

МОТИВАЦИЯ ТРУДА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКОГО ИНТЕРНАТА

Харченко Полина Викторовна

студент, Курский государственный университет, РФ, г. Курск

Мотивация социальных работников – это процесс побуждения себя и других к активной деятельности, которая имеет общественную значимость для достижения поставленных целей.

Цели должны быть направлены на поддержание здоровья, работоспособности, позитивного настроения, достойного качества жизни тех слоев населения, которые слабо защищены по разным причинам: болезнь по возрасту или от рождения, получение увечья или травмы и др., т.е. людей с ограниченными возможностями.

В условиях развития рыночных отношений в России важное значение имеет мотивация к развитию профессионально важных компетенций, т.е. знаний, умений и навыков заниматься работой, смысл которой заключается в оказании заботы тем, кто не может сам себе помочь.

Современный социальный работник должен обладать технологиями каунселлинга, т.е. руководством по оказанию помощи человеку в разрешении его личных проблем.

Каунселлор (советник) помогает человеку преодолеть жизненные трудности, которые мешали ему в прошлом и в настоящем не дают ему возможности быть уверенным в себе и испытывать минуты радости, а, возможно, и счастья. Такой социальный работник должен обладать знаниями и умениями, а также уметь использовать недирективные подходы к созданию позитивного настроения, условий для того, чтобы человек мог быть предельно открыт, откровенен и имел доверие в решении своих назревших проблем.

Процесс мотивации состоит из мотива, стимула и вознаграждения. Мотивами к развитию профессионально важных компетенций (ПВК) социальных работников обычно выступают – внутреннее желание, потребности, цели и предполагаемые результаты, т.е. это побудительные причины к определенному действию. На мотив обычно влияют ценностные ориентации личности, его характер, культура, условия работы, статус в обществе, полученная квалификация.

Эффективная система управления мотивацией сотрудников социальной сферы должна базироваться на следующих основополагающих принципах.

1. Система мотивации должна учитывать конкретные потребности и мотивационное поведение конкретных людей. Поскольку у различных сотрудников – разные потребности и интересы, индивидуальная форма мотивации сотрудников организации (или малых групп сотрудников) сегодня наиболее результативна.
2. Для того чтобы мотивировать правильно и эффективно – сначала нужно исследовать того, с кем собираешься работать, и мотивировать точно в цель. Для кого-то ведущим окажется мотив честолюбия, для другого – независимости, для третьего – мотив познания и причастности к группе, для кого-то служения людям. То есть в мотивационном менеджменте куда больше не воздействия, а исследования.

Таким образом, для обеспечения эффективного управления мотивацией необходимо исследовать как факторы, влияющие на ее результативность, так и причины мотивационного

торможения. Необходимо постоянно проводить мониторинг потребностей сотрудников и удовлетворенности их трудом.

2. Система мотивации должна быть неразрывно связана с другими элементами кадровой политики (подсистемой формирования, оценки и развития персонала). Так, действенная система поощрения должна базироваться на системе критериев оценки конкретного трудового вклада каждого сотрудника. Соответственно система аттестации и система премирования должны использовать одни и те же критерии. Подсистема развития персонала должна использовать все формы обучения и перспективы развития карьеры, которые оказывают наиболее стимулирующее воздействие на персонал.

3. Система мотивации должна быть построена на оптимизации материальных и моральных стимулов с приоритетным развитием неденежных и нематериальных форм стимулирования, учитывая особенности персонала. Кроме системы материально стимулирования в организации должна быть разработана дополнительная система нематериальной мотивации сотрудников, ориентированная на удовлетворение их психологических, внеэкономических, но тоже очень важных и значимых потребностей.

4. Учитывая возросшие возможности руководителя организации при формировании размера оплаты труда конкретного сотрудника в связи с переходом на новые условия оплаты труда, для уменьшения субъективизма в подходе к конкретному работнику система морального и материального поощрения должна быть построена на объективных критериях, учитывающих взаимосвязь между вкладом работника, его оценкой и последующим вознаграждением.

5. Самая типичная ошибка кадрового менеджмента - создание слишком жесткой системы мотивации, жесткой и единообразной. Очень важно, чтобы попытки удовлетворить мотив человека, удовлетворяло самого этого человека. Мотивация должна быть честной, и она должна быть естественной, а система поощрения гибкой и индивидуальной.

6. Использование определенных приемов, способов и методов мотивационного воздействия должно быть основано на следующих психологических принципах:

- положительное подкрепление эффективнее и конструктивнее отрицательного, особенно в долгосрочной перспективе;
- непредсказуемые и нерегулярные поощрения стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;
- поощрение должно быть конкретным и безотлагательным, чем больше временной интервал, тем меньше эффект;
- большие и редко кому достающиеся награды обычно вызывают зависть, небольшие и частые - удовлетворение.;

7. Система поощрения должна быть прозрачна и понятна каждому сотруднику.

Список литературы:

1. Семенова Д.В. Мотивация к труду социальных работников // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2017. № 16-1. С. 23
2. Супрун Н. Г. Проблема формирования и развития управленческой компетентности специалистов социальной сферы // Наука и современность, 2014. № 27. С. 79