

M.G. Gil'dingersh, V.S. Testova

INCREASING MOTIVATIONAL ACTIVITY AMONG SOCIAL INSTITUTIONS STAFF

Marina Gil'dingersh – Professor, the Department of Technology Intensive Industries, Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, Doctor of Economics, Professor, St. Petersburg; **e-mail: mgild@mail.ru.**

Vera Testova – Senior Lecturer, the Department of Sociology and Staff Management, Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation, PhD in Sociology, Associate Professor, St. Petersburg; **e-mail: verasergeevna@rambler.ru.**

The article examines problematic issues of motivating social work institutions staff and possibilities for extrapolating the relevant experience of western countries in developing motivational activity of social services officers. The authors reveal significant aspects of increasing motivation of social services personnel.

Keywords: staff motivation; social service; current trends; institution; staff; management; federal legislative and regulatory instruments.

М.Г. Гильдингерш, В.С. Тестова

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Марина Григорьевна Гильдингерш – профессор кафедры наукоемких производств, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения», доктор экономических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: mgild@mail.ru.**

Вера Сергеевна Тестова – доцент кафедры социологии и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат социологических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: verasergeevna@rambler.ru.**

В статье исследованы проблемы мотивации персонала социальных служб и возможности экстраполяции опыта западных стран в развитии мотивационной активности персонала организаций социального обслуживания населения. Авторами выявлены значимые аспекты повышения мотивации работников учреждений социальной сферы.

Ключевые слова: мотивация сотрудников; социальная служба; текущие тенденции; учреждение; работники; управление; нормативно-правовые акты федерального значения.

Сегодня невозможно эффективно управлять социальной организацией, не добившись вовлеченности всего персонала, которая, в свою очередь, недостижима без мотивации, обеспечивающей превращение знаний, умений и навыков в средства личностного и профессионального роста, тем самым способствуя достижению профессионального мастерства. Повышению качества социального обслуживания населения способствует развитие

системы мотивации в организации. Мотивация работников социальных служб формируется под воздействием различных стимулирующих рычагов материального и нематериального характера.

Характер и причины повышенной мотивации работников социальных служб имеет ярко выраженную направленность. Она заключается в глубоком осмыслении своих профессиональных обязанностей и направленностью на клиента, которому

оказывается помощь. Также у социальных работников развито эмпатическое восприятие актуального состояния человека, нуждающегося в социальной помощи. Попытаемся определить основные компоненты мотивационного процесса как такового.

В систему мотивации сотрудников организации входит два связанных между собой важнейших компонента (см. таблицу).

Таким образом, важнейшим мотивационным фактором является не столько материальное стимулирование работников, сколько создание в коллективе здорового и дружеского микроклимата, а также всесторонняя психологическая поддержка

сотрудников при делегировании им полномочий по принятию стратегических важных решений, а также профилактика профессионального выгорания.

Мотивацию работников разделяют по всевозможным критериям, часть из которых предложена на рис. 1.

Мотивационная составляющая конкретного человека формируется под воздействием прохождения через несколько уровней, состоящих из [5]:

- а) нужды;
- б) внутренней мобилизации;
- с) возникновения стимула к новой деятельности;
- д) скоринга разрешения противоречий и поиска возможностей для удовлетворе-

Компоненты мотивационного процесса

<i>Компенсационный блок</i>	<i>Отсутствие компенсационного блока</i>
Финансовая мотивация добросовестного выполнения своих обязанностей	Комплексные программы по улучшению душевного состояния и расположению социально-психологического климата
Достойная оплата больничного листка сотрудника предприятия	Мероприятия по поднятию самооценки и собственного достоинства
Система социального страхования сотрудников предприятия	Сплочение в единое целое сотрудников предприятия и их поощрение различной направленности
Повышенная оплата дополнительной работы и работы, выполненной сверх установленного плана	
Выходные пособия при увольнении сотрудника	
Оплата труда в вечернее и ночное время	

Источник: [6].

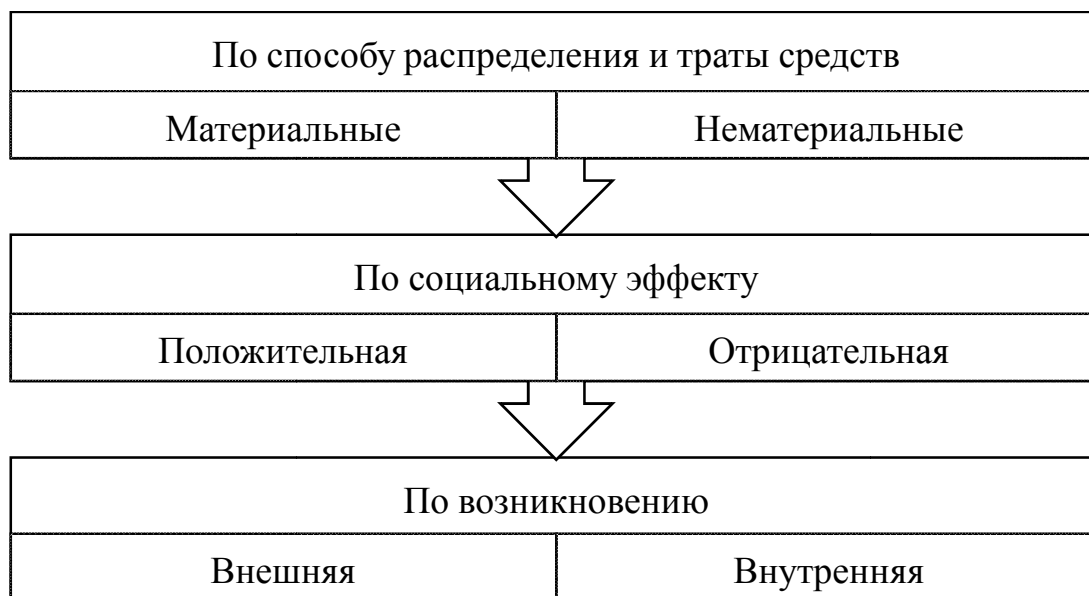


Рис. 1. Классификация мотивации персонала

Источник: [2].

ния потребностей;

е) удовлетворения возникшей потребности;

ф) снижения и нивелирования напряжения.

Важно подчеркнуть, что неэффективно сформированная система мотивации в организации может привести к явлению демотивации, которая отрицательно влияет на трудоспособность персонала. Она базируется на ряде причин:

- отсутствие публичной оценки действий работника и признания его заслуг;
- рутинный и однообразный характер выполняемой работы;
- сокрытие информации о реальной цели работы коллектива организации;
- отсутствие профессионального роста каждого сотрудника и невозможности сделать карьеру в организации;
- постоянные негативные замечания и упреки в адрес работника;
- работа сверх установленной продолжительности, постоянные перегрузки,

давление на персонал.

Данные социологического опроса, проведенного в г. Санкт-Петербурге в 2019 г. (выборка составила 100 социальных работников различных государственных социальных служб) доказывают, что социальным работникам очень часто не хватает достойно организованного рабочего места. Кроме того, большинство из них отметило, что руководство часто не учитывает и даже не спрашивает их мнения относительно принятия решения по тем или иным вопросам, непосредственно связанным с трудовой деятельностью (рис. 2).

Результаты исследования показали, что работники социальной сферы напрямую говорят об отсутствии должной мотивационной составляющей их работы, что может повлечь за собой отсутствие должного выполнения обязанностей, и, как следствие, – отсутствие достижения общей цели организации социальной отрасли.

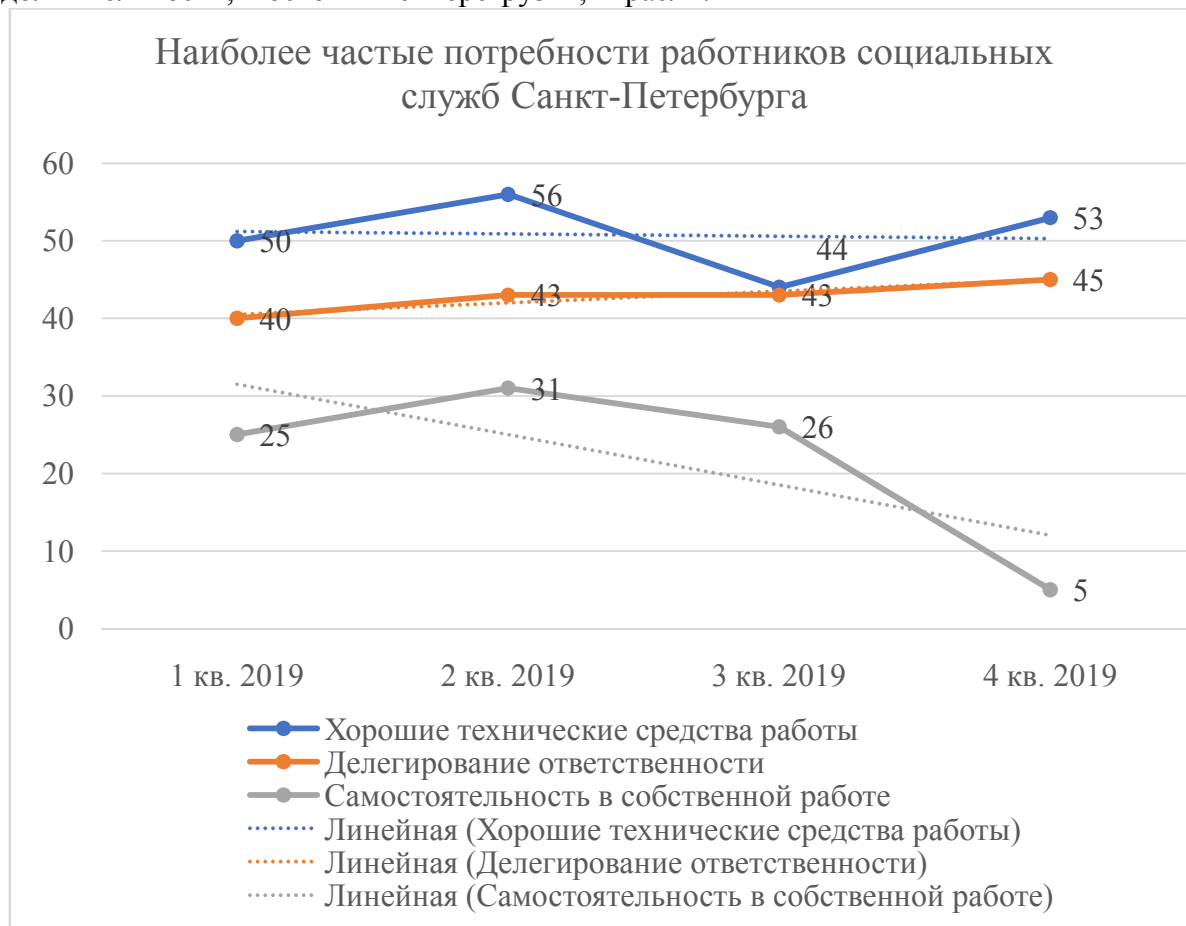


Рис. 2. Опрос социальных служащих

Источник: [3].

Работники социальных служб имеют большую потребность бесконфликтного взаимоотношения с окружающими – коллегами, начальством, клиентами, в процессе деятельности имеют стремление к большой профессиональной самоотдаче.

Таким образом, можно отметить ряд особенностей формирования трудовой мотивации персонала учреждений социальной сферы:

1) гуманизация действий в сфере труда: связующая нить социальных работников с одинокими гражданами, социальными группами и государственными учреждениями, влияние на сохранение общественных ценностей;

2) творческая составляющая трудовой деятельности, заключающаяся в использовании работниками нестандартных механизмов выполнения своих трудовых обязанностей, умение найти подход к отдельно взятому человеку;

3) высочайшая мотивационно-этическая составляющая личности каждого работника социальной сферы. Каждый сотрудник должен соблюдать определенные этические, моральные и нравственные принципы в своей работе. Это означает, что в работе сотрудник социальной службы должен соблюдать принципы и нормы морали, этики, быть справедливым и добрым к каждому человеку, несмотря на возможные негативные моменты и неадекватное поведение со стороны нуждающегося лица;

4) повышенная степень психологического и эмоционального напряжения, т.к. социальным работникам иногда приходится общаться с определенной категорией людей, которые обижены на судьбу: граждане, потерявшие работу, вынужденные переселенцы, беженцы;

5) большой объем работы, перегрузки и отсутствие должных условий труда. Эти факторы могут стать причиной того, что социальный работник со временем станет бесчувственным к чужим проблемам и фактически сам будет нуждаться в психологической помощи;

7) небольшая оплата труда социальных работников;

8) недостаточное обучение работников, отсутствие должных знаний и опыта, невысокое качество оказываемых услуг по причине низкого престижа работы в данной отрасли.

Особенность социальной работы состоит в сложном и напряженном ее характере, в важном общественном значении профессиональной деятельности, с одной стороны, и действительно небольшой финансовой составляющей оплаты труда и небольшого престижа социальной работы.

Чтобы повысить престиж социального работника, а также вызвать дополнительные интерес к профессии, было бы целесообразно ввести дополнительные меры поощрений социальных работников. Среди них можно выделить следующие:

1) пересмотр дважды в год средней заработной платы, исходя из ситуации в экономике;

2) прибавка к заработной плате за длительную трудовую деятельность в одном месте;

3) бесплатные обеды, организация бесплатного выезда сотрудников в живописные места на отдых;

4) психологическая помощь и поддержка работников данной сферы;

5) ежегодное медицинское обследование;

6) социальное страхование;

7) предоставление обустроенного места для выполнения должностных обязанностей, отвечающего требованиям эргономики и техники безопасности.

По нашему мнению, важным компонентом усиления мотивационной составляющей может стать развитие желания среди работников социальных служб в высоком уровне самоактуализации, включающей в себя стремление к самореализации и потребность личности в самовыражении.

Таким образом, для повышения мотивации работников социальных служб важно наличие комфортных условий труда, дружный и общительный коллектив, достойная заработная плата, социальные гарантии и благодарность руководства, а также действенная система профилактики

профессионального выгорания.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. *Баздырева О.Ю.* Социальные службы в социальной работе с различными категориями населения. Алтай: Алтайский государственный университет, 2019.

3. *Исаева О.М., Приорова Е.А.* Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. 2-е изд. М.: Юрайт, 2020. 168 с. URL: <https://urait.ru/bcode/452237> (дата обращения: 03.11.2020).

4. *Максимова С.Г.* Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания (социально-психоло-

гический аспект) // Известия АлтГУ. 2003. № 2(28). С. 075–080.

5. *Маркин А.И., Савенкова С.В.* Современные подходы к мотивации труда // Апгрейд социальных проектов: этапы стартапа. Обновление 2025: мат-лы Верос. науч.-практ. конф. с международ. участием (Москва, 24–25 октября 2019 г.). М., 2019. С. 302–306.

6. *Папанов С.В., Савченко В.В.* Особенности трудовой мотивации социальных работников // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 5-1. URL: <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=12861> (дата обращения: 03.11.2020).

7. *Шерифова В.В.* Система управления персоналом социальных служб: особенности и технологии совершенствования // Вопросы структуризации экономики: Научно-аналитический центр «Этноэкономика». 2019. № 4. С. 142–146.