

УДК 101.1:364-43-055:174

<https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/1988>

Шифр специальности ВАК: 5.7.7



Гендерный аспект ценностных ориентаций социальных работников в контексте культуры постмодерна

В.О. Калугина[✉], Е.В. Сухушина

*Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Российская Федерация, г. Томск*

[✉]titova.lera.pr@gmail.com

Аннотация. Современная профессиональная культура социальной работы в России формируется в условиях сложного пересечения глобальных трендов, исторических традиций и гендерных особенностей. В статье исследуется проблема становления профессиональной этики через анализ ценностных ориентаций социальных работников в контексте культуры постмодерна. Именно гендерный аспект становится ключевым для понимания динамики ценностей, поскольку профессия исторически феминизирована, а ее современное развитие связано с увеличением числа мужчин-специалистов. **Цель:** выявить и теоретически осмыслить гендерные различия в ценностных ориентациях социальных работников через призму постмодернистской философии. **Методы:** эмпирическое исследование с использованием методик М. Роккича, Е.Б. Фанталовой и Б. Потемкиной (выборка – 60 социальных работников Томска, $N = 60$), статистический анализ (U-критерий Манна-Уитни), а также теоретический анализ на основе концепций М. Кастельса, Ж. Делёза, Ф. Гваттари и М. Фуко. **Результаты:** сформированы два различных ценностных профиля – женщины-специалисты ориентированы на альтруизм, процесс труда и эмоциональные связи, в то время как для мужчин в приоритете результат, свобода и независимость. Теоретическая интерпретация позволила описать эти различия не как бинарную оппозицию, а как ризоматические «линии ускользания» и результат микрополитики власти, где сталкиваются феминизированный дискурс заботы и маскулинный контрдискурс эффективности. **Вывод:** процесс цифровизации и социальных трансформаций носит неоднозначный характер, который, запуская изменения в профессиональной среде, требует перехода к гибким, персонализированным подходам в образовании, управлении и этическом регулировании социальной работы с учетом гендерного многообразия.

Ключевые слова: ценностные ориентации, социальная работа, гендер, постмодернизм, профессиональная этика, ризома, дискурс

Для цитирования: Калугина В.О., Сухушина Е.В. Гендерный аспект ценностных ориентаций социальных работников в контексте культуры постмодерна. *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2026, Т. 54, № 1, С. 1–15. <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/1988>

UDC 101.1:364-43-055:174

<https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/1988>

Gender aspect of social workers value orientations in the context of postmodern culture

V.O. Kalugina[✉], E.V. Sukhushina

National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation

[✉]titova.lera.pr@gmail.com

Abstract. The modern professional culture of social work in Russia is being shaped at the complex intersection of global trends, historical traditions, and gender-specific features. This article investigates the problem of professional ethics formation through an analysis of social workers' value orientations within the context of postmodern culture. The gender aspect becomes central to understanding value dynamics, as the profession is historically feminized while its contemporary development is associated with an increasing number of male specialists. **Aim.** To identify and theoretically conceptualize gender differences in the value orientations of social workers through the prism of postmodernist philosophy. **Methods.** Empirical study employing the methods of M. Rokeach, E.B. Fantalova, and O.F. Potemkina (sample: 60 social workers in Tomsk, $N=60$), statistical analysis (Mann–Whitney U-test), as well as a theoretical analysis based on the concepts of M. Castells, G. Deleuze, F. Guattari, and M. Foucault. **Results.** The authors formed two distinct value profiles: female specialists are more oriented toward altruism, the work process, and emotional relations, while men prioritize results, freedom, and independence. The theoretical interpretation allowed these differences to be described not as a binary opposition but as rhizomatic "lines of flight" and the result of the micropolitics of power, where a feminized discourse of care collides with a masculine counter-discourse of efficiency. The authors conclude that digitalization and social transformations are of an ambiguous nature. This, by instigating changes in the professional environment, necessitates a shift toward flexible, personalized approaches in education, management, and the ethical regulation of social work, taking gender diversity into account.

Keywords: value orientations, social work, gender, postmodernism, professional ethics, rhizome, discourse

For citation: Kalugina V.O., Sukhushina E.V. Gender aspect of social workers value orientations in the context of postmodern culture. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2026, vol. 54, no. 1, pp. 1–15. <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/1988>

Введение

Профессиональная деятельность социальных работников направлена на достижение гуманистических общественных идеалов, и от их профессионализма зависит здоровье и жизнь других людей, обратившихся к ним за помощью и поддержкой.

Здесь можно рассмотреть аксиологические и коммуникативные аспекты профессиональной культуры социальной работы, складывающихся в современных условиях. Большинство помогающих профессий в России появились только в конце XX в. после смены коммунистического строя СССР на демократический. Современная профессиональная культура российских специалистов социальной работы формируется в сложном мультикультурном контексте, в котором пересекаются и взаимодействуют несколько различных по содержанию ценностно-аксиологических систем. Трактовка демократических и либеральных ценностей западных обществ на практике осложнена статусом помогающих профессий в постсоветском поле. Профессиональная деятельность социального работника в России реализуется в различных институциональных условиях: он может быть сотрудником государственной службы социального обеспечения, некоммерческой организации (НКО) или работать в сфере социального бизнеса [1].

Определения профессиональной деятельности, принятые в контексте международных прав человека и согласуемые чаще всего с либеральной концепцией, должны учитываться при концептуализации ценностных исследований профессиональной культуры специалистов социальной работы в России в первую очередь как профессии с исторически глубокими культурными корнями и гендерными особенностями ее носителей.

Профессию современной социальной работы в РФ чаще всего представляют женщины [2]. Общепринято, что женщины чаще обладают качествами, необходимыми для этой профессии: честностью, справедливостью, тактичностью, внимательностью, терпением, выдержкой и эмпатией [3]. Эти качества помогают лучше понимать проблемы клиентов социальной работы. Однако в современной системе социальной работы происходит увеличение числа мужчин занимающих должности социальных работников, что требует детального изучения. Например, по данным на 2023 г., в учреждениях соцобслуживания Кировской области задействованы свыше 100 мужчин [4]. В Ростовской области, по информации на тот же период, среди социальных работников был уже 51 мужчина и т. д. [5]. Однако не во всех субъектах РФ есть актуальная статистика о количестве занятых мужчин в сфере социальной работы. Томская область не стала исключением.

Научный обзор

Постмодернистские концепции, представленные авторами М. Кастельсом, М. Фуко и Ж. Делезом, Ф. Гваттари выбраны для обоснования исследования профессиональной культуры социальных работников по нескольким ключевым причинам.

Во-первых, акцентируется внимание на глобализации как процессе, который разрушает устоявшиеся культурные границы и образует сложные, многоуровневые пространства, характеризующиеся мобильностью идей, ценностей и практик. В контексте социальной работы в России это позволяет понять, как местные (российско-советские) традиции и западные либеральные ценности вступают в постоянное взаимодействие и пересечение, создавая динамическую мультикультурную среду со множественностью смыслов. Такая перспектива стала важной, поскольку профессиональная культура социальных работников формируется не в изоляции, а в условиях воздействия глобальных культурных трендов, что соответствует пониманию постмодернистской фрагментарности и неоднозначности ценностей.

Во-вторых, теория М. Кастельса раскрывает современные социальные структуры как сети взаимодействий, в которых смыслы и идентичности конструируются через многопрофильные связи и коммуникации [6]. Эта мысль релевантна для изучения социальной работы как института, который функционирует в сложной сети взаимодействий с государственными, коммерческими и некоммерческими структурами, а также отражает различные гендерные, культурные и институциональные позиции.

Различие гендерных практик в социальной работе не может быть сведено к бинарной оппозиции «мужчина–женщина» (Ж. Делез и Ф. Гваттари). Каждая индивидуальная траектория профессионального становления создаёт собственный дискурс ценностей, где традиционные категории альтруизма, ответственности и исполнительности подвергаются постоянной деконструкции. Ризоматическая структура профессиональной этики социальных работников демонстрирует, что любые попытки зафиксировать универсальные ценности обречены на провал. Профессиональная этика социальных работников существует в режиме постоянного становления, где традиционные категории подвергаются переосмыслению, а любые попытки фиксации ценностей оказываются временными конструкциями в потоке социальных трансформаций институтов реализации этих практик.

Для концептуализации этого процесса деконструкции и множественности обратимся к постструктуралистской теории. Так, концепция ризомы Ж. Делёза и Ф. Гваттари представляет теоретический базис для исследования гендерных различий [7]. Если классическое аксиологи-

ческое исследование предполагает поиск устойчивой «корневой» системы ценностей, то ризоматический подход позволяет описать ценностные ориентации как множественные, нелинейные и постоянно переопределяющиеся связи. Профессиональная этика социальных работников в этом ключе предстает не как стабильное древо с единым стволом универсальных норм, а как ризоматическая сеть, где глобальные гуманистические идеалы (ответственность, альтруизм) соединяются с локальными, ситуативными и гендерно-обусловленными практиками конкретного профессионального сообщества. Результаты исследования, где женщины демонстрируют более высокую ориентацию на процесс и альтруизм, а мужчины – на результат и свободу, можно интерпретировать не как проявление неких сущностных качеств, а как формирование различных «линий ускользания» в рамках одной профессии. Эти линии артикулируют разные способы существования в поле социальной работы: одна – через вовлеченность в непрерывный процесс заботы и эмпатической связи, другая – через достижение конкретных, верифицируемых результатов и сохранение профессиональной автономии. Таким образом, гендерные различия оказываются не бинарной оппозицией, а точками роста и ветвления внутри самой ризоматической структуры профессиональных ценностей.

Дополнительное измерение в анализ гендерного аспекта ценностных ориентаций вносит теория власти и дискурса М. Фуко. Обнаруженные ценностные диспозиции также могут быть проанализированы в терминах микрополитики власти и дискурсивных практик, как их понимал М. Фуко. Профессия социального работника исторически сложилась как феминизированная, что означает ее глубокую вовлеченность в определенные «дисциплинарные режимы» и «игры истины». Традиционно ассоциируемые с женственностью ценности – забота, эмпатия, ориентация на процесс – были инкорпорированы в дискурс профессии как «естественные» и «нормативные».

Данные показывают, что женщины-социальные работники в Томске в большей степени интернализировали эти дискурсивно предписанные ценности, демонстрируя более высокие показатели по альтруизму и ориентации на труд. Появление мужчин в этой сфере деятельности создает эффект «контр-дискурса» [8, с. 48]. Их ценностный профиль (свобода, результат, независимость) можно рассматривать как практику сопротивления доминирующему феминизированному дискурсу, попытку конституирования новой, «маскулинной» субъективности внутри профессии. Это сопротивление не является открытым конфликтом, но становится видимым на микроуровне в расстановке приоритетов. Следовательно, гендерные различия в ценностях – это не просто отражение личностных особенностей, а результат столкновения и взаимодействия различных дискурсивных стратегий, производящих «истинные» способы быть социальным работником-мужчиной и социальным работником-женщиной. Эта борьба за «истину» профессии в контексте гендера делает саму профессиональную идентичность социального работника принципиально подвижной, текучей и зависимой от действующих в поле власти дискурсивных практик.

В данном исследовании изучена проблема становления и развития прикладной профессиональной этики помогающих профессий в России на примере ценностных ориентации социальных работников также в зависимости институциональных особенностей.

В зависимости от института реализации практик социальной работы в России распознаются те структуры и сферы современного общества, в которых артикулируются и закрепляются новые этические нормы производственных отношений и где чаще ведут свою деятельность представители мужского пола (социальный бизнес, НКО, религиозные организации). Поэтому возрастает актуальность исследований ценностных ориентаций социальных работников мужчин и женщин, специалистов сферы социальной работы в контексте гендерных особенностей в различных современных институтах реализации социальной работы.

Методология исследования

Исследование проводилось в форме опроса в интернете с использованием анкет в формате тестов; приняло участие 60 человек томских социальных работников, из них 30 респондентов мужского пола, 30 респондентов женского пола. Все респонденты имеют высшее образование и/или находятся в процессе его получения, возраст респондентов – от 25 до 50 лет. Итоговые эмпирические данные прошли статистический анализ. В исследовании использовался математико-статистический прием обработки данных – U-критерий Манна-Уитни.

Результаты

Результаты изучения терминальных индикаторов двух групп по тесту «Ценностные ориентации» М. Рокича представлены в табл. 1.

Таблица 1. Результаты опроса по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича, часть 1
Table 1. Results of the survey on M. Rokich's "Value orientations" methodology, part 1

Ценность Value	Мужчины/Men	Женщины/Women
	ранг/rank	
Любовь/Love	1	5
Здоровье/Health	2	2
Счастливая семейная жизнь/Happy family life	3	1
Общественное призвание/Social calling	4	6
Интересная работа/Interesting work	5	3
Наличие хороших и верных друзей/ Good and loyal friends	6	4
Творчество/Creation	7	9
Развитие/Development	8	7
Познание/Cognition	9	8
Продуктивная жизнь/Productive life	10	10
Красота природы и искусства/Beauty of nature and art	11	11
Свобода/Freedom	12	12
Материально обеспеченная жизнь/Materially secure life	13	15
Счастье других/Happiness of others	14	14
Жизненная мудрость/Life wisdom	15	16
Развлечения/Entertainment	16	18
Активная деятельная жизнь/Active and vibrant life	17	13
Уверенность в себе/Self-confidence	18	17

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Сравнительный анализ рангов ценностей выявил различия в приоритетах между группами. По результатам исследования, наивысший ранг (1-й) в группе мужчин занимает ценность «Любовь», в то время как в группе женщин лидирующую позицию занимает «Счастливая семейная жизнь».

Категория «Здоровье» была отмечена высоко обеими группами, заняв в каждой из них 2-е место, что свидетельствует об ее универсальной значимости для профессионалов в данной сфере.

Что касается ценности «Интересная работа», то в общей иерархии она заняла 3-й ранг у женщин и 5-й ранг у мужчин. Это различие указывает на несколько более выраженную значимость профессиональной удовлетворенности для женщин в данной выборке.

Ценность «Наличие хороших и верных друзей» расположилась на 6-м месте в иерархии мужчин и на 4-м – у женщин, подчеркивая важность социальных связей для обеих групп.

В то же время ценность «Творчество» получила более высокий ранг у мужчин (7-й) по сравнению с женщинами (9-й), что может указывать на ее меньшую субъективную значимость в женской группе.

Ценность «Развитие» заняла 8-е место в мужской иерархии и 7-е – в женской, что демонстрирует сопоставимое отношение к личностному росту с небольшой тенденцией к более высокой оценке у женщин.

По ценности «Счастье других» был зафиксирован одинаковый, низкий ранг (14-й) у обеих групп, что говорит о схожем, невысоком уровне приоритета альтруистических ориентаций. В то же время по ценности «Материально обеспеченная жизнь» наблюдалась заметная разница: она заняла 13-е место у мужчин и 15-е – у женщин.

По итогам ранжирования ценность «Активная деятельная жизнь» была отнесена мужчинами к 17-му месту, а женщинами – к 13-му, что может свидетельствовать о несколько большей ее значимости для женщин.

Наконец, ценность «Уверенность в себе» оказалась наименее приоритетной в мужской группе (18-й ранг), в женской группе она заняла 17-е место, что указывает на ее относительно низкую значимость для обеих групп при небольшом смещении в сторону женщин.

Таблица 2. Результаты опроса по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича, часть 2
Table 2. Results of the survey on M. Rokich's "Value orientations" methodology, part 2

Ценность Value	Мужчины/Men	Женщины/Women
	ранг/rank	
Ответственность/Responsibility	1	2
Честность/Honesty	2	3
Исполнительность/Diligence	3	4
Аккуратность/Accuracy	4	5
Образованность/Education	5	1
Жизнерадостность/Cheerfulness	6	8
Независимость/Independence	7	10
Смелость в отстаивании своего мнения Courage in defending one's opinion	8	9
Твердая воля/Strong will	9	7
Рационализм/Rationalism	10	11
Самоконтроль/Self-control	11	12
Чуткость/Sensitivity	12	14
Высокие запросы/High demands	13	15
Непримиримость к недостаткам/Intolerance to shortcomings	14	16
Терпимость/Tolerance	15	13
Широта взглядов/Broadmindedness	16	17
Эффективность в делах/Efficiency in business	17	6

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

В табл. 2 представлены результаты ранжирования инструментальных ценностей респондентами (где 1 – наибольшая значимость, 17 – наименьшая).

Согласно результатам, в группе мужчин наивысший ранг (1-й) была присвоена ценности «Ответственность», что может указывать на её ключевое значение в восприятии социальной роли. В группе женщин лидирующую позицию заняла категория «Образованность», что свидетельствует о высоком приоритете знаний и обучения в их этической системе.

Далее в мужской иерархии следует ценность «Честность» (2-й ранг), тогда как у женщин она находится на 3-м месте. Такие ценности, как «Исполнительность» и «Аккуратность», также вошли в число значимых для обеих групп, однако в мужской выборке они получили более высокие ранги (3-й и 4-й соответственно) по сравнению с женской (4-й и 5-й).

При анализе менее приоритетных ценностей наблюдается, что ценность «Независимость» имеет более высокий ранг у мужчин (7-й), чем у женщин (10-й). В то же время ценность «Жизнерадостность» занимает более высокое положение в женской иерархии (8-й ранг против 6-го у мужчин).

Ценность «Терпимость» в мужской выборке оказалась на 15-м месте, а в женской – на 13-м, что может отражать некоторые различия в этических и социальных ориентирах.

Заметная разница наблюдается в отношении ценности «Эффективность в делах»: ей был присвоен высокий ранг женщинами (6-й), в то время как в мужской выборке она оказалась на низкой позиции (17-й). Это может указывать на более выраженную ориентацию на результативность труда в женской группе.

Кроме того, такие ценности, как «Чуткость» и «Самоконтроль», получили относительно низкие ранги в обеих группах (у мужчин – 12-й и 11-й, у женщин – 14-й и 12-й соответственно).

Результаты демонстрируют, что при наличии общих ценностей между группами существуют весомые различия в их ранжировании, особенно в отношении образованности, жизнерадостности и самостоятельности.

Далее респонденты заполняли анкету Е.Б. Фанталовой, направленную на диагностику уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах. Чем выше балл по методике Е.Б. Фанталовой «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах», тем больше расхождение между значимостью и доступностью ценностей. Это показатель, который отражает степень рассогласования в мотивационно-личностной сфере.

Таблица 3. Результаты опроса по методике «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах»

Table 3. Results of the "Value-Availability Ratio" methodology in various life areas

Показатели методики Method indicators	Мужчины/Men		Женщины/Women	
	Ценность Value	Доступность Availability	Ценность Value	Доступность Availability
Активная деятельная жизнь Active and vibrant life	8	6	9	5
Здоровье/Health	9	8	10	9
Интересная работа/Interesting work	7	7	8	3
Красота, природа и искусство Beauty, nature and art	6	5	7	4
Любовь/Love	10	10	9	10
Материально обеспеченная жизнь Materially secure life	5	9	7	8
Наличие хороших и верных друзей Good and loyal friends	6	4	6	7
Уверенность в себе/Self-confidence	7	6	8	6
Познание/Cognition	5	3	4	5
Свобода как независимость Freedom as independence	4	2	3	1
Счастливая семейная жизнь/Happy family life	8	10	10	9
Творчество/Creation	6	1	5	2

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Ценность «Активная деятельная жизнь» получила 8 баллов по значимости у мужчин и 9 – у женщин, в то время как оценка доступности возможностей для её реализации составила 6 баллов у мужчин и 5 – у женщин.

В области здоровья оценка доступности оказалась выше у женщин (10 баллов) по сравнению с мужчинами (9 баллов).

По ценности «Интересная работа» был зафиксирован более высокий показатель у женщин (8 баллов против 7 у мужчин). Однако доступность этой категории была обозначена выше мужчинами (7 баллов против 3 у женщин).

В категории «Красота природы и искусства» данная ценность была указана мужчинами реже (6 баллов), чем женщинами (7 баллов); аналогичная разница наблюдается в оценках доступности её реализации в процессе труда.

В категории «Любовь» у представителей обоих полов зафиксированы высокие оценки значимости (10 – у мужчин и 9 – баллов у женщин) при равных максимальных показателях доступности (по 10 баллов), что подчеркивает важность данной ценности. Что касается материально обеспеченной жизни, более высокая оценка доступности отмечена у мужчин (9 баллов, против 8 у женщин). При этом значимость этой ценности составила 5 баллов для мужчин и 7 баллов для женщин.

Категория «Наличие хороших и верных друзей» была оценена респондентами обоих полов одинаково по значимости (по 6 баллов), но выявлено различие в критерии доступности (4 балла у мужчин против 7 у женщин).

Ценность «Уверенность в себе» получила оценку в 7 баллов у мужчин и 8 баллов у женщин, однако оценка её доступности оказалась равной (по 6 баллов). В категории «Познание» средний балл у мужчин составил 5 (при доступности в 3 балла), тогда как у женщин значимость критерия была выражена сильнее (при доступности в 4 балла).

В категории «Свобода» показатель составил 4 балла у мужчин и 3 балла у женщин. Оценка доступности в данной категории оказалась низкой: 2 балла у мужчин и 1 балл у женщин, что говорит о сложностях в её реализации у представителей профессии в целом.

Наконец, ценность «Счастливая семейная жизнь» получила оценку в 8 баллов у мужчин и 10 баллов у женщин, при высоких показателях доступности (10 и 9 баллов соответственно).

Таким образом, результаты подчеркивают, как уникальные, так и схожие аспекты в оценке значимости и доступности жизненных ценностей между мужчинами и женщинами в профессиональной среде.

Таблица 4. Результаты опроса по методике смысложизненных ориентаций (СЖО) среди социальных работников в Томске

Table 4. Results of Life Orientation Test (LOT) among social workers in Tomsk

Параметр Parameter	Мужчины Men	Женщины Women
Общий показатель СЖО/Overall indicator of LOT	120	135
Субшкала 1 (Цели)/Subscale 1 (Goals)	25	30
Субшкала 2 (Процесс)/Subscale 2 (Process)	22	25
Субшкала 3 (Результат)/Subscale 3 (Result)	23	28
Субшкала 4 (Локус контроля – Я)/Subscale 4 (Locus of Control – I)	20	25
Субшкала 5 (Локус контроля – жизнь)/Subscale 5 (Locus of Control – Life)	30	27

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Данные в таблице представляют собой баллы, полученные по методике «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева. Общий показатель (максимум 140 баллов) отражает уровень осмысленности жизни: у женщин был зафиксирован очень высокий результат (135 баллов), у мужчин — высокий (120 баллов). Пять субшкал (максимум по 40 баллов каждая) оценивают конкретные аспекты: наличие целей, вовлеченность в процесс жизни, удовлетворенность результатами, ощущение личного контроля и веру в управляемость жизни.

По общему показателю СЖО результат среди мужчин составил 120 баллов, в то время как среди женщин – 135 баллов. Это может свидетельствовать о том, что у женщин в данной выборке более выражены смысложизненные ориентации и выше степень удовлетворенности жизнью.

По субшкале 1 (Цели): у мужчин – 25 баллов, а у женщин – 30 баллов. Это позволяет говорить о том, что у женщин в выборке наблюдается большая уверенность в наличии целей и ясность жизненных планов.

По субшкале 2 (Процесс) показатели составили 22 балла у мужчин и 25 баллов – у женщин. Обе группы демонстрируют схожие оценки, однако у женщин отмечена несколько более позитивная оценка процесса своей жизни, что может указывать на большее вовлечение в текущие события.

По субшкале 3 (Результат) у мужчин зафиксировано 23 балла, у женщин – 28 баллов. Полученные данные говорят о том, что женщины в выборке более удовлетворены достигнутыми результатами в жизни.

По субшкале 4 (Локус контроля – Я) результат мужчин составил 20 баллов, женщин – 25 баллов. Это свидетельствует об ощущении личного контроля над своей жизнью у женщин.

Анализ баллов показывает, что у женщин-социальных работников в выборке ярче проявляются целеустремленность, удовлетворенность жизнью и личная ответственность (высокие баллы по целям, результату и локусу «Я»). Мужчины, имея общую высокую осмысленность, демонстрируют более умеренные показатели по этим аспектам, но при этом сильнее верят в управляемость жизненных обстоятельств (самый высокий их балл в тесте — 30 баллов по локусу «жизнь»). Эти количественные различия легли в основу качественных выводов исследования.

В целом исследование показало, что женщины-социальные работники в Томске обладают более ярко выраженными смысложизненными ориентирами по сравнению с мужчинами. Это может быть обусловлено их более высокой удовлетворенностью жизнью, четкими целями и ощущением большего контроля над собственной жизнью. Полученные результаты могут быть полезными при разработке программ поддержки и повышения квалификации социальных работников, учитывая различия в смысложизненных ориентирах между мужчинами и женщинами.

Результаты проведения теста О.Ф. Потемкиной, направленного на изучение социально-психологических установок личности двух групп, представлены в табл. 5, 6.

Таблица 5. Часть I: Установки «альтруизм–эгоизм», «процесс–результат»
Table 5. Part I: Altruism–Egoism, Process–Result Attitudes

Установка Installation	Мужчины/Men	Женщины/Women
	баллы/points	
Ориентация на процесс/Process orientation	8	12
Ориентация на результат/Result orientation	15	18
Ориентация на альтруизм/Altruism orientation	10	15
Ориентация на эгоизм/Egoism orientation	12	8

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

В первой части исследования, касающейся установок «альтруизм–эгоизм» и «процесс–результат» были выявлены следующие различия. У женщин была зафиксирована более выраженная ориентация на процесс (12 баллов) по сравнению с мужчинами (8 баллов). Это может свидетельствовать о том, что в данной выборке женщины в большей степени склонны ценить сам процесс труда, а не его конечный результат.

В свою очередь, по показателю ориентации на результат более высокие баллы были получены в женской группе (18 баллов против 15 баллов у мужчин). Этот результат указывает на стремление к конкретным достижениям, которое в данном исследовании оказалось сильнее выражено у женщин.

Кроме того, баллы по шкале альтруизма также оказались выше у женщин (15 баллов против 10 баллов у мужчин). Данное различие может говорить о большей выраженности готовности к бескорыстной помощи и заботе о других в женской группе. Параллельно у мужчин были отмечены более высокие показатели по шкале эгоистичных установок (12 баллов против 8 баллов у женщин), что может указывать на их большую ориентацию на собственные интересы в рамках данного исследования.

Таблица 6. Часть II: Установки «свобода–власть», «труд–деньги»
Table 6. Part II: The "freedom–power" and "work–money" attitudes

Установка Installation	Мужчины/Men	Женщины/Women
	баллы/points	
Ориентация на труд/Work orientation	14	20
Ориентация на свободу/Freedom orientation	18	12
Ориентация на власть/Power orientation	10	15
Ориентация на деньги/Money orientation	8	10

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Во второй части исследования, посвященной установкам «свобода–власть» и «труд–деньги», были получены следующие результаты.

Было установлено, что ориентация на труд более выражена в группе женщин (20 баллов) по сравнению с группой мужчин (14 баллов). Это может указывать на то, что для женщин в данной выборке более значимы собственные усилия и трудовые достижения.

В свою очередь, по шкале ориентации на свободу более высокий показатель был зафиксирован у мужчин (18 баллов против 12 баллов у женщин), что может отражать их стремление к независимости.

Ориентация на власть оказалась сильнее проявлена у женщин: их показатель составил 15 баллов, в то время как у мужчин – 10 баллов. Данный результат может свидетельствовать о большем стремлении женщин к влиянию и контролю в профессиональной сфере.

Что касается ориентации на деньги, то здесь был отмечен более высокий балл у женщин (10 баллов). У мужчин этот показатель оказался ниже (8 баллов), что может говорить о сравнительно меньшей субъективной значимости материальных благ для мужчин.

Исследование выявило различия в социально-психологических установках между мужчинами и женщинами среди социальных работников Томска. У женщин наблюдается большая склонность к альтруизму и ориентации на трудовую деятельность, в то время как мужчины больше нацелены на результат и свободу. Эти различия могут способствовать разработке программ поддержки и повышения квалификации социальных работников, которые учитывают гендерные особенности в мотивационно-потребностной сфере.

Расширяя анализ с помощью концепции власти М. Фуко, можно утверждать, что различные институты реализации социальной работы (государственные учреждения, социальный бизнес, НКО) представляют собой не просто нейтральные площадки для приложения профессиональных усилий, но и специфические поля власти, производящие собственные «дисциплинарные режимы» и «игры истины». Государственный сектор социальной работы в России, унаследовавший советские традиции патернализма и всеобщего охвата, формирует дискурс, в котором ценность «исполнительности» и «ответственности» перед системой может доминировать над ценностью «свободы» и «независимости». Этот дискурс исторически феминизирован и воспроизводит определенную модель подчиненности. В то же время такие сферы, как социальное предпринимательство и НКО, являющиеся относительно новыми для России, конституируются в рамках неолиберального дискурса, где легитимируются ценности эффективности, инновационности, лидерства и управленческой гибкости.

Именно этот дискурсивный режим, ассоциируемый с маскулинностью и «активной деятельной жизнью» (которая имеет более высокий ранг у женщин, но, вероятно, иначе артикулируется мужчинами в этих институтах), привлекает и создает более комфортные условия для профессиональной самореализации мужчин. Таким образом, наблюдаемое сосредоточение мужчин в НКО и социальном бизнесе – это не просто статистический факт, а следствие микрополитики власти: новые институты создают новые «техники себя» и субъективности, предлагая альтернативную дискурсивную позицию по отношению к традиционной государственной модели. Исследование ценностных ориентаций сквозь призму гендера, таким образом, позволяет выявить, как макросоциальные трансформации (развитие третьего сектора) на микроуровне проявляются в перераспределении профессиональных групп и борьбе за право определять «истинную» природу и ценности социальной работы.

Обсуждение

В результате проведенного исследования, направленного на изучение ценностных ориентаций социальных работников в городе Томске, были получены эмпирические данные, позволяющие лучше понять различия и особенности ценностей у мужчин и женщин в данной профессии. Исследование продемонстрировало, что существует расхождение в приоритетах терминальных и инструментальных ценностей между двумя группами респондентов. Например, «Любовь» была признана наивысшей ценностью для мужчин, тогда как «Счастливая семейная жизнь» стала ведущей для женщин. Также важные различия наблюдаются в отношении к образованию и ответственному поведению, где женщины в общем показали более высокие оценочные показатели по отношению к ценностям трудовой деятельности и социальной ответственности.

Сравнительный анализ результатов по инструментальным и терминальным ценностям показал, что мужчины и женщины различаются в восприятии ценностей, касающихся личной инициативы и обеспечения своих потребностей. Мужчины, например, более ориентированы на результат и независимость, тогда как женщины акцентируют внимание на жизнерадостности, альтруизме и способности к коллективной работе. Эти различия свидетельствуют о потребности в учёте гендерных аспектов при организации профессиональной подготовки и повышении квалификации социальных работников.

Полученные результаты также указывают на более высокие показатели смысложизненных ориентаций среди женщин, что может подразумевать более глубокую вовлеченность и удовлетворенность жизнью. Женщины продемонстрировали большую ясность в своих целях и контроле над своими действиями, что, в свою очередь, предполагает их стремление к развитию и пониманию своего места в профессиональной сфере. Мужчины, в свою очередь, акцентируют внимание на результатах своих действий, что может создавать определённые барьеры для полноценного восприятия процессов взаимодействия с клиентами.

Важно отметить, что несмотря на заметные различия, показатели доступности различных ценностей оказались на схожем уровне между полами. Это подчеркивает актуальность и важность ценностных ориентиров как для мужчин, так и для женщин в рамках социальной работы. Метанарративы социальной работы распадаются на множество локальных историй, где каждый акт помощи создаёт собственную версию этического. Поэтому рекомендуется разработать программы подготовки и повышения квалификации, которые будут учитывать эти различия, акцентируя внимание на формировании метаценностей, соответствующих этическим нормам профессии, и на воспитании понимания значимости доверия и сотрудничества в отношениях с клиентами и коллегами.

Таким образом, исследования отражают постмодернистский парадокс социальной работы: глобальное стремление к универсальным гуманистическим идеалам сосуществует с локальной неоднозначностью и множественностью ценностных ориентаций, требующих уважения к различиям и эмпатического подхода к субъектам профессиональной деятельности.

Анализ ценностных систем в контексте профессиональной этики выявил, что современные социальные работники находятся в состоянии постоянного смещения и переосмысления своих культурных ориентиров, что подчеркивает постструктуралистское понимание их профессионализма как процесс деконструкции и реконструкции смыслов с учётом локальных и глобальных дискурсов. Результаты свидетельствуют о необходимости политики деколонизации и гибкости профессионального образования, включающей мультикультурный и гендерный подходы, для противостояния гомогенизирующим тенденциям неолиберальных профессиональных стандартов.

Таблица 7. Рекомендации по формированию ценностных ориентаций социального работника
Table 7. Recommendations for the formation of a social worker's value orientations

Рекомендации/Recommendations	Описание/Description
Профессиональная подготовка Professional training	Психологически подготовить социальных работников к коммуникации с нуждающимися в помощи категориями населения Psychological training of social workers to communication with people in need
Гендерное разнообразие в командах Gender diversity in teams	Сформировать команды из социальных работников с учетом разнообразия этических взглядов Create diverse teams of social workers to incorporate varied ethical viewpoints
Программы повышения квалификации Advanced training programs	Разработать программы повышения квалификации, включая блок о ценностях альтруизма и ответственности в социальной работе Develop continuing education courses that address the importance of altruism and responsibility in social work
Индивидуальные и групповые тренинги Individual and group trainings	Проводить тренинги, посвященные исследованию и обсуждению личных ценностей работников, их историй и профессионального опыта Conduct training sessions dedicated to exploring and discussing employees' personal values, stories, and professional experiences
Психологическая поддержка Psychological support	Организовать психологические тренинги для социальных работников, помогающие справляться с эмоциональными нагрузками и выгоранием Introduce psychological trainings for social workers to help them cope with emotional stress and burnout
Участие в этических обсуждениях Participation in moral discussions	Поощрять участие работников в этических обсуждениях для развития критического мышления и более глубокого понимания своих ценностных ориентиров Encourage employees to engage in moral and ethical discussions to develop critical thinking and deeper understanding of their values
Обсуждение кейсов Case discussion	Использовать практические кейсы для обсуждения различных нравственных и этических ситуаций, с которыми могут столкнуться работники Use case studies to discuss various moral and ethical situations that workers may face
Программы наставничества Mentoring programs	Внедрять программы наставничества, где более компетентные работники смогут делиться своими профессиональными ценностями и опытом Implement mentoring programs where more experienced employees can share their professional values
Оценка и обратная связь Rating and feedback	Регулярно проводить оценку ценностных ориентаций работников и учитывать обратную связь для профессионального роста Regularly assess employees' value orientations and provide them with feedback for professional growth
Создание сетей поддержки Creating support networks	Создавать сообщества практиков социальной работы для обмена опытом Create communities of social work practitioners to exchange experiences and ideas

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Программы повышения квалификации играют ключевую роль в обеспечении актуальности знаний и навыков социальных работников. Важно, чтобы эти программы акцентировали внимание на значении альтруизма и ответственности, так как эти ценности лежат в основе социальной справедливости и поддержки. Индивидуальные и групповые тренинги, посвященные исследованию личных ценностей работников, способствуют более глубокому пониманию своих убеждений и принципов, что в конечном итоге приводит к более осознанному выбору в профессиональной деятельности.

Психологическая поддержка также является неотъемлемой частью работы над ценностными ориентациями. Социальные работники часто сталкиваются с эмоционально тяжелыми ситуациями, и наличие системы поддержки (тьюторство, включение в профессиональные сообщества, наставничество) может помочь им справляться с выгоранием и повышать свою эмоциональную устойчивость. Участие в моральных дискуссиях может оказаться полезным инструментом для развития критического мышления, поскольку такие обсуждения способствуют более глубокому анализу ситуаций и дальнейшему осмыслению профессиональных ценностей.

Обсуждение практических кейсов – еще один важный аспект, который предоставляет возможность работникам применять теоретические знания к реальным жизненным ситуациям. Такой формат способствует глубокому пониманию сложных моральных дилемм и укрепляет навыки принятия решений.

Регулярная оценка ценностных ориентаций и предоставление обратной связи способствуют не только индивидуальному росту работников, но и повышению общей квалификации команды. Создание сетей поддержки, где практикующие специалисты могут обмениваться опытом и идеями, способствует формированию сообщества, в рамках которого ценности социальной работы могут трансформироваться и адаптироваться к новым вызовам.

Заключение

В постмодернистской интерпретации выводы исследования ценностных ориентаций социальных работников Томска демонстрируют фрагментарность и множественность смыслов в профессиональной культуре социальной работы как результата пересечения различных культурно-исторических и гендерных наслоений. Профессиональная деятельность социальных работников раскрывается не как однозначная система ценностей, а как поле неоднородных, противоречивых и динамично изменяющихся смыслов, где западные демократические идеалы соотносятся с наследием советской системы и российской спецификой социального мышления.

Постмодернистские рефлексии о ценностных ориентациях социальных работников в зависимости от гендерного статуса через деконструкцию профессиональной идентичности социальных работников демонстрирует, что традиционные бинарные оппозиции «мужчина–женщина», «профессионал–клиент» теряют свою онтологическую определенность в контексте постмодернистского дискурса. Ценностные ориентации специалистов социальной сферы предстают как ризоматический феномен, где каждый индивидуальный опыт создаёт собственную версию профессиональной этики.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о сложном и нелинейном характере гендерного аспекта в ценностных ориентациях социальных работников. Эмпирические данные убедительно демонстрируют формирование двух различных ценностных профилей в рамках одной профессии. Для женщин характерна ориентация на ценности заботы, выражающаяся в высоком приоритете альтруизма, процесса труда, счастливой семейной жизни и эмоциональных связей. Мужчины же в большей степени склонны к ценностям результата и автономии, отдавая приоритет свободе, независимости и достижению конкретных целей. Эти различия являются не поверхностными, а проистекают из более глубокого мировоззренческого разрыва, что подтверждается более высокими показателями осмысленности жизни, ясности целей и, что особенно важно, личного контроля у женщин-специалистов.

Методика изучения внутренних конфликтов выявила гендерную специфику зон напряженности. Для мужчин основной диссонанс возникает между высокой ценностью свободы и её недоступностью, в то время как женщины острее переживают разрыв между стремлением к активной, интересной профессиональной жизни и реальными возможностями для её реализации. Этот факт указывает на разные источники профессиональной фрустрации и требует дифференцированного подхода к психологической поддержке и профилактике выгорания.

С теоретической точки зрения полученные результаты находят убедительное объяснение в рамках постмодернистской философии. Концепция ризомы Ж. Делёза и Ф. Гваттари позволяет описать профессиональную этику социальной работы не как жесткую иерархическую систему, а как подвижную и децентрированную сеть, в которой гендерные различия являются закономерными «линиями ускользания» и точками роста. Одновременно теория дискурса и власти М. Фуко дает ключ к интерпретации этих различий как результата микрополитической борьбы: доминирующий феминизированный дискурс заботы встречает сопротивление в виде формирующегося мужского контрдискурса, отстаивающего ценности результативности и управленческого контроля. Таким образом, ценностные ориентации предстают не как врожденные качества, а как продукты сложных дискурсивных практик, конструирующих профессиональные субъективности.

Различные институты реализации социальной работы – государственные учреждения, НКО, социальный бизнес – функционируют как самостоятельные «поля власти», притягивающие специалистов с соответствующими ценностными профилями. Сосредоточение мужчин в негосударственном секторе является не случайностью, а следствием их большей аффилированности с неолиберальным дискурсом эффективности и инноваций, который там доминирует.

На практическом уровне исследование обосновывает необходимость перехода от унифицированных к гибким, персонализированным подходам в образовании и управлении кадрами. Разработанные рекомендации направлены на продуктивное использование выявленных различий через создание сбалансированных команд, развитие ценностной рефлексии, адаптацию этических кодексов к реалиям гендерного плюрализма.

Список литературы

1. Смирнова Е.А. Престиж социального работника: возможности преодоления сложившихся стереотипов. *Власть и управление на Востоке России*, 2012, № 3 (60), С. 157–161. EDN: PDTUQV.
2. Ситникова В.В., Полевая Н.М. Кадровая феминизация профессии социальная работа. *Инновационная наука*, 2017, Т. 2, № 4, С. 185–190. EDN: YLZQKD.
3. Саввина О.В., Кругликова Е.В. Самоопределение женщины в профессии: современные противоречия. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия*, 2014, № 2, С. 119–128. EDN: SDHTBV.
4. В Кировской области соцработниками стали чаще становиться мужчины. *Источник*. URL: <https://istochnik.online/news/v-kirovskoj-oblasti-sotsrabotnikami-stali-chasche-stanovitsya-muzhchiny> (дата обращения 19.11.2025).
5. Волков Ю.Г., Барков Ф.А., Посухова О.Ю., Сериков А.В., Черноус В.В. Социальное самочувствие и социальное неравенство в Ростовской области. *Гуманитарий Юга России*, 2013, № 4, С. 12–32. EDN: SBUMYJ.
6. Кастельс М. *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
7. Делёз Ж., Гваттари Ф. *Тысяча плато: Капитализм и шизофрения*. М.: Астрель, 2010. 190 с.
8. Фуко М. *Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы*. М.: Ad Marginem, 1999. 542 с.

Информация об авторах

Валерия Олеговна Калугина, ассистент кафедры гуманитарных проблем информатики философского факультета Национального исследовательского Томского государственного университета, Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36; titova.lera.pr@gmail.com

Сухушина Елена Валерьевна, кандидат философских наук, доцент кафедры социальной работы, декан философского факультета Национального исследовательского Томского государственного университета, Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36; dekan-fsf@mail.tsu.ru

Поступила в редакцию: 21.11.2025

Поступила после рецензирования: 20.02.2026

Принята к публикации: 15.03.2026

Referenses

1. Smirnova E.A. Prestige of the social worker: Possibilities of the overcoming of the developed stereotypes. *Power and governance in the East of Russia*, 2012, no. 3 (60), pp. 157–161. (In Russ.) EDN: PDTUQV.
2. Sitnikova V.V., Polevaya N.M. Personnel feminization of the profession of social work. *Innovative science*, 2017, vol. 2, no. 4, pp. 185–190. (In Russ.) EDN: YLZQKD.
3. Savvina O.V., Kruglikova E.V. Professional identity of a woman: modern contradictions. *RUDN journal of philosophy*, 2014, no. 2, pp. 119–128 (In Russ.) EDN: SDHTBB.
4. In the Kirov region, more men have become social workers. *Source* (In Russ.). Available at: <https://istochnik.online/news/v-kirovskoj-oblasti-sotsrabotnikami-stali-chasche-stanovitsya-muzhchiny> (accessed 19 November 2025).
5. Volkov Yu.G., Barkov F.A., Posukhova O.Yu., Serikov A.V., Chernous V.V. Social well-being and social inequality in the Rostov region. *Humanities of the south of Russia*, 2013, no. 4, pp. 12–32. (In Russ.) EDN: SBUMYJ.
6. Castells M. *The information age: economy, society, and culture*. Moscow, HSE Publ., 2000. 608 p. (In Russ.)
7. Deleuze J., Guattari F. *A thousand plateaus: capitalism and schizophrenia*. Moscow, Astrel Publ., 2010. 190 p. (In Russ.)
8. Foucault M. *Discipline and punish: the birth of the prison*. Moscow, Ad Marginem Publ., 1999. 542 p. (In Russ.)

Information about the authors

Valeria O. Kalugina, Assistant, National Research Tomsk State University, 36, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation. titova.lera.pr@gmail.com

Elena V. Sukhushina, Cand. Sci. (Philos.), Associate Professor, Dean of the Philosophy Faculty, National Research Tomsk State University, 36, Lenin avenue, Tomsk, 634050, Russian Federation. dekan-fsf@mail.tsu.ru

Received: 21.11.2025

Revised: 20.02.2026

Accepted: 15.03.2026