

Демидова Татьяна Евгеньевна

д-р ист. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

О ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ И ПУТЯХ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Аннотация: развитие системы мотивации сотрудников позволяет повысить эффективности труда и надлежащим образом организовать его. В статье проводится анализ форм мотивации специалистов социальной сферы. Автор приходит к выводу, что необходимо применять различные методы мотивации, которые включают в себя, как моральные, так и материальные. Нематериальное стимулирование состоит из различного рода духовных, психологических, социальных и эстетических потребности работника. Только грамотное сочетание этих видов мотивирования будет являться залогом успешного руководства и улучшит качество предоставляемых услуг.

Ключевые слова: система, мотивация, эффективность, труд, формы, методы мотивации, руководство, качество услуги.

Мотивация персонала учреждений системы социальной защиты населения является более сложным элементом из-за специфики своей деятельности. Развитие системы мотивации позволяет повысить эффективности труда работников социальных служб и надлежащим образом организовать его. Это будет способствовать лучшему выполнению своих профессиональных обязанностей работниками и, соответственно, будет способствовать повышению эффективности деятельности учреждений системы социальной защиты населения.

На данный момент в обществе идет активный процесс модернизации системы учреждений социальной сферы, в частности, появляются новые источники и механизмы финансирования социальных учреждений, появляются и развиваются платные услуги, активно идет процесс развития механизмов частно-государственного партнерства. На первое место выходит человеческий капитал, то

есть, непосредственно интеллектуальные, а также личностные особенности и способности работников [2]. А сама система трудовой мотивации постепенно начинает занимать лидирующие позиции играть в экономических отношениях.

Выделяют следующие особенности трудовой мотивации работников социальной сферы [7].

Во-первых, работники социальной сферы имеют гуманистическую направленность своей деятельности. У работников социальной сферы должна быть хорошо развита мотивационно-ценностная сфера личности, то есть, они всегда должны придерживаться этических норм, быть добрыми, тактичными и справедливыми по отношению к людям.

Во-вторых, людям, работающим в системе социальной защиты, постоянно приходится сталкиваться с социально слабыми группами людей (инвалиды, многодетные семьи, пенсионеры, безработными и т. д.). Все это приводит к повышенным эмоционально-психологическим нагрузкам, на фоне чего может развиваться стресс.

В-третьих, часто в социальной сфере наблюдается ненормированный рабочий день. Это отрицательно сказывается как на эффективности трудовой деятельности социального работника, так и коллектива в целом [1]. Впоследствии это может привести к профессиональному выгоранию.

В-четвертых, несмотря на социальную значимость данной профессии и особый характер труда, заработная плата работников социальной сферы довольно низкая. Это, конечно, негативно влияет на мотивацию работников данной сферы, снижает эффективность работы и отрицательно сказывается на качестве предоставляемых услуг [6].

В связи с этим, стимулирование труда является важной составляющей обеспечения эффективности деятельности организации. Выделяют два способа стимулирования труда персонала: материальное и нематериальное.

Материальное стимулирование включает в себя совокупность разнообразных материальных благ, которые получают работники за свой вклад в деятельность социальной службы при помощи своего труда. Материальное стимулирование бывает двух видов: денежное и неденежное стимулирование [3, с. 192].

Материальное денежное стимулирование включает в себя:

- заработную плату – то есть, непосредственно сама оплата труда, включая основную и дополнительную (различного рода премии, доплаты, надбавки);
- подарки организации своим работникам;
- покрытие организацией расходов работников как делового, так и личного характера.

Разумеется, заработная плата играет главную роль в системе материального стимулирования, так как она является основным источником доходов.

Материальное денежное стимулирование представляет собой материальную ценность и значимость. Но, как правило, в организациях социальной сферы оно выражено в виде социального пакета – различных льгот и компенсаций.

Льготы и компенсации бывают двух основных видов:

- их выплату гарантирует и обеспечивает государство;
- организация из своих средств предоставляет их своим работникам.

Что касается материального не денежного стимулирования, то к нему относятся [3, с. 212]:

1) стимулы, которые дополняют условия труда работников:

- оплата мобильной связи;
- возмещение оплаты проезда до работы и до дома, либо предоставление служебного транспорта;
- предоставление ноутбука и различного рода ЭВМ.

2) социальные стимулы:

- предоставление ДМС;
- организация и оплата питания;
- программы негосударственного пенсионного обеспечения;
- оказание материальной помощи сотрудникам;

- оплата занятий в фитнес-клубе.

3) индивидуальные стимулы:

- оплата обучения, различных курсов и тренингов;
- предоставление служебного жилья, либо оплата его стоимости;
- предоставление путевок на курорты сотрудникам и членам их семей;
- помощь в предоставлении кредитов.

4) стимулы, которые связаны со статусом и имиджем работников:

- дополнительное медицинское страхование членов семей сотрудников;
- предоставление служебного автомобиля;
- организация или возмещение стоимости отдыха работникам и их семьям.

Таким образом, с помощью материального стимулирования работник социальной сферы может наиболее полно раскрыть и проявить свой трудовой потенциал, что, в свою очередь, приведет к эффективной деятельности организации.

Система мероприятий, которая направлена на увеличение работоспособности сотрудников и улучшение обстановки в коллективе представляет собой нематериальное стимулирование. Оно состоит из различного рода духовных, психологических, социальных и эстетических потребности работника.

Таким образом, нематериальное стимулирование может состоять из морального, организационного и стимулов, связанных с предоставлением дополнительного свободного времени.

Моральное стимулирование работников подразумевает под собой использование стимулов, которые затрагивают общественное признание и тем самым повышают престиж работника, регулируя его поведение в процессе трудовой деятельности [5].

Моральное стимулирование работников может осуществляться следующими способами:

1) официальное награждение лучших работников и выражение признания их заслуг;

2) проведение периодического информирования работников – различные собрания, совещания и показ презентаций успешных проектов; возможна организация внутренних СМИ;

3) организация корпоративных мероприятий, таких как: корпоративные праздники, конкурсы и мастер-классы.

4) регулирование отношений в самом коллективе, например:

- грамотный подбор персонала, обучение и аттестация работников;

- использование демократического стиля руководства;

- необходимо учитывать фактор психологической совместимости работников внутри отделов;

- использование различных социально-психологических методов, которые научат сотрудников более эффективному взаимодействию и т. д.

При следующем методе – организационном стимулировании – поведение работника регулируют при помощи чувства удовлетворённости трудом.

К методам организационного стимулирования работников социальной сферы относятся:

1) непосредственное улучшение условий труда, рациональная организация труда, а также расширение его содержательности;

2) предоставление возможности работникам принять участие в управлении организацией. Это можно осуществить при помощи ротации, делегирования полномочий, организации обратной связи и т. д.;

3) управление карьерой – включает в себя поиск и поддержку талантливых работников, а также повышение квалификации или профессиональное переобучение сотрудников;

4) организация и проведение различных трудовых соревнований – конкурсы, ярмарки мастеров, проведение мастер-классов и т. п.

Работников социальной сферы можно стимулировать рабочим временем, то есть, давать возможность работнику реализовывать не только свои профессиональные интересы, но и успевать в семье, хобби и отдыхе. Таким образом, выше-приведенные материальные и нематериальные стимулы должны дополнять друг

друга и представлять собой единую эффективную систему мотивации работников социальной сферы. Мотивация является одним из основных показателей готовности работников социальной сферы к эффективному осуществлению своих профессиональных обязанностей. Она обеспечивает грамотное и оптимальное использование ресурсов и раскрывает уже имеющийся кадровый потенциал [4].

Таким образом, учреждения социальной защиты для создания эффективной мотивации своих сотрудников могут использовать в своей практике опытом коммерческих организаций [9]. Бюджетные учреждения социальной защиты представляют собой особую сферу, к которой нельзя полностью применить методы рыночной экономики [8]. Поэтому для того, чтобы работники социальных служб эффективно работали, необходимо применять различные методы мотивации, которые включают в себя, как моральные, так и материальные. Только грамотное сочетание этих видов мотивирования будет являться залогом успешного руководства и улучшит качество предоставляемых услуг.

Список литературы

1. Беляева О.В. Формирование стрессоустойчивости у сотрудников социальной службы (программа семинара-тренинга) / О.В. Беляева // *Работник социальной службы*. – 2017. – №7. – С. 104–107.

2. Борисова Н.Н. Инновационно-ориентированные мотивационные стратегии управления персоналом / Н.Н. Борисова // *Кадровик*. – 2014. – №1. – С. 87–93. EDN SNHFBZ

3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2015. – 528 с. EDN URXBSZ

4. Маник С.А. Мотивация труда работников сферы социального обслуживания населения / С.А. Маник // *Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. LIV междунар. студ. науч.-практ. конф.* – 2019. – №6 (54) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://sibac.info/archive/guman/6\(54\).pdf](https://sibac.info/archive/guman/6(54).pdf) (дата обращения: 17.11.2019).

5. Маркелов С.М. Профессиональная мотивация специалиста в системе развития персонала / С.М. Маркелов // Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы международной науч.-практ. конф. (20–21 ноября 2011 года). – Пенза, 2011.

6. Новикова К.Н. Управление системой социальной защиты населения в условиях формирования новой социально-экономической среды в России / К.Н. Новикова. – М., 2017. – С. 28.

7. Папанов С.В. Особенности трудовой мотивации социальных работников / С.В. Папанов, В.В. Савченко // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – №5–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eduherald.ru/ru/article/view?id=12861> (дата обращения: 25.01.2021). EDN TVZZRR

8. Разработка рекомендаций по созданию эффективной системы мотивации персонала организации / Российская Академия Естествознания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2014/434/636> (дата обращения: 19.05.2020).

9. Фирсов М.В. Стандартизация профессиональной деятельности специалистов по социальной работе с семьей: зарубежный опыт / М.В. Фирсов, И.В. Наместникова, Е.Г. Студенова [и др.] // Вестник Московского государственного областного университета. Серия Психологические науки. – С. 93–106.