

**НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ РАБОТНИКОВ МБУ «ЦСО
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО РАЙОНА»**

**Кантар Е.В., Карпова И.А.,
научный руководитель канд. психол. наук, доц. Ядрышникова Т.Л.
Сибирский федеральный университет**

Эффективность функционирования любой современной организации зависит не только от профессионального состава персонала, но и от уровня мотивации работников и степени учета их интересов. Поэтому из общих функций управления персоналом немалое значение приобретают методы стимулирования персонала, в частности социально-психологические. Ведь мотивация «занимает ведущее место в структуре поведения личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил, деятельности в целом» [1, с.114].

С. А. Шапиро определяет мотивацию как «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации» [3]. Он отмечает, что «в процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей» [3]. То есть мотивация – это такая ориентация побудительных стимулов работника, такое формирование мотивов поведения людей в группе, когда у людей возникает стремление содействовать достижению целей команды, основанное на совпадении его личных интересов (притязаний) с интересами команды и организации.

Среди методов мотивации труда исследователями выделяются административные, экономические и социально-психологические. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, культура трудовой деятельности. С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Социально-психологические методы активизируют гражданские и патриотические чувства, регулируют ценностные ориентации людей через мотивацию, нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование и социальную политику в организации. А.В. Карпов отмечает, что «мотивационная сфера социально-психологического метода включает в себя следующие компоненты: потребности личности, ее интересы, стремления, убеждения, установки, идеалы, а также социальные роли, стереотипы поведения, социальные нормы, правила, жизненные цели и ценности и, наконец, мировоззренческие ориентации в целом» [2]. Важнейшее место среди них принадлежит следующим потребностям: самовыражение (желание к самореализации и саморазвитию), уважение (желание признания, престижа, самоуважения), потребность в привязанности (желания общения, любви, дружбы), стремление к надежности (желание быть в безопасности), физиологические потребности (желание иметь пищу, кров, секс и т.д).

Одним из важнейших средств мотивации труда персонала любой организации является поощрение работников, то есть определенная форма общественного признания заслуг работника. Получая за свой труд нематериальное поощрение, работник старается оправдать проявленное к нему доверие, стремиться трудиться еще лучше и продуктивнее. Е.В. Зимица отмечает, что «в социальной работе внутренняя мотивация определяется содержательностью и значимостью работы, т.е. формируется под влиянием стимулов, характеризующих сам процесс труда» [1, с.120]. По её

мнению, «если профессиональная деятельность специалиста социальной работы позволяет реализовать его природные склонности и способности, то это становится сильнейшим мотивом профессиональной самореализации» [Там же]. То есть труд в области социальной работы мотивируется высшими, внутренними мотивами.

Специфичностью работы в учреждении социального обслуживания являются следующие аспекты:

- клиенты, с которыми работают сотрудники, - социально уязвимые, что, безусловно, является серьезной психологической нагрузкой для персонала;
- невысокая заработная плата и при этом постоянно растущие требования к предоставляемым услугам и, соответственно, к профессионализму сотрудников.

Анализ кадрового состава муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Железнодорожного района города Красноярска» показал, что основная потребность в кадрах данного учреждения наблюдается именно по должности социальный работник. Это связано со следующими причинами: низкая заработная плата, специфика работы, связанная с психологическими особенностями пожилых людей, постоянное движение от клиента к клиенту, от одного учреждения к другому и т.п. Профессия социального работника, в первую очередь, требует высокого уровня гуманности, умения сопереживать, а также способности вникнуть в каждую конкретную сложившуюся ситуацию. Личностные качества должны также включать порядочность, честность, бескорыстие, целеустремленность, трудолюбие и ответственность. Учитывая все нюансы, можно сделать вывод, что профессия социального работника подходит только тем, кто действительно искренне хочет помогать людям. Низкая мотивация труда при больших, а иногда и критических физических и психологических нагрузках приводит к острой нехватке социальных работников.

Среди социальных работников Центра было проведено анкетирование. Оно показало, что большинство респондентов считают, что профессия социального работника физически сложная (67%) и мало оплачиваемая (67%). В то же время многие считают, что она полезная (50%) и значимая (17%). Ответы на вопрос «Довольны ли Вы условиями труда?» выявили, что в основном сотрудников не устраивают заработная плата (66%) и система вознаграждения (33%). Многие респонденты ответили, что, участвуя в различных конкурсах, они преследуют далеко не материальную цель (получение ценного приза), а удовлетворяют свои личностные потребности: повышение самооценки (54%), развитие творческих возможностей (25%). 50% опрошенных отметили, что для них важно осознавать собственную значимость и полезность при выполнении своих трудовых обязанностей, важно, чтобы результат их работы был отмечен руководством.

Основополагающим документом является Положение о нематериальном поощрении работников МБУ «ЦСО Железнодорожного района». В нем прописаны виды нематериального поощрения, принципы поощрения и, что очень важно, порядок представления работников к поощрению. Документ находится в открытом доступе, таким образом, работник учреждения может ознакомиться с порядком предоставления поощрения и приложить все усилия для его получения.

Еще одним документом, основной задачей которого является нематериальное стимулирование сотрудников путем введения конкуренции среди специалистов, занимающихся профильной работой, является Положение об анализе работы отделений социального обслуживания на дому. Анализ включает в себя определённые показатели: количество оказанных услуг; среднее количество оказанных услуг на одного клиента; фактическая и плановая численность клиентов; движение клиентов; доход отделений социального обслуживания на дому от услуг, оказанных на платной основе. По данным

показателям выстраивается как индивидуальный рейтинг сотрудников, так и итоговый рейтинг работы отделений за месяц. Анализ оформляется в виде диаграмм, графиков и таблиц. Введение такой системы конкуренции как среди отделений в целом, так и среди социальных работников в отдельности позволяет стимулировать их на уровне своих эмоций, например, многим сотрудникам важно быть лучшими среди всех или относить себя к отделению, которое занимает лидирующие позиции по всем или некоторым показателям. По результатам данного анализа в качестве вознаграждения ежегодно на собрании трудового коллектива Центра отличившимся сотрудникам вручаются подписанные директором Центра Почетные грамоты, наличие которых заносится в личные дела, а также в трудовые книжки, что является нематериальным стимулированием.

Также в учреждении функционирует Доска Почета. Выдвижение кандидата на нее проводится по итогам работы за прошедший год. Ежегодно на Доску Почета заносятся 10 лучших работников. Признание трудовых заслуг таких сотрудников повышает удовлетворенность трудом самого поощряемого и оказывает воздействие на других членов коллектива, стимулируя последних улучшать результаты своего труда.

Еще одним важным инструментом мотивации сотрудников Центра являются обучение и повышение квалификации. У специалистов существует потребность в постоянном профессиональном росте, поэтому руководством учреждения был разработан перспективный план прохождения курсов повышения квалификации, согласно которому сотрудники своевременно повышают свой профессиональный уровень. Также в Центре на базе организационно-методического отделения создана база научно-методической литературы для самообразования сотрудников.

Так, анализ нематериального стимулирования работников МБУ «ЦСО Железнодорожного района» показал, необходимость поддержания на высоком уровне:

- качества профессиональной деятельности и ее результатов, с помощью обеспечения необходимыми средствами для работы и организации совместного досуга;
- систему конкуренции среди отделений и сотрудников Центра;
- мотивации сотрудников на активную деятельность для признания собственной значимости (поощрение по результатам работы посредством вручения Почетных Грамот, помещения на Доску Почета);
- знания и умения специалистов посредством внешнего обучения (направление на курсы повышения квалификации) и внутреннего обучения (самообразование специалистов).

Список использованных источников

1. Зимина Е.В. Трудовая мотивация как условие профессиональной самореализации специалистов в сфере социальной работы [Текст] // Работник социальной службы: профессиональный научно-практический и методический журнал / №3 (49). – Москва, 2010. – С.114-131.
2. Карпов А. В. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: Учеб. Пособие / Электрон. Дан. – М.: Гардарики, 2005 – Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/archive/karpov_psiho/05.aspx, свободный – Загл. с экрана.
3. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала [Электронный ресурс] / Электрон. Дан. – М.: ГроссМедиа, 2005 – Режим доступа: <http://www.psi-test.ru/pub/shapiro/oglav.html>, свободный – Загл. с экрана.