

Е.А. МУРАШКО, Т.Э. ЛЕБЕДЕВА

Могилев, МГУ имени А.А. Кулешова

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Изучение трудовой мотивации позволяет, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации. Мотивы трудового поведения постоянно изменяются под влиянием множества факторов (групповых, экономических, организационно-управленческих, социальных, личностных, профессиональной деятельности). Они создают определенный мотивационный фон, с учетом которого и должен строиться процесс мотивирования социального работника. Руководителям организации следует подбирать такие методы мотивации, которые будут учитывать индивидуальные качества специалиста, стимулировать его к эффективной трудовой деятельности и заинтересованности в положительном результате труда. В частности, это касается специалистов по социальной работе, которые получают достаточно низкую заработную плату, часто подвергаются стрессовым ситуациям, эмоциональному выгоранию и т. д. Анализ научной литературы показал, что исследования, изучающие мотивацию трудовой деятельности специалистов социальной сферы, единичны.

Нами была проведена диагностика мотивации социальных работников на базе Центра социального обслуживания населения Ленинского района г. Могилева (далее – ЦСОН). В тестировании приняли участие 102 чело-

века: 12 специалистов по социальной работе, 83 социальных работника, 7 заведующих отделениями. Возрастная категория испытуемых от 22 до 60 лет. Высшее образование имеют 23 человека, среднее специальное – 79.

Основным диагностическим инструментом стала методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи и П. Мартин), позволяющая выявлять факторы мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворенности выполняемой работой [1]. Результаты проведенного тестирования изначально были обработаны для всей выборки в целом. Далее мы проанализировали значимость мотивационных факторов по возрасту испытуемых, а также по занимаемой должности в организации.

Наиболее значимым для респондентов является мотив «самосовершенствование» (возможность ставить и достигать высокие цели в работе). Следующий по значимости фактор – «взаимоотношения» (потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения в коллективе, желание значительной степени доверительности). На третьем месте в мотивации работников стоят «социальные контакты» (общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами). За ними следует мотив «разнообразия», характеризующий перемены и стимуляции, стремление избежать рутинности в работе. Результаты тестирования указывают тенденцию сотрудников ЦСОН всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям. Мотив «условия работы» обозначает потребность в комфортной окружающей обстановке. На шестом месте находится «интересная и полезная работа» (задача руководителя состоит в организации деятельности таким образом, чтобы работники могли воспринимать ее как интересную и полезную, иначе выполнять свои обязанности они будут не в полную силу). Еще один мотив – «достижения в процессе профессиональной деятельности». Сотрудники, стремящиеся к достижениям, могут добровольно вызваться работать сверхурочно. Восьмое место занимает фактор «признание». Мотивация таких людей состоит в удовлетворении подобной потребности различными средствами – от устной благодарности до материального поощрения. Следующим по значимости стал мотив «структурирование работы». Люди с высокой потребностью в структурировании работы должны точно знать, что от них требуется. Они желают знать правила, быть уверенными, что четко выполняют все положенные производственные процедуры. Мотивационный фактор «креативность» связан с нетривиальными, почти спонтанными идеями и систематической разработкой новых вариантов видения старого. Одним из самых незначительных факторов сотрудники Центра социального обслуживания населения выбрали «высокий заработок и материальное поощрение». Низкое значение данного

фактора указывает на то, что деньги не являются одним из важнейших мотивационных факторов для сотрудников ЦСОН. Наименее значимым мотивом оказалась «потребность во власти и влиятельности».

Сопоставление значимости мотивационных факторов для различных возрастных категорий (20–30, 30–40, 40–50, 50–60 лет) показало, что для респондентов всех возрастов самым значимым фактором стало «самосовершенствование» (личностное развитие). Наименее значимым фактором является «власть и влиятельность». Это говорит о том, что самосовершенствование как сложный процесс самоизменения продолжается на протяжении всей жизни человека. Значимость остальных десяти факторов варьировалась у разных возрастных категорий. Так, «социальные контакты» и «достижения» приоритетны для возрастной категории 20–30 лет. Для возрастной категории 40–50 лет важнее, чем для других, такой фактор, как «разнообразие в работе». «Признание заслуг» важнее для возрастных категорий 30–40 и 50–60 лет, а для категории 40–50 важнее, чем для других, «структурирование работы».

Проведенный анализ значимости мотивационных факторов для таких должностей, как специалист по социальной работе, социальный работник и заведующий отделением, позволил сделать следующие выводы. Так, сотрудники разных должностей выбрали наиболее значимым фактором для себя «самосовершенствование», в то время как наименее значимым стал фактор «власть и влиятельность». Это говорит о следующем: люди независимо от своей должности стремятся к самосовершенствованию, самопознанию, развитию своей личности. Также различия в статусе не сказались и на выборе наименее значимого фактора, никто из опрошенных не считает для себя важным мотиватором власть, превосходство над другими людьми, соперничество.

Исследование с помощью методики «Мотивационный профиль» позволило нам выявить наиболее и наименее значимые мотивационные факторы для социальных работников, однако оно не дает информации о степени удовлетворенности мотивационных потребностей. Для решения этой задачи мы разработали анкету «Особенности трудовой мотивации».

Анкетирование показало, что большинство респондентов недовольны уровнем своей заработной платы, в то время как по результатам методики «Мотивационный профиль» материальное вознаграждение являлось наименее значимым фактором. Испытуемые затруднились ответить на вопрос по поводу удовлетворенности разнообразием в работе. Их вполне устраивает режим работы, самостоятельность, которую можно проявить в процессе трудовой деятельности, возможность продвижения по службе, условия работы, отношения в коллективе, признание заслуг и достижений, возможность личностного развития и отношения с непосредственным руководителем.

В ходе анкетирования выяснено, что на трудовую активность специалистов в большей степени влияют такие факторы, как личностное развитие, режим работы, отношения с коллегами, размер заработной платы и санитарно-гигиенические условия труда. По результатам методики «Мотивационный профиль» все эти факторы, кроме такого, как «материальное вознаграждение», также оказались важны.

Самыми важными характеристиками работы респонденты считают: возможность личностного роста, благоприятный психологический климат в коллективе, комфортные условия труда, высокую заработную плату и возможность профессионального роста. В качестве наиболее значимых видов стимулирования труда респонденты назвали: доплаты (премии, вознаграждения), бесплатную или частичную оплату обеда, оплату проезда, обучение (курсы, семинары, тренинги), бесплатную или частичную оплату путевок.

Таким образом, большинство специалистов ЦСОН удовлетворены своим трудом, однако не отрицают, что стимулирование трудовой мотивации им необходимо. Также стало очевидным, что материальное вознаграждение, вопреки результатам исследования с помощью методики «Мотивационный профиль», все же имеет значение для специалистов. Расхождение данных результатов вероятнее всего обусловлено феноменом социальной желательности со стороны респондентов в процессе прохождения методики «Мотивационный профиль».

Результаты исследовательской и аналитической работы на базе Центра социального обслуживания населения Ленинского района г. Могилева явились основанием для разработки программы мотивирования трудовой деятельности социальных работников. Реализация разработанной программы осуществляется в три этапа, на каждом из которых определены цель, содержание деятельности, ответственные лица и сроки проведения работы. В рамках первого этапа было определено актуальное состояние трудовой мотивации специалистов учреждения ЦСОН. В рамках второго этапа разработаны и реализованы мероприятия, направленные на повышение трудовой мотивации. Третий этап предполагает оценку эффективности реализации программы в соответствии с поставленными целью и задачами.

Список использованной литературы

1. Ричи, Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие : пер. с англ. / Ш. Ричи, П. Мартин ; под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.