

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ВИД НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

В статье представлены виды мотивации профессиональной деятельности специалистов по социальной работе в учреждениях социального обслуживания населения. Особое внимание уделено нематериальным видам мотивации труда, в частности повышению квалификации специалистов. Представлены результаты исследования развития профессиональных компетенций путем мотивации как функции управления. Автором представлен обзор понятия повышения квалификации и его положительное влияние на развитие профессиональных компетенций специалистов.

Ключевые слова: социальная работа, мотивация, нематериальная мотивация, специалист по социальной работе, курсы повышения квалификации.

Социальная работа как профессиональная деятельность – это сложная, эмоционально нагруженная деятельность, предъявляющая к специалисту особые требования: способность рефлексировать и умение оптимально регулировать свою работу при решении трудностей, с которыми сталкиваются не только сам специалист, но и их подопечные. Деятельность специалиста по социальной работе весьма ответственна, поскольку он оказывает влияние и на другие общественные институты, и на окружение, и на судьбу клиента. В представлении специалистов по социальной работе, окружающее общество недооценивает всю сложность их миссии и не замечает, какой драгоценный дар они приносят своим подопечным – собственные чувства, прежде всего, чувство сострадания.

Специфика деятельности специалиста по социальной работе в учреждениях социального обслуживания населения требует высокого уровня компетентности, который формируется посредством профессиональной подготовки в данной области в процессе теоретической и практической деятельности. Уровень сформированности профессиональных компетенций определенного специалиста является результатом его самосовершенствования и самореализации в процессе непрерывного образования и деятельности. Профессиональное становление специалиста по социальной работе, как отмечают многие исследователи (Аленикова С.М. [1], Захаров М.Л. [4], Павленок П.Д. [7] и другие), это непрерывный и профессионально-ориентированный процесс целостного развития образовательной, практической и исследовательской деятельности специалиста по социальной работе, направленный на формирование у специалиста профессиональных компетенций и личностных качеств, адекватных квалификационным стандартам и этическим характеристикам профессии.

Мотивация занимает ведущую роль в структуре поведения личности и считается одним из ключевых понятий, которое применяется для объяснения профессиональной деятельности в целом. Высокий уровень мотивации к труду способствует полноценному применению возможностей и квалификации сотрудников. От высокого уровня мотивации зависит не только социальная и творческая активность и инициатива специалистов, но и конечные результаты организаций в их многогранной социально-экономической деятельности, в том числе и в области оказания услуг населению учреждениями социального обслуживания.

Государство мотивирует сотрудников помогающих профессий, связанных с постоянными затратами психоэмоциональных сил, различными надбавками. Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 1 октября 2012 г. № 428 установлены две доплаты специалистам по социальной работе - за специфику работы в размере 100% оклада и за работу с особыми категориями граждан в размере 15% оклада [8].

Однако многие руководители полагают, что для мотивации сотрудников в сфере социального обслуживания населения достаточно материального вознаграждения. Подобный подход зачастую является безуспешным, так как нематериальная мотивация оказывает гораздо более действенное влияние на персонал учреждения. Теория Маслоу А. утверждает, что материальная мотивация способна удовлетворить лишь низшие потребности человека, отсюда ее непродолжительность, то есть повышение заработной платы или конкретные денежные поощрения лишь на краткосрочный срок

сможет повысить эффективность деятельности сотрудника. Нематериальная мотивация имеет возможность воодушевлять специалистов более длительное время, так как ориентирована на удовлетворение высших потребностей личности – стремление к саморазвитию, желание реализации потенциала, чувство собственного достоинства и почтение со стороны окружающих [9].

Дмитриева Т.А. предлагает основные виды нематериальной мотивации:

1. Психологическая мотивация. Основа психологической мотивации - это взаимодействие и общение. При этом необходимо понимать, что это не просто общение на равных, а общение, построенное на взаимном уважении, на необходимой субординации между руководителем и подчиненными. Немаловажно, чтобы руководящий понимал своих сотрудников и принимал во внимание личные потребности каждого из них, шел на встречу в определенных личных вопросах, но при этом, не забывал о необходимой дисциплине и соблюдении дистанции.

2. Моральная мотивация. Работники учреждения должны быть морально удовлетворены, то есть ощущать и осознавать, что их работа оценена по достоинству. Достичь этого возможно посредством различных поощрений за достижение тех или иных успехов. При этом, в качестве поощрения можно использовать как материальные блага, так и нематериальные, главное, чтобы сотрудники понимали, за что их поощряют. Отличным примером моральной мотивации может послужить публичное признание заслуг отдельных работников, к примеру - официальное собрание с целью вручения грамот, знаков отличия и т.д.

3. Организационная мотивация - заключается в организации рабочего места, места отдыха, столовой или обеденной комнаты, возможно, даже спортивных залов и других помещений, способных гарантировать комфортное пребывание сотрудников на работе.

4. Социальная мотивация. Самым простым примером такой мотивации являются периодические бесплатные курсы по повышению квалификации, обучающие курсы. Также социальной мотивацией может быть и открытость, прозрачность в вопросе карьерного роста, то есть если руководитель конкретно объясняет за какие заслуги, в течение какого периода времени и прочие детали возможности роста по карьерной лестнице, тогда сотрудник оказывается, действительно, готов и замотивирован выполнять эти требования и условия, тем самым повышая продуктивность и качество своей работы [3].

Все эти методы нематериальной мотивации могут быть применены как по отдельности, так и объединены.

В 2018 году на базе КЦСОН Октябрьского района г. Ижевска было проведено исследование по развитию профессиональных компетенций специалистов путем функции мотивации. В исследовании приняло участие 17 человек. По результатам анкетирования было выявлено, что большинство 94,1% (16 человек) ответили, что материальная мотивация отсутствует, а нематериальная их особо не интересует. По мнению большинства 82,4% (14 человек) специалистов у них на достаточно высоком уровне сформированы профессиональные компетенции, только 17,6% (3 человека) специалистов хотели бы повысить свой профессиональный уровень путем повышения квалификации.

По мнению автора наиболее оптимальный вариант повышения профессиональных компетенций является совокупность видов нематериальной мотивации. Уделим особое внимание повышению квалификации специалистов по социальной работе как одному из методов трудовой мотивации.

Для определения сущности повышения квалификации рассмотрим данное понятие с различных точек зрения. В соответствии со Федеральным законом от 29 декабря 2019 года ФЗ № 273 «Об образовании Российской Федерации» (ст. 76) повышение квалификации, реализующееся в рамках дополнительного профессионального образования, направлено на развитие и (или) получение новой компетенции, которая необходима для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации» [10].

Кибанов А.Я. рассматривают понятие «повышение квалификации» как профессиональную подготовку работников, включающую совершенствование профессиональных компетенций в связи с повышением в должности или изменениями квалификационных требований к профессии [6].

Гольдберг А.С. понятие «повышение квалификации» определяет с точки зрения улучшения знаний специалистов в связи с повышением в должности, повышения уровня квалификации и решения задач, связанных с профессией, при помощи инновационных методов и технологий [2].

Согласно Кабушкину Н.Л. понятие «повышение квалификации» это профессиональное развитие, профессиональная подготовка человека. В основе повышения квалификации, по мнению

автора, лежит профессиональная компетентность, которая дополняется методической, социальной и личной компетентностью [5].

Таким образом, повышение квалификации работников - это системное и целенаправленное совершенствование профессиональных компетенций (знаний и навыков) на основе инновационных технологий и обогащения передового профессионального опыта.

При правильном подходе курсы повышения квалификации могут стать одним из существенных факторов нематериальной мотивации, что позволит руководителю полностью решить проблему недостаточной грамотности специалистов, к примеру, в законодательной части или использования современных технологий. На практических групповых занятиях существует возможность решать ситуационные задачи на решение трудностей, с которыми сталкиваются клиенты. Своевременное и высококачественное повышение квалификации специалистов позволяет расширить диапазон теоретических знаний и практических навыков, что напрямую связано с эффективностью работы не только отдельных специалистов, но и отделений, и учреждения в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аленикова С.М. Мониторинг результативности оказания социальных услуг как технология управления по результату в сфере социального обслуживания // Социальное обслуживание. 2005. №2. С. 34-39.
2. Гольдберг А.С., Англо-русский энергетический словарь / А.С. Гольдберг. - М.: РУССО, 2006. 1184 с.
3. Дмитриева Т.А. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации // Вопросы науки и образования. 2018. №23 (35). [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-metodov-nematerialnoy-motivatsii-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 08.05.2020).
4. Захаров М. Л. Право социального обеспечения России / М. Л. Захаров, Э. Г. Тучкова. Москва: БЕК, 2002. 560 с.
5. Кабушкин Н.Л. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.Л. Кабушкин - 5-е изд., стереотип. - Мн.: Новое знание, 2002. 336 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: история и современность. - Москва: Научная мысль, 2015. - 240 с.
7. Павленюк П.Д. Основы социальной работы. Москва: Инфра, 2007. 216 с.
8. Постановление Правительства УР от 1 октября 2012 г № 428 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Удмуртской Республики» // Гарант. [Электронный ресурс] URL: <https://base.garant.ru/15818505/> (дата обращения: 08.05.2020).
9. Савченко Т.С. Сущность теории мотивации Абрахама хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях // Проблемы науки. 2017. №3 (16). [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-teorii-motivatsii-abrahama-horalda-maslou-i-ee-prakticheskoe-primenenie-na-rossiyskih-predpriyatiyah> (дата обращения: 08.05.2020).
10. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Консультант Плюс. - [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 08.05.2020).

13.05.2020

R.S. Zinnatullina

PROFESSIONAL DEVELOPMENT AS A TYPE OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF SOCIAL WORK SPECIALISTS

Annotation: The article presents the types of motivation for professional activities of specialists in social work in social service institutions. Special attention is paid to non-material types of labor motivation, in particular professional development. The results of research on the development of professional competencies through motivation as a managerial function are presented. The article presents an overview of the concept of professional development and its positive impact on the development of professional competencies of specialists.

Keywords: social work, motivation, non-material motivation, social work specialist, advanced training courses

Зиннатуллина Раина Султановна,
Магистр 2 курса очного отделения
специальности социальная работа

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный
университет»
426034, Россия, Удмуртская Республика, г. Ижевск,
ул. Университетская, 1.

E-mail: shereuzheva.rs@gmail.com

Zinnatullina Alina Sultanovna,
Studies at MA level
specialties social work

Udmurt state University
426034, Russia, Udmurt Republic, Izhevsk,
1 Universitetskaya street.

E-mail: shereuzheva.rs@gmail.com