

полагает воздействие ее на индивидуальную, психическую жизнь профессионала, на его мышление. Направленность этого воздействия может быть противоположной;

– по мнению 67% опрошенных, данную проблему поможет избежать метод «абсолютного переключения» (при возникновении стрессовой ситуации «резко переключиться», отвлечься на другой резко противоположный вид деятельности), 20% респондентов выбрали самовнушение (постоянно убеждать себя в нужности и полезности своего дела), обращение к методам релаксации и т.п., 3% опрошенных отметили «раннее выявление симптомов «сгорания» и индивидуальный подход при снятии проблемы», 10% избрали вариант ответа «групповая и индивидуальная терапия, тренинг».

**Заключение.** Таким образом, ГУО «Витебский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» является учреждением, одной из функций которого является работа с детьми инвалидами и молодыми инвалидами. Основными целями деятельности ГУО «Витебский городской центр дополнительного образования детей и молодежи» в работе с детьми-инвалидами, молодыми инвалидами и их семьями являются: реализация права детей-инвалидов, молодых инвалидов на получение своевременной планомерной квалифицированной коррекционно-реабилитационной помощи со стороны государства по месту жительства; улучшение психологического статуса и социального положения детей-инвалидов в семье, коллективе, обществе; информационное обслуживание в области дефектологии, психологии.

Список использованных источников:

1. Абрамова, Л.В. Формирование коммуникативной культуры у лиц юношеского возраста со сложными нарушениями развития в условиях реабилитационного центра / Л.В. Абрамова // Воспитание и обучение детей с нарушениями развития. – 2013. – № 1. – С. 49-55.
2. Антакова, Н.В. Социально-педагогическая реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях детского оздоровительного лагеря / Н.В. Антакова, Н.Н. Иванова, З.И. Лаврентьева, М.В. Шакурова. – М. : БЕК, 2007. – 23 с.
3. Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: /www.pravo.by/. – Дата доступа : 29.01.2020.

УДК 364:316.628:331.101.38

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА У СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

**М.О. Будревич**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

(e-mail: Masha\_Budrevich@mail.ru)

Развитие человека неразрывно связано с его профессиональной деятельностью, причем ее характер и содержание определяются степенью развития средств труда и особенностями общественных отношений, в рамках которых она осуществляется, при этом человек утверждает в ней как создающее духовные и материальные ценности, служащие для удовлетворения его существенных потребностей, генетическое существо. При решении этой задачи наиболее важным направлением является мотивация, понимаемая как комплекс мотивов или условий, регулирующих интенсивность труда, которые оказывают значительное влияние на поведение человека и направляют его деятельность в нужную сторону, а также побуждают проявлять настойчивость, добросовестность и старательность в достижении целей [2, с. 197].

В структуре мотивации в качестве потребностей, обуславливающих поведение человека в плане настоятельности потребностей, выступают мотивы. Мотивационная

структура каждого человека, как соотношение различных мотивов, индивидуальна и определяется множеством факторов: образование; социальный статус; уровень благосостояния; общественное положение, при этом нет однозначной связи между мотивацией и конечным результатом деятельности и, кроме того, она опосредована качествами работника и условиями мотивации. А в зависимости от того, что стимулируется – сама деятельность или результат – выделяются типы

Изучение мотивов, способствующих выполнению сотрудниками социальной сферы профессиональных обязанностей, чрезвычайно важно, поскольку именно мотивационный фактор обеспечивает трансформацию знаний, умений и навыков в средства профессионального и личностного роста, способствующие достижению профессиональных навыков. Процесс формирования и повышения мотивации труда сотрудников социальной сферы ничем не отличается от формирования мотивации персонала любой организации, но в силу специфики профессиональной деятельности у данной категории работников на первом месте стоят социокультурные мотивы, а именно удовлетворение высших потребностей, таких как самовыражение, уважение и общение. Повышение эффективности социальной работы является не только проблемой научных исследований, но и важной задачей для практиков-руководителей различного уровня, непосредственных организаторов системы социальной защиты.

Так, цель статьи: исследовать влияние социально-экономических факторов на формирование положительной мотивации сотрудников учреждений социальной сферы на примере ГУ «ТЦСОН Первомайского района г. Витебска».

**Материал и методы.** Материалом явились следующие теории мотивации: содержательные теории – теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда, теория иерархии потребностей А. Маслоу; процессуальные теории – теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса. Методами исследования избраны изучение опыта формирования положительной мотивации сотрудников ГУ «ТЦСОН Первомайского района г. Витебска», опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (Л.А. Верещагина). В исследовании приняли участие 20 сотрудников-женщин в возрасте от 25 до 48 лет.

**Результаты и их обсуждение.** Проанализировав систему мотивации труда сотрудников в ГУ «ТЦСОН Первомайского района города Витебска» мы отмечаем, что в данном учреждении при реализации системы повышения мотивации труда работников используются как методы материального, так и нематериального поощрения, улучшения организационно-технических условий труда и формирования благоприятного психологического климата в коллективе. Основными методами стимулирования персонала являются экономические, среди которых: система оплаты труда, система усовершенствования условий труда (действует система различных премий, которые зависят от результативности работы сотрудников, а также безвозмездная финансовая помощь), которая побуждает сотрудников повышать эффективность своей профессиональной деятельности. Однако руководство использует их недостаточно эффективно, поскольку в данном случае зачастую задействованы внебюджетные средства, которые ТЦСОН достаточно сложно заработать. Большое внимание в Центре уделяется формированию комфортного психологического климата в коллективе, что также оказывает существенное влияние на повышение уровня трудовой мотивации сотрудников. Все сотрудники занимаются интересным для них делом, каждый знает сферу своей профессиональной деятельности, что способствует созданию рабочей среды и благоприятных условий труда, внедрению системы взаимопомощи персонала и, как следствие, повышению мотивации сотрудников.

Так, основными компонентами осуществляемой в данном учреждении системы мотивации персонала являются: создание условий труда, создание системы оплаты труда, формирование благоприятных отношений в коллективе, обеспечение самостоя-

тельности в работе, а также востребованность результата. Стиль управления характеризуется как авторитарный, но основанный на уважении человеческого достоинства, справедливости и компетентности.

Результаты опроса сотрудников ГУ «ТЦСОН Первомайского района г. Витебска» показали, что среди женщин-респондентов 75% имеют специальное образование (из них 15% получили высшее образование по специальности «Социальная работа»), 20% – имеют среднее образование и 5% – базовое школьное образование. В том числе определено, что 25% женщин получили именно ту профессию, о которой мечтали, а 75% – планировали работать по другой специальности.

Данные о степени удовлетворенности сотрудников Центра по содержанию выполняемой работы, морально-психологическому климату, перспективам служебной карьеры, распределению прав и обязанностей, уровню социальной защищенности и уровню оплаты труда, оказывающими влияние на мотивацию их труда, представлены в таблице.

Таблица – Данные о степени удовлетворенности испытуемых своей профессиональной деятельностью

Факторы профессиональной деятельности, влияющие на мотивацию труда	Степень удовлетворенности испытуемых			
	да, вполне	не совсем	не удовлетворяют	затрудняюсь ответить
Содержание выполняемой работы	45%	45%	5%	5%
Морально-психологический климат	70%	10%	5%	15%
Перспективы служебной карьеры	20%	15%	60%	5%
Распределение прав и обязанностей	25%	45%	20%	10%
Уровень социальной защищенности	35%	35%	30%	0%
Уровень оплаты труда	5%	60%	35%	0%

Данные таблицы показывают, что самым позитивно оцениваемым фактором является морально-психологический климат: из 85% определившихся 70% сотрудников вполне удовлетворены, 10% – не совсем удовлетворены, 5% – не удовлетворены. На средних позициях находятся такие факторы, как содержание выполняемой работы и уровень социальной защищенности. По содержанию выполняемой работы из 95% определившихся: по 45% сотрудников и удовлетворены, и не совсем удовлетворены содержанием выполняемой работы, 5% – не удовлетворены. По уровню социальной защищенности, чуть больше трети – по 35% и удовлетворены, и не совсем удовлетворены, 30% не удовлетворены. По распределению прав и обязанностей из 90% определившихся: 25% удовлетворены, 45% – не вполне удовлетворены, 20% – не удовлетворены. Не лучшим образом представлены такие факторы, как перспективы служебной карьеры и уровень оплаты труда. Из 95% определившихся респондентов 60% показывают неудовлетворенность перспективами служебной карьеры, 20% – это удовлетворяет и 15% – не вполне удовлетворяет. Уровень оплаты труда не вполне удовлетворяет 60% респондентов, не удовлетворяет 35% сотрудников и удовлетворяет 5%.

По результатам «Опросника для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности Л.А. Верещагиной» выявлены мотивы собственной работы у 12 сотрудников, что составляет 60% от числа всех респондентов, участвовавших в исследовании, мотивы самоутверждения в труде, выявленные у 2 респондентов, что составляет 10% от всех сотрудников, участвовавших в исследовании, мотивы социальной значимости труда выявлены у 12 сотрудников, что составляет 60% всех респондентов, мотивы профессионального мастерства были выявлены у 4 респондентов, что составляет 20% от числа всех участников исследования. Наиболее выраженными во всей выборке испытуемых

являются мотивы социальной значимости труда и мотивы собственного труда, а наименее выраженными – мотивы профессионального мастерства. Можно предположить, что полученные результаты могут быть тесно связаны с низким престижем профессии социального работника, отсутствием возможностей для профессионального развития, карьерного роста и профессионального мастерства в целом.

**Заключение.** Таким образом, основными составляющими профессиональной деятельности сотрудников, принявших участие в исследовании, является морально-психологический климат и содержание выполняемой работы, а наименее положительно оцениваемыми – перспективы служебной карьеры и уровень оплаты труда. Результаты исследования по «Опроснику для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности Л.А. Верещагиной» могут быть тесно связаны с низкой престижностью профессии социального работника, отсутствием возможностей для профессионального развития, карьерного роста и совершенствования профессиональных навыков в целом.

Также в результате исследования было выявлено, что 65% сотрудников Центра в ближайшее время не собираются уходить из учреждения или менять профессию, однако если бы им пришлось менять работу, то 80% опрошенных ушли бы из данной организации по причине низкой оплаты труда, 35% – по причине лучших условий и организации труда и 35% из-за лучшего социального обеспечения. Работа в данном учреждении нравится 85% работников, однако 55% опрошенных не удовлетворяет уровень заработка, а получение достойной заработной платы является определяющим фактором для 100% сотрудников, принявших участие в исследовании. Большинство респондентов (75%) работает во внеурочное время, при этом они не проявляют негативных эмоций по этому поводу. 65% сотрудников хотели бы получать оплату за внеурочную работу и 35% – отгулы.

На основе результатов, полученных в ходе эмпирического исследования, была разработана программа, направленная на формирование позитивной мотивации труда сотрудников Центра, участвовавших в исследовании, а также предложены практические рекомендации по повышению трудовой мотивации социальных работников.

Список использованных источников:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2009. – 524 с.
2. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2016. – 400 с.

УДК 37.042.2

## **СООТВЕТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНТЕРЕСА ВЫБРАННОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТАРШЕКЛАССНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ГУО «СШ № 11 Г. ВИТЕБСКА»)**

**Е.Н. Бусел-Кучинская, А.А. Фролова**

*Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

(e-mail: buselekaterina@mail.ru, nastya.frolova001@gmail.com)

Процесс профессионального становления личности сложен и индивидуален. Проблема существования некавалифицированных специалистов, незаинтересованных в своей работе существует довольно давно. Особенности вхождения индивида в профессиональную среду стали рассматриваться еще до момента появления научной дисциплины профориентологии. Процесс профессионального становления индивида как профессионала рассматривают как систему нескольких составляющих: профессиональных намерений, обучения, адаптации и реализации личности в труде. Процесс вхождения лично-