

Профессионально важные качества и их предикторы у специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних



Ослон Вероника Нисоновна, профессор кафедры «Возрастная психология им. проф. Л.Ф. Обуховой Московского государственного психолого-педагогического университета

В.Н. Ослон , М.А. Одинцова, Г.В. Семья, А.П. Аккуратова, Е.О. Зайцев, У.В. Колесникова,

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации от 18.03.2025 № 073-00069-25-02 «Научно-методическое обоснование профессионально-психологического отбора работников сферы опеки и попечительства несовершеннолетних (специалисты органов опеки и попечительства; работники организаций, реализующих отдельные полномочия органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних) в условиях современных социальных вызовов».



Психограмма (от греч. psuche душа и грамма черта, буква, написание)

Психограмма - комплексное психодиагностическое описание профессионально важных качеств специалиста, которые отражают его личностные, эмоциональные, когнитивные и поведенческие особенности, требуемые для эффективного выполнения своих служебных обязанностей

Актуальность

- **Ключевая роль** специалистов (ООиП) *в защите прав детей и поддержке семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.*
- профессиональная деятельность специалистов ООиП требует уникального сочетания качеств, характерных как для государственных служащих, так и для помогающих специалистов, что создает **проблему неопределенности**. В результате - **профессиональное выгорание**, обусловленное двойственностью природы профессиональной деятельности специалистов.
- В результате значительный дефицит кадров в сфере опеки и попечительства, достигший **16% в 2024 году**, который подчеркивает неотложную необходимость в более эффективной подготовке, отборе и развитии специалистов.
- Ключевыми факторами, определяющими успешность работы специалистов ООиП, являются **психологически важные качества (ПВК)**, которые позволяют **эффективно адаптироваться к меняющимся условиям и удовлетворять потребности клиентов**.
- В условиях магистратуры «Опека и попечительство в отношении несовершеннолетних» МГППУ в рамках НИР студентов постоянно собирается, анализируется и уточняется психологически важные качества, внедряются дисциплины, внедряются программы повышения квалификации специалистов, позволяющие развивать ПВК в процессе обучения

История развития психограммы

- С начала 1950-х годов психологи поняли, *что личностные характеристики влияют на профессиональную успешность*. Исследования в области психометрии и психодиагностики сосредоточились на *выявлении черт, необходимых для выполнения различных профессиональных ролей*.
- *А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор разрабатывают теорию человеческих ресурсов. Центральное место в исследованиях данного направления занимают проблемы мотивации трудовой деятельности работников*
- В 1970-х годах, с развитием теории человеческих ресурсов, начали *формироваться и систематизироваться методики, позволяющие создавать психограммы*. Использовались различные типы тестов и анкет, с целью выявления личностных и когнитивных характеристик, требуемых для специфических задач в работе.
- В 1980-х годах психограмма укрепила свою позицию как *инструмент в области управления человеческими ресурсами*. Психограммы стали использоваться *для оценки кандидатов на должности, что позволяло работодателям эффективно подбирать сотрудников, соответствующих корпоративным ценностям и культурным ожиданиям*.

История развития психограммы

- С началом 21 века и развитием информационных технологий психограммы получили новое дыхание. Появление цифровых платформ и специализированных программ **позволило упростить процесс сбора и анализа данных о кандидатах.** Это привело к более *точной настройке психограммы под конкретные потребности профессии и отрасли.*
- Сегодня психограммы используются *не только в рекрутинге, но и в обучении, развитии карьеры и управлении персоналом.* Они помогают *определить внутренние мотивации сотрудников и позволяют организациям снизить текучесть кадров, повысить эффективность работы и формировать сплоченные команды*

Основные теоретические подходы

- **Системный подход к развитию личности** госслужащих предполагает, что сочетание характеристик *«ответственность»*, *«гибкость»* и *«интеллектуальная эффективность способствует развитию внутренне мотивированной личности* (Бояркин, 2008). **Важность взаимосвязи между ценностями, мотивацией и личностными характеристиками госслужащих.**
- В рамках концепции **предрасположенности** (Бородина, Корчемный, 2019. ЛППР. **Центральный элемент функциональной структуры ЛППР — генерализованная, актуализированная система личностных качеств, соответствующих требованиям успешного профессионального функционирования (статическое соответствие).** Структура: **актуальные, потенциальные, компенсирующие профессионально-важные качества.**
- Концепции **организационной проактивности** (Лепехин, Лебедева, Круглов, 2020) показывают, что проактивность — это *инициатива*, направленная *на улучшение текущих условий или создание новых, предполагает изменение сложившегося положения, а не пассивную адаптацию к существующим условиям.* Самое значимое положительное влияние на потенциал проактивности оказывают **организационное лидерство, система развития и обучения персонала, организационная культура компании.** Наименьшее влияние на инициативное поведение персонала оказывают **структура управления организации и система мотивации** (Лепехин, Лебедева, Круглов, 2020). Теории акцентируют внимание на развитии *«позитивных» эмпатических процессов* (Карягина и др., 2017).

Научный аппарат исследования

- **Цель исследования** - разработать интегрированную структуры профессионально важных качеств специалистов и провести анализ предикторов, которые обуславливают формирование этих качеств.
- **Гипотеза.** Структура профессионально важных качеств отражает специфику деятельности специалистов органов опеки и попечительства, обладает хорошими психометрическими характеристиками и показывает значительную предсказательную силу общего уровня эмоционального интеллекта, субъективного благополучия и процедурной самоэффективности.
- **Методы и материалы.** В исследовании участвовало **2036** специалистов из **85** регионов России, средний возраст **44,02±9,36** лет, из них **1500** специалистов и **536** руководителей.
- **Структура профессионально важных качеств оценивались с помощью факторного и конфирматорного анализа.**
- **Методы:** Факторный анализ (метод главных компонент с последующим вращением Варимакс), конфирматорный факторный анализа (КФА), α -Кронбаха; критерий Колмогорова–Смирнова; t-критерий Стьюдента, высчитывался размер эффекта d-Коэна; коэффициент корреляции r-Пирсона; линейный регрессионный анализ. Использовалось ПО SPSS Statistics 27.0.

Инструментарий и процедура исследования

- - **авторский опросник «Психологически важные качества специалиста органов опеки и попечительства»** (Ослон В.Н.) позволяет определить психологически важные качества специалиста и включает в себя **набор личностных и профессиональных характеристик, которые определяют его способность эффективно выполнять свои обязанности, взаимодействовать с коллегами и клиентами, а также справляться с эмоциональными и профессиональными нагрузками в своей деятельности, что влияет на общую эффективность.**
- **Для обнаружения факторов влияния использованы:**
- **Русскоязычная версия шкалы самоэффективности**, адаптированная в 2024 году авторским коллективом В.Н. Ослон, М.А. Одинцова, Г.В. Семья. Шкала состоит из 12 пунктов и трёх субшкал: **регуляция эмоций, процедурная самоэффективность и запрос на поддержку. Она позволяет оценить навыки управления эмоциями, способность к обращению за помощью и уровень процедурной самоэффективности.**
- **опросник эмоционального интеллекта «ЭМИН»** (В.Н. Люсин), **шкала субъективного благополучия (WEMWBS)** (аффективно-эмоциональная составляющая, когнитивная оценка и психологическое функционирование личности); **шкала реагирования на неопределенность (Одинцова М.А. и др.) Эмоциональные реакции на неопределенность, когнитивные реакции на неопределенность, готовность к переменам и неопределенности**

Структура ПВК специалистов ООиП



Фактор 1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм



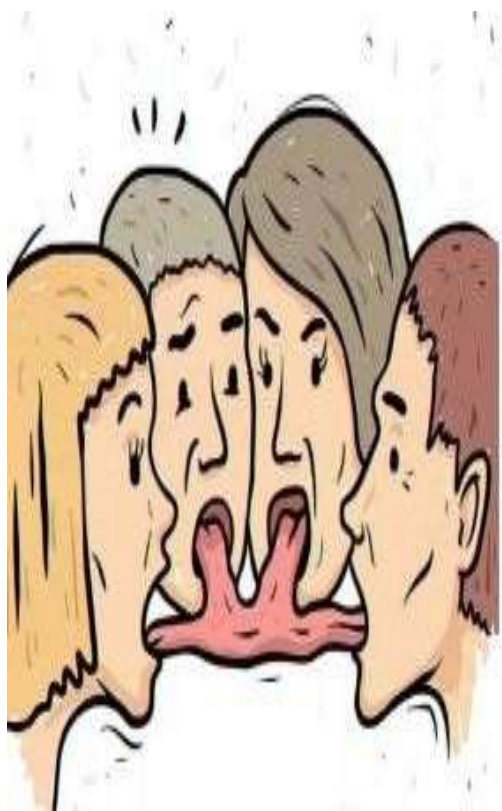
- **Уважение, эмпатия и приветливость улучшают взаимодействие внутри коллектива и с клиентами, создавая доверительные отношения.**
- **Порядочность и соблюдение корпоративной этики подчеркивают важность моральных стандартов, позволяя специалистам действовать честно и ответственно.**
- **Специалисты принимают ответственность за свои действия и результаты, что отражает их стремление к добросовестности.**
- **Приветливость и стремление защищать интересы клиентов важны в работе с социально уязвимыми группами.**
- **Чувство гордости за профессию и стремление к улучшению поддерживают высокий уровень профессионализма.**
- **Соблюдение корпоративной этики помогает избежать конфликтов, а уважение к коллегам создает атмосферу сотрудничества, что способствует эффективности команды. Критичное отношение к ошибкам минимизирует риски, а стремление к развитию положительно влияет на карьеру и организацию.**

Фактор 2. Коммуникативные и аналитические навыки



- **Способность системно подходить к проблемам, умение воспринимать и анализировать любую ситуацию, проблему или объект как целостную систему, состоящую из взаимосвязанных и взаимозависимых частей, выявляя основные компоненты и причины**
- **Умение собирать и обрабатывать информацию для формирования обоснованных выводов, которое снижает риск ошибок.**
- **Навык интерпретации противоречивых данных, что помогает находить взвешенные решения в сложных ситуациях.**
- **Способность рассматривать различные подходы и анализировать их эффективность, позволяющая находить оптимальные решения задач.**
- **Умение мыслить нестандартно и предлагать оригинальные решения, особенно в непредсказуемых условиях.**
- **Способность просто и понятно объяснить профессиональные понятия и доносить идеи, что снижает вероятность недопонимания.**
- **Умение уверенно обозначать свои границы и потребности, что важно для предотвращения выгорания и поддержания здоровых профессиональных отношений.**

Фактор 3. Навыки взаимодействия с клиентами



НАЙДИ ОБЩИЙ ЯЗЫК С КЛИЕНТАМИ

- *Умение находить общий язык и аргументировать свою точку зрения, что позволяет успешно влиять на мнения клиентов.*
- *Способность находить интересные темы для общения, создавая комфортную атмосферу для диалога.*
- *Умение вызывать доверие и симпатию, что облегчает открытое обсуждение проблем клиентов.*
- *Умение внимательно слушать мнения других, что помогает лучше понять потребности клиентов и демонстрирует уважение.*
- *Способность находить общий язык с новыми людьми, что важно для оперативного взаимодействия.*
- *Умение вести диалоги без конфликтов с группами людей разного уровня, поддерживая конструктивный климат.*
- *Способность быстро находить нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника*

Фактор 4. Качество устной речи

Следи за культурой речи



Качество устной речи — это совокупность характеристик, которые делают коммуникацию более эффективной, выразительной и убедительной. Вот основные аспекты, входящие в это качество:

1. **Приятный тембр голоса и отсутствие дефектов дикции**

- Голос и произношение, которые воспринимаются комфортно и понятно.
- Приятный тембр голоса способствует лучшему восприятию информации, а отсутствие дефектов дикции обеспечивает четкость и ясность речи, что важно для общения с аудиторией.

2. **Ровный и спокойный темп речи**

- Спокойный темп речи помогает избежать нервозности и напряжения, что делает общение более уверенным и авторитетным.

3. **Отсутствие слов-паразитов и шаблонных фраз**

- Чистота и структурированность речи, свободной от лишних слов и выражений.

4. **Разнообразный словарный запас**

В русском языке 500 тыс слов

Фактор 5. Психологическая устойчивость

КОПИНГ



1. Способность активно выполнять задачи и поддерживать высокий уровень мотивации

2. Умение анализировать ситуацию и принимать обоснованные решения, что позволяет адаптироваться к изменяющимся условиям в динамичной сфере опеки.

3. Способность управлять стрессом и сохранять эмоциональное равновесие, что предотвращает выгорание и поддерживает качество работы.

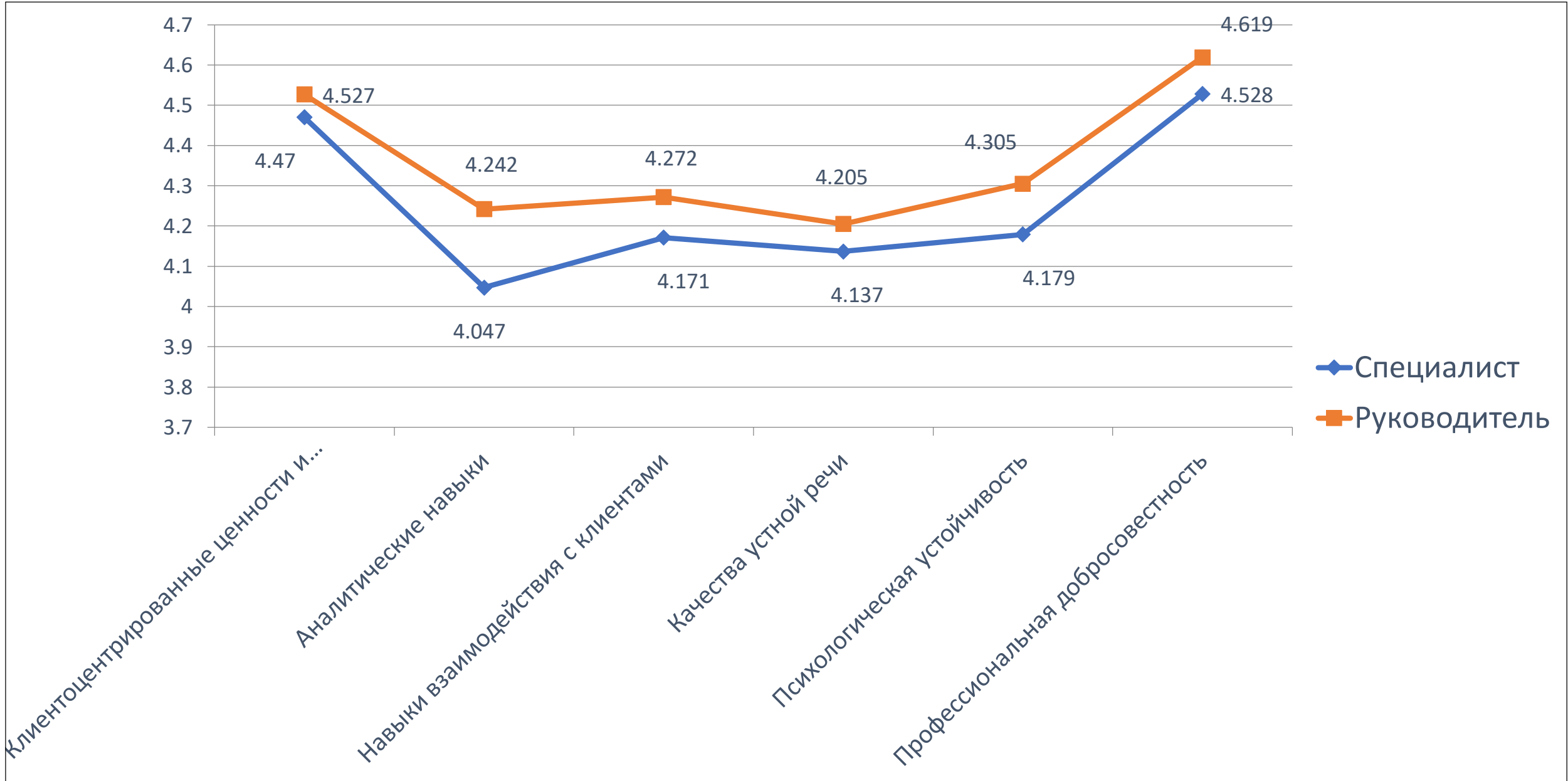
4. Умение ставить реалистичные цели, соответствующие актуальным условиям и обстоятельствам.

Фактор 6. Профессиональная добросовестность



- 1. Способность выполнять задачи и приходить на встречи в срок, что подчеркивает важность времени и соблюдение обязательств.**
- 2. Принятие обязательств и готовность нести последствия своих действий, что формирует доверие к специалистам.**
- 3. Способность завершать дела и достигать целей, преодолевая препятствия, что особенно важно в сфере опеки.**
- 4. Стремление действовать в соответствии с моральными и профессиональными стандартами, способствующее доверительным отношениям с клиентами.**
- 5. Стремление к обучению и повышению квалификации, что позволяет предоставлять более качественные услуги.**
- 6. Умение организовывать работу и адаптироваться к изменениям для эффективного планирования задач.**

Различия между специалистами и руководителями в ПВК



10 ТОП качеств специалиста ООиП

- 1 место - порядочность.
- 2 место - *стремление самому отвечать за свои поступки и ошибки.*
- 3 место - *уважение к членам коллектива.*
- 4 место - приятный тембр голоса
- 5 место - темп речи ровный, спокойный, голос уверенный
- 6 место - анализ проблемы и выделение составляющих их элементов
- 7 место - энергичность, активность
- 8 место - систематизация логических выводов на основе отобранной информации
- 9 место - чувство профессиональной ответственности и чести
- 10 место - эмпатия

Предикторы ПВК



- предикторы профессионально важных качеств — это **ключевые характеристики, которые поддерживают и развивают основные навыки и качества специалистов, позволяя им достигать больших успехов в своей профессиональной деятельности. Зная об этих качествах, мы сможем лучше подготовить специалистов к настоящим вызовам в их работе (магистратура «Опека и попечительство в отношении несовершеннолетних).**

Какие характеристики личности являются предикторами успешной деятельности специалистов и руководителей ООиП?



Группа 1. Самые влиятельные предикторы:

- ✓ Эмоциональный интеллект и все его компоненты
- ✓ Субъективное благополучие;
- ✓ Процедурная самооффективность
- ✓ Способность к совладанию с неопределенностью

Группа 2. Влиятельные предикторы:

- ❖ Внутренняя профессиональная мотивация

Антипредикторы

- Эмоциональная реакция на неопределенность
- Внешняя профессиональная мотивация, амотивация

Не являются предикторами: стаж работы и возраст

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ -



- **Эмоциональный интеллект** - способности к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими.
- **Способность к пониманию эмоций означает, что человек может распознать эмоцию, т.е. установить сам факт наличия эмоционального переживания у себя или у другого человека;**
- **может идентифицировать эмоцию, т.е. установить, какую именно эмоцию испытывает он сам или другой человек, и найти для неё словесное выражение;**
- **понимает причины, вызвавшие данную эмоцию, и следствия, к которым она приведёт.**

Эмоциональный интеллект

ЭИ позволяет проявлять упорство перед *лицом разочарований*; *контролировать импульсы*; *регулировать свое настроение и не допускать подавления способности мыслить*; *сочувствовать и надеяться*.

ЭИ связан со способностью к *конструктивным выходам из сложных ситуаций*

Позволяет создать гармоничную атмосферу для взаимодействия с различными гражданами, работы в коллективе, *вовремя заметить напряжение и договориться*

Это наше обаяние, интуиция

«Эмоциональный интеллект» формируется в ходе жизни человека.

В условиях обучения его можно повысить

E.Q.



I.Q.

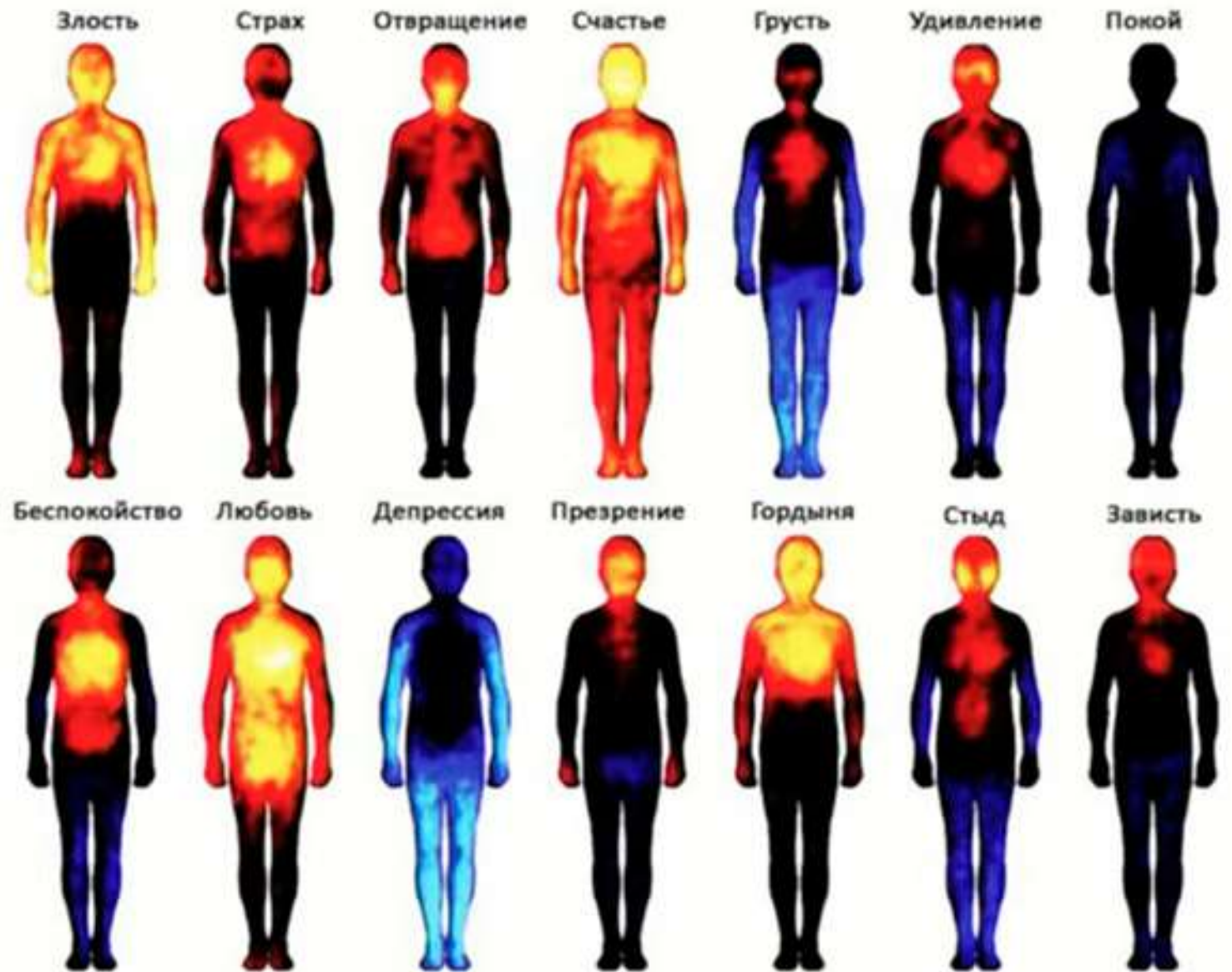


ТЕПЛОВАЯ КАРТА ЭМОЦИЙ

700
человек

Суть эксперимента - демонстрация различных стимулов (видеосюжеты и картинки), которые должны были вызвать у испытуемых определённые эмоциональные отклики.

После демонстрации стимула определяли повышение или понижение активности в разных участках тела.



Модель эмоционального интеллекта Люсина

- И способность к пониманию, и способность к управлению эмоциями может быть направлена и на **собственные эмоции, и на эмоции других людей**. Таким образом, можно говорить о **внутриличностном и межличностном эмоциональном интеллекте** (ВЭИ и МЭИ, соответственно). Эти два варианта предполагают актуализацию разных когнитивных процессов и навыков, однако должны быть связаны друг с другом.

8. Внутриличностный интеллект

Это способность осознать себя
- понимать, кем вы
являетесь, а кем нет.

Благодаря этому интеллекту
вы точно знаете, чего вы
хотите. Люди с высоким
уровнем внутриличностного
интеллекта хорошо
справляются с самоанализом

МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ



- легко находит общий язык с другими людьми
- умеет распознавать типы личности
- быстро определяет характер и недостатки человека
- пользуется доверием у других

одходящие профессии: социальный работник, учитель, артист, политик, ведущий.

Признаки низкого эмоционального интеллекта



- неуверенность в собственных силах;
- нерешительность;
- закомплексованность;
- замкнутость;
- трудности в общении с другими людьми;
- зависть;
- склонность к осуждению и критике;
- негативное мышление.

Признаки высокого эмоционального интеллекта



- Свободное и ясное выражение своих эмоций и чувств
- Умение чётко определять испытываемые эмоции
- Отсутствие страха в выражении своих эмоций
- Отсутствие страха перед негативными эмоциями
- Умение управлять своими эмоциями, в частности гневом и разочарованием
- Выражение гнева и злости в словесной форме без оскорблений и перехода на личности
- Минимум агрессии и самоуничижительного поведения
- Умение читать жесты, позу, мимику, голос
- Уверенное общение с другими людьми
- Дружелюбие, общительность, коммуникабельность
- Эмоции имеют причины, логику и объективную реальность
- Независимость, самостоятельность и моральная ответственность
- Здоровый уровень оптимизма, реалистичность, умение принимать негативные эмоции
- Умение быстро справляться со стрессом
- Способность смело встречать неудачи
- Внимание к чувствам других
- Умение анализировать и понимать отношения

Что такое субъективное благополучие?

- Специалист по опеке: "Я видел слишком много слез в этой работе, от этого даже кран не выдерживает!"
- Коллега: "Если бы ты был счастливым, у кранов были бы свои тряпочки!»



- **Субъективное благополучие – это состояние, характеризующееся общим ощущением счастья и удовлетворенности жизнью.** Оно включает в себя эмоциональные аспекты (например, **удовлетворенность и радость**) и когнитивные аспекты (**как люди оценивают свою жизнь в целом**).
- **Это не просто отсутствие страданий, а присутствие** положительных эмоций и удовлетворенности, оптимизм, способность общаться и устанавливать отношения с другими людьми.
- Это помогает специалисту увидеть ситуацию с более позитивной стороны и выявить факторы, способствующие хорошему самочувствию у тех, с кем он работают

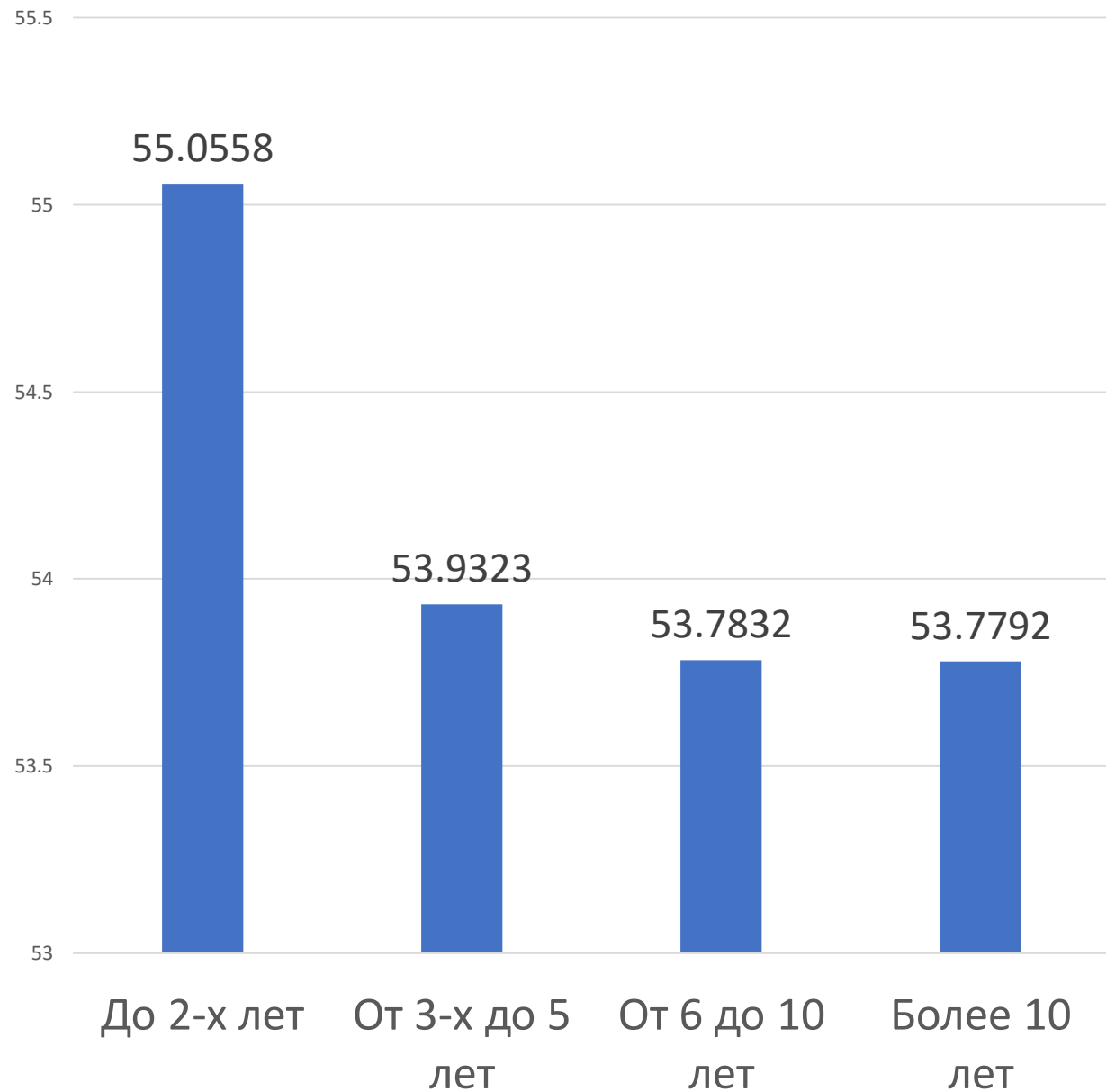
Почему субъективное благополучие является предиктором ПВК специалистов ООиП

- **Психологическая устойчивость:** сотрудники, чувствующие себя благополучно, *лучше справляются с эмоциональными нагрузками и профессиональным стрессом, более объективны и способны принимать взвешенные решения.* Специалист с высоким уровнем субъективного благополучия *сможет обрабатывать эти эмоциональные нагрузки, не теряя профессионализма и не выгорая.* В этом случае его угол зрения расширяется, и он способен предлагать **дополнительные ресурсы и поддержку**
- **Высокая продуктивность:** Субъективное благополучие связано с высокой мотивацией и вовлеченностью в работу.



- **Эффективные межличностные отношения**
- *чаще проявляют эмпатию и идут на контакт,* что критически важно для работы в органах опеки, где нужно общаться с гражданами, находящимися в кризисных ситуациях.
- Удовлетворенность жизнью способствует **позитивному отношению к окружающим и снижению уровня конфликтности в работе.**
- **Открыты к обучению и профессиональному развитию**

- **Субъективное благополучие**
- **Счастье и удовлетворенность жизнью**
- **Отношения и социальные связи**
- **Стрессоустойчивость**
- **Способность преодолевать трудности**



Что такое самоэффективность и как она формируется (А.Бандура)

Самоэффективность — это одна из **составляющих ресурсов саморегуляции**, которая наиболее выражена у работников с высоким уровнем эмоционального интеллекта

это **вера человека в свои способности справляться** с определенными задачами и достигать поставленных целей, организовывать и выполнять действия, необходимые для управления будущими ситуациями

Это вера человека в свою способность добиться успеха в конкретной ситуации.

Такие убеждения влияют на то, как люди думают, ведут себя и чувствуют.

самоэффективность может влиять на всё: от психологического состояния до поведения и мотивации

Самоэффективность определяет, какие цели мы преследуем, как мы достигаем этих целей и как мы оцениваем свою работу.

самоэффективность

Специалисты, с высоким уровнем самоэффективности:

- воспринимают трудности как вызовы, а не как угрозу,
- Быстро восстанавливаются после неудач и разочарований
- Рассматривают сложные проблемы как задачи, которые нужно решить
- Высокий уровень убежденности в самоэффективности у руководителя повышает продуктивность деятельности подчиненных

Специалисты, с низким уровнем самоэффективности:

- воспринимают сложные задачи как угрозу, которой следует избегать
- Сосредотачиваются и застревают на своих ошибках и негативных последствиях
- Склонны к формированию выученной беспомощности

Как развивается убежденность в своей самоэффективности?

Развитие убежденности в собственной эффективности продолжается на протяжении всей жизни по мере того, как специалист приобретает новые навыки, получают опыт и знания

1. Опыт овладения мастерством

- Самый эффективный способ развить в себе чувство уверенности — это *получить опыт достижения мастерства*» (Бандура А.)
- Успешное выполнение задачи укрепляет нашу убежденность. Однако неспособность справиться с задачей или вызовом может подорвать и ослабить чувство уверенности в себе.

2. Социальное моделирование (наставничество)

наблюдение за тем, как люди, похожие на вас, добиваются успеха благодаря упорному труду, укрепляет веру в то, что они тоже способны освоить аналогичные виды деятельности и добиться успеха

3. Социальное убеждение

Специалиста можно убедить в том, что у них есть навыки и способности, необходимые для достижения успеха. Словесная поддержка со стороны других помогает ему преодолеть неуверенность в себе и сосредоточиться на том, чтобы приложить максимум усилий для выполнения поставленной задачи.

Сравнение позитивного и негативного внутреннего диалога

Позитивный разговор с самим собой

- «Я совершил ошибку».
- «Это сложно, но я буду продолжать попытки».
- «Я всё ещё во всём разбираюсь».
- «Я могу продолжать учиться и становиться лучше».
- «Я знаю, что могу добиться успеха».
- «Я способен расти и меняться»

ВСЕ В КАРМАН!!!

Негативный разговор с самим собой

- «Я идиот».
- «У меня никогда не получится сделать это правильно. Я сдаюсь».
- «Я никогда ничего не делаю как следует».
- «Я в этом ужасен».
- «Я недостаточно хорош».
- «Я никогда не изменюсь».

ЗАСТРЯЛ – пошли руминации!!!

Способность к совладанию с неопределенностью

Метафора «жидкой современности» о современной профессиональной практике — «определенность в неопределенности и потребность обеспечить определенность в пределах неопределенности» объясняет специфику современной профессиональной деятельности

(Бауман, Дж. Фук)

- Что такое профессиональная неопределенность?
- *Профессиональная неопределенность* — это состояние, возникающее, когда работник испытывает недостаток уверенности в своей роли, обязанностях или перспективах на работе. Это может проявляться в виде неопределенности относительно будущего, профессионального роста или успешности в выполнении текущих задач.
- Профессиональная неопределенность относится к трудной жизненной ситуации и связана с :
- отсутствием понимания происходящего и неочевидностью исхода;
- недостаточной, противоречивой или нечеткой информацией, риском в принятии решений, который повышается при росте неопределенности, трудности установления четких критериев оптимальности и др.;
- препятствию на пути к достижению цели, возникающее при невозможности решить задачу
- необычностью, двусмысленностью ситуации



- **Последствия профессиональной неопределенности:**
- ***Снижение мотивации.*** Неопределенность может привести к снижению мотивации и продуктивности, поскольку работники не уверены, имеют ли они навыки и ресурсы для достижения успеха.
- ***Стресс и выгорание.*** Профессиональная неопределенность может вызывать стресс и эмоциональное выгорание, что негативно сказывается на работе и благополучии сотрудников.
- ***Негативное отношение к работе.*** Если сотрудники чувствуют себя неуверенно в своей роли, это может привести к снижению удовлетворенности работой и, возможно, к высокому уровню текучести кадров.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ



- **мотивация** — это эмоциональная и психическая готовность сделать что-то, несмотря на трудности на пути. Способность и готовность прилагать усилия, чтобы получать желаемое
- **Профессиональная мотивация** - это процесс выбора и обоснования способа участия человека в профессиональной деятельности.
- **Мотивационная структура трудовой деятельности** включает в себя цели - будущие результаты, на достижение которых направлена деятельность, потребности, мотивы, побуждающие к действию.

Внутренняя профессиональная мотивация

Внутренняя профессиональная мотивация — это стремление человека выполнять свою работу не ради внешних наград (таких как зарплата, похвала или карьерный рост), а из-за **интереса, удовлетворения и внутреннего чувства цели, обеспечиваемого самой деятельностью.**

- Внутренняя **мотивация способствует глубокому увлечению работой**, что приводит к большей вовлеченности в процесс. Специалисты, которые действительно интересуются своей работой, **проявляют больше усилий и заботы в решении профессиональных проблем, связанных с детьми и семьями.**
- Внутренне мотивированные специалисты более склонны к **обучению и самосовершенствованию**, что позволяет им развивать профессиональные и личные качества, необходимые для успешной работы в области опеки и попечительства.
- Поддержка внутренней мотивации часто связана с проявлением таких качеств, как **эмпатия, терпимость и способность к слушанию**. Эти качества критически важны для специалистов, работающих с несовершеннолетними и их семьями.
- Специалисты с внутренней мотивацией могут лучше справляться со стрессовыми ситуациями и эмоциональными нагрузками, так как они верят в значимость своей работы и понимают её ценность, что обеспечивает им большую устойчивость.
- Внутренняя мотивация повышает качество принимаемых решений и улучшает итоговые результаты, так как мотивированные специалисты более внимательно подходят к своей деятельности и стараются добиться максимума в своей работе.

Выводы

1. Модель профессионально важных качеств (ПВК) специалистов в области опеки и попечительства **имеет 6-факторную структуру, включающую следующие факторы, расставленные по значимости: «клиентцентрированные ценности» и профессионализм, «коммуникативные и аналитические навыки», «навыки взаимодействия с клиентами», «качество устной речи», «психологическая устойчивость», «профессиональная добросовестность»**
2. **Различия в психоэмоциональных характеристиках руководителей и специалистов** проявляются в их подходах к решению проблем, мотивации и эмоциональному управлению, где руководители демонстрируют более высокую эффективность, уверенность и навыки, что способствует их успешному выполнению управленческих задач, в то время как специалисты чаще испытывают трудности, требующие дополнительной поддержки и развития;

Статьи по теме

1. Ослон В. Н., Одинцова М. А., Семья Г. В., Колесникова У. В., Аккуратова А. «Русскоязычная версия шкалы самооффективности социального работника для специалистов органов опеки и попечительства: психометрическая проверка и перспективы использования» находится в печати в журнале «Организационная психология». П. в печати
2. Ослон, В.Н., Одинцова, М.А., Семья, Г.В., Колесникова, У.В. (2025). Структура профессионально важных качеств специалистов органов опеки и попечительства и анализ факторов влияния. Психологическая наука и образование, 30(6), 21–35. <https://doi.org/10.17759/pse.2025300602>
3. Ослон В.Н., Одинцова М.А., Семья Г.В., Колесникова У.В. Инструментальные и мотивационные ресурсы специалистов сферы защиты прав детей в условиях неопределенности профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Психология и право. 2024. Том 14. № 4. С. 176–200. DOI:10.17759/psylaw.2024140412

**Спасибо
за
внимание!!!**