

4. Акатов, Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья / Акатов Л.И. – М.: Гуманит. 2013. – 368 с.

5. Костюкова, А. В. Профорентация лиц с нарушением слуха: психолого-педагогические условия и ресурсы / А. В. Костюкова, Ж. Ю. Брук, И. В. Патрушева // Kant. – 2019. – № 4 (33). – С. 273-281.

6. Социальная инклюзия в России: анализ актуального состояния проблемы: материалы к семинару / И.Н. Попова. – М. : ФИРО РАНХИГС, 2019.

7. Брук, Ж.Ю., Семеновских, Т.В. К вопросу о толерантности в инклюзивной образовательной среде Тюменского региона / Ж.Ю. Брук, Т.В. Семеновских // Вестник Тюменского государственного института культуры. – 2015. – №2 (4). – С. 242-245.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

С. Я. Ермолич

Минск, БГПУ имени М. Танка

(e-mail: svetaermolich@mail.ru)

Аннотация. В статье представлены понятия «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», рассмотрена материальная, организационная, информационная, социальная мотивация, содержательные и процессуальные теории мотивации, приведены актуальные методы изучения и оценки трудовой мотивации специалистов по социальной работе, обосновано влияние мотивации трудовой деятельности на развитие социальной сферы.

Ключевые слова: мотивация, мотивация трудовой деятельности, факторы мотивации, теории мотивации, специалист по социальной работе.

MOTIVATION OF LABOR ACTIVITIES OF SOCIAL WORK SPECIALISTS AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THE SOCIAL SPHERE

S. Ya. Ermolich

Minsk, BSPU named after M. Tank

(e-mail: svetaermolich@mail.ru)

Abstract. The article analyzes the concepts of "motivation", "labor motivation", considers material, organizational, informational, social motivation, substantive and procedural theories of motivation, provides current methods for studying and assessing labor motivation of social work specialists, the influence of labor motivation on development of social sphere is substantiated.

Keywords: motivation, work motivation, motivation factors, motivation theories, social work specialists.

Мотивация трудовой деятельности специалистов по социальной работе напрямую влияет на качество социального обслуживания населения, эффективность социальной работы и функционирование социальной сферы в целом.

Мотивация рассматривается как:

- динамический физиологический и психологический процесс управления поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость;
- процесс побуждения себя и других членов коллектива к активной деятельности для достижения собственных целей и целей своей организации;
- одна из функций управления, направленная на создание побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей.

Мотивация трудовой деятельности – совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей; комплекс мероприятий по стимулированию деятельности коллектива, конкретного сотрудника, направленный на достижение целей учреждения социального обслуживания [2].

Мотивация труда предусматривает систему вознаграждения, морального и материального стимулирования, повышения интереса к работе, развитие персонала, предоставление возможности профессионально-квалификационного роста, планирования карьеры, улучшение социально-психологического климата, вовлечение работников в процессе управления.

Материал и методы. Материалом послужили работы исследователей, касающиеся заявленной проблемы. В исследовании были использованы теоретические методы: анализ и синтез, моделирование, систематизация, концептуализация научных идей.

Результаты и их обсуждение. Мотивация является одной из функций управления и представляет собой внешние действия руководителя, направленные на побуждение человека к деятельности (стимулирование). Стимул проходит через сознание человека и побуждает или не побуждает человека к деятельности. Эффективность управления мотивацией к трудовой деятельности зависит от выбора систем стимулирования специалистов по социальной работе. Анализ научных школ и современных концепций менеджмента, опыта стимулирования трудовой деятельности показывает наличие разнообразных методов: кнута и пряника, материальной заинтересованности, корпоративной системы ценностей, предоставление сотрудникам возможности реализации личностных мотивов посредством выполнения должностных обязанностей и др.

В научной литературе не существует общепринятой классификации факторов, оказывающих влияние на мотивацию и стимулирование труда специалистов социальной сферы. Мотивация трудовой деятельности опре-

деляется влиянием на специалиста в процессе труда совокупности факторов: материальных, организационных, социальных и информационных.

Материальная мотивация трудовой деятельности – стимулирование активности специалиста путем удовлетворения его материальных мотивов на основе конкурентного уровня оплаты труда, стабильной заработной платы, своевременности ее выплаты, ежемесячных премий, различных надбавок (за высокие показатели, стаж и др.), выплаты материальной помощи при значимых событиях и в критические моменты жизни сотрудника, социальное страхование, оплата лекарств, проезда и др.

Организационная мотивация трудовой деятельности – стимулирование специалистов посредством доставки до рабочего места (особенно в сельской местности), разумной организации рабочего времени и места, координации деятельности специалистов по социальной работе и отделов (подразделений) и др.

Социальная мотивация трудовой деятельности – побуждение к активности и деятельности личности или социальной группы на основе их социальных потребностей (общественная значимость выполняемой работы, возможность получения дополнительного образования, повышения квалификации, предоставление дополнительного отпуска, благоприятный социально-психологический климат, демократический или деловой стиль управления, возможность карьерного роста) [1].

Информационная мотивация трудовой деятельности – стимулирование специалистов посредством предоставления необходимой информации (нормативно правовых документов, литературы по теории и инновационной практике социальной работы и т.п.), внедрения информационных технологий в социальную сферу, обмен опытом в сфере инновационных социальных технологий.

Факторы мотивации трудовой деятельности классифицируют по трем уровням. Государственный уровень создает универсальные условия формирования стратегии мотивации и стимулирования кадров Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на основе уровня экономического развития и социальной политики. На втором уровне факторы мотивации трудовой деятельности детерминированы стратегиями формирования мотивационной структуры специалистов социальной сферы (специалистов по социальной работе, социальных работников) в учреждениях социальной защиты и определяются условиями труда, кадровой политикой, социальными программами, социально-психологическим климатом, системой оплаты труда и др. Третий уровень описывает индивидуальные потребности, цели и мотивы, социально-психологические особенности, ценностные ориентации, сформированную мотивационную структуру личности специалиста по социальной работе.

Основные теории, раскрывающие механизмы мотивации, разделяют на две группы: содержательные и процессуальные. В содержательных теориях акцент делается на выявление и изучение тех внутренних побужде-

ний (потребностей, мотивов), которые лежат в основе поведения людей, их профессиональной деятельности. Представители процессуальных теорий мотивации утверждают, что поведение людей определяется восприятием и ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией, возможными последствиями выбранного типа поведения.

Содержательные теории мотивации анализируют потребности, их структуру, влияние потребностей на мотивацию трудовой деятельности человека. К наиболее популярным содержательным теориям относят: «иерархию потребностей А. Маслоу», «теорию К. Альдерфера», «двухфакторную теорию Ф. Герцберга», «теорию трех потребностей Д. Макклелланда».

Теория К. Альдерфера выделяет три уровня потребностей: потребности существования (физиологические потребности и потребности в безопасности, т.е. потребности, связанные с выживанием и воспроизводством человека), потребности связи (потребности принадлежности и причастности), потребности роста (потребности приобретения новых знаний, самовыражения, признания, самоутверждения). Потребности разных уровней могут в одинаковой степени и одновременно влиять на поведение людей. Неудовлетворенность какой-либо потребности может компенсироваться более полным удовлетворением другой потребности.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга основана на том, что ключом к мотивации специалистов являются не деньги, а организация работы, которая может мотивировать или демотивировать. Данная теория объединяет факторы, усиливающие удовлетворенность работой (мотиваторы) и факторы, понижающие удовлетворенность (гигиенические факторы). Факторы мотивации или мотиваторы связаны с самим характером и сущностью работы (интерес к социальной работе и профессиональному заданию, достижения (квалификация), признание и одобрение результатов работы, успех, карьерный рост, высокая степень ответственности, возможности творческой самореализации). Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа: способ управления, политика организации и администрации, условия труда, зарплата и заработок, межличностные отношения с коллегами, начальником, подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, неуверенность в стабильности работы, влияние работы на личную жизнь. Практическое использование двухфакторной теории состоит в том, что необходимо осуществлять максимальное воздействие на специалиста по социальной работе через факторы мотивации при наличии гигиенических факторов.

Теория потребностей (трехфакторная теория) Д. Макклелланда рассматривает три вида приобретенных потребностей (власть, успех, причастность), обусловленных влиянием обстоятельств, обучения и опыта, активизирующих деятельность человека. Потребность во власти выражается в желании воздействовать на других людей, управлять ими. Потребность в успехе удовлетворяется через доведение работы до своего завершения

и проявляется в стремлении человека выполнить сложные задания, достигнуть высоких стандартов качества социальной работы, превзойти других. Потребность в причастности проявляется в налаживании дружеских отношений, создании круга знакомых, оказании помощи другим [1].

Характерной особенностью содержательных теорий мотивации является изучение и классификация потребностей человека, на основании которых можно мотивировать специалистов по социальной работе.

В основе процессуальных теорий мотивации лежит концепция И. Павлова о том, что любое поведение человека является результатом воздействия стимула. К наиболее популярным процессуальным теориям относят «теорию ожидания В. Врума»; «теорию справедливости С. Адамса», «комплексную теорию Портера-Лоулера», теорию постановки целей.

Теория ожиданий В. Врума исходит из того, что мотивация человека на достижение определенной цели исходит не только от активной потребности, но и от ожидания, что выбранный тип поведения приведет к удовлетворению и приобретению желаемого. Ожидания рассматриваются как оценка личностью вероятности определенного события. Согласно теории ожиданий В. Врума рассматриваются три взаимосвязи: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение; валентность (удовлетворенность вознаграждением). Если есть прямая связь между затраченными усилиями и полученными результатами, то мотивация усиливается. Достигнув необходимого результата, сотрудник ожидает определенного вознаграждения или поощрения. Если нет связи между результатами и желаемым вознаграждением, то мотивация будет слабой. Величина усилий, прилагаемых человеком для выполнения поставленной задачи, будет зависеть от вероятности успеха при выполнении поставленной задачи и получения за приложенные усилия ценного для него вознаграждения. Чем выше степень соответствия фактических событий ожидаемым, тем больше вероятность повторения данного типа поведения.

Теория справедливости С. Адамса исходит из того, что человек субъективно оценивает результаты труда и полученное вознаграждение, сравнивая их с результатами и вознаграждением других сотрудников. При этом субъективной оценке подвергаются и собственные затраченные усилия. Психологическое напряжение возникает тогда, когда специалист сталкивается с несправедливостью или «придумывает» ее на основе собственных суждений. Несправедливость возникает в ситуации, когда человек чувствует, что отношение отдачи, которую он получает, к его вкладу в выполнение работы оказывается не равным соответствующему соотношению у других работников. Когда люди считают, что им недоплачивают, они начинают работать менее интенсивно. Если они считают, что им переплачивают, они менее склонны изменять свое поведение и деятельность.

Модель мотивации Портера-Лоулера – комплексная процессуальная теория мотивации, включающая элементы теории ожиданий и теории справедливости. Модель включает пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение и степень удовлетво-

рения. Результаты труда зависят от затраченных усилий и способностей человека к выполнению конкретной работы. В свою очередь усилия, затрачиваемые работником для достижения результата, будут зависеть от оценки вероятности получения вознаграждения и его ценности для работника. Вознаграждение, воспринимаемое как справедливое, повышает мотивацию, и наоборот. Степень удовлетворенности есть результат как внешнего, так и внутреннего вознаграждения. Причем именно степень удовлетворенности является мерой ценности вознаграждения. Внешнее вознаграждение дается организацией в виде заработной платы, похвалы, поощрений, продвижения по службе и т.п. Внутреннее вознаграждение исходит от самой работы, реализует потребности высокого уровня, и, как правило, является наиболее вероятной причиной чувства удовлетворенности (значимости, признания, самовыражения) [2].

Теория постановки целей гласит о том, что человек определяет для себя цели, к достижению которых он стремиться, и, исходя из этих целей, осуществляет конкретные действия и выполняет определенную работу. Достигнув намеченной цели и результатов, сотрудник получает удовлетворение. На готовность личности следовать цели оказывают влияние следующие факторы: сложность цели, специфичность цели, преемственность цели и приверженность цели. На удовлетворенность / неудовлетворенность результатами оказывает влияние оценка труда (похвала, продвижение по службе, повышение оплаты труда).

Процессуальные теории исследовали мотивационный процесс, выбор траектории трудового поведения человека на основе его индивидуального восприятия, личного опыта и конкретной ситуации.

Современная система мотивации и стимулирования специалистов в социальной сфере должна учитывать основы содержательных и процессуальных теорий, принимать во внимание опыт оригинальных систем поощрения специалистов по социальной работе, имеющих в учреждениях социального обслуживания.

Методы изучения и оценки трудовой мотивации могут применяться как для работающих сотрудников, так и при рекрутинге специалистов по социальной работе. Существуют разнообразные методы (опросные методы, тесты, эксперимент, наблюдение, анализ продуктов деятельности и др.) и методики, предназначенные для исследования параметров трудовой мотивации в учреждениях (интервью по компетенциям, профессиональное интервью, психологическое мотивационное тестирование и др.).

Метод интервью по компетенциям представляет собой диагностику набора взаимосвязанных интегральных способностей и качеств специалиста, содержащих знания, навыки, умения, установки и поведение. Как правило, оценке подвергаются профессиональные, социальные, коммуникативные, социально-информационные и мотивационные компетенции. Мотивационные компетенции представляют собой готовность выполнять профессиональные задачи в трудовой деятельности.

Психологическое мотивационное тестирование основано на концептуальных положениях процедуры тестирования и проводится с использованием тестов: изучение мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин); опросник «Словарь» (И. Г. Кокурина); самоактуализационный тест (САТ) – опросник личностных ориентаций Э. Шострома; методика мотивационной структуры личности (Motupe) (В.И. Герчикова); опросник увлеченности сотрудников Q12 (оценка вовлеченности в работу); опросник «Диагностика внутренней и внешней мотивации персонала» и др.

Методиками изучения трудовой мотивации являются: методика определения факторов отношения к труду, методика «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» (С.С. Бубнова), методика диагностики личности «Мотивация к успеху» (Т. Элерса), методика определения мотивационных тенденций, методика определения направленности личности на достижение успеха / избегание неудачи (А.А. Реан), методика оценки мотивации личности (С. Соловьев), методика оценки трудолюбия и работоспособности, методика расчета индекса вовлеченности персонала, опросник для измерения мотивации достижения, опросник для изучения мотивации и потребностей сотрудников, опросник для определения источников мотивации, опросник оценки вовлеченности персонала (Gallup), опросники по методике Элерса, оценка лояльности (шкала Терстоуна), разработка мотивационного профиля, тест оценки мотивации организационного поведения и др. [3].

Заключение. Важным фактором развития социальной сферы является использование действенной системы мотивации специалистов по социальной работе как способа повышения производительности их труда.

Проектирование эффективной модели стимулирования специалистов по социальной работе в учреждениях социального обслуживания основывается на исследованиях глубинных механизмов формирования мотивов и мотивационных тенденций личности. Система мотивации трудовой деятельности специалистов по социальной работе включает: социальную политику Республики Беларусь; социальную защиту и поддержку специалистов социальной сферы; целевой менеджмент на всех уровнях управления; комплексные программы материального стимулирования в учреждениях социальной сферы; редизайн организационной структуры; изменение функций, задач работников с целью обогащения труда, удовлетворенности трудом; делегирование полномочий и др.

Список использованных источников:

1. Ермолич, С. Я. Менеджмент в социально-педагогической сфере : учеб.-метод. пособие / С. Я. Ермолич. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2015. – 196 с.
2. Ермолич, С. Я. Менеджмент в образовании: учеб.-метод. пособие / С. Я. Ермолич. – Минск: Респ. ин-т высш. шк., 2024. – 196 с.
3. Методики изучения мотивации персонала [Электронный ресурс] // HR Portal. – Режим доступа: https://hr-portal.ru/motiv_tools. – Дата доступа: 16.09.2024.