

**МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**
**MOTIVATIONAL ASPECTS OF PROFESSIONAL
ACTIVITIES IN THE FIELD OF SOCIAL PROTECTION
OF THE POPULATION**

В.И. Корф

Московский городской университет управления Правительства Москвы

V.I. Korf

Moscow city University of management of Moscow Government

Представлены социально-психологические аспекты мотивации профессиональной деятельности работников в сфере социальной защиты.

A presentation of social-psychological aspects of motivation for professional activity of workers in the sphere of social protection is the purpose of the given article.

Ключевые слова: мотивация, работник социальной защиты, профессиональная деятельность, мотивы, межличностное взаимодействие.

Keywords: motivation, employee social protection, professional activity, motives, interpersonal interaction.

Мотивация занимает ведущее место в структуре профессионального поведения личности, однако выявление ее существенных характеристик невозможно без учета факторов социальной реальности, в которой создаются условия для формирования данного процесса. Вместе с тем влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, так как оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека [1]. В трудовой деятельности мотивационный фактор стимулирует личностный и профессиональный рост, тем самым способствуя достижению определенного уровня профессионального развития. Антимотиваторы, наоборот, снижают профессиональные возможности человека и приводят к нарушениям в сфере труда. В этой связи изучение мотивов, содействующих выполнению социальным работником своих профессиональных обязанностей в соответствии с современными вызовами и требованиями, является актуальным.

Среди направлений развитой социальной работы область профессиональной деятельности в сфере социальной защиты населения является одной из наиболее сложных. Во-первых, это, как правило, деятельность на государственной гражданской службе, требования к которой определены соответствующими правилами и установками. В этой связи нельзя не отметить наличия жестких требований, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, и повышенный уровень не только должностной, но социальной ответственности. Во-вторых, работники сферы социальной защиты населения работают с клиентами, как правило, находящимися в трудной жизненной ситуации, по отношению к которым требуются различные индивидуальны стратегии. Требования сервисного подхода, актуального для системы оказания государственных услуг, не всегда отражают сущность реальной ситуации, в которой находится клиент. Достаточно часто в такой ситуации «за рамками профессионального действия социальной работы оказывается сам человек с его трудностями, невзгодами и переживаниями» [2]. В-третьих, не менее важна в сфере социальной защиты населения оптимизация ее структуры, которая проявляется для специалиста социальной работы как в возможностях карьерного роста, так и в смене не только трудовой позиции, но и самого места работы.

В современных исследованиях мотивации профессиональной деятельности социального работника внимание уделяется ее различным аспектам. Например, делается акцент на определении соответствия избираемой профессии социального работника интересам нуждающегося человека, общества и конкретных групп населения; учитывается специфика конкретной сферы трудовой деятельности, в которой могут в максимальной мере выявиться и раскрыться способности специалиста; характеризуются условия формирования и проявления профессионального призвания в избранной сфере деятельности [3]. В этой части безусловно важно, чтобы человек, который работает в учреждении сферы социальной защиты, обладал качествами, которые позволят не только достичь значимого уровня профессионального развития, но и, прежде всего, быть внимательным, отзывчивым, терпимым, доброжелательным к человеку, который испытывает трудности в жизни.

Вместе с тем анализ социальных практик показывает, что в структуре мотивации профессиональной деятельности в сфере социальной защиты населения развитие получили различные аспекты.

Наиболее важное значение в структуре мотивации работников сферы социальной защиты населения занимают материальные мотивы. При этом внимание уделяется материальному вознаграждению, которое должно быть адекват-

ным объему и интенсивности труда, выражаться в виде стабильной заработной платы, стимулирующих надбавок, премий, а также материальной помощи в случае трудной жизненной ситуации. Существенную роль играют санаторно-курортное лечение, медицинские услуги в рамках ДМС, дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

Анализ организационных аспектов мотивации профессиональной деятельности работников сферы социальной защиты населения позволяет выделить ряд наиболее значимых мотивов (ранжирование по степени значимости):

- 1) хорошо организованное рабочее место;
- 2) хорошие технические средства для работы;
- 3) решение бытовых вопросов;
- 4) уровень комфортабельности рабочего места.

Среди антимотиваторов выделяются:

- 1) низкий профессиональный уровень руководителей подразделений;
- 2) плохая организация труда (например, не до конца продумана организационная структура, не соответствует функциям, низкий уровень организации деятельности и др.);
- 3) отсутствие системы, хаос, авральные методы работы, что не позволяет выполнить работу на требуемом уровне;
- 4) повышенный объем работы делает невозможным ее качественное выполнение в срок;
- 5) недостаточно высокий уровень компетентности коллег.

Анализ организационно-управленческих аспектов мотивации профессиональной деятельности работников, занятых в сфере социальной защиты населения, дает возможность представить ее структуру в следующем виде (ранжирование по степени значимости):

- 1) самостоятельность в работе;
- 2) получение зримого конечного результата;
- 3) новизна задач и их решение;
- 4) вникать в проблемы, находить нужные решения; возможность самостоятельно и творчески решать и доводить до конечного результата поставленные задачи;
- 5) возможность самому принимать решения и свобода действий.

Важнейшим составляющим мотивации профессиональной деятельности работников социальной защиты населения является социально-

психологический аспект, который может быть представлен в следующем виде (ранжирование по степени значимости):

- 1) «сработавшийся» коллектив;
- 2) хорошая обстановка в коллективе;
- 3) теплые отношения среди сотрудников;
- 4) положительная оценка со стороны окружающих;
- 5) обширность контактов, коммуникационная составляющая межлич-

ностного взаимодействия как между коллегами, так и системе руководитель – подчиненный.

Обобщенный анализ показателей, полученных в процессе изучения мотивационной структуры профессиональной деятельности работников сферы социальной защиты населения, позволяет сделать вывод, что наиболее значимыми мотивами являются материальные, далее – социально-психологические, организационные и организационно-управленческие.

Деятельность в сфере социальной защиты населения, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает специалист в процессе сложного социального взаимодействия с клиентом, необходимость интервенций в суть социальных проблем клиента, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на психическое и физическое здоровье социального работника. В этой связи социальная работа отнесена к профессиям, требующим большой эмоциональной нагрузки, ответственности и имеющим весьма неопределенные критерии успеха. Эти обстоятельства не только демонстрируют многочисленные сложности в становлении профессиональной мотивации, но и актуализирует необходимость формирования эмоционально благоприятной внутриорганизационной среды в конкретном учреждении, которая обеспечивала бы поддержку социального и личностного здоровья, а также работоспособность специалистов сферы социальной защиты населения.

Литература

1. Кавокин С.Н. Профессиональная реабилитация инвалидов в России. // Индекс/ Досье на цензуру – 2008. № 28. // [Электронный ресурс]: <http://index.org.ru/journal/28/kavokin.html>.

2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Нижний Новгород: НИМБ, 2003. С. 7.
3. Глухова М.Ф. Профессиональная социальная работа в условиях модернизации социальной сферы российского региона. // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: НИСОЦ, 2014. С. 763.
4. Максимова С.Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности работников в сфере социальной защиты населения (социально-психологический аспект) // Научный журнал «Известия АГУ». 2003. № 2 (28). С. 75-80.