

0- 775326

На правах рукописи



Киенко Татьяна Сергеевна

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДА
В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

22.00.04 – социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону – 2009

**Работа выполнена в федеральном государственном образовательном
учреждении высшего профессионального образования
«Южный федеральный университет»**

- Научный руководитель:** доктор философских наук, доцент
Агапов Евгений Петрович
- Официальные оппоненты:** доктор философских наук, профессор
Золотухин Валерий Ефимович
- кандидат социологических наук, доцент
Посухова Оксана Юрьевна
- Ведущая организация:** **Южно-Российский государственный
технический университет**

Защита состоится «20» марта 2009 г. в 13 час. на заседании диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и социологическим наукам в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г. Ростов н/Д, ул. Пушкинская, 160, ИППК ЮФУ, ауд. 34)

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г. Ростов н/Д, ул. Пушкинская, 148).

Автореферат разослан «19» февраля 2009 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000506668

Ученый секретарь
диссертационного совета

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Маринов'.

М.Б. Маринов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В последние десятилетия в России все большую актуальность приобретают проблемы мотивации и стимулирования труда. Политические, экономические, социальные трансформации определили характер и формы трудовых отношений, профессионально-стратификационных оснований, содержание трудовых ценностей и мотивов работников, что потребовало теоретического осмысления и практического внедрения адекватных механизмов мотивации и стимулирования труда.

Проблема мотивации труда в социальной работе является особенно актуальной, многогранной и сложной как в теоретико-методологическом, так и в прикладном аспектах. Специфика социальной работы, ее высокая общественная значимость повышают многократно роль личности профессионала как гаранта успешности социальной политики государства и стабилизации социальных противоречий. Объективно отследить и оценить качество профессиональной деятельности в социальной работе крайне трудно, поэтому в данной профессии особое значение приобретают способность профессионала к самоконтролю, система ценностных ориентаций, характер и источники мотивации. Социальная работа как профессия является молодой, малопrestижной, низкооплачиваемой; в то же время она связана с постоянным напряжением личностных и профессиональных ресурсов, требует колоссальной отдачи, разносторонних знаний и умений, сочетания рациональности, профессионализма, объективности, а также высокой этичности, творчества, альтруизма. При всей противоречивости и сложности данного вида деятельности число специалистов по социальной работе возрастает; существует устойчивая группа профессионалов, находящихся в данной профессии определенные преимущества, следовательно, можно выделить группы мотивирующих факторов, привлекающих индивидов в профессию и поддерживающих их желание оставаться в ней.

Институциональный анализ характера, типов, факторов мотивации социального работника позволит дать дескриптивное описание и объяснение

механизмов функционирования института социальной работы в области мотивации труда, обнаружить и объяснить существующие в нем противоречия и дисфункции, определить внутренние и внешние, явные и латентные механизмы мотивации, проектировать и внедрять в практику наиболее эффективные системы мотивации и стимулирования труда, моделировать и культивировать востребованные, рациональные и продуктивные характеристики профессионалов посредством управления их мотивацией. Институциональный анализ мотивации труда в социальной работе в целом обогатит теоретический и эмпирический уровень социологии и социологии.

Степень научной разработанности темы. Проблема институционального анализа мотивации труда является объектом изучения различных областей социально-гуманитарного знания: социальной философии, социологии, менеджмента, социологии и др.

Различные аспекты мотивации труда активно разрабатывались в советское время социологами А.Г. Здравомысловым, Н.С. Новоселовым, К.К. Платоновым, В.П. Рожиным, В.А. Ядовым¹, психологами Е.П. Ильиным², П.М. Якобсоном³, В.Г. Асеевым⁴ и др. В современной социологии в центре внимания исследователей находятся проблемы содержательной, ролевой, административной, экономической мотивации: различные аспекты мотивации труда изучаются В.И. Башмаковым⁵, проблемы ценности труда - В.Д. Патрушевым, Г.П. Бессокирной⁶. Современные исследования отношения к труду проводят А.Л. Темницкий, В.А. Ядов⁷, сравнительный анализ

¹ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.

² Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: «Питер», 2000 - 512 с.

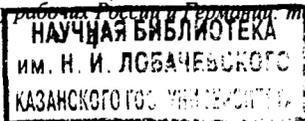
³ Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М.: Просвещение, 1969. - 317 с.

⁴ Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. - М.: Мысль, 1976. - 158 с.

⁵ Башмаков В.И. Изменения в экспертных оценках актуальности исследования социальных проблем труда (опыт мониторинга) // Социологические исследования. 2005. № 5. С. 87-95.

⁶ Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 72-83; Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 34-41.

⁷ Темницкий А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструмен-



мотивов, ценностей, трудовой мобильности - М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина¹; мотивы труда российских чиновников изучаются Н.Л. Захаровым². Отношение к труду в историческом аспекте разрабатывает историк Б.Н. Миронов³, механизмы мотивации анализируют психологи Ю.А. Урзова, Э.В. Синицина⁴. Труд как объект и предмет социологии рассматривается Е.Ф. Молевицем⁵; социально-философский анализ проблем ценности труда осуществлен З. Бауманом⁶; труд как элемент образа жизни в теоретико-прикладном аспекте изучается Ю.А. Симагиным⁷; анализ результатов мониторинга социально-трудовой сферы в России за 1992–1994 годы выполнил Е.Г. Антосенков⁸. Анализ ценностей в сфере труда осуществляется Ю.Р. Хайруллиной⁹; специфика мотивации и удовлетворенности трудом работников агропромышленного комплекса рассматривается В.И. Климичевым и А.П. Смирновой¹⁰. Частная собственность как мотивирующий фактор трудо-

тельное // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 56–77; Он же. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. № 6. С. 60–72; Он же. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005. № 5. С. 72–86.

¹ *Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность. М.В. Удальцова, Н.М. Воловская, Л.К. Плюснина // Социологические исследования. 2005. № 7. С. 43–52.*

² *Захаров Н.Л. Социокультурные и профессиональные регуляторы поведения российского чиновника // Социологические исследования. 2004 год. № 3. С. 113–120.*

³ *Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России // Социологические исследования. 2001. № 10. С. 99–107.*

⁴ *Урзова Ю.А., Синицина Э.В. Мотивационное развитие и формирование индивидуального стиля деятельности // Психологический вестник РГУ. 2003. № 1. С. 187–191.*

⁵ *Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет общей социологии // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 38–40.*

⁶ *Бауман З. Возвышение и упадок труда // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 77–85.*

⁷ *Симагин Ю.А. Изменение трудовой составляющей образа жизни (проект «Таганрог») // Социологические исследования. 2004. № 5. С. 86–91.*

⁸ *Антосенков Е.Г. Мониторинг социально-трудовой сферы РФ (1992 – 1994) // Социологические исследования. 1995. № 9. С. 50–65.*

⁹ *Хайруллина Ю.Р. Ценности в сфере труда: особенности и факторы // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 84–85.*

¹⁰ *Климичев В.И., Смирнова А.П. Проблемы мотивации и удовлетворенность трудом у работников АПК // Социологические исследования. 1999. № 12. С. 77–79.*

вого поведения анализируется Г.А. Родионовой¹; проблемы неформальных отношений в сфере труда изучены С.Ю. Барсуковой².

Социальная работа как социальный институт изучается многими учеными; в первую очередь следует выделить вклад в институциональный анализ социальной работы, осмысление ее актуальных проблем Н.М. Римашевской³, Е.Р. Ярской-Смирновой⁴. Исследования в сфере мотивации профессиональной деятельности в социальной работе в последние годы проводились В.Н. Ярской, Е.Р. Ярской-Смирновой⁵, в Ростовской области - С.Г. Фурдеем⁶, в Ярославской области - И.Ф. Албеговой⁷. Однако следует отметить, что мотивация труда в социальной работе недостаточно анализировалась с точки зрения социологических категорий. В частности, уделялось мало внимания институциональному анализу проблемы мотивации в социальной работе, не рассматривались в отечественной социологии и социологии механизмы возникновения и взаимодействия мотивирующих функций и дисфункций институциональных моделей. Учитывая данное обстоятельство, целесообразно рассмотреть проблему мотивации труда в социальной работе через анализ таких социологических категорий, как «социальный институт», «институциональная модель», «функция и дисфункция».

Целью диссертационного исследования является осуществление социологического анализа мотивирующих функций и дисфункций института

¹ Родионова Г.А. *Частная собственность на землю как мотивирующий фактор трудового поведения // Социологические исследования. 1996. № 10. С. 43–47.*

² Барсукова С.Ю. *Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3–15.*

³ Римашевская Н.М. *Стратегия социальной защиты населения России // Народонаселение. 2001. № 1. С. 6–28.*

⁴ Ярская-Смирнова Е.Р. *Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 86–95; Ярская В.Н., Ярская-Смирнова Е.Р. «Не мужское это дело...». *Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 74–82.**

⁵ Ярская В.Н., Ярская-Смирнова Е.Р. *«Не мужское это дело...». С. 74–82.*

⁶ Фурдей С.Г. *Социальные детерминанты и характеристики современного социального работника // Социальная работа в Южном федеральном округе / Под ред. В.Д. Альперовича. – Ростов н/Д, 2004. С. 86–87.*

⁷ Албегова И.Ф. *Исследование мотивации социальных работников // Социологические исследования. 2004. № 1. С. 78–81.*

социальной работы в современных российских условиях на материалах социологических исследований, проведенных в Ростовской области, определение путей преодоления дисфункций в условиях современного отечественного правового поля, выявление существенных типов мотивации в социальной работе.

Реализация поставленной цели осуществляется путем решения следующих **исследовательских задач**:

- рассмотреть теоретико-методологические основания социологического изучения института социальной работы в контексте проблемы мотивации;
- выявить существенные характеристики, элементы, тип, функции института социальной работы в современной России, определить содержание мотивирующей функции;
- осуществить моделирование современного российского института социальной работы как системы взаимодействующих, взаимодополняющих мотивирующих институциональных моделей на основе структурно-функционального анализа;
- дать анализ генезиса и содержания теорий мотивации, определить комплекс теоретических подходов, адекватных для институционального изучения мотивации труда в социальной работе;
- определить категориальное поле институционального анализа мотивации в социальной работе: понятие, принципы, факторы;
- интегрировать основания классификации мотивации труда и выделить характерные типы мотивации в социальной работе;
- установить содержание и источники мотивирующих функций и дисфункций формальной легитимизированной модели современного российского института социальной работы;
- исследовать специфику и мотивирующие возможности профессиональной этики социальной работы в России как институциональной модели;
- обосновать зарождение профессиональной субкультуры социальных работников в современной России, определить ее специфику, проанализировать мотивирующие функциональные и дисфункциональные возможности.

Объектом исследования выступает институт социальной работы в современной России.

Предметом исследования являются мотивирующие функции и дисфункции институциональных моделей в социальной работе (формальной легитимированной модели, профессиональной этики и профессиональной субкультуры социальных работников), взаимодействие данных моделей и роль в формировании мотивации деятельности социального работника в условиях современного российского правового поля.

Теоретико-методологической основой диссертации стали гносеологический и диалектический методы познания социальной реальности. В данной диссертационной работе были использованы системный подход, структурно-функциональный анализ, сочетание институционального и социокультурного подходов, теории мотивации трудовой деятельности. В качестве элементов методологической базы для анализа мотивирующих функций и дисфункций института социальной работы использовались: подход к моделированию институтов Т. Парсонса¹, теории социально-профессиональной стратификации П. А. Сорокина², Т. Парсонса³, Р.Н. Абрамова⁴, Д. Белла⁵, теория профессиональных субкультур Т.Б. Щепанской⁶.

Эмпирическую базу работы составляют данные авторских социологических исследований, проведенных в Ростовской области, целью которых являлся анализ содержания и эффективности мотивирующих воздействий различных институциональных моделей в социальной работе (формальной легитимизированной, профессионально-этической,

¹ Парсонс Т. *О структуре социального действия*. – М.: Академический Проект, 2002. – 880 с.

² Сорокин П. *Социальная стратификация и мобильность* // Питирим Сорокин. *Человек. Цивилизация. Общество*. (Серия «Мыслители XX века»). М., 1992. С. 302-373.

³ Парсонс Т. *Указ. соч.* С. 334-346.

⁴ Абрамов Р.Н. *Профессиональный комплекс в социальной структуре (по Парсонсу)* // *Социологические исследования*. 2004. № 1. С. 54-60.

⁵ Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. / Пер. с англ. М.: Академия, 1999. - 500 с.

⁶ Щепанская Т.Б. *Антропология профессий* // *Журнал социологии и антропологии*. 2003. Т. VI. № 1. С. 139-161.

профессионально-субкультурной), а также выделение ведущих типов трудовой мотивации социальных работников. Основными методами явились: экспертный опрос руководителей учреждений социальной работы г. Новошахтинска (апрель – май 2008 г., N = 8, отбор экспертов проводился по дельфийской методике); выборочный опрос работников учреждений системы социальной работы Ростовской области на основе стратифицированной выборки (сентябрь – октябрь 2008 г., N = 100). Методология и методика авторских исследований разработаны на основе соблюдения требований, предъявляемых к программе и процедуре научного социологического исследования¹.

В диссертационном исследовании анализу подвергалась нормативно-правовая база социальной работы: Трудовой кодекс Российской Федерации, положения, приказы и распоряжения федеральных и областных органов власти в сфере организации деятельности и системы оплаты труда в различных сферах социальной работы; приказы, распоряжения, положения, инструкции управлений и учреждений системы социальной работы Ростовской области. С целью сравнения и анализа в работе использовались результаты исследований «Десятилетие российских реформ глазами россиян» проф. М.К. Горшкова²; ИС РАН «Богатые и бедные в социальной структуре российского общества» (2007 г.)³, «Малообеспеченные в России: Кто они?

¹ Астапенко Г.П. Теоретическое обоснование методов опроса в социологическом исследовании. – Ростов н/Д.: ТЕРРА, 2002. – 34 с.; Бабосов Е.М. Практикум по социологии. – Минск.: «ТетраСистемс», 2003. – 540 с.; Он же. Прикладная социология. – Минск.: «ТетраСистемс», 2000. – 488 с.; Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология / Под ред. В.И. Добренкова – М.: Гардарики, 1998. – 468 с.; Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. 2-е изд. - М.: Университет, 2002. – 420 с.; Добренков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 768 с.; Прикладная социология / Под ред. Ю.С. Колесникова – Ростов н/Д.: Феникс, 2001. – 246 с.; Социология / Отв. ред. П.Д. Павленок. – М.: «Маркетинг», 2002. – 1220 с.; Теория статистики / Под ред. Р.А. Шмойловой. 3-е изд. - М.: Финансы и статистика, 2001. – 544 с.; Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 7-е изд. - М.: «Добросвет», 2003. – 596 с.

² Горшков М.К. Десятилетие российских реформ глазами россиян // Гуманитарный ежегодник. 2005. 1 (3 ч.). Ростов н/Д.: ИППК ЮФУ, С. 193–212. <http://ippk.edu.mhost.ru/content/view/153/34/>.

³ http://www.ispr.ru/SOCOPROS/socopros_707_Html.

Как живут? К чему стремятся?» (март – апрель 2008 г., руководитель член-корр. РАН М.К. Горшков)⁴.

Научная новизна исследования определяется совокупностью полученных результатов в области моделирования института социальной работы, изучения его мотивирующих функций в рамках структурно-функционального анализа, теоретико-эмпирического анализа специфики, типов и факторов мотивации в социальной работе. В этом аспекте:

- интегрированы теоретические подходы к изучению института социальной работы с учетом необходимости его дальнейшего моделирования и институционального исследования мотивирующих функций на принципах функциональных альтернатив;
- рассмотрена структура института социальной работы, определен его тип как интегративного трансформирующегося института, выявлены его существенные функции, а также определено содержание мотивирующей функции;
- осуществлено моделирование института социальной работы как системы взаимодействующих мотивирующих институциональных моделей: формальной легитимизированной, профессионально-этической, профессионально-субкультурной;
- дан анализ генезиса и содержания теорий мотивации, определен комплекс теоретических подходов, адекватных для институционального анализа мотивации в социальной работе;
- систематизирован категориальный аппарат, адекватный для социологического анализа мотивации в социальной работе: понятие, принципы, факторы мотивации;
- интегрированы основания классификации мотивации, применяемые в социально-гуманитарном знании, выделены характерные типы мотивации в социальной работе в исторической перспективе;
- установлены источники мотивирующих функций и дисфункций формальной легитимизированной модели современного российского инсти-

⁴ <http://www.isras.ru/analytical-report-MiddleClass.html>.

тута социальной работы, предложены пути преодоления дисфункций в условиях современного российского правового поля;

- исследованы характерные черты профессиональной этики современных социальных работников, определены ее мотивирующие возможности, пути использования мотивирующей функциональности профессиональной этики в отечественной социэкономической практике;
- теоретически обосновано наличие профессиональной субкультуры социальных работников в современной России, определены ее характерные черты, возможные мотивирующие функции и дисфункции; предложены основания эмпирического изучения профессиональных субкультур в социальной работе.

Рабочая гипотеза: институт социальной работы обладает явными и латентными мотивирующими функциями и дисфункциями, которые реализуются в рамках институциональных моделей: формальной легитимизированной, профессионально-этической, профессионально-субкультурной. Данные модели обладают компенсирующими мотивационными возможностями; их взаимодействие позволяет поддерживать мотивацию персонала на достаточном для нормального функционирования института уровне.

Научные положения, выносимые на защиту:

1. Изучение социальной работы как социального института в контексте проблемы мотивации требует опоры на принципы системного подхода и структурно-функционального анализа, что позволяет применять элементы институционального и социокультурного подходов, использовать принцип моделирования институтов Т. Парсонса, элементы теорий социально-профессиональной стратификации П. А. Сорокина, Д. Белла, Т. Парсонса, Р.Н. Абрамова, теорию профессиональных субкультур Т.Б. Щепанской для моделирования и институционального исследования мотивирующих функций и дисфункций в социальной работе на принципах функциональных альтернатив.

2. Социальная работа в настоящее время в России является сложным, интегративным, трансформирующимся социальным институтом, обнаруживающим признаки социально-экономического, политического, социокультурного, нормативно-ориентирующего, нормативно-санкционирующего, церемониально-символического, ситуационно-конвенционального института. Институт социальной работы выполняет комплекс функций, в числе которых обнаруживается мотивирующая функция: привлечение в профессию специалистов и поддержание желаний оставаться в ней посредством системы прямых и опосредованных воздействий. Данная функция является внутренней и осуществляется в рамках различных институциональных моделей.
3. Институт социальной работы в современной России целесообразно изучать как систему институциональных моделей, каждая из которых обладает определенными явными и латентными мотивирующими функциями и дисфункциями: формальной легитимизированной, профессионально-этической и профессионально-субкультурной. Данные модели являются взаимосвязанными, взаимозависимыми элементами института социальной работы и реализуют принцип дополнительности, обладают компенсаторными возможностями по отношению друг к другу в целях сохранения, развития, достижения максимальной мотивационной функциональности института.
4. Генезис теорий мотивации представляет собой последовательный теоретико-эмпирический анализ экономистами-практиками, психологами, философами, социологами спектра мотивов, а затем обогащение содержательных теорий процессными. К настоящему времени данные подходы оформились в системную междисциплинарную теоретико-эмпирическую базу мотивации труда. Институциональный анализ мотивации в социальной работе должен опираться на сочетание содержательных и процессуальных теорий, в первую очередь процессных теорий Л. Портера и Э. Лоулера, теории «поля» Курта Левина, что позволяет теоретически выделяемые процессуальные и «полевые» факторы связывать с эмпирическими

- переменными: формальными (нормирование труда, содержание труда, квалификация, оплата труда), и неформальными (профессиональные нормы, ценности, традиции, профессиональные стереотипы, субкультурные нормы, ценности, предписания, ролевые ожидания и предписания и т.д.).
5. Институциональный анализ мотивирующих функций в социальной работе целесообразно осуществлять с опорой на специальный категориальный аппарат: интегрированное понятие мотивации как системы прямых и косвенных, явных и скрытых, внешних и внутренних воздействий института, как процесс и результат создания оптимальных условий работы специалистов, направленных на удовлетворение их интересов и потребностей с целью побуждения к эффективной деятельности для достижения целей института. Факторы мотивации следует классифицировать на субъективные и объективные; индивидуальные и социальные (подразделяемые на факторы микро-, мезо-, макроуровня). Институциональный анализ предполагает изучение объективных социальных факторов мотивации и требует учета общенаучных принципов мотивации трудового поведения.
 6. Характерной чертой мотивации на современном этапе развития социальной работы в России и мире является ее системность, рационально-взвешенный характер, проявляющийся в сочетании инструментальной и терминальной, рациональной и аттрактивной, процессуальной и результативной, материальной, содержательной и социальной мотивации одновременно. Наиболее значимыми эмпирически выделяемыми мотивами труда в современной отечественной социальной работе являются: возможность общения, хорошие отношения с коллегами и руководством, стабильность, ощущение значимости выполняемой работы, возможность чувствовать себя профессионалом.
 7. Формальная легитимизированная модель института социальной работы осуществляет мотивационные воздействия посредством нормативно-правовой базы (нормирования, организации, управления); системы тарифно-разрядной квалификации, оплаты труда, компенсации и стимулирования;

системы аттестации, обучения, развития персонала; элементов нематериальной мотивации. Факторами удовлетворенности являются условия труда, график работы, а факторами мотивации – отношения в коллективе, профессиональное общение, осуществление помощи, выполнение социально значимой функции. На современном этапе становления института социальной работы отмечается ряд мотивирующих дисфункций: несовершенство управления системой оплаты труда как мотивирующим механизмом (низкий уровень оплаты труда, отсутствие оснований для гибкого дифференцированного и объективного распределения компенсационных и стимулирующих выплат, отсутствие прямой связи оценки качества работы с оплатой труда); несовершенство аттестационных процедур; недостаточное использование мотивирующих и стимулирующих возможностей нематериальных факторов (обучение, управление карьерой, социальные гарантии, профессиональное общение, личностный рост, содержание труда и творчество), что должно быть учтено в процессе разработки новых оснований и принципов управления, нормирования, тарификации и оплаты труда в социальной работе.

8. Профессиональная этика социальных работников обладает мотивирующими функциями, способна воздействовать на оценки престижа и значимости профессии и профессионалов, на содержательную и социальную мотивацию, но ее ресурсы не используются в социэкономической практике. Система профессионально-этических норм социальной работы в России в настоящее время формируется: в среде профессионалов как результат деятельности и опыта, и тогда является фактором мотивации; в среде выпускников профессиональных социэкономических образовательных учреждений как результат учебной деятельности, но тогда мотивирующего воздействия не оказывает; в теории социальной работы как результат анализа международного опыта (но при этом отсутствует реальная интеграция теории и практики). В целях повышения мотивационной функциональности института целесообразно интегрировать теоретические и практические основания профессиональной этики социальной ра-

боты, формальные и этические мотивирующие механизмы, а именно: усилить контроль над уровнем знаний работников о нормах и принципах профессиональной этики, включать знания принципов профессиональной этики в аттестационные процедуры, внедрять учебные курсы об основах профессиональной этики социальной работы в систему повышения квалификации специалистов, создавать прозрачную систему информирования специалистов и клиентов о нормах профессиональной этики в социальной работе и т.д.

9. На современном этапе развития социальной работы в России наблюдается процесс зарождения профессиональной субкультуры, который происходит в условиях трансформации инфраструктуры и этики социальной работы, дезинтеграции формальных, этических, неформальных практик, ценностей, норм; недостатка теоретических, технологических и методических знаний, что придает ей утилитарный, прагматический, бытовой, ситуативный характер; в результате нормы профессиональной субкультуры вытесняют формальные и этические профессиональные требования. Профессиональная субкультура социальных работников обладает функциональными возможностями (интеграция и дифференциация, адаптация, мотивация и стимулирование) и дисфункциональными воздействиями (нарушение и искажение профессионально-этических основ и формальных требований, территориальная, ведомственная, отраслевая дезинтеграция профессиональных сообществ, отдаление и отчуждение от сообщества клиентов). Для преодоления дисфункций и повышения функциональности института необходимо взаимодействие социологической науки, социальной политики, управления и практики в целях интеграции формальных, профессионально-этических и неформальных профессиональных ценностей и норм. Профессиональная субкультура социальных работников является номической; ее эмпирическое изучение возможно на основе классификации по отраслевому, профессионально-стратификационному, территориально-управленческому принципу, по критерию права собственности.

Научно-практическая значимость диссертационной работы заключается в теоретико-эмпирическом анализе мотивирующих функций и дисфункций в социальной работе, в систематизации теорий мотивации труда и адаптации их к проблемам социальной работы, в осуществлении системной классификации мотивации в социальной работе, а также в обосновании становления профессиональной субкультуры в социальной работе. Полученные результаты могут использоваться в системе подготовки и повышения квалификации специалистов социальных служб, в учебном процессе при подготовке менеджеров, социологов, специалистов по социальной работе в рамках дисциплин «Социология», «Управление персоналом», «Мотивация и стимулирование труда в социальной работе», «Управление персоналом и добровольцами в социальной работе», «Профессионально-этические основы социальной работы»; при научно-исследовательской разработке проблем мотивации труда; при организации и реорганизации кадровой политики в учреждениях социальной работы, в процессе аттестации персонала, создания систем мотивации и стимулирования, управления корпоративной культурой.

Апробация работы. Основные концептуальные идеи диссертационного исследования докладывались и обсуждались на научных конференциях: «Роль идеологии в современном российском обществе» (Ростов-на-Дону, ИППК РГУ – ИСПИ РАН, апрель 2006 г.), «Первые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы» (РГУ, Ростов-на-Дону, октябрь 2006 г.), «Вторые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы» (ЮФУ, Ростов-на-Дону, октябрь 2007 г.), «Третьи научные чтения по актуальным проблемам социальной работы» (ЮФУ, Ростов-на-Дону, октябрь 2008 г.), на III, IV и V Научных конференциях НШФ ЮФУ (г. Новошахтинск, 2006 г.; 2007 г.; 2008 г.), а также на III Всероссийском Социологическом конгрессе (Москва, 21 – 23 октября 2008 г.). Материалы диссертации легли в основу разработки методических рекомендаций для учреждений социальной работы Ростовской области. По теме диссертационного ис-

следования опубликовано 12 работ общим объемом 3 условных п. л., в том числе в журналах, рецензируемых ВАК, две работы объемом 1 п. л.

Структура работы. Структура диссертационного исследования определяется его задачами, и состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, списка литературы, состоящего из 146 источников, 3 приложений. Объем составляет 170 страниц машинописного текста.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность выбора темы, освещается степень разработанности проблемы исследования, описывается эмпирическая база, формулируется новизна полученных результатов, излагаются положения, выносимые на защиту.

В **главе 1 «Теория и методология изучения института социальной работы в современной России»** исследуются общие теоретико-методологические основания социологического анализа мотивации в социальной работе, анализируется специфика современного российского института социальной работы: его тип, структура, функции; обосновываются роль и содержание мотивирующей функции, что позволяет моделировать институт социальной работы как систему взаимодействующих институциональных моделей, каждая из которых обладает набором мотивирующих функций и дисфункций.

В **параграфе 1.1 «Теоретико-методологические основания социологического анализа института социальной работы»** рассматривается теоретико-методологическая база исследования, в основе которой лежит структурно-функциональный анализ.

Т. Парсонс в качестве важнейших аспектов социальной структуры выделяет институциональные модели, а в основе их функционирования видит категории ценностей, норм, коллективных организаций, ролей, процессы динамики, развития, дифференциации¹. Различие мотивации представителей

¹ Парсонс Т. Указ. соч. С. 334-346.

различных социальных групп (профессий) Т. Парсонс объясняет различиями, содержащимися в институциональных моделях. Выделение данных моделей как факторов мотивации является одним из основополагающих теоретико-методологических оснований диссертационной работы. Р. Мертон², анализируя функции и дисфункции институтов, обосновал теорему функционального анализа, предполагающую существование нескольких структур, выполняющих одинаковые функции в системе; функции, в свою очередь, разделяются на явные и латентные. Соединение принципов анализа Т. Парсонса и Р. Мертона дает возможность моделировать институт социальной работы как систему институциональных моделей, каждая из которых обладает явной и латентной функциональностью и дисфункциональностью в области мотивации труда работников.

Моделирование института социальной работы строится на основе сочетания институционального и социокультурного подходов: с одной стороны, анализ структуры и функций института позволяет описать его мотивирующие воздействия, осуществить поиск дисфункций, их источников; с другой стороны, формальные и неформальные культурные и социальные ценности, нормы могут являться существенными элементами институциональных моделей, мотивирующими механизмами, и также требуют институционального анализа.

На уровне разработки эмпирической модели исследования используются элементы теорий социально-профессиональной стратификации П.А. Сорокина; Т. Парсонса, Р.Н. Абрамова, Д. Белла, что позволяет анализировать социальную работу как особый вид профессиональной деятельности, обладающий мотивирующим потенциалом, содержащимся в эмпирически определяемых переменных: содержании труда и системе внутривидовой профессиональной стратификации, отношении общества к профессии, престиже, месте в системе межпрофессиональной стратификации и т.д. Неформальные

² Мертон Р.К. *Социальная теория и социальная структура*. / Пер. Ю. Асеева. *Тексты по истории социологии XIX-XX в.в. Хрестоматия*. - М., 1994. <http://conflictology.nm.ru/history-of-sociology-ii.html>

механизмы мотивации в социальной работе позволяет изучать теория профессиональных субкультур Т.Б. Щепанской.

В параграфе 1.2 «Институциональный анализ социальной работы в современной России: структура, тип, функции» дается характеристика социальной работы как сложного трансформирующегося интегративного института, обладающего функциями социально-экономического, политического, социокультурного, нормативно-ориентирующего и нормативно-санкционирующего, церемониально-символического и ситуационно-конвенционального институтов.

Ведущими отечественными исследователями института социальной работы являются Н.М. Римашевская¹, Е.Р. Ярская-Смирнова²; различные аспекты институционализации социальной работы изучают Л.Г. Гусякова³, Е.П. Агапов⁴, С.Г. Фурдей⁵, П.Я. Циткилов⁶ и др.

Специфической функцией института социальной работы является смягчение последствий социальных проблем, улучшение благосостояния лиц, социальных групп, восстановление их нормального социального функционирования. Институт социальной работы обладает мотивирующей (внутренней) функцией в отношении персонала, которая проявляется в форме создания и совершенствования системы мер по привлечению квалифицированных специалистов в данную профессию, и стимулированию их желания оставаться в ней с целью обеспечения функциональности института. Поскольку отечественный институт социальной работы переживает процессы

¹ Римашевская Н.М. *Стратегия социальной защиты населения России*. С. 6–28.; *Она же. Социально-экономические и демографические проблемы современной России // Вестник РАН*. 2004. Т. 74. № 3. С. 209–218.

² Ярская-Смирнова Е.Р. *Указ. соч.* С. 86–95.

³ Гусякова Л.Г. *Основные особенности этапов становления социальной работы в России // Шестые межрегиональные чтения по актуальным проблемам социальной истории и социальной работы*. – Новочеркасск; Ростов/н/Д: Логос, 2005. С. 62.

⁴ Агапов Е.П. *Становление социальной работы: Запад и Россия // Первые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы (Ростов-на-Дону, 20 октября 2006 г.) – Ростов/н/Д, 2006. С. 3–4.*

⁵ Фурдей С.Г. *Указ. соч.* С. 86 - 87.

⁶ Циткилов П.Я., Климова М.М. *Об особенностях жизнедеятельности неполных семей // Шестые межрегиональные чтения по актуальным проблемам социальной истории и социальной работы*. – Новочеркасск; Ростов/н/Д: Логос, 2005. С. 78.

трансформации, то система ценностей, норм и ролей окончательно не определена, нет интеграции теоретически осмысленных и практически реализуемых, формальных и неформальных ценностей, норм, ожиданий. Процесс отбора профессионалами допустимых стандартов поведения и игнорирования недопустимых затруднен, следовательно, мотивационная поддержка действий профессионалов в соответствии с ролевыми ожиданиями не может осуществляться эффективно, и в рамках института возможно возникновение мотивирующих дисфункций.

В параграфе 1.3 «Структурно-функциональный анализ мотивирующих институциональных моделей современного российского института социальной работы» обосновывается необходимость моделирования института социальной работы как системы институциональных моделей, каждая из которых обладает определенным воздействием на мотивационную систему работников: формальной легитимизированной, профессионально-этической и профессионально-субкультурной. Данные подсистемы являются взаимозависимыми элементами института социальной работы и реализуют принцип дополнительности в целях сохранения, развития, достижения максимальной мотивационной функциональности института.

Формальная легитимизированная модель несет наибольшую нагрузку в области формирования, поддержания, управления мотивацией трудовой деятельности специалистов посредством таких механизмов, как нормативная база (нормирование, организация, контроль), система материальной мотивации и стимулирования, система аттестации и продвижения персонала и т.д. Процессы реформирования социальной политики и инфраструктуры социальной работы, нестабильность экономики в современной России и т.п. создают очаги напряженности и затрудняют полноценное функционирование данной модели.

Профессиональная этика способствует выработке, трансляции, воспроизводству, совершенствованию профессиональных ценностей, норм, представлений о должном поведении профессионала, что влияет на содержа-

ние и процессы формирования ценностной и мотивационно-потребностной сферы, а также воздействует на социальную и содержательную мотивацию.

Профессиональная субкультура – система неформальных ценностей, целей, ролевых предписаний и отношений, вырабатываемая работниками в процессе осуществления профессиональной деятельности параллельно формальным легитимизированным и профессионально-этическим элементам института. Она закрепляет характер, формы и способы профессиональных отношений с объектами социальной работы, коллегами, социумом на неформальном уровне, а также формирует нетрадиционные основания стратификации профессионалов и клиентов, дополнительные к официальным нормам и ролевые ожидания.

Интеграция мотивирующих воздействий мотивирующих моделей института социальной работы позволит поддерживать и повышать мотивацию социальных работников на достаточном для нормального функционирования института уровне.

Глава 2 «Теоретические основы институционального анализа мотивации в социальной работе» посвящена теоретическому анализу мотивации, поиску адекватных критериев изучения и классификации мотивации в социальной работе.

В параграфе 2.1 «Генезис и содержание теорий мотивации труда как основа институционального анализа мотивации в социальной работе» рассматриваются динамика и содержание теорий мотивации труда, разрабатываемых в социально-гуманитарном знании на протяжении последних двух столетий.

Генезис теорий мотивации представляет собой последовательное теоретико-эмпирическое осмысление экономистами-практиками, психологами, философами, социологами спектра мотивов, а затем обогащение содержательных теорий процессными. К настоящему времени данные подходы оформились в системную междисциплинарную теоретико-эмпирическую базу мотивации труда. Содержательные теории концентрируются на выявлении и анализе содержания факторов мотивации, процессуальные теории

основное внимание уделяют динамике взаимодействия различных мотивов, процессу формирования и направления поведения. Наиболее значимый вклад в развитие теорий мотивации внесли экономисты и практики (А. Файоль¹, Ф. Тейлор², Г. Гантт³), психологи (Б. Скиннер⁴, А. Маслоу⁵, Г. Олпорт⁶, К. Роджерс⁷), социологи и философы (М. Вебер⁸, Д. Мак-Клелланд⁹, Ф. Герцберг¹⁰, В. Врум¹¹, Л. Портер и Э. Лоулер¹², К. Левин¹³). Широкий анализ динамики теорий мотивации дан современным российским социологом А. Силиным¹⁴.

Интеграция принципов содержательных и процессуальных теорий предоставит возможность изучать как статические, так и динамические аспекты мотивации в социальной работе. Наиболее адекватными ресурсами социологического анализа мотивации в социальной работе обладают теории Л. Портера и Э. Лоулера, а также теория «поля» К. Левина, которые позволяют теоретически выделяемые процессуальные и «полевые» факторы связывать с эмпирическими переменными: формальными (нормирование труда, содержание труда, квалификация, оплата труда), и неформальными (профессиональные нормы, ценности, традиции, профессиональные стереотипы, субкультурные нормы, ценности, предписания, ролевые ожидания и пр.).

¹ См. Силин А. *Современные теории мотивации*. <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php>.

² Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Основы менеджмента*. / Пер. с англ. – М.: Дело, 1998. С. 77.

³ Там же. С. 77–78.

⁴ См. Силин А. *Указ. соч.*

⁵ Маслоу А. *Мотивация и личность*. – СПб.: Питер, 2003. – 325 с.

⁶ *Психология мотивации и эмоций* / П. р. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. – М.: ЧеРо, 2006. – 752 с.

⁷ См. Силин А. *Указ. соч.*

⁸ Вебер М. *Избранные произведения*. Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденоко. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

⁹ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Указ. соч.* С. 410.

¹⁰ Там же. С. 411–415.

¹¹ Там же. С. 417–420.

¹² Там же. С. 420–424.

¹³ Левин К. *Разрешение социальных конфликтов* / Пер. с англ. – СПб.: «Речь», 2000. – 408 с.; *Психология мотивации и эмоций* / П. р. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. С. 182–195.

¹⁴ Силин А. *Указ. соч.*

В параграфе 2.2 «Категориальное поле институционального анализа мотивации в социальной работе: понятие, содержание, принципы, факторы» формулируется адекватное для социологического анализа интегрированное понятие мотивации как системы прямых и косвенных, явных и латентных, внешних и внутренних воздействий института, как процесс и результат создания оптимальных условий работы специалистов, направленных на удовлетворение интересов и потребностей работников с целью побуждения их к эффективной деятельности для достижения целей института.

В основе трудовой мотивации социального работника лежат универсальные принципы: иерархии и динамизма мотивов, полимотивированности поведения, справедливости, подкрепления, единства содержательной и динамической, процессуальной и результативной сторон мотивации, единства актуального и потенциального. Факторы мотивации в контексте институционального анализа следует классифицировать на внутренние и внешние, субъективные и объективные, индивидуальные и социальные (микро-, мезо-, макроуровня). Институциональный анализ, в свою очередь, предполагает изучение объективных социальных факторов мотивации.

Параграф 2.3 «Классификация мотивации в социальной работе» посвящен анализу типов мотивации в социальной работе в исторической перспективе. В целях теоретико-эмпирического анализа мотивации следует использовать различные основания классификации и типы: внешнюю и внутреннюю мотивацию (экстринсивную и интринсивную); традиционную, целерациональную, ценностно-рациональную, аффективную (аттрактивную и рациональную); терминальную и инструментальную; процессуальную и результативную; материальную, содержательную, социальную; альтруистическую (просоциальную), прагматическую (эгоистическую, корыстную). Классификация мотивации в социальной работе может осуществляться одновременно по различным основаниям.

Особенностями мотивации современного социального работника являются ее системность, сочетание инструментальных и терминальных мотивов; рациональной и аттрактивной, процессуальной и результативной, мате-

риальной, содержательной и социальной, прагматической и альтруистической мотивации одновременно. Данная мотивация представляет собой особый тип профессиональной мотивации, которую предлагается классифицировать как рационально-взвешенную.

В главе 3 «**Мотивирующие функции институциональных моделей в социальной работе в современной России**» представлен анализ мотивирующих функций и дисфункций трех моделей института социальной работы на эмпирическом уровне: формальной легитимизированной, профессионально-этической и профессионально-субкультурной, а также осуществляется поиск ресурсов повышения мотивационных возможностей института посредством определения источников дисфункций и разработки механизмов их компенсации.

Теоретические положения о содержании и источниках мотивирующих функций и дисфункций исследуемых моделей подтверждены данными авторских социологических исследований, проведенных в Ростовской области, целью которых являлся анализ содержания и эффективности мотивирующих воздействий различных институциональных моделей в социальной работе. Основными методами при этом явились экспертный опрос руководителей и выборочный опрос работников учреждений системы социальной работы.

В параграфе 3.1 «**Мотивирующие функции и дисфункции формальной легитимизированной модели института социальной работы в современной России**» рассматривается система мотивирующих воздействий основной формальной легитимизированной модели института, включающей нормирование, инструктирование и управление трудом посредством нормативно-правовой базы; систему оплаты труда, материальной компенсации и стимулирования; систему тарифно-разрядной квалификации, аттестации, оценки персонала; систему обучения, переподготовки и повышения квалификации, нематериальные механизмы мотивации.

Эмпирический анализ позволил выделить факторы, способствующие росту удовлетворенности в социальной работе (условия труда, график работы), а также факторы мотивации (отношения в коллективе, возможности

профессионального общения, помощи, выполнения социально значимой функции).

Основным недостатком данной модели является несовершенство управления системой оплаты труда как мотивирующим механизмом: отмечается низкий уровень оплаты труда в целом в системе социальной работы, в первую очередь специалистов среднего и младшего звена; отсутствие оснований и критериев гибкого, дифференцированного и объективного распределения компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и премий; недоведение до сведения работников наличия и роли данных элементов оплаты труда, условий и возможностей повышения заработной платы. В учреждениях системы социальной работы отсутствует многоуровневая система качественно-количественной оценки результативности и профессионализма в социальной работе в аттестационных процедурах, критерии профессионализма и результативности не доводятся до сведения работников, отсутствует прямая связь оценки качества работы с оплатой труда специалистов. Недостаточно используются мотивирующие и стимулирующие возможности нематериальных факторов (обучение, управление карьерой, социальные и правовые гарантии, общение в процессе профессиональной деятельности, возможности личностного роста работников, содержание труда и творчество). Совершенствование кадровой политики учреждений с учетом обозначенных проблем, в частности, построение прозрачной, обоснованной, гибкой системы начисления стимулирующих выплат; управление обучением, развитием и продвижением персонала и т.д., позволит повысить удовлетворенность трудом, а совершенствование аттестационных процедур, расширение области творчества и личностного роста усилит мотивирующие возможности формальной легитимизированной модели института социальной работы.

Параграф 3.2 «Мотивирующие функции профессиональной этики социальной работы в России: социокультурный подход» посвящен анализу мотивирующих функций второй институциональной модели – профессиональной этики социальных работников.

Система профессионально-этических требований и норм социальной работы в России только формируется: в теории социальной работы – как результат осмысления мирового опыта социальной помощи, но при этом отмечается слабая связь науки и практики; в среде опытных профессионалов – как результат деятельности и опыта, и тогда закрепляется как элемент нравственного профессионального сознания, убеждений, мировоззрения, является фактором мотивации; в среде выпускников профессиональных социально-экономических образовательных учреждений – как результат учебной деятельности, но мотивирующего воздействия практически не оказывает.

Ресурсы профессиональной этики практически не используются в процессе управления мотивацией специалистов. Применять мотивирующие и контролирующие возможности профессиональной этики для повышения качества деятельности специалистов и организаций позволило бы более тесное слияние теории и практики социальной работы; формальных норм, предписаний и принципов профессиональной этики; внедрение комплекса мер в кадровую политику учреждений социальной работы, в частности, повышение и контроль над уровнем знаний работников о нормах и принципах профессиональной этики; включение знаний и навыков применения принципов профессиональной этики в качестве критериев профессионализма и результативности; интенсивное внедрение учебных курсов по изучению основ профессиональной этики социальной работы в систему повышения квалификации специалистов; создание прозрачной системы информирования специалистов и клиентов о нормах профессиональной этики и т.д.

В параграфе 3.3 «Мотивирующие функции профессиональной субкультуры социальных работников в современной России» теоретически обосновано зарождение профессиональной субкультуры в социальной работе, проанализированы ее специфика как номической субкультуры, мотивирующие и демотивирующие возможности; намечены пути ее эмпирического анализа на основе классификации по отраслевому, профессионально-стратификационному, территориально-управленческому принципу, а также по критерию права собственности.

Формирование профессиональной субкультуры социальных работников происходит в условиях недостатка теоретических, этических, технологических и методических знаний, что отражается на содержании ценностей, принципов и норм субкультуры, придает ей утилитарный, прагматический, бытовой, ситуативный характер; определяет противоречия норм профессиональной этики и профессиональной субкультуры, что существенно нарушает процессы профессиональной деятельности, приводит к дисфункциональности института социальной работы. Разумное управление профессиональной субкультурой, включение ее рациональных элементов в структуру формальных отношений и профессиональной этики позволит управленцам использовать позитивные ресурсы неформальной субкультурной модели института социальной работы. В процессе разработки и реализации кадровой политики учреждения системы социальной работы следует учитывать характерные особенности складывающейся профессиональной субкультуры, ее содержание, возможные функциональные (способность интегрировать профессиональное сообщество, содействовать процессам адаптации, мотивировать и стимулировать профессиональную деятельность в рамках неформальных ценностей и норм, вырабатывать неформальные механизмы взаимодействия) и дисфункциональные воздействия (нарушение и искажение профессионально-этических основ, пренебрежение должностными инструкциями в случае расхождения формальных, этических, и неформальных норм). В практике управления целесообразно активнее развивать неформальные механизмы консолидации и интеграции коллектива, использовать их мотивирующие возможности (совместный отдых, санаторно-курортное лечение, организация корпоративных мероприятий, профессиональных праздников, конкурсов, семинаров и конференций; организация актов поддержки действующих и бывших сотрудников, оказавшихся в трудной ситуации, информирование общественности о профессии, учреждении, его лучших сотрудниках и т.д.).

На современном этапе институционализации социальной работы требуется интеграция норм, требований и ценностей формальной легитимизи-

рованной модели, профессиональной этики и профессиональной субкультуры на принципах соблюдения норм морали, интересов, целей и ценностей социальной работы, интересов общества и государства, профессионального сообщества социальных работников. Данная интеграция возможна при условии налаживания системного взаимодействия социэкономической теории, практики и управленческих механизмов, законодательства в сфере регулирования социальной работы.

В **Заключении** диссертации обобщаются основные теоретические и практические результаты исследования и намечаются перспективы дальнейшей разработки проблемы.

**Основные положения диссертации отражены
в следующих публикациях автора:**

В изданиях перечня Минобрнауки России

1. *Киенко Т.С.* Классификация мотивации в социальной работе // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2008. № 2. – 0,5 п. л.
2. *Киенко Т.С.* Мотивирующие функции и дисфункции института социальной работы // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2009. № 1. – 0,5 п. л.

В других изданиях

3. *Киенко Т.С.* Об инновационном подходе к профессиональной этике социальных работников // Шестые межрегиональные научные чтения по актуальным проблемам социальной истории и социальной работы / Под. ред. П.Я. Циткилова. - Новочеркасск; Ростов н/Д: Логос, 2005. – 0,06 п. л.
4. *Киенко Т.С.* Проблемы мотивации в социальной работе // Проблемы образования, экономики, формирования личности: Материалы научной конференции преподавателей и студентов / Новошахтинский филиал ГОУ ВПО «РГУ». - Новошахтинск: «НОК», 2006. – 0,4 п. л.

5. *Киенко Т.С.* Проблема влияния клиента на мотивацию социального работника // Первые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы (20 октября 2006 г.) / Под ред. Е.П. Агапова. – Ростов н/Д, 2006. – 0,3 п. л.
6. *Киенко Т.С.* Гуманистические идеалы и мотивация профессионального выбора в сфере социальной работы // Роль идеологии в трансформационных процессах в России: общенациональный и региональный аспекты. Сборник материалов международной научной конференции ИППК РГУ – ИСПИ РАН. 20–21 апреля 2006 г. Ч.3. Ростов/н/Д, 2006. – 0,3 п. л.
7. *Киенко Т.С.* Принципы мотивации в социальной работе // Социоэконом: Международный сборник научно-практических работ. Вып. 5. – Ростов/н/Д: NB, 2007. – 0, 1 п. л.
8. *Киенко Т.С.* О природе, функциях, факторах мотивации // Проблемы образования, экономики, формирования личности: Материалы научной конференции преподавателей и студентов / Новошахтинский филиал ГОУ ВПО «РГУ». - Новошахтинск: «НОК», 2007. Вып. 3. – 0,3 п. л.
9. *Киенко Т.С.* Мотивирующие функции и дисфункции институциональных моделей в социальной работе // Вторые научные чтения по актуальным проблемам социальной работы (27 октября 2007 г.) / Под ред. Е.П. Агапова. – Ростов н/Д, 2007. – 0,4 п. л.
10. *Киенко Т.С.* К вопросу о формировании профессиональной субкультуры в социальной работе // Социальная работа в XXI веке: проблемы и стратегии развития / Новошахтинский филиал ФГОУ ВПО «ЮФУ». - Новошахтинск: «НОК», 2007. – 0,6 п. л.
11. *Киенко Т.С.* Об актуальных задачах управления персоналом в системе социальной работы // Социальная работа в XXI веке: проблемы и стратегии развития: материалы межвузовской научно-практической конференции, посвященной пятилетию кафедры ГД и СР / Новошахтинский филиал ФГОУ ВПО «ЮФУ» - Новошахтинск: Изд-во «НОК», 2007. – 0,7 п. л.

12. *Киенко Т.С.* Механизмы мотивации труда в социальной работе: опыт эмпирического анализа // Третьи научные чтения по актуальным проблемам социальной работы (17 октября 2008 г.) / Под ред. Е.П. Агапова. – Ростов н/Д, 2008. – 0,2 п. л.

Подписано в печать 16.02.09 г. Формат 60x84/16. Бумага офсетная.
Печать цифровая. Объем 1,0 печ. л. Тираж 100. Заказ № 17/02.

Отпечатано в типографии ООО «Диапазон».
344010, г. Ростов-на-Дону, ул. Красноармейская, 206.
Лиц. ПЛД № 65-116 от 29.09.1997 г.

10 =