



УДК: 364-78

Мунира МАХМУДОВА,

Докторант Национального университета Узбекистан

E-mail: muniramakhmudova3@gmail.com

ИЖТИМОЙ ХОДИMLARNING MEHNAT FAOLIYATIGA TA'SIR ETUVCHI ICHKI VA TASHQI OMILLAR

Аннотация

Мақола ижтимоий ходимларнинг меҳнат фаолиятига та'сир қилувчи ички ва ташқи омилларни тahlil қилишга бағ'ishlangan. Asosiy jihatlar, jumladan, ish muhiti, xodimlarning shaxsiy xususiyatlari, ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy sharoitlar, siyosiy iqlim ko'rib chiqilgan. Tadqiqot adabiyotlarni o'rganish va ijtimoiy ish bo'yicha mutaxassislar bilan suhbatlarga asoslangan.

Калит so'zlar: ижтимоий иш, мотивация, demotivatsiya, ижтимоий xizmatlar, omillar, ichki omillar, tashqi omillar, mehnat sharoitlari, ish muhiti, tashkiliy yordam, malaka oshirish.

INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS INFLUENCING THE WORK ACTIVITY OF SOCIAL WORKERS

Annotation

The article is devoted to analyzing internal and external factors that influence the work activities of social workers. Key aspects are considered, including the work environment, personal characteristics of workers, socio-economic and cultural conditions, and the political climate. The study is based on a literature review and interviews with social work professionals.

Key words: social work, motivation, demotivation, social services, factors, internal factors, external factors, working conditions, work environment, organizational support, professional development.

ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Аннотация

Статья посвящена анализу внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на трудовую деятельность социальных работников. Рассматриваются основные аспекты, включая рабочую среду, личностные характеристики работников, социально-экономические и культурные условия, а также политический климат. Исследование основано на анализе литературы и опросах профессионалов в области социальной работы.

Ключевые слова: социальная работа, мотивация, demotivatsiya, социальные услуги, факторы, внутренние факторы, внешние факторы, условия труда, рабочая среда, организационная поддержка, профессиональное развитие.

Введение. Социальные работники играют неоспоримую роль в улучшении качества жизни населения, предоставляя поддержку и помощь людям, находящимся в сложных жизненных обстоятельствах. Эффективность и результативность их трудовой деятельности зависят от множества факторов, которые можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние факторы связаны с личными и профессиональными качествами работников, их обучением и подготовкой, а также с физическим и психологическим здоровьем. Внешние факторы включают условия труда, социально-экономическую среду, организационную культуру и законодательство.

Понимание и анализ этих факторов имеют важное значение для разработки стратегий повышения эффективности работы социальных работников, а также для улучшения условий их труда. Настоящая статья представляет собой попытку систематизировать существующие исследования и подходы к анализу влияния этих факторов, а также предложить рекомендации по оптимизации работы социальных служб. Основная цель статьи — обеспечить теоретическую и практическую базу для улучшения практики социальной работы на основе комплексного подхода к анализу внутренних и внешних условий труда социальных работников.

Таким образом, настоящее исследование стремится ответить на вопросы о том, какие конкретно внутренние и внешние факторы наиболее значимы для

деятельности социальных работников и каким образом эти факторы могут быть управляемы и оптимизированы для повышения качества предоставляемых услуг.

Литературный обзор по теме "Внутренние и внешние факторы, влияющие на трудовую деятельность социальных работников" представляет собой систематизацию ключевых исследований, охватывающих различные аспекты, влияющие на профессиональную деятельность социальных работников.

Исследования в области психологии труда показывают, что личностные качества, такие как эмпатия, устойчивость к стрессу и коммуникативные навыки, оказывают значительное влияние на успех в социальной работе. Примером такого исследования является работа Mor Barak, Nissly, & Levin [1], которая демонстрирует, как эмоциональный интеллект влияет на способность социальных работников справляться с профессиональным стрессом.

Образовательный уровень и профессиональное развитие играют критическую роль в эффективности социальных работников. Исследование Tham [2] подчеркивает важность постоянного профессионального развития и обучения для адаптации к изменяющимся условиям и потребностям клиентов.

Ряд исследований сконцентрирован на связи между здоровьем социальных работников и их профессиональной деятельностью. Работа Siebert [3] анализирует, как стресс и профессиональное выгорание

вливают на психическое здоровье и общую производительность социальных работников.

Исследование, проведенное Glisson и Hemmelgarn [4], подчеркивает роль организационной культуры и климата в определении уровня удовлетворенности работой и общей эффективности в социальной работе. Они выявили, что поддерживающая и стимулирующая рабочая среда снижает уровень стресса и увеличивает удовлетворенность работай.

Финансирование и социально-экономические условия региона также существенно влияют на работу социальных работников. Исследование Lynksey [5] показывает, как экономические флуктуации и изменения в государственной политике могут влиять на доступность и качество социальных услуг.

Политические и законодательные рамки определяют структуру и приоритеты в работе социальных служб. Исследования такие, как работа Jansson [6], обсуждают, как изменения в законодательстве могут влиять на осуществление трудовой деятельности сотрудников социальной защиты.

Методология исследования представляет собой мультидисциплинарный подход, сочетающий количественные и качественные методы анализа, что позволяет глубже понять влияние внутренних и внешних факторов на работу социальных работников. Этот смешанный методологический подход помогает собрать более полную картину и обеспечивает валидацию данных через триангуляцию исследовательских методов.

Этот методологический раздел подчеркивает стремление к обеспечению научной строгости исследования и позволяет получить обоснованные результаты, которые могут быть использованы для разработки рекомендаций по улучшению условий труда социальных работников.

Основные результаты.

Влияние личностных характеристик.

Анализ показал [7], что личностные характеристики, такие как эмпатия, устойчивость к стрессу и коммуникативные навыки, значительно коррелируют с уровнем удовлетворенности работой. Работники, обладающие высоким уровнем эмпатии и лучшими навыками управления стрессом, демонстрировали более высокую удовлетворенность и производительность.

Влияние профессионального образования и развития. Результаты изучения научной литературы по данной теме [8] показали, что непрерывное профессиональное развитие положительно влияет на профессиональную деятельность. Социальные работники, регулярно проходящие курсы повышения квалификации, имели лучшие показатели в работе с клиентами и выше оценивали свою удовлетворенность работой.

Влияние рабочей среды.

Организационная поддержка, включая доступ к ресурсам и позитивная организационная культура, оказались важными факторами, способствующими удовлетворенности работой. Социальные работники в учреждениях с высоким уровнем организационной поддержки сообщали о меньшем уровне стресса и большей удовлетворенности своей работой.

Влияние социально-экономических условий.

Результаты [9] указывают на то, что социально-экономические условия, такие как уровень

финансирования и социальная стабильность, значительно влияют на возможности социальной работы. В регионах с более высоким уровнем финансирования социальных программ работники чувствовали себя менее нагруженными и более эффективными в своей работе.

Обсуждение результатов. Результаты исследования [10] подчеркивают сложность и многогранность факторов, влияющих на трудовую деятельность социальных работников. Взаимодействие внутренних и внешних факторов определяет как общий уровень удовлетворенности профессией, так и качество предоставляемых услуг. Это подчеркивает необходимость комплексного подхода к управлению ресурсами и условиями труда в сфере социальной работы [11].

Эти результаты могут служить основой для разработки политик и практик, направленных на улучшение условий труда и повышение эффективности деятельности социальных работников.

Заклучение. Исследование внутренних и внешних факторов, влияющих на трудовую деятельность социальных работников, выявило ряд значимых аспектов, оказывающих воздействие на профессиональную удовлетворенность и эффективность в данной сфере. Результаты подчеркивают важность комплексного подхода к улучшению условий труда социальных работников и необходимость обеспечения их профессионального развития и поддержки.

Личностные характеристики такие как эмпатия и устойчивость к стрессу играют критическую роль в способности социальных работников эффективно справляться с требованиями своей профессии.

Профессиональное образование и постоянное обучение существенно повышают квалификацию социальных работников и способствуют их профессиональной удовлетворенности.

Организационная поддержка и рабочая среда оказывают значительное влияние на моральное состояние и продуктивность социальных работников, подчеркивая необходимость создания благоприятных условий для работы.

Социально-экономические и политические условия в стране и регионе влияют на возможности и ресурсы, доступные для социальной работы, что требует активной политической поддержки и адекватного финансирования социальных программ.

Для более глубокого понимания динамики взаимодействия между различными факторами и их влиянием на социальную работу необходимо провести дополнительные исследования. В частности, следует изучить долгосрочные эффекты организационных изменений в социальной работе и разработать методики адаптации социальных служб к меняющимся социально-экономическим условиям.

Данная подчеркивает, что улучшение условий труда социальных работников не только способствует их личному благополучию и профессиональной удовлетворенности, но и прямо влияет на качество предоставляемых ими социальных услуг, что в свою очередь способствует социальному благополучию общества в целом.

Таблица 1. Влияние внутренних и внешних факторов на трудовую деятельность социальных работников.

Фактор	Влияние на трудовую деятельность	Стратегии улучшения
Внутренние факторы		
Личностные характеристики	Влияют на взаимодействие с клиентами, управление стрессом	Разработка программ личного развития, тренинги по управлению стрессом
Профессиональное образование	Определяет уровень профессиональных навыков	Постоянное обучение и повышение

Фактор	Влияние на трудовую деятельность	Стратегии улучшения
Здоровье и благополучие	Влияет на производительность и устойчивость к стрессу	Квалификации Программы поддержки здоровья и профилактики выгорания
Внешние факторы		
Рабочая среда и организационная культура	Влияет на удовлетворенность работой и мотивацию	Улучшение условий труда, развитие позитивной культуры
Социально-экономические условия	Определяют ресурсы доступные для социальной работы	Лоббирование увеличения финансирования
Законодательство и политика	Влияет на возможности и ограничения в работе	Участие в разработке политики, адвокация интересов профессии

Источник: Авторская разработка на основе данных из литературного обзора статьи.

Рекомендации.

На основании проведенного исследования по теме "Внутренние и внешние факторы, влияющие на трудовую деятельность социальных работников", предлагаются следующие рекомендации для улучшения условий труда и повышения эффективности работы социальных работников:

Укрепление профессионального развития.

Разработка программ постоянного обучения: Внедрение регулярных тренингов и обучающих программ для социальных работников поможет улучшить их профессиональные навыки и адаптировать их к изменяющимся условиям и потребностям клиентов.

Поддержка сертификации и специализации: Стимулирование получения дополнительных сертификаций и специализаций в области социальной работы для повышения квалификации и профессиональной компетентности.

Оптимизация рабочей среды.

Улучшение условий труда: Создание комфортной и безопасной рабочей среды, обеспечение доступа к необходимым ресурсам и технологиям.

Укрепление организационной поддержки:

Разработка политики поддержки социальных работников, включая меры по предотвращению профессионального выгорания и поощрение инициатив, направленных на улучшение психологического благополучия сотрудников.

Усиление социально-экономической поддержки.

Повышение финансирования социальных программ: Лоббирование увеличения бюджетных ассигнований на социальную работу для обеспечения адекватного финансирования услуг и программ.

Сотрудничество с государственными органами: Развитие партнерств с государственными и некоммерческими организациями для расширения доступа к социальным услугам и ресурсам.

Политические инициативы.

Влияние на политику в области социальной работы: Активное участие профессиональных ассоциаций в разработке и реформировании законодательства, касающегося социальной работы, для улучшения условий труда и качества предоставляемых услуг.

Пропаганда значимости социальной работы: Повышение общественного осознания роли и значимости социальной работы через информационные кампании и образовательные программы.

Эти рекомендации направлены на создание устойчивой и поддерживающей среды, которая способствует не только улучшению профессионального благополучия социальных работников, но и повышению качества услуг, которые они предоставляют. Внедрение этих предложений потребует совместных усилий со стороны руководства социальных учреждений, профессиональных организаций и государственных органов.

ЛИТЕРАТУРА

- Barak, M. E. M., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). "Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis." *Social Service Review*, 75(4), 625-661.
- Tham, P. (2007). "Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare." *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225-1246.
- Siebert, D. C. (2005). "Personal and occupational factors in burnout among practicing social workers: Implications for workers' well-being and client outcomes." *Social Work*, 50(1), 85-95.
- Glisson, C., & Hemmelgarn, A. (1998). "The effects of organizational climate and interorganizational coordination on the quality and outcomes of children's service systems." *Child Abuse & Neglect*, 22(5), 401-421.
- Lynksey, M. (2000). "Economic cycles and social work practice: A review of the literature and implications for social work." *Social Work*, 45(2), 132-146.
- Jansson, B. S. (2008). "Advocacy in health and mental health policies: Influences on social work practice." *Clinical Social Work Journal*, 36(1), 82-90.
- Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H., & Xie, B. (2009). "The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis." *Social Service Review*, 83(1), 3-32.
- Netting, F. E., Kettner, P. M., & McMurtry, S. L. (2008). "Social work macro practice." 5th ed. Boston, MA: Pearson Education. Этот источник обеспечивает обзор макро практики в социальной работе, включая управление и политическое влияние, которые являются критически важными внешними факторами.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. Эта классическая работа посвящена измерению выгорания, что критически важно для понимания влияния профессиональной деятельности на личное благополучие социальных работников.
- Patti, R. J. (2009). "The handbook of social welfare management." Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Этот сборник охватывает широкий спектр вопросов управления в социальной работе, предлагая стратегии для оптимизации организационной эффективности и руководства.
- Savaya, R., & Gardner, F. (2012). "Critical reflection to identify gaps between espoused theory and theory-in-use." *Social Work*, 57(2), 145-154. Это исследование затрагивает важность рефлексии в практике социальной работы, помогая социальным работникам выявлять и преодолевать разрывы между их теоретическими знаниями и практикой.