

Респонденты считают, что «Пожилой человек в обществе должен быть...» опрошенные из обоих отделений практически единодушно считают: уважаемым 76%, защищенным 77%. По другим позициям отметим разброс мнений. Так, категорию «активным» выбрали только 12% респондентов из СПН. А пожилые люди, посещающие ОДПП – 56% опрошенных. Следовательно, стиль жизни влияет на требования, предъявляемые к собственной возрастной категории. Подобное явление проявилось и при выборе следующих характеристик: востребованным 30% и 52%, благополучным 26% и 44% соответственно. Показательно, что позицию «Пожилой человек в обществе должен быть модным» указали только опрошенные, посещающие ОДПП – 8%. Мы видим в этом отражение одной из эйджистских установок, состоящей в том, что мода – для молодых.

Заключение. Результаты исследования показывают, социально психологические особенности пожилых людей из отделения социальной помощи на дому (СПН) и из отделения дневного пребывания для граждан пожилого возраста (ОДПП) ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» несколько отличаются. Мы делаем вывод, что активность пожилых людей, их образ жизни, их круг общения влияют на эмоциональное состояние, которое определяет отношение пожилых людей не только к самим себе, но и к другим людям, а также других людей по отношению к данной возрастной категории. Именно активность пожилых людей содействует установлению или разрушению стереотипов, оказывающих значительное влияние на эйджизм и самоэйджизм. Поэтому необходимо содействовать вовлечению пожилых людей в социально-активную и творческую деятельность, это будут способствовать не только их активизации, но и улучшению здоровья, повышению продуктивности, успешности и являться одним из направлений по профилактике эйджизма и самоэйджизма.

Список использованных источников:

1. Колпина, Л.В. Влияние эйджистских стереотипов на формирование самоограничительных практик граждан старшего поколения / Л.В. Колпина, Е.В. Реутов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – Т.14. – № 2. – с. 32–45.

УДК 314.1

МОТИВАЦИЯ ТРУДА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ (на примере ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска»)

М.В. Ковальчук

г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
(e-mail: marina-kovalchuk-2021@bk.ru)

Большинство учреждений социальной защиты являются бюджетными. Управление персоналом в этих учреждениях играет важную роль, т.к. от этого зависит эффективность деятельности всей организации. Как деятельность, управление персоналом во многом зависит от руководителя организации, его профессиональных и личностных качеств, а также от теоретических и практических навыков взаимодействия с людьми. Работа с персоналом в учреждениях социальной защиты ложится на руководителя, так же на специалистов отдела кадров [2, с. 103].

Заработные платы в учреждениях социальной защиты достаточно невысокие, следовательно, невысок и уровень конкурентоспособности на рынке труда. Основной персонал учреждений социальной защиты – это люди в основном старшей возрастной категории и те, кто не находит для себя возможности найти работу в динамичных условиях современного рынка труда. По большому счету все, что может сегодня предложить бюджетное учреждение соискателю, – это много практики (работать действительно приходится не на одну ставку, т.к. много вакантных мест) и стабильность. Именно поэтому зачастую учреждения социальной защиты населения сталкиваются с проблемами, связанными с мотивацией персонала.

Переход к социально ориентированному рыночному хозяйству продолжается до сих пор. Анализ социально-экономических реформ в современной Республике Беларусь выявляет множество проблем, затрагивающих основные сферы в профессиональном становлении и трудовой деятельности человека. Значительная часть этих проблем связана с поиском новых механизмов, повышающих эффективность управления человеческим потенциалом. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как они могут быть приведены в действие для целенаправленной деятельности. Именно этой позиции придерживаются многие руководители, осознающие необходимость мотивации и управления персоналом. В стратегических задачах успешных организаций на первый план выходят вопросы социальной активности, профессиональной компетенции, инициативности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды и, конечно же, мотивации, как указывает на это кандидат педагогических наук Т.Ю. Базаров [5, с. 174].

Все вышеуказанное обуславливает актуальность цели исследования – изучить особенности повышению мотивации социальных работников и специалистов по социальной работе в условиях ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска».

Материал и методы. С целью изучения особенности повышения мотивации социальных работников и специалистов по социальной работе в условиях ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» нами организовано эмпирическое исследование данной категории сотрудников учреждения социального обслуживания. Для достижения цели были использованы следующие методы: теоретический анализ научной литературы и правовых источников, обобщение, систематизация, изучение опыта, беседа, анкетирование, математическая обработка данных.

Результаты и обсуждение. В настоящее время одной из наиболее существенных тенденций социальной защиты населения является становление системы социального обслуживания, широкое применение в работе с населением современных технологий и методик. Социальное обслуживание населения (включая матерей и детей) в одних работах рассматривается как современная парадигма социальной работы, в других – как высокоэффективная социальная технология, позволяющая оказывать результативную социальную поддержку гражданам в условиях сложной социально-экономической ситуации, объективно нарушающей жизнедеятельность человека или социальной группы, в-третьих, как принципиально важный сектор социальной сферы.

Следует отметить, что в условиях ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» мотивацией работников специально никто не занимается. В штате отсутствуют специалист-психолог по персоналу, не приглашается такой специалист и со стороны. Соответственно, не разработан набор критериев наиболее сильно влияющих на поведение сотрудников на данном предприятии. Наибольшую роль в мотивации на сегодняшний день в учреждении играют материальные факторы (зароботная плата, премии).

В условиях ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района г. Витебска» существуют нефинансовые способы мотивации и стимулирования труда. Существует большое количество нефинансовых вознаграждений и льгот, которые при определенных обстоятельствах могут выступить решающим фактором выбора в пользу того или иного нанимателя. Нефинансовые способы мотивации и стимулирования труда, используемые в Центре, можно разделить на несколько групп:

1) льготы, связанные с режимом труда и отдыха.

К данной группе относится возможность предоставления нанимателем социального отпуска для получения образования. Возможность получения социального отпуска без сохранения заработной платы по уважительным причинам (свадьба, смерть близких родственников и др.). При этом большое значение имеет, прописаны ли конкретные случаи предоставления данного вида социального отпуска и его продолжительность в локальных нормативных правовых актах нанимателя.

Также к данной группе нефинансовых мотиваторов труда относится возможность установления работнику режима гибкого рабочего времени и продолжительность трудового отпуска.

2) материальные нефинансовые вознаграждения.

К данной группе относятся подарки, которые организация презентует своим сотрудникам к различным праздникам (Новый год, Международный женский день, день основания организации и т.д.). Также сюда можно отнести сувениры с фирменной символикой организации, которые сотрудники могут использовать в повседневной жизни – ручки, брелоки, кружки и т.д. Необходимо учитывать и подарки организации на юбилеи сотрудников, подарки за стаж работы в организации, бесплатные билеты в театр, кино, цирк, подарки по случаю рождения детей.

Выборка: 20 человек (все респонденты женского пола; возраст: 21-55 лет). По уровню образования респонденты: высшее – 5 человек, среднее специальное – 12 человек, среднее – 3 человека. Дополнительными профессиями владеет 30% опрошенных: повар, швея, секретарь-референт, маляр-штукатур, продавец. Стаж работы респондентов: 10% – менее года; 30% – от года до 5 лет, выше 5 лет – 60%.

При ответе на вопрос, «По каким причинам вы выбрали данную работу?» ответы респондентов распределились следующим образом: нравится содержание работы – 5%, устраивает уровень оплаты труда – 5%, удобный график работы – 45%, отсутствует другая более подходящая работа – 30%, хочу помогать людям – 15%.

Соответственно, большинство опрошенных выбрали данную профессию из-за удобного графика работы.

В целом удовлетворены своей работой 40% респондентов, тогда как 60% опрошенных не удовлетворены выбором профессии, что говорит соответственно и о низкой мотивации их трудовой деятельности.

Ответ на вопрос «Каковы Ваши планы на будущее?» показал результаты: продолжить работать социальным работником – 55%, сменить место работы в ближайшее время – 30%, искать другое место работы – 15%.

Соответственно, большинство опрошенных желают сменить свою профессиональную деятельность, что так же может свидетельствовать и о низкой мотивации их трудовой деятельности.

Так, 50% респондентов желают пройти переподготовку, повышение квалификации, тогда как 40% опрошенных этого не желают, а 10% опрошенных вообще затруднились ответить на данный вопрос. Соответственно, большинство опрошенных все-таки хотят повысить свою квалификацию в области социальной работы.

У большинства опрошенных на обслуживании находится 10-12 человек. Среди трудностей, с которыми приходится сталкиваться в работе респонденты отметили: тяжелый физический труд – 10%, частая смена обслуживаемых 10%, сложность общения с коллегами, заведующей отделением – 5%, сложности общения и конфликты с клиентами – 10%, недостаток знаний – 5%, высокие требования – 50%.

Эффективность своей работы, как высокую оценивает 20% опрошенных, тогда как хорошую – 30%, удовлетворительная – 15%, низкая – 5%, 35% респондентов затруднились ответить на данный вопрос. Соответственно, большинство опрошенных оценивают свою работу, как высокую и хорошую.

Таким образом, опрос социальных работников показал, что большинство из них не испытывают удовлетворенность при выполнении профессиональных обязанностей, а соответственно мотивация их трудовой деятельности так же находится на невысоком уровне.

Заключение. Таким образом, на основании исследования мы выявили, что большинство опрошенных склонны к миролюбивому разрешению вопросов с клиентами. Большинство опрошенных не владеют юридической информацией, что не является нарушением их профессиональных обязанностей. Большинство сотрудников учреждения социального обслуживания владеют современными компьютерными программами, необходимыми в их профессиональной деятельности. Большинство опрошенных склонны к оказанию помощи коллегам в составлении программ профилактики, что говорит о развитости данного профессионального качества у специалистов по социальной работе. Однако, не все сотрудники учреждения склонны к высокой мотивации своей трудовой деятельности.

Исследования в данной области не являются исчерпывающими, они могут и должны продолжаться и нуждаются в привлечении дополнительных методов и методик исследования.

Список использованных источников:

1. Албегова, И.Ф. Исследование мотивации социальных работников / И.Ф. Албегова // СОЦИС. – 2005. – № 1. – С. 78–81.
2. Андреева, И. Docendo discimus, или Как мотивировать сотрудников к обучению / И. Андреева // Кадровая служба. – 2008. – № 6. – С. 101–107.
3. Андреева, И. Оценить – чтобы ценить / И. Андреева // Кадровая служба. – 2008. – № 11. – С. 91–100.
4. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – Минск: ТетраСистемс, 2012. – 287 с.
5. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: практикум / Т.Ю. Базаров. – М.: Юнити, 2014. – 239 с.