

УДК 65

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ
ТРУДА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ:
ПРОБЛЕМЫ И СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ***А.Ф. Галкина, С.Б. Смирнова*

Донской государственный технический
университет, Ростов-на-Дону, Российская
Федерация

galkinasasa@mail.ruswetlanaborisowna@yandex.ru

На основе изучения теоретических аспектов и практического опыта стимулирования и мотивации персонала социального учреждения вырабатываются и обсуждаются практические рекомендации по совершенствованию процесса управления для повышения работоспособности и достижения высоких результатов работы.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, социальная защита, управление, сотрудники, персонал, рекомендации, совершенствование.

Введение. Совершенствование системы стимулирования персоналом в социальных учреждениях является актуальным, так как в социальном обслуживании населения России имеется множество недостатков. Решением может быть рациональное использование кадрового потенциала.

Размытые границы профессиональной подготовки, отсутствие достаточного количества технологий решения профессиональных проблем, неопределенность способов оценивания персонала приводит к неравномерному распределению труда работников, что снижает их работоспособность и стремление к совершенствованию.

На сегодняшний день не утратили своей актуальности следующие проблемы в системе социальной работы: низкая заработная плата, высокая степень опасности, тяжелые условия труда, большая физическая и психическая нагрузка. Это влечет за собой текучесть кадров, недостаток молодых специалистов, низкий уровень профессионализма и пр.

Все процессы в кадровой работе организации требуют рационального и четко спланированного управления, разработки стимулов для совершенствования. Точная организация этих процедур в дальнейшем повышает профессиональные возможности сотрудников учреждения, уменьшает число увольнений и повышает престиж организации.

Заработная плата и другие формы поощрения выполняют важную социальную и морально-воспитательную функцию, поскольку сотрудники видят в них главный критерий справедливости оценки их навыков и умений в дальнейшей работе.

UDC 65

**MOTIVATION AND INCENTIVENESS OF
THE WORK OF SOCIAL WORKERS:
PROBLEMS AND METHODS OF SOLVING***A.F. Galkina, S.B. Smirnowa*

Don State Technical University Rostov-on-Don,
Russian Federation

galkinasasa@mail.ruswetlanaborisowna@yandex.ru

The article provides a comprehensive analysis of ways to stimulate and motivate employees of social institutions to improve efficiency and achieve high results. Recommendations are proposed for improving the management of employees. The object of the study is the motivation of staff in social service organizations. The aim of the work is to study the theoretical aspects and practical experience of stimulating and motivating the management of the personnel of the social institution, and on the basis of the analysis of this experience, formulate recommendations for its improvement.

Keywords: motivation, stimulation, social protection, management, employees, staff, recommendations, improvement.

Целью статьи является разработка рекомендаций по совершенствованию способов мотивации и стимулирования работников социальных учреждений.

Для решения данных проблем были поставлены следующие задачи:

- 1) Изучение теоретических основ мотивации и стимулирования персонала в учреждениях социальной защиты;
- 2) Разработка способов мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников социального учреждения;
- 3) Создание необходимых рекомендаций по совершенствованию работы персонала социального учреждения.

Понятие и сущность мотивации и стимулирования в трудовой сфере деятельности.

Главным отличием управления персоналом при переходе к рыночной экономике является повышенная роль личности сотрудника. Проблемы, связанные со стимулированием труда сотрудников социальной сферы, сложившиеся в нашей стране, открывают как большие возможности, так и создают препятствия для работника в плане его совершенствования. Это означает, что сегодня имеет место крайне широкая степень неопределенности в жизни каждой личности. Сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей персонала, обеспечить полное и эффективное использование трудовых ресурсов для быстрого решения поставленных задач. Отсюда следует, что понятие «мотивация» — это процесс сознательного выбора гражданином того или иного типа поведения в результате окружающих воздействий.

Изменить отношение людей к работе в законодательном порядке нельзя, потому что это естественный долговременный процесс. Это возможно изменить, если точно определить ситуацию и учитывать сопутствующие причины торможения. Исходя из этого, целесообразно выделить и разработать способы стимулирования и мотивации трудовой деятельности.

Материальное стимулирование трудовой деятельности. Поставленные проблемы анализа системы подбора персонала подразумевают выделение способов повышения эффективности работы всех сотрудников социальной сферы. [1]. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников социальных учреждений предполагает создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая специальные, заранее закрепленные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения важных и социально обусловленных потребностей работника социального учреждения, формирования у него стимула труда.

В трудовом законодательстве РФ размер материального поощрения определяется с учетом результатов работы сотрудника, длительности его непрерывного стажа работы в учреждении. Документ о выплате премий утверждается администрацией организации и согласуется с выборным профсоюзным органом (если он есть), а сами они выдаются после подсчитывания результатов хозяйственной деятельности.

Премия считается вознаграждением, поскольку она выплачивается лишь в редких случаях, когда сотрудник перевыполняет план, отличается в организаторских способностях, постоянно проявляет себя как инициативный работник и т.д. В частности, личную премию разумно выплачивать один раз в год, потому что это будет более ощутимо, иначе она будет аналогична заработной плате и может лишиться своей исключительности. Отсюда следует вывод о том, что премирование мотивирует работников больше, чем ежемесячные выплаты заработной платы.

Система денежных выплат призвана обеспечить большинству работников желаемый уровень дохода при условии качественного выполнения своих обязанностей и точного

выполнения плана. Удовлетворенность материальным положением, его справедливым распределением стимулирует инициативу, формирует у сотрудников чувство ответственности, увеличивает кадровый состав учреждения [2].

Нематериальное стимулирование персонала. Нематериальные льготы могут иметь важное значение в продвижении сотрудников по карьерной лестнице, в формировании отношения сотрудника к организации. Во многих случаях такие льготы эффективней материальных. Люди предпочитают работать на работодателя, который заботится о служащих.

Одним из главных факторов является стимулирование работников свободным временем. Его конкретными составляющими являются сокращенный рабочий день или продолжительный отпуск; скользящий или гибкий график, которые делают режим работы более удобным для человека, что позволяет заниматься и другими делами; предоставление отгулов за преждевременное выполнение плана, что пока не получило на сегодняшнем российском рынке труда нужного распространения.

В любом учреждении немаловажно организационное стимулирование. Оно включает в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в организационном процессе, которое предполагает, что они имеют право голоса при решении ряда проблем, в частности, социального характера. Важную роль играет стимулирование персонала к приобретению новых знаний и умений, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придает им уверенность в будущем. Стимулирование накоплением содержания труда заключается в отдалении от сотрудников более полной, важной, интересной, лично-значимой работы, соответствующей их интересам и способностям, с широкими перспективами карьерного роста, дающей возможность проявить творческие способности, осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда, когда каждый по возможности должен быть сам себе шефом [3].

Морально-психологические методы стимулирования будут содержать в себе следующие основные компоненты.

Создание условий, при которых сотрудники испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с поставленными перед ними задачами, причастность к ним, собственную ответственность за их результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для кого-то.

Присутствие вызова, соперничества, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои лучшие качества, выразить себя в труде, в его результатах, иметь доказательства того, что он может сделать важные для компании действия. Например, отличившиеся работники получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, что дает им возможность ощутить свою значимость.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде и другие достижения вознаграждаются объявлением благодарности, ценным подарком, почетной грамотой, занесением в Книгу почета и на Доску почета. Правилами внутреннего распорядка могут быть предусмотрены и другие поощрения, например, почетные звания своей организации [4].

За особые трудовые заслуги работников представляют к поощрению, награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и лучших по данной профессии.

Важно отметить то, что морально стимулирует так же атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам; внимательное

отношение со стороны руководства и коллег по работе

Заключение (выводы). В настоящее время в учреждениях социального обслуживания стоит множество кадровых проблем, таких как недостаточное количество квалифицированных работников, неорганизованное проведение подготовки повышения квалификации и переподготовки работников социального обслуживания, невысокая зарплата, нехватка перспективных молодых специалистов, текучесть кадров. Важно помнить о том, что профессия социальных работников не столь перспективна среди молодых людей, развивается профессиональный стресс у работников социальной сферы, отсюда вытекает чувство разочарования в работе, развивается синдром профессионального выгорания и общей деформации личности сотрудников.

Вышеперечисленные проблемы показывают то, что сегодня необходимо создать мотивационные программы по улучшению качества работы в учреждениях социального обслуживания.

Применение мотивационных рекомендаций, в частности организационное стимулирование, морально-психологические методы стимулирования, мотивация свободным временем, а так же материальное стимулирование, должно благополучно повлиять на улучшение эффективности работы персонала, что в свою очередь повлияет на качество кадрового состава учреждения, удовлетворенность персонала, и, как следствие улучшение качество предоставляемых услуг.

Библиографический список.

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. — Нижний Новгород: НИМБ., 2009. — 607 с.
2. Рак, Н.Г. Менеджмент в социальной сфере / Н.Г. Рак — Москва: 2011, — 204 с.
3. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин — Москва: ЮристЪ, 2011. — 495 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. Закон: [утв. Государственной Думой 30.12.2001 г.] // Трудовой кодекс РФ. — 2017. — 54 с.