https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Мотивация профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания

2021

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ 7
1.1. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ МОТИВАЦИИ И МОТИВОВ 7
1.2. КЛАССИФИКАЦИЯ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 15
1.3. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ 31
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 39
2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДУЕМЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЛСУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 39
2.2. ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВОВ И ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА МОТИВАЦИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 44
2.3. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ 65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 79
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 84
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 86
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 116

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ВВЕДЕНИЕ

По данным Американской ассоциации психологов во всем мире насчитывается порядка 22 000 профессий. Каждая из профессий предъявляет определенные требования к специалистам. В соответствии с основными характеристиками профессии, в адрес специалиста, адресуются специфические требования к различным подструктурам индивидуальности. Одни направлены на психологические процессы, вторые на психофизиологические особенности, третьи на характерологические черты специалиста.

Работа в государственных и негосударственных организациях сферы социального обслуживания строится на общих началах. Государственные организации оказывают услуги, подобного рода, довольно давно и у них сложилась некая рабочая схема, которая играет роль механизма оказания социальных услуг. Со временем данный механизм стал проседать, по ряду причин, некоторыми из которых можно назвать недостаточность специалистов, большая потребность в услугах со стороны граждан и маленькое количество государственных организаций данного сектора.

В момент, когда государственный сектор начал проседать, на рынке стали появляться различные коммерческие и некоммерческие организации, специализирующиеся на предоставлении социальных услуг. Современные государства, включая наше, нашли решение проблемы повышения качества и эффективности предоставляемых гражданам услуг в социальной сфере через привлечения некоммерческих организаций. Некоммерческие учреждения показали некий путь для формирования смешанной системы создания общественных благ. Тем самым, они увеличили объем оказываемых гражданам услуг и повысили качество и эффективность оказываемых услуг.

Рассматривая государственные учреждения и некоммерческие организации, можно говорить о том, что именно вторые позволяют в наибольшей степени удовлетворять потребности граждан. Прежде всего это относится к тем

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

потребностям, которые либо не выявлены, либо недостаточно удовлетворяются государственными организациями сферы социального обслуживания. Несмотря на недостаточную стабильность в процессе оказания социальных услуг государственных и негосударственных организаций, работу по оказанию услуг в них осуществляют профильные специалисты. Именно эти граждане несут профессиональную ответственность за достижение поставленной цели при предоставлении социальных услуг гражданам. Благодаря профильным специалистам сферы оказания социальных услуг, возможно развитие как государственных, так и негосударственных учреждений сферы социального обслуживания.

Характер и качество межличностных отношений специалистов внутри организации определяет личное и социальное благополучие сотрудника. Рабочая атмосфера напрямую связана со здоровьем человека, его удовлетворенностью или неудовлетворенностью жизнью. В межличностном взаимодействии находят проявление эмоционально-чувственный и поведенческий компоненты, которые влияют на рабочие процессы и мотивацию специалиста к труду. Во взаимодействии происходит сочетание эмоций и разума.

С расширением и усложнением профессиональных задач, увеличением объемов поступающей информации связь между мотивацией и успехом специалиста возрастает. Данный факт подтверждается исследованиями психологов, социологов и экономистов в области изучения эффективности работы персонала. Мотивация является процессом, который вдохновляет человека и направляет его поведение. Несомненно, оценка факторов мотивации специалистов, моделей поведения, коррекция нежелательных и наиболее положительных мотивов позволяет улучшить качество работы и создать наиболее комфортную среду для деятельности специалиста.

Как показывает практика, успех на рабочем месте зависит не только от мотивации, но и знаний, умений, способностей и профессионализма. Представленные факторы, отражающие характеристики специалиста, взаимосвязаны. Именно поэтому эффективные подходы к мотивированию

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

основаны на связи потребностей и целей работников и учреждений. В то же время отсутствие мотивации порождает недовольство, неприязнь, ухудшение морально-психологического климата в коллективе. В любой профессиональной среде присутствуют факторы, которые повышают или снижают уровень позитивного профессионального мотивационного поля специалистов.

Представленная работа отражает комплексное исследование, направленное на изучение мотивации профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания. Основная проблема исследования связана с тем, что социальные работники недостаточно мотивированы к профессиональной деятельности. В настоящее время значительная доля специалистов не обладают профессиональным образованием. Одним из факторов этой ситуации, является то, что большинство выпускников специализации «Социальная работа», не хотят работать по профилю образования. Связано это с отсутствием должной мотивации на рабочем месте, в организациях сферы социального обслуживания граждан.

Цель исследования – выявить мотивационные механизмы, способствующие улучшению профессиональной деятельности специалистов учреждений социального обслуживания Свердловской области. *Объектом* работы выступают специалисты учреждений социального обслуживания Свердловской области. *Предметом* работы выступают факторы, влияющие на мотивацию профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания.

Задачи исследования:

1. Изучить основные теоретические подходы к определению понятий мотивации и мотивов;
2. Классифицировать основные мотивы трудовой деятельности;
3. Выявить особенности профессиональной мотивации специалистов в деятельности учреждений сферы социального обслуживания;
4. Охарактеризовать особенности государственных и негосударственных организаций сферы социального обслуживания;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

5. Исследовать мотивы и факторы, влияющие на мотивацию профессиональной деятельности специалистов организаций сферы социального обслуживания Свердловской области.

Для анализа мотивации специалистов учреждений социального обслуживания, в качестве субъекта деятельности, изучены: государственные учреждения, оказывающие услуги по социальному обслуживанию граждан Свердловской области и некоммерческие организации Свердловской области, чья деятельность связана с оказанием социального обслуживания населению.

Выдвигаемые, в ходе исследования, гипотезы:

- Стремление к профессиональной самореализации специалистов, учреждений социальной сферы, формируется под воздействием внешних и внутренних факторов трудовой мотивации.
- Форма собственности организации оказывает влияние на преобладание внешних или внутренних факторов мотивации к деятельности.

Представление о мотивации, как о целостном процессе, давали такие ученые, как: Шахова В. А., Шапиро С. А., Дрожжин Л. П., Хекхаузен Х., Ильин Е. П., Асеев В. Г. и Леонтьев А. Н. Исследователи выделяли прямую связь между мотивами и эмоциями. О мотивации в аспекте карьерной ориентации личности говорили: Блау П., Вилюнас В. К., Карпов А. В., Шаповалов В. К.

Типология мотивов к трудовой деятельности рассматривается авторами: Адамс Дж. С., Альдерф К., Аткинсон Р., Вайнер В., Врум В., Диси Э., Макклеланд Д., Маслоу А., Торндайк Л., Фрейд З. Мотивацию с ценностными ориентациями личности связывали: Батюта М. Б., Журавлева Н. А., Набибулина Н. Г., Тугаринов В. П., Пепеляева С. В., Фролова И. Т.

В оценке ценностей опирались на работы Абрахама Маслоу, труды Флоренса Клакхона, двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга по оценке ценностных ориентаций.

Работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых состоит из трех параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ГЛАВА 1. ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

1.1. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПОНЯТИЙ МОТИВАЦИИ И МОТИВОВ

Мотивация специалистов занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Связано это с тем, что мотивация выступает в качестве прямой причины профессионального поведения. Ориентация специалистов на достижение целей организации, является главной задачей управления персоналом.

Персонал в любо й организации выступает в качестве ее неотъемлемой части. Ни одна организация не может существовать без кадрового звена. Мотивация специалистов повышает качество выполняемого функционала, и, соответственно, эффективность работы всей организации. Именно поэтому, в настоящее время, актуально изучение принципов и методов эффективной мотивации профессиональной деятельности специалистов.

По причине большого количества теорий и определений понятия «мотивация» нельзя говорить об одном, исключительном, осмыслении данного термина. Данный феномен необходимо рассматривать с разных сторон, поскольку каждая из областей знаний позволит открыть новую истину в формировании мотивации. Далее будет проведен анализ представлений определения «мотив» и «мотивация» разных исследователей.

В. А. Шахова в своем учебном пособии «Мотивация трудовой деятельности» дает ряд определений «мотивации». Опишем одно из них, мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации[1]. Автор рассматривает мотивацию трудовой деятельности как процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в

[1] Шаховой, В.А., Шапиро В. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – С. 11.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия и одновременно с этим, как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.

Мотив труда, по мнению Шаховой, это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом, как личностная необходимость[1]. Автор склоняется к тому, что трудовой мотив, есть непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его личностных потребностей. Мотив труда формируется только в том случае, если трудовая деятельность является основным условием получения блага. Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижений целей. В случае, если получение блага не требует особых усилий, либо наоборот его очень трудно получить, то мотив труда чаще всего не формируется. Формирование мотива труда происходит только в том случае, если в распоряжении субъекта управления имеется необходимый набор благ.

В эволюции менеджмента все большее значение приобретают мотивационные факторы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия[2].

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании, в настоящее время, используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Эволюция применения различных методов мотивации показала, как положительные, так и

[1] Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – С. 11.
[2] Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте – Москва : Лаборатория книги, 2012. – С. 25.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

отрицательные стороны. Существующие модели мотивации весьма различны по своей направленности и эффективности.

Важное место в исследовании мотивации играет работа Хайнца Хекхаузена «Мотивация и деятельность». По определению автора, мотив – это поведение, направленное ожиданиями, оценкой предполагаемых результатов своих действий и их более отдаленных последствий[1]. Мотив, есть значимость, которую субъект предписывает следствиям, определяющаяся присущими ему ценностными характеристиками. Слово «мотивация» выступает в психологии, по мнению Х. Хекхаузена, в качестве обобщающего обозначения многочисленных процессов и явлений, суть которых сводится к тому, что живое существо выбирает свое поведение, исходя из его ожидаемых последствий, и управляет им в аспекте его направления и затрат энергии.

Хекхаузен, в своих исследованиях, пишет о том, что мотивация есть процесс, некий поток. В своих трудах он готовит[2]: «Поток поведения состоит из цепочки отдельных действий-эпизодов, а в основе его лежит непрерывный поток нарастающих и затухающих мотивационных тенденций, наиболее сильная из которых определяет действие в конкретный момент времени. Но доминирующая мотивационная тенденция не может определять поведение безотносительно остальных. В обратном случае, только что образовавшаяся, наиболее сильная в данный момент времени тенденция, сразу бы прервала текущую деятельность для того, чтобы реализоваться самой. Упорядоченное действие при наличии подходящей возможности, действие, завершающееся по возможности достижением цели, а также планирование последовательного осуществления имеющихся намерений и отодвигание в сторону наиболее сильной результирующей мотивационной тенденции, если в данный момент складывается более благоприятные условия для реализации более слабой тенденции, – все это вполне возможно. Действующий субъект не является пленником своего изменчивого мотивационного процесса. Следовательно, должны существовать

[1] Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – 2-е изд. - СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003 – С. 135.
[2] Там же.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

особые процессы, определяющие, какие из мотивационных тенденций следует осуществлять, а также при каких условиях и каким образом это должно быть сделано. Эти процессы получили название волевых».

Результатом множества исследований Хайнца Хекхаузена выступает выделение 8 проблемных областей психологии мотивации. Первая область – существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений "индивид-среда". Вторая область – мотивы формируются в процессе индивидуального развития как относительно устойчивые оценочные диспозиции. Третья область – люди различаются по индивидуальным проявлениям (характеру и силе) тех или иных мотивов. Четвертая область – поведение человека в определенный момент времени мотивируется не любыми или всеми возможными его мотивами, а тем из самых высоких мотивов в иерархии. Пятая область – мотив остается действенным, то есть участвует в мотивации поведения, до тех пор, пока не достигается целевое состояние соответствующего отношения "индивид-среда". Шестая область – побуждение к действию определенным мотивом обозначается как мотивация. Седьмая область – мотивация безусловно не является единым процессом, равномерно от начала и до конца пронизывающим поведенческий акт. Восьмая область - деятельность мотивирована, то есть направлена на достижение цели мотива, однако ее не следует смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из отдельных функциональных.

Мотив – это тот результат, то есть предмет, ради которого осуществляется деятельность[1]. Источником человеческой мотивации, по мнению Леонтьева Д. А., служат потребности. Потребность есть объективная нужда организма в чем-то внешнем (предмете потребности) – говорит он. До встречи с предметом потребность порождает только ненаправленную поисковую активность Мотивы выполняют функцию побуждения и направления деятельности, а также

[1] Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016.— №2 — С.3.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

смыслообразования, то есть придания личностного смысла самой деятельности и ее компонентам.

Различение «смыслообразующих мотивов» и «мотивов-стимулов» во многом сходно с укоренившимся в современной психологии различением двух качественно различных и основанных на разных механизмах видов мотивации — мотивации внутренней, обусловленной самим процессом деятельности, как она есть, и внешней мотивации, обусловленной пользой, которую может получить субъект от использования отчуждаемых продуктов этой деятельности (деньги, отметки, зачеты и множество других вариантов).

Рассмотрим исследовательскую позицию Асеева В. Г. изложенную им в книге «Мотивация поведения и формирования личности». Понятие мотивации у человека, по всеобщему признанию включает в себя все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки и много другое[1]. Мотивация в качестве движущей силы человеческого поведения, безусловно, занимает ведущее место в структуре личности. Мотивация пронизывает основные структурные личностные образования, такие как: направленность личности, характер, эмоции, способности, деятельность и психические процессы. Мотивация, по мнению автора, теснейшим образом связана с эмоциями. Эмоционально-ценностное отношение человека к миру, оценочные отношения выражают значимые для человека моменты и составляют ту общую обширнейшую сферу, в пределах которой разворачиваются не только эмоциональные процессы, но и актуальные мотивационные ожидания. Мотивация поведения специалистов принципиально невозможна вне пределов эмоциональной мотивационной сферы.

В эмпирических исследованиях трудовой мотивации мотивы часто разделяют на внутренние (интринсивные) и внешние (экстринсивные). Внутренняя мотивация связанна с личностными диспозициями (потребностями, установками, интересами, влечениями), при этом деятельность осуществляется субъектом добровольно, без принуждения извне. Внешние мотивы обусловлены

[1] Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., «Мысль», 1976 — С. 32.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

условиями и обстоятельствами, находящимися за пределами самого работника и труда как такового (зарплата, страх осуждения, стремление к престижу)[1].

Рассматривая структуру мотива трудовой деятельности, необходимо изучить труды К. Замфира. Ученый подразделяет внешнюю мотивацию на положительную (ВПМ) — стимулы, ради которых человек считает необходимым приложить свои усилия (материальное стимулирование, карьерный рост, престиж и пр.) и отрицательную мотивацию (ВОМ) — стимулы, выполняющие принудительную функцию в реализации трудовой деятельности (наказания, критика, осуждение, штрафы и пр.), но позволяющие избегать возможных неблагоприятных тенденций. С точки зрения удовлетворения трудом и его производительности, внутренняя мотивация, по мнению автора, является наиболее предпочтительной и эффективной. Затем по степени положительного влияния следует внешняя положительная мотивация. Внешняя положительная и внешняя отрицательная мотивация обладают меньшей устойчивостью, т.к. быстро теряют свою стимулирующую силу. Например, материальное стимулирование, если оно остается на одном и том же уровне, может не только потерять свою мотивационную нагрузку по прошествии некоторого времени, но и послужить фактором возникновения конфликта. Соответственно, при многократном повторении снижается значимость и внешних отрицательных мотиваторов.

Разработанная Э. Деси и Р. Райаном теория самодетерминации затрагивает одну из сложных проблем, не слишком широко представленную в зарубежной, а тем более, в отечественной психологии. На передний план выдвигается проблема собственной активности человека, его способность самостоятельного выбора направления саморазвития. Говоря об основной идее теории, наиболее существенным является постулирование наличия у человека способностей и возможностей для здоровой и полноценной жизни.

“Теория самодетерминации нацелена на определение факторов, которые питают врожденный человеческий потенциал, определяющий рост, интеграцию и

[1] Ермолов Н. А., Карлова Е. Н. Мотивация профессиональной деятельности как научная категория в социальных и гуманитарных науках: Социологические науки: Евразийский научный журнал № 1 – Санкт-Петербург, 2018 – С. 23.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

здоровье, и на исследование процессов и условий, которые способствуют здоровому развитию и эффективному функционированию индивидов, групп и сообществ" – автономия и самодетерминация в психологии мотивации: теория Э. Деси и Р. Райана[1]. Самодетерминацией называется способность выбирать и иметь выбор, в отличие от подкрепляемых реакций, удовлетворения влечений и действий под влиянием других сил. Данное понятие дает возможность учитывать, как собственный внутренний выбор человека, так и объективно существующие ограничения для свободы выбора.

Психологическим критерием самодетерминации является гибкость человека в управлении собственными взаимодействиями со средой. Самодетерминация включает в себя управление своей средой или своими действиями, направленными на результат, но может также включать в себя и отказ от контроля. Такого рода поведение включает в себя решения человека о том, как себя вести, базирующееся на предположении о том, как добиться удовлетворения своих потребностей. При этом поведение обусловливается информацией, поступающей от среды, а также самой личностью, которая эту информацию воспринимает и интерпретирует.

Изучив ряд определений понятий мотивация и мотив, можно сделать краткие выводы. Мотив,- есть внутренние побуждения и стимулы личности, как специалиста. Мотив находится «внутри» человека и имеет индивидуальный характер. Он зависит от множества внешних и внутренних факторов, а также от действия коллег и иных граждан, которые возникают параллельно. Мотив определяет вопросы что и как необходимо делать для удовлетворения возникшей потребности[2].

Одну и ту же деятельность, специалист способен выполнять, затрачивая разные ресурсы. Можно действовать в полную силу, а можно взять позицию тунеядца. Можно стремиться выбирать деятельность наиболее простую, а можно наиболее сложную. Весь выбор специалиста зависит от того насколько он

[1] Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории. – Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова – Москва, 2019. – С.56.
[2] Белобрыкина О. А. Типология мотивов и методы их диагностики в современной психологии // Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. – Пенза, 2018. – С. 189.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

мотивирован к труду, мотивирован на приложение усилий к выполнению деятельности.

Чем больше специалисты организации удовлетворены своей работой, тем больше они будут побуждаться к ее выполнению. Чем большее значение имеет фактор награды, в организации, тем усерднее сотрудники будут выполнять свои задачи. В меньшей степени влияют на ответственное отношение к труду такие мотивы, как потребность получить удовлетворение от видимых результатов своего труда, а также реализовать свои способности, склонности, поднять престиж профессии и предприятия, избежать порицания, взысканий. В еще меньшей степени побуждают хорошо работать потребность отвлечься от личных проблем и мотивы карьеры, такие, как продвижение по «служебной лестнице», возможность заслужить награду, общественное признание.

Итак, из краткого анализа основных теорий профессиональной мотивации становится ясно, что структуру истинных побуждений, которые заставляют человека отдавать работе максимум усилий, трудно определить, и она чрезвычайно сложна. Ни одна теория мотивации не дает исчерпывающего объяснения побудительным механизмам профессиональной деятельности. Однако, практически во всех рассмотренных теориях предпочтение отдается внутренней мотивации человека, связанной с самореализацией и положительным отношением к содержанию труда. Владея современными моделями мотивации, можно значительно расширить возможности по привлечению в сферу социального обслуживания талантливых граждан, социальных работников, для выполнения задач, направленных на эффективную реализацию задач учреждений сферы социального обслуживания.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1.2. КЛАССИФИКАЦИЯ МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типологию мотивов к трудовой деятельности рассматривается многими учеными-исследователями, к их числу относятся: К. Альдерф, Р. Аткинсон, Дж. С. Адамс, В. Вайнер, В. Врум, А. Маслоу, Д. Макклеланд, Эдвард Л. Торндайк, Э. Диси, З. Фрейд. Далее рассмотрим теории ряда авторов, для того чтобы разработать единую концепцию, которая будет применяться в работе. Связывали мотивацию с ценностными ориентациями личности такие исследователи, как Н.А. Журавлева, И.Т. Фролова, В.П. Тугаринов, Н.Г. Набиулина, М.Б. Батюта и С.В. Пепеляева.

Условно теории мотивации можно разделить на две группы, объясняющие возникновение потребностей: содержательные и процессуальные. Рассмотрим содержательные теории мотивации, которые основаны на убеждении в том, что процесс мотивации в осуществлении действий по выявлению потребностей, влияет на трудовое поведение и определение путей их удовлетворения.

Абрахам Маслоу сформулировал теорию мотивации, в которой изложил личный взгляд на понимание механизмов поведения человека. Маслоу утверждал, что мотивами поступков людей являются не экономические факторы, а личные потребности человека. В своей теории ученый исходил из того, что мотивация непрерывна, бесконечна и изменчива. Мотивация, по мнению исследователя, является универсальной характеристикой любого направленного действия[1].

Мотивация индивида напрямую связана с наличием у него конкретных потребностей. Данные потребности выступают толчком для всех мотивационных процессов. Стимул же стоит понимать, как побудительный внутренний или внешний фактор вызывающий реакцию и действие. Исходя из этого, мотивирование представляет собой психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, его направленностью и активностью.

[1] Кокуева Ж. М. Актуальность теории мотивации Абрахама Маслоу // Социально-гуманитарные науки и глобальные проблемы современности. – Белгород, 2018. – С. 80.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Стимулирование - это внешнее подталкивание человека к определенной деятельности[1]. Стоит отметить, что в психологии под стимулированием понимается система материального и морального поощрения, а экономисты определяют его как стимулирование желания у сотрудников выполнять свои задачи и функции в интересах организации.

Согласно теории мотивации Маслоу базовые потребности постоянны и располагаются по принципу иерархичности. Потребности можно разделить на пять основных категорий, в соответствии с пирамидой Маслоу. К категориям потребностей относятся[2]:

- Физиологические потребности. Они необходимы для ежедневного существования человека. Их интенсивность превосходит стремление к насыщению любых других потребностей.
- Потребность в безопасности (экзистенциальные). Включает в себя потребность в защите от агрессии со стороны окружающей среды, стабильности, порядке и уверенности в завтрашнем дне.
- Потребность в принадлежности и любви (социальные). Потребности характерные к стремлению принадлежать определенной социальной группе, взаимодействовать с другими людьми.
- Потребность в признании. Их можно разделить на два класса: первый включает в себя желания и стремления, второй потребность в уважении со стороны окружающих.
- Потребность в самоактуализации. Это духовная потребность, которая предполагает самореализацию личности.

Согласно данной теории в поведении человека определяющим является удовлетворение первичных потребностей, а затем по мере удовлетворения этих потребностей становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней. Самая высокая потребность – потребность самовыражения и

[1] Савченко Т.В. Сущность теории мотивации Абрахама Хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях. Журнал: Проблемы науки. – Иваново, 2017. – С.31.
[2] Абрамкина М.О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала. Журнал: Актуальные вопросы экономических наук, изд. 43. – Новосибирск, 2015. – С. 29.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

роста человека как личности – не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс мотивации человека через потребности продолжается бесконечно[1].

Система мотивации считается эффективной, если она дает работнику удовлетворение его потребностей, а организации – достижение целей. Адекватные отношения между мотивацией сотрудников и целями компании состоят в том, что, если потребности сотрудников способствуют достижению целей организации, их необходимо удовлетворять[2].

Теория приобретенных потребностей Дэвида Макклелланда связана с развитием потребностей более высоких уровней. В основе теории приобретенных потребностей автора, лежат понятия власть, лидерство, мотивационные поправки, тестирования, изучение компетенций и проблемы их модернизации. В целом исследователь считал, что людям присущи три потребности – власть, успех и причастность[3].

Потребность во власти, характеризуется как желание контролировать ход событий и воздействовать на других людей. Люди с потребностью власти характеризуются как энергичные, откровенные, стремящиеся отстаивать первоначальные позиции и не опасающиеся конфронтации.

Потребность в успехе и достижении целей, выражается в стремлении к достижению поставленных целей, умении их ставить и брать на себя ответственность. Для людей, с развитой потребностью в успехе важно не само провозглашения его успешности, а процесс доведения работы до успешного завершения[4].

Потребность в причастности. Проявляется в стремлении человека к любви, привязанности, дружеским отношениям с окружающими. Мотивация на основании этой потребности схожа с мотивацией в социальной потребности теории А. Маслоу. Люди, обладающие этой потребностью, заинтересованы часто

[1] Папанов С. В. Особенности трудовой мотивации социальных работников // Международный студенческий научный вестник. – Спб, 2015. - № 5. – С. 34.
[2] Галкина А. Ф. Мотивация и стимулирование труда социальных работников: проблемы и способы решения // Молодой исследователь Дона. – Ростов на Дону, 2017. – С. 37.
[3] Набиуллина Л. Ю., Абдуллина Д. А., Кузяшев А. Н. Дэвид Макклелланд Научный электронный журнал «Меридиан», выпуск 4. – Якутск, 2020. –С. 87.
[4] Калюжный, Т.С. Новые технологии стимулирования и мотивации персонала гостиницы Лесная застава [Электронный ресурс] Электронно-библиотечная система. – URL: https://lib.rucont.ru/efd/363896 (Дата обращения 12.12.2020)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

бывать в компании знакомых людей, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим людям.

Фредериком Герцбергом и его коллегами была разработана двухфакторная теория мотивации, целью которой являлось определение оснований удовлетворенности и неудовлетворенности специалистов своей профессиональной деятельностью. Кроме того, теория позволяет выявить причины повышения и снижения производительности труда. Автор, в своих работах, определял, что удовлетворенность работой определяется внешними характеристиками. В связи с этим факторы, влияющие на производительность и эффективность труда, были разделены на гигиенические и мотивирующие.

Процесс удовлетворенности и отсутствие удовлетворенности в целом находится под влиянием факторов, которые связаны с содержанием работы, и они оказывают сильное мотивирующее воздействие на человека. Эта группа факторов называется мотиваторами. Сюда относятся все потребности, которые можно отнести к потребностям в росте и признании. У Герцберга их шесть[1]: трудовые успехи работника (достижения); признание заслуг (признание); расширение самостоятельности (ответственность); служебный рост (продвижение); профессиональное совершенство (личностный рост); творческий характер труда (работа сама по себе).

Процесс неудовлетворенности и отсутствие неудовлетворенности являются факторами, которые связаны с окружением, где осуществляется работа. Это внешние факторы, то есть эти факторы не играют мотивирующей роли. Их называют гигиеническими факторами или факторами здоровья. Гигиенические факторы создают нормальные, здоровые условия труда. К этим факторам относятся[2]: условия труда; оплата труда; безопасность на рабочем месте; правила, распорядок и режим работы; взаимоотношения с руководством; взаимоотношения в коллективе.

[1] Шакратдинова Я. В., Кузяшев А. Н.. Рахматуллин Ю. Я. Вклад Фередрика Герцберга в развитие теории трудовой мотивации: Научный электронный журнал «Меридиан», выпуск 2. – Якутск, 2020. – С. 189.
[2] Там же.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Согласно теории Герцберга: «гигиенические», факторы влияют на неудовлетворенность работой, а «мотивационные» - на удовлетворенность ею. Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлении факторов, определяющих поведение людей.

Вторая группа мотиваций, которая будет проанализирована в работе – это процессуальные теории мотивации. Здесь исследователи анализируют то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и выбирает конкретную модель поведения. Процессуальные теории указывают на то, что поведение людей формируется не только под их воздействием, а также определяется: восприятием, ожиданиями, связанными с конкретной ситуацией, и возможными последствиями выбранного ими типа поведения. Они описывают динамику взаимодействия различных мотивов. Наиболее известными процессуальными теориями мотивации являются теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей Э. Локка и модель Портера-Лоулера.

Теория ожиданий В. Врума[1]. Исследователь разработал так называемую «теорию ожиданий», основанную на предположении, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда уверен в большой вероятности удовлетворения своих потребностей. Теория ожиданий базируется на трех взаимосвязях: ожидания в отношении «Задания – Результат»; ожидания в отношении «Результат – Вознаграждение»; ожидания в отношении «Вознаграждения – Удовлетворения» («Валентности»).

Ожидания в отношении «Задания – Результат» – это надежда на устраивающее работника соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами. Ожидания в отношении «Результат – Вознаграждение» – это ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов. Ожидания в отношении «Валентности» представляют собой предполагаемую степень относительного удовлетворения или неудовлетворения определенным вознаграждением.

[1] Есинова Л. С. Использование мотивационной теории В. Врума в организациях. Издательский дом «Третъяков». – Москва, 2018. – С. 93.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В теории ожидания прослеживается необходимость в преобладании качества труда и это будет отмечено руководителем, что позволит сотруднику удовлетворить свои потребности. Поэтому работник должен иметь такие потребности, которые могут быть удовлетворены в результате предполагаемых вознаграждений, а руководитель должен давать такие поощрения, которые могут удовлетворить ожидаемую потребность работника.

Теория справедливости Дж. С. Адамса[1]. Исследователь основывает свою теорию на том, что люди сравнивают своё полученное вознаграждение с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает несправедливость, то у него возникает психологическое напряжение. Он чувствует себя незаслуженно обиженным и начинает «восстанавливать справедливость» путем: требований повышения заработной платы, улучшения условий труда, продвижения по службе; использования различных противоправных способов увеличения дохода; регулирования личной производительности; перехода в другое подразделение или увольнения.

С другой стороны, те работники, которые удовлетворены сравнением, будут стремиться поддерживать затраты труда на прежнем уровне или даже увеличивать их. По мнению С. Адамса, каждый субъект всегда мысленно оценивает соотношение: индивидуальное вознаграждение/индивидуальнее затраты = вознаграждение других лиц/затраты других лиц. При этом в затраты включаются не только усилия человека по выполнению данной работы, но и его стаж в организации, уровень квалификации, возраст, социальный статус и прочее.

Теория достижения целей Э. Локка. Данная теория ориентирует на использование мотивирующей роли целей деятельности при условии их совпадения с целью организации. С точки зрения Локка: «индивидуальные сознательные цели и намерения – первые детерминанты поведения». Сознательные цели- это цели, ради которых человек прилагает усилия и в которых отдает себе отчет, когда определяет поведение. Модель данной теории

[1] Кнышов А. В., Моряк И. А. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейси Адамса. Научный журнал «Novaum». – Абакан, 2017. – С. 105.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

можно описать следующим образом: работник определяет личные цели (найти работу, получить повышение по должности) задающие интенсивность и направления его действий. При достижении поставленного результата он получает удовлетворение. Основные принципы постановки целей: цель должна быть четко сформулирована; постановка задачи должна быть сложная, но в то же время и выполнима; прилагаемые усилия должны соответствовать сложности задачи (необходимо ставить задачи в соответствии с возможностями сотрудника); объективная, своевременная обратная связь (проведение промежуточных совещаний при выполнении какой- либо поставленной задачи); предпочтительнее, чтобы сотрудник сам участвовал в постановке цели.

Модель Портера-Лоулера[1]. Комплексная теория мотивации, разработанная Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером, включает в себя элементы, как теории ожиданий, так и теории справедливости. Их модель включает пять переменных: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение и степень удовлетворения. Модель внесла огромный вклад в понимание мотивации, поскольку показала, что мотивация обусловлена целой цепью причинно-следственных связей. А именно – результат работы, ощущение, что работа выполнена хорошо, ведёт к удовлетворению и, следовательно, к улучшению результатов труда.

В качестве общего вывода по процессуальным теориям можно сказать, что чем более квалифицированным является труд, тем в меньшей степени он поддается регламентации и внешним методам стимулирования. Следовательно, система мотивации и вознаграждения должна усиливать внутреннюю заинтересованность работников в трудовом процессе и поощрять развитие их личностного и квалификационного потенциала.

Мотив, как основание и побудитель активности человека является сложным системным образованием. Процесс формирования мотива имеет сложную

1 Ермолаева Ю. А., Кнышов А. В. Анализ сущности процессуальных теорий мотивации труда персонала. Научный журнал «Novaum». – Абакан, 2017. – С. 26.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

многокомпонентную структуру. В этой структуре можно выделить 3 блока[1]: потребностный; «внутреннего фильтра»; целевой.

В потребностный блок входит ряд компонентов, к числу которых относятся: потребность, осознание и интерес. Потребность, есть объективно заданная связь индивида и среды, необходимое условие его жизнедеятельности. Особенность потребностей заключается в том, что они становятся внутренним регулятором человека только тогда, когда осознаются работником. Интерес же, это актуализированная потребность, удовлетворение которой в силу ограниченности благ требует активности индивида.

В блок «внутреннего фильтра» входит 4 компонента: нравственный контроль, оценка внешней ситуации; оценка своих возможностей (знаний, умений, качеств); личные предпочтения (склонности, уровни притязаний). Целевой блок выступает самым крупным и несет в себе наиболее ориентированные на цель компоненты.

Компонент благо, есть любой компонент среды, способный удовлетворять потребность индивида. Деятельность рассматривается в качестве связующего звена между потребностью и благом, в качестве способа присвоения последнего. Цена – совокупность экономических, физиологических, психологических, нравственных и других издержек, связанных с присвоением блага. Цель, некий образ предмета, способствующего удовлетворить потребность[2].

Для того, чтобы в полной мере описать мотив перейдем к описанию двух его характеристик[3]: динамической и содержательной. К динамическим характеристикам относятся сила и устойчивость мотива. Сила мотива определяется в качестве интенсивного мотивационного возбуждения. Устойчивость мотива понимается как устойчивость потребности или же устойчивость установок, мировоззрения, ценностей человека, его склонностей и интересов. К содержательным характеристикам мотива относят: полноту

[1] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебно-методические материалы [Электронный ресурс] / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Инклюзивное образование». – URL: https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--p1ai/ (дата обращения 02.12.2020)
[2] Караваева В. А. Социально-экономические аспекты мотивации труда персонала в современных организациях [Электронный ресурс] // Научно-электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-motivatsii-truda-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah (Дата обращения 12.12.2020)
[3] Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: Издательство «Питер». – Санкт-Петербург, 2000. –С. 90-95

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

осознания структуры мотива; уверенность в правильности выбора, принятого решения; направленность мотива; ориентированность на внешние или внутренние факторы; ориентированность на удовлетворение потребностей.

Кроме выделения характерных черт мотивации, можно выделить функции мотивов в трудовой деятельности человека. К ним относятся: ориентирующая (нацеливающая работника на выбор определенного варианта поведения); смыслообразующая (определяющая субъективную значимость поведения работника); опосредствующая (обусловленная тем, что мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей); структурирующая (связанная с тем, что важность конечного результата приводит к более тщательному анализу ситуации); мобилизующая (состоящая в том, что мотив направляет силы работника для реализации задач); объяснительная (отражающая в мотиве отношение индивида к установленному образцу поведения); защитная (связанная с тем, что истинная цель подменяется общей, для сохранения требуемого рвения).

Множественные теории мотивации рассматривают потребности человека, как фундаментальные побудители динамического поведения. Трудовая мотивация является одной из ключевых тем организационной психологии, поскольку продуктивно мотивированный работник обладает рядом преимуществ перед работником непродуктивно мотивированным или амотивированным. В исследовании мотивации прослеживается связь показателей автономной и контролируемой мотивации с индикаторами увлеченности, скуки, эмоционального истощения и самооценкой эффективности деятельности.

Автономия мотивации связана с интенсивностью и сложностью деятельности, наличием выбора способов выполнения рабочих задач, ясностью роли, поддержкой коллег и руководителя, наличием обратной связи, а также позитивным социально-моральным климатом в организации.

К мотивам трудовой деятельности, многие авторы, относят[1]:

[1] Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебно-методические материалы [электронный ресурс] / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Инклюзивное образование». – URL: https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--p1ai/ (дата обращения 02.12.2020)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

- побуждения общественного характера. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это и желание оказывать помощь другим людям (что может проявляться в обучении детей, в лечении больных, в защите своего отечества и т. д.), это и общественная установка на необходимость трудовой деятельности («кто не работает - тот не ест»), и нежелание прослыть тунеядцем;
- получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;
- удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он - не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования;
- удовлетворение потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

Исходя из множества трактовок, определений и подходов необходимо сослаться на то, что единой и удовлетворяющей всех классификации мотивов нет. Классификации мотивов трудовой деятельности могут быть разными, в зависимости от целей исследователя, точки рассмотрения вопроса и много другого. В представленной работе автор будет опираться на классификацию мотивов, связанную с источником побуждения мотива к решению определенной задачи. К данного рода классификации относят внутренние и внешние мотивы. Внешние мотивы связаны с поиском во внешней среде реального объекта, который мог бы удовлетворить имеющуюся потребность. Внутренние мотивы связаны с мысленным перебором конкретных факторов удовлетворения потребности и условий их получения.

Одним из подходов, в котором изучаются внутренние и внешние мотивы, выступает теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, которая была частично представлена в первой главе. Для раскрытия мысли и продолжения изучения

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

внутренних и внешних мотивов, продолжим изучать эту теорию. Внутренняя мотивация рассматривается в теории самодетерминации как стремление субъекта трудовой деятельности выполнять работу ради интереса к самому процессу работы, удовольствия и радости от ее выполнения. В случае внешней мотивации трудовая деятельность осуществляется индивидом ради достижения других целей, внешних по отношению к самой деятельности. Внутренне мотивированная деятельность в отличие от внешне мотивированной связано с большим вкладом усилий и более высоким уровнем субъективного благополучия. Такая деятельность продолжается даже в отсутствие внешних наград и наказаний, ведет к развитию компетенций.

Внешняя мотивация, рассматривается в теории самодетерминации как неоднородный феномен. В рамках внешней мотивации Э. Деси и Р. Райан выделяют четыре уровня регуляции деятельности, различающиеся по степени мотивации[1]: экстернальная регуляция (деятельность осуществляется ради получения внешних наград или избегания негативных последствий); интроецированная регуляция (деятельность побуждается внутренними наградами и наказаниями, такими как переживание гордости, чувство вины или условная самооценка); идентифицированная регуляция (деятельность осуществляется субъектом ради достижения целей, которые выбраны субъектом осознанно и субъективно важны, как, например, карьерный рост); интегрированная регуляция (деятельность находится в гармонии с другими сферами жизни субъекта и переживается как часть собственной идентичности, например, призвание).

Многочисленные эмпирические исследования показывают, что эти варианты внешней мотивации разнообразны по своим последствиям. Интегрированная и идентифицированная формы регуляции связаны скорее с позитивными последствиями и близкими к внутренней мотивации. В то время, как интроецированная и экстернальная формы регуляции связаны с негативными последствиями. Поскольку компоненты внутренней и внешней мотивации

[1] Осин Е. Н. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучением и успешностью деятельности: Организационная психология: национальный исследовательский университет «Высшая Школа экономики». – Москва, 2017. – С. 21.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

разделились на две противоположные полярности, их можно классифицировать, как автономную и контролируемую мотивацию. К автономной мотивации относят внутреннюю мотивацию, интегрированную и идентифицированную формы регуляции. А к контролируемой мотивации принято относить интроецированную и экстернальную формы регуляции.

К числу основных факторов, лежащих в основе внутренней мотивации деятельности и психологического благополучия, по мнению Деси и Райана, относится удовлетворенность базовых психологических потребностей в автономии, компетентность и связанность с другими людьми. Внутренне мотивированная деятельность дает более высокие шансы для удовлетворения базовых потребностей, что приводит к переживанию психологического благополучия. В число факторов внешней мотивации, авторы, отнесли[1]: настойчивость сотрудников и готовность гибко изменять свое поведение; эффективное выполнение деятельности, более высокие достижения, особенно в отношении задач, требующих креативности, когнитивной гибкости и понятийного мышления; более высокая удовлетворенность работой; позитивное отношение к работе, лояльность организации; психологическая адаптация на рабочем месте и благополучие работника.

Изучением вопроса о внешней и внутренней мотивации сотрудников, так же занимался К. Зафир. Исследователь разработал концепцию о внутренней и внешней мотивации, в которой рассматривал внутренний тип мотивации, подразумевающий значение для личности деятельности самой по себе. Внешнюю мотивацию, автор, напротив изучал с точки зрения стремления к удовлетворению иных потребностей, а именно: мотивов социального престижа, заработной платы и других. Внешние мотивы разделены на положительные и отрицательные мотивы. При этом положительные мотивы всегда более эффективные и более желательные, чем отрицательные.

[1] Мандарикова Е. Ю. Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований: Психология: Журнал Высшей школы экономики. – Санкт-Петербург, 2017. – С. 126.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

С точки зрения К. Зафира, мотивационный комплекс представляет собой соотношение между трех видов мотивации: внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. К оптимальным мотивационным комплексам исследователь относит явления, когда[1]:

- внутренняя мотивация больше внутренней положительной мотивации, в свою очередь внутренняя положительная мотивация больше внутренней отрицательной мотивации сотрудников;
- внутренняя мотивация равна внутренней положительной мотивации, в свою очередь внутренняя положительная мотивация больше внутренней отрицательной мотивации сотрудников.

К наихудшему мотивационному комплексу, по мнению К. Зафира, относятся явления, при которых:

- внутренняя отрицательная мотивация превосходит внутреннюю положительную мотивацию, и оба этих комплекса превосходят внутреннюю мотивацию специалистов.

Между представленными комплексами заключены промежуточные факторы, с точки зрения их эффективности. При рассмотрении мотивации и выявлении мотивационного комплекса, необходимо учитывать то, насколько один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности. Мотивация на успех относится к позитивной мотивации, при которой человек, начиная какую-либо деятельность желает достичь чего-то конструктивного, положительного. Люди, мотивированные положительно, обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны, они отличаются настойчивостью в достижении цели и целеустремленностью. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в его достижении.

В противоположность этому, мотивация на неудачу относится к негативной мотивации. В данном случае активность человека связана с потребностью избежать наказания и неудачи. Например, начиная дело, человек уже заранее

[1] Прохорова М. В., Прохоров В. М. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности: Вестник ЮУрГУ: серия «Психология». – Челябинск, 2015. – С. 57.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой неудачи, а не о способах достижения успеха. Человек, мотивированный на неудачу, обычно отличается повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах, старается избегать ответственных заданий. В основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий.

Обобщая все теории и концепции к изучению мотивации трудовой деятельности, можно говорить о том, что профессиональная мотивация имеет сложную структуру. Она отличается взаимосвязанностью и взаимозависимостью внешних и внутренних факторов. Каждый из выделяемых компонентов мотивации специалиста дополняет другой.

Внешняя мотивация может выступать в двух формах, как административная и как экономическая[1]. Порой под определением внешней мотивации выступает термин стимулирование. Административная мотивация означает выполнение работы по команде или приказу, то есть по прямому принуждению с соответствующими санкциями за нарушения установленных норм[2]. Экономическая мотивация осуществляется через экономические стимулы, такими как: заработная плата, премирование, дополнительная подработка и многое другое[3].

Внутренняя мотивация является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека[4]. В этом случае следует найти психологический способ усиления желательных качеств личности работника и ослабления негативных факторов. Положительная мотивация основана на стимулах повышения удовлетворенности сотрудника своей профессиональной деятельностью[5]. Примером такой мотивации может служить взаимоотношение между специалистом и руководителем: если специалист будет выполнять поставленные задачи, то руководитель повысит ему заработную плату

[1] Курашова Е. А. Элементы внешней и внутренней среды воздействующей на мотивацию труда персонала// Международная научно-практическая конференция: современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий. – Хабаровск, 2020. – С. 36.
[2] Литвиненко Г. Н. Анализ основных методов мотивации персонала // 73 научно-практическая конференция преподавателей. – Краснодар, 2018. – С. 557.
[3] Там же.
[4] Данченко С. А. Мотивация труда у людей социономических профессий // Вестник морского государственного университета. – Владивосток, 2018. – С. 38.
[5] Там же.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

или назначит премию. Отрицательная мотивация основывается на стимулах, которые занижают удовлетворенность специалиста его профессиональной деятельностью[1]. Примером такого рода мотива может служить ситуация, когда специалист воспринимает свою деятельность так: если сотрудник будет выполнять поставленные задачи, то руководитель не будет к нему придираться.

Подводя итоги, опираясь на исследования, описанные выше, необходимо выделить конкретные внутренние и внешние мотиваторы, которые будут использоваться далее в проведении исследования. Во внутренних мотиваторах профессиональной деятельности специалистов выделим:

- денежное довольствие специалиста. Коммерческий тип внутренней мотивации реагирует на работников сильнее других. Для многих работников данный стимул является базовым;
- моральное поощрение. Для специалистов разного рода экономических сфер, данный фактор влияет по-разному. Нами будет взята интерпретация большой ценности любой положительной оценки работника;
- взыскание. Это отрицательный тип мотивации для любого специалиста, любой сферы экономики, но тем не менее встречается довольно часто. Тем не менее исследования показывают, что это единственный тип внутренней мотивации, который склонен положительно реагировать на штрафы.

К факторам внешней мотивации специалистов, их профессиональной деятельности, будут отнесены и использованы в работе:

- мечты и самореализация;
- идеи и творчество;
- самоутверждение;
- убежденность;
- любопытство;
- нужность кому-либо, чему-либо;
- потребность в общении.

[1] Данченко С. А. Мотивация труда у людей социономических профессий // Вестник морского государственного университета. – Владивосток, 2018. – С. 39.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Каждый из мотивов, независимо от того внутренних или внешних, положительных или отрицательных, влияет на профессиональную стабильность или нестабильность специалистов. Уровень труда работника напрямую зависит от того, какой мотив в его личности превалирует. Исходя из знания руководителем личностных особенностей своих сотрудников можно как повысить, так и понизить качество работы коллектива. Правильное воздействие на внешнюю мотивацию человека будет побуждать его к действию, к росту, мотивировать к труду и получению высоких результатов как для самого специалиста, так и для всей организации.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1.3. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Деятельность учреждений социального обслуживания является значимым фактором обеспечения стабильности региона. В зависимости от специфики регионального развития и уровня общественных запросов, государственные органы и некоммерческие организации могут стимулировать развитие регионов. В Концепции на период 2020 года развитие сектора социальных услуг, в том числе развитие некоммерческих организаций в этой сфере, обозначено одним из приоритетных направлений. В рамках реализации, данной Концепции, указана необходимость «преобразования большинства государственных и муниципальных учреждений системы социального обслуживания в некоммерческие организации и создание механизма привлечения их на конкурсной основе к выполнению государственного заказа по оказанию социальных услуг»[1].

Для того, чтобы институционально закрепить деятельность поставщиков социальных услуг, кроме государственных учреждений, возник эффект вертикальной передачи полномочий. Данный эффект складывается из возможности передачи части полномочий, по оказанию базовых услуг социальной защиты, негосударственным учреждениям. В перспективе данная передача, повысит качество оказываемых социальных услуг, именно по линии дополнительных услуг социального обслуживания. Связано это с рядом факторов: расширение числа участников социальной сферы; повышение качества и расширение количества предоставляемых услуг; увеличение численности получателей, данного рода услуг[2].

[1] Немгирова С. Н. Потенциал развития социально ориентированных некоммерческих организаций как поставщиков общественно полезных услуг [Электронный ресурс] // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL : https://cyberleninka.ru/article/n/potentsial-razvitiya-sotsialno-orientirovannyh-nekommercheskih-organizatsiy-kak-postavschikov-obschestvenno-poleznyh-uslug/viewer (дата обращения 25.12.2020)

[2] Гуппоев Т. Б. Государственные социальные услуги: от эволюции теории к практике обеспечения качества // Государственная служба. – Москва, 2019. – Т.21. № 4. – С. 75

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Вектор развития нормативно-правовой базы говорит о существенной заинтересованности государственных учреждений в подключении потенциала негосударственных организаций сферы социального обслуживания. Представленная линия развития связана с повышением эффективности решения задач социальной политики. К которым прежде всего относятся качество оказываемых услуг, их доступность и вариативность.

В настоящее время в значительной степени уже созданы базовые условия для расширения доступа негосударственных учреждений к рынку оказания социальных услуг. К этим условиям можно отнести финансирование учреждений, определение и совершенствование механизмов поддержки, выстраивание межсекторного партнерства.

Институциональное закрепление возможностей поставщиков социальных услуг приведет к решению ряда проблем сектора[1]: сокращение дефицита ресурсов, обеспечивающих предоставление социальных услуг; повышение качества оказания социальных услуг; увеличение эффективности реализуемых социальных программ; установление прочных связей между государственными и негосударственными учреждениями сферы социального обслуживания.

Привлекая поставщиков социальных услуг разного уровня государство сохраняет ответственность за предоставление этих услуг и их качество. Исходя из этого для учреждений устанавливаются требования и стандарты оказания социальных услуг. Одна из групп критериев к такого рода учреждениям приходится на специалистов организаций. Так, к учреждениям социального обслуживания применяются критерии наличия опыта работы, повышения квалификации, профессиональной подготовки сотрудников, опыта работы руководителя и другие[2]. Данные критерии позволяют установить общие рамки для учреждений поставщиков социальных услуг, с целью должного предоставления услуг гражданам. Это необходимо для того, чтобы уровень социального обслуживания населения не имел тенденции к снижению качества. В

[1] Мещерякова Л. А. Бруснева В. В. Негосударственный сектор на рынке социальных услуг современной России: проблемы и тенденции развития: Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т.17 № 1. – С. 103.
[2] Заболотная Г. М. Экономические аспекты институционализации некоммерческих организаций как поставщиков услуг в социальной сфере: Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2018. Том 4. № 4. С. 249-270

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

качестве позитивного эффекта, институционального установления учреждений поставщиков социальных услуг, необходимо указать на повышение их доли на экономической арене, а также повышения количества и качества оказываемых ими социальных услуг.

Суть социальной работы, как «помогающей профессии», относящейся к типу «человек – человек», состоит в предоставлении помощи людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации. Согласно гуманистическому подходу К. Роджерса, для специалистов «помогающих профессий» представляется важным формирование у них высокой самооценки, наличие личной и социальной ответственности, необходимость активизации внутренних ресурсов позитивного развития личности[1]. С другой стороны, с позиций экзистенциальной психологии, автор В. Франкл, одним из важнейших стремлений специалиста, как личности, является отношение к происходящему, обретение смысла своего существования и профессиональной деятельности[2].

В связи со специфическими особенностями работы в сфере социального обслуживания представляет большой интерес изучение мотивов, которыми руководствуются сотрудники при выборе будущего места работы. Поэтому при проведении исследований по мотивации выбора сотрудников в пользу учреждения социального обслуживания, нам необходимо выявить какие же мотивы ими движут. В социальных учреждениях существуют специфические особенности: невысокая заработная плата; не престижная профессия (социальный работник); профессиональное выгорание, так как специалисты стараются всегда и всем помочь; возможен тяжелый физический труд (клиенты с большим весом); периодические эмоциональные стрессовые ситуации (смерть клиента, невозможность оказать своевременную помощь).

Но, несмотря на все это, сотрудники продолжают трудиться в социальных учреждениях. Исследователи отмечают тот факт, что большую роль отводится таким мотивам, как мотивы общественной значимости, удовлетворения от

[1] Шильцова Ю. В. К вопросу о профессионально-личностных качествах социального работника сквозь призму гуманистической психологии к. Роджерса // Конференция: Recent Scietific Investigation. – Рязань,2020. – С. 17.
[2] Косинова М. А. Философско-антропологические аспекты учения Виктора Франкла // Манускрипт. – Тамбов, 2020. – Т.13. № 9. – С. 76.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

выполняемых функций, желания помогать людям, так как главная цель социального учреждения – оказание помощи определенным категориям населения, а их функционирование направлено на оказание помощи данным целевым группам.

С целью совершенствования управления учреждениями социального обслуживания принципиальное значение имеет проблема мотивации профессионального поведения социальных работников. В настоящее время сфера социальной работы переживает период становления. Сложности, возникающие в рамках данной сферы, усложняются тем, что в регионах отрасль социального обслуживания еще крайне молода[1]. В следствие этого профессиональная компетентность специалистов социальной защиты остаются недостаточно проработанными. Кроме того, отсутствуют технологии решения профессиональных задач. На низком уровне определены критерии оценки труда. Каждый из данных факторов в дальнейшем приводит к тому, что специалисты учреждений, оказывающих социальные услуги, оказываются чрезмерно перегруженными и морально истощенными[2].

Как отмечают исследователи из города Уфа, в своей работе большинство учреждений социальной защиты являются бюджетными[3]. Зарплаты здесь низкие, следовательно, невысок уровень конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому бюджетные учреждения социальной защиты выступают в роли кузницы кадров для некоммерческих организаций, происходит "вымывание" средней возрастной категории работников, которые обладают хорошим опытом работы. Основной же костяк учреждений социальной защиты - это люди старшей возрастной категории и те, кто не считает для себя возможным найти работу в динамичных условиях современного рынка труда. По большому счету все, что могут, на сегодняшний день, предложить бюджетные учреждения соискателю, - это много практики.

---

[1] Танатова Д. К. Выводы и предложения по совершенствованию системы независимой оценки качества социальных услуг в сфере социального обслуживания // Социальные услуги населению в сфере социального обслуживания: оценка качества. – Москва, 2017. – С. 225.
[2] Волошина И. А. Применение профессиональных стандартов специалистов сферы социального обслуживания // Журнал: Психолого-педагогические исследования. – Москва, 2019. – Т. 9. № 3. – С. 129.
[3] Рахматуллина З. Б. Мотивация работников учреждений социальной защиты населения / З. Б. Рахматуллина, Л. Р. Гаус // XVII Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана "Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования" – Екатеринбург: УрФУ, 2014. - С. 650-657

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В реальности специалистам приходится работать не на одну ставку, так как много вакантных мест и существует нехватка кадров. Поэтому учреждения социальной защиты населения сталкиваются с проблемами, связанными с мотивацией персонала. Значительная часть этих проблем связана с поиском новых механизмов, повышающих эффективность управления человеческим потенциалом. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать и внедрить эффективную систему форм и методов управления. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как они могут быть приведены в действие для целенаправленной деятельности.

Современные учреждения социальной защиты, с целью повышения мотивации своих сотрудников, могут использовать опыт коммерческих организаций. Конечно, бюджетные учреждения, в числе которых и учреждения социальной защиты, это особая сфера, где не в полной мере применимы критерии рыночной экономики. К примеру, здесь никогда не удастся обойтись без государственного финансирования и государственного регулирования. Вместе с тем, предприятия бюджетной сферы должны быть эффективными, и было бы неправильно не использовать опыт, накопленный отечественными коммерческими предприятиями[1].

Опираясь на долгосрочный опыт выделяют нематериальные личные интересы в сфере социального обслуживания. К таким интересам относят: привлекательность и содержательность самого труда; интересы, связанные с любовью к профессии; стремление к квалификационному и творческому росту; стремление к общению; стремление к завоеванию уважения; стремление признания и доверия со стороны коллег по работе; стремление признания и доверия; перспектива служебного продвижения; стремление к самостоятельной и ответственной работе; условия труда.

[1] Литовкина Е. С. Кадровое обеспечение учреждений системы социальной защиты населения // Научный взгляд: вопросы экономики и управления. – Москва, 2015. – С. 31.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Цели организации лишь тогда становятся значимыми для работника, когда они способствуют удовлетворению актуальных для него потребностей. Это особенно справедливо в отношении социальной работы, где необыкновенно важна внутренняя мотивация, внутренние побуждения к деятельности. В качестве мотивов, как правило, чаще всего рассматривается содержание выполняемой работы, процесс трудовой деятельности и ее конечный результат. Если социальный работник как личность чувствует потребность быть нужным людям, если он готов защитить слабого, если он радуется благополучию своего подопечного и гордится его успехами, то можно говорить, что сформирована положительная мотивация[1].

В рамках изучения особенностей мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания, исследователем С. Г. Максимовой было проведено исследование. В результате проведенного исследования были получены данные, которые показывают общую картину мотивов и антимотивов профессиональной деятельности. В моральном аспекте получены следующие результаты мотивов[2]: значимость выполняемой работы; поддержка со стороны семьи; чувство долга за выполняемую работу; доверие, оказываемое личности как работнику, самоуважение; возможность принести пользу обществу; ответственность перед собой и людьми.

Важное место в структуре мотивационной сферы, из исследования авторов, занимает материальное поощрение специалистов. К материальным поощрениям авторы относят: стабильную заработную плату, премии и доплаты. Ведущим антимотивом выступает низкий уровень финансовых поощрений.

Из анализа практики выделяется ряд наиболее значимых мотивов, например: хорошо организованное рабочее место; хорошие технические средства труда; помощь в решении бытовых вопросов; уровень комфорта на рабочем месте специалиста. В противоположность положительным факторам, в исследовании отражаются отрицательные. К антимотивам относят такие факторы, как: низкий

[1] Гераськина М. Г. Психосоциальная характеристика эмоционального выгорания специалистов по социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. – Москва, 2019. – С. 157.
[2] Максимова С. Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания: Известия Алтайского государственного университета. – Барнаул, 2019. – С. 75-80

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

профессиональный уровень руководителей; плохую организацию труда; отсутствие системы и хаос; высокий объем работы; низкое качество профессионального уровня коллег[1].

Анализируя организационно-управленческие аспекты мотивации специалистов учреждений социального обслуживания, авторы выделяют структуру мотивов и антимотивов. К мотивации деятельности относят: самостоятельность в своей работе; получение зримого конечного результата; новизна задач и их решение; возможность самостоятельно принимать решения. Самым низкоэффективным мотивом к стимулированию труда является незримость конечного результата, невозможность его прочувствовать.

Еще одним из мотивационных факторов деятельность специалистов учреждений социальной сферы выступает социально-психологическая мотивация. Положительные мотивы: сплоченный коллектив; взаимопонимание и взаимодействие коллег; положительная оценка среди окружающих; большое количество связей. Антимотивы: недопонимание среди руководителей; неслаженная работа коллектива; порицания со стороны сотрудников, занимающих более высокие должности.

Изучив данные представленные в исследовании можно сделать ряд обобщающих выводов, касательно профессиональной деятельности специалистов государственных учреждений социального обслуживания.

Моральный мотивационный фактор деятельности специалистов не играет решающей роли в стимулировании деятельности. Тем не менее, специалистам в своей деятельности необходимо узнавать что-то новое, получать новую информацию, активно общаться с людьми.

Материальный мотивационный фактор деятельности специалистов играет наиболее важное место при стимулировании труда. Наравне с данным фактором выступают организационные аспекты мотивации. Например, как хорошо организованное рабочее место.

[1] Борисова Е. Ф. Мотивация и стимулирование труда персонала // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития. – Нижний Новгород, 2016. – С. 294.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Для социальных работников важно принимать самостоятельные решения и иметь возможность просматривать результаты своего труда. Специалисты данной сферы особое внимание отводят коммуникационной составляющей межличностного взаимодействия. Взаимное сотрудничество должно быть, как между коллегами, так и между руководителями и подчиненными.

Обобщенный анализ показывает то, что наиболее значимыми мотивами и антимотивами, для специалистов сферы социального обслуживания, являются мотивы: материальные (1); социально-психологические (2); организационные (3); моральные (4). Необходимо отметить, что при сравнении этих групп мотивов, материальные занимают одно из лидирующих позиций в структуре мотивации профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДУЕМЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБЛСУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Учреждения сферы социального обслуживания имеют определенные законодательством Российской Федерации категории. Данные категории выделяются в соответствии с формой собственности учреждений, типом учреждения и видами учреждений. В соответствии с Национальным стандартом РФ по форме собственности выделяются учреждения государственной и иных форм собственности, то есть негосударственные. Государственные учреждения – это учреждения, являющиеся собственностью субъектов Российской Федерации и находящихся в ведении органов государственной власти этих субъектов[1]. Учреждения иных форм собственности (негосударственные) - это учреждения, учредителями которых являются благотворительные, общественные, религиозные и другие организации или отдельные граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью по социальному обслуживанию населения без образования юридического лица[2].

В данной работе будет рассматриваться мнение специалистов учреждений социального обслуживания как государственной, так и негосударственной форм собственности. В качестве исследуемых организаций взяты учреждения социального обслуживания Свердловской области.

Под социальным обслуживанием, в соответствии с нормативными актами Свердловской области, понимается деятельность по предоставлению социальных

[1] Приказ от 30.12.2005 г. № 535-ст «Об утверждении национального стандарта»: ГОСТ Р 52495-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_135597/ (дата обращения 21.12.2020)
[2] Там же.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

услуг гражданам Свердловской области[1]. Получателем социальных услуг, по закону Свердловской области, выступает гражданин признанный нуждающимся в социальном обслуживании и которому предоставляются социальные услуги. Поставщиком социальных услуг являются юридические лица, независимо от организационно-правовой формы, осуществляющие деятельность по социальному обслуживанию.

В систему социального обслуживания Свердловской области входят множество организации различных правовых форм собственности. Областной исполнительный орган государственной власти Свердловской области, уполномоченный на осуществление предусмотренных законом полномочий в сфере социального обслуживания. Территориальные исполнительные органы государственной власти Свердловской области в сфере социального обслуживания. Государственные организации социального обслуживания, находящиеся в ведении Свердловской области. Негосударственные (коммерческие и некоммерческие) организации социального обслуживания, осуществляющие свою деятельность на территории Свердловской области, в том числе социально ориентированные некоммерческие организации, предоставляющие социальные услуги на территории Свердловской области.

Функции и задачи, поставленные перед учреждениями в сфере социального обслуживания, выполняются в соответствии с законом Свердловской области о социальном обслуживании населения и государственной программой Свердловской области «Социальная поддержка и социальное обслуживание населения Свердловской области до 2024 года».

Работник сферы социального обслуживания, - это специалист, который оказывает помощь нуждающимся гражданам[2]. К такого рода помощи можно отнести бытовую работу, моральную и правовую поддержку социально незащищенным слоям населения. Как показывает практика в социальной помощи

[1] О социальном обслуживании граждан Свердловской области: закон Свердловской области от 03.12.2014 г. № 108-ОЗ [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_211083/ (дата обращения 21.12.2020)

[2] Приказ Минтруда России от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157297/ (дата обращения 21.12.2020)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

нуждаются: одинокие престарелые граждане; инвалиды; многодетные матери; дети-сироты; люди, страдающие неизлечимыми заболеваниями.

К общим личным качествам профессии социального работника относят: высокий уровень стрессоустойчивости и гуманности к подопечным. Развитое чувство интуиции, сопереживание, а также способность понимания сложившейся ситуации у граждан, которым оказывается поддержка. В зависимости от сферы деятельности, работник должен иметь как общие социологические знания, так и некоторые прикладные. К прикладным относятся знание этики, экономики, права, медицины. В соответствии с общероссийским классификатором занятий, у специалистов сферы социального обслуживания, выделяются обязанности по[1]:

- сбору информации, имеющей отношение к потребностям клиентов и оценка их соответствующих навыков, сильных сторон и недостатков;
- оказанию помощи лицам с ограниченными возможностями и пожилым людям с целью получения ими необходимых услуг и улучшения их способности адаптироваться в обществе;
- оказанию помощи клиентам для определения возможных вариантов и разработки планов действий, обеспечивая им при этом необходимую поддержку;
- оказанию помощи клиентам с определением и обеспечением доступа к общественным ресурсам, включая юридическую, медицинскую и финансовую помощь, жилье, занятость, транспорт, помощь в передвижении, детский сад и другие услуги;
- консультированию лиц, проживающих в детских домах и интернатах, контроль за их деятельностью и оказание помощи в довыпускном и выпускном планировании их дальнейшей жизни;
- участию в отборе и приеме клиентов к участию в соответствующих программах;
- предоставлению помощи при критических ситуациях и услуг по предоставлению временного жилья;

[1] Общероссийский классификатор занятий: ОК 010-2014 от 12.12.2014 № 2020-ст [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/ (дата обращения 22.12.2020)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

- помощи в приобретении профессии и трудоустройстве, привлечение к программам по профилактике и лечению наркомании, программам управления поведением, молодежным и другим общественным и социальным программам под руководством специалистов-профессионалов в области социальной работы или здравоохранения;
- оказанию помощи в оценке эффективности принимаемых мер и программ, мониторинг и ведение отчетности о работе с клиентами;
- поддержанию контактов с другими социальными службами, школами и учреждениями здравоохранения, связанных с предоставлением информации о клиентах, и для получения обратной связи от клиентов для оценки изменений в общей ситуации.

Социально ориентированные некоммерческие организации представляют собой форму устройства, при которой деятельность учреждения направлена на решение социальных проблем и развитие гражданского общества. Спектр деятельности такого рода организаций обширен. Сюда водят как социальная защита, так и оказание помощи пострадавшим гражданам от различного рода катастроф и стихийных бедствий. Отличительной чертой социально ориентированных некоммерческих организаций является особая направленность на профилактику девиантного поведения, деятельности в сфере образования и здравоохранения, развития духовно-нравственного состояния общества, благотворительной деятельности[1].

К социальным услугам, которые оказывают специалисты по социальной работе относят: социально-бытовые (призванные обеспечить нормальные бытовые условия для жизнедеятельности граждан); социально-медицинские (направленные на сохранение здоровья граждан); социально-психологические (предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического здоровья граждан); социально-педагогические (направленные на формирование у граждан позитивных интересов); социально-трудовые (адресованные в первую очередь

[1] Цветова Г. В. Социально ориентированные некоммерческие организации как институциональные единицы общественного сектора экономики // Власть и управление на востоке России. – Хабаровск, 2014. – С. 65.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

гражданам, нуждающимся в трудоустройстве); социально-правовые (предусматривающие оказание помощи в получении правовых услуг). Осуществляя свою деятельность социально ориентированные некоммерческие организации выполняют ряд государственных функций, что способствует нормализации жизнедеятельности граждан субъектов РФ[1].

В настоящее время возникает явление, когда включение некоммерческих организаций в деятельность по оказанию социальных услуг просто необходимо. Связано это с тем, что эти организации обладают рядом преимуществ. К ним можно отнести оперативное реагирование на проблему, отсутствие бюрократических порогов, применение новых технологий социальной работы; наибольшая открытость к новым формам деятельности; разнообразие предоставляемых услуг[2].

В основе работы социально ориентированных некоммерческих организаций лежит потребность государства в обеспечении эффективной защиты населения от нестабильного социально-экономического развития. Именно поэтому такого рода организации занимают особое место в системе социального обслуживания. При этом специалисты учреждений вносят свой индивидуальный вклад в решение социальных проблем, как региона, так и страны в целом[3].

Исходя из высокой востребованности учреждений сферы социального обслуживания остро стоит вопрос об их персонале. Этот вопрос затрагивает как образовательную часть деятельности, так и часть поддержания эффективного труда на месте работы. К поддержанию эффективности труда относятся мотивация и факторы мотивации труда специалистов.

[1] Приказ Минтруда России от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157297/ (дата обращения 21.12.2020)
[2] Егорова С. В. Социально-ориентированные некоммерческие организации как поставщики социальных услуг // Наука и просвещение: экономика, политика, право. Актуальные вопросы, тенденции и перспективы и развития. – Пенза, 2019. – С. 288.
[3] Челпанов Ю. С. Социально ориентированные некоммерческие организации как альтернативный субъект оказания социальных услуг // IX Всероссийская школа-конференция студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием. – Томск, 2017. – С. 556.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

2.2. ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВОВ И ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА МОТИВАЦИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В данном разделе будут представлены результаты эмпирического исследования в ходе, которого изучались факторы, влияющие на мотивацию специалистов социальных учреждений.

Объект исследования – специалисты организаций социального обслуживания населения. Предмет исследования – факторы, влияющие на мотивацию профессиональной деятельности.

Цель – определить какие факторы мотивации специалистов оказывают влияние на их деятельность в организации социального обслуживания.

Задачи:

- Выявить особенность условий, которые влияют на мотивацию сотрудников учреждений социального обслуживания.
- Изучить факторы, влияющие на развитие ценностных ориентаций специалиста.
- Определить ценностные ориентации специалистов социальных учреждений и их влияние на деятельность организации.

Для сбора информации использовались количественный (анкетирование) и качественный (интервью) методы исследования. При проведении опроса мы выявим основные мотивы к трудовой деятельности и характеристики благополучия специалистов учреждений социального обслуживания.

Сбор данных осуществлялся с марта 2020 года по октябрь 2020 года. Анализ данных проводился в программе Vortex. Нами был проведен опрос на тему «Субъективное благополучие и профессиональная мотивация на основе теории самодетерминации» среди сотрудников организаций, чья деятельность направлена на социальное обслуживание населения. Данная методика позволяет

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

изучить ценностные ориентации через мотивацию труда, благополучия специалистов учреждений социального обслуживания. Анкета включает 3 раздела: 1 раздел – вопросы социально- демографического характера; 2 раздел – 21 вопрос «Шкала удовлетворённости базовых психологических потребностей на работе» (Э. Деси, Р. Райан, соавт. Адаптация Е. Н. Осина, Д.Д. Сучкова, Т. О. Гордеевой, Т. Ю. Ивановой); 3 раздел - 20 вопросов «Почему Вы в настоящее время здесь работаете?» (Р. Райан и Дж. Коннелл, адаптация Осин Е. Н., Горбунова А. А., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю., Кошелева Н. В., Овчинникова Е. Ю.).

Для удобства респонденты были разделены в соответствии с организационно-правовой формой учреждений. Разделение, в свою очередь, позволит нам выявить различия мотивации сотрудников учреждений той или иной формы. Деление осуществлялось по самостоятельно заполненному пункту в анкете о принадлежности к одной из организационно-правовых форм организации. В анкете представлены два вида организаций (государственная/муниципальная, некоммерческая организация).

В исследовании, наличия мотивов и факторов, влияющих на мотивацию профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания, приняли участие 106 респондентов из числа сотрудников государственных и некоммерческих организаций, данной сферы. Рассматривая количество респондентов пропорционально друг другу, необходимо отметить, что 52% от общего количество – это специалисты, работающие в государственных и муниципальных организациях сферы социального обслуживания. Вторая половина специалистов, в объеме 48%, осуществляют свою профессиональную деятельность в некоммерческих организациях сферы социального обслуживания. Анализ специалистов основывался на данных анкеты (Приложение 1).

Изучив половозрастной состав учреждений делаем вывод о том, что в государственных организациях женщин в разы больше чем мужчин, а именно в соотношении 97,7% к 2,3%. В негосударственных организациях складывается аналогичная ситуация – из числа респондентов негосударственных организаций

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

они занимают 100%. Возрастной состав, специалистов учреждений, рассматривался в диапазоне от 20 до 75 лет. В государственных организациях средний возраст специалистов составил 44 года, в негосударственных 42. Тем не менее в двух этих экономических типах организаций разное число специалистов в каждой из подгрупп возрастов.

Например, число специалистов государственных организаций, чей возраст варьируется от 33 до 39 лет, превышает количество специалистов негосударственных организаций – в государственных организациях специалистов данного возраста 23,8%, а в негосударственных 11,5%. Количество специалистов, чей возраст варьируется от 27 до 33 лет, в государственных организациях гораздо меньше – 4,8%, в сравнении с 19,7% у негосударственных организаций. Количество специалистов, чей возраст варьируется от 39 до 45 лет, в государственных организациях выше – 21,4%, в сравнении с 14,8% у негосударственных организаций. Остальные возрастные группы схожи по своему соотношению у государственных и негосударственных организаций. Исходя из данных полученных в ходе анализа возраста специалистов учреждений делаем вывод о том, что: в государственных организациях в большем объеме работают граждане от 33 до 45 лет. В негосударственных организациях присутствует возрастной разрыв, так тут в большем объеме работают граждане, чей возраст варьируется от 27 до 33 лет и от 45 до 51 года (наибольшее количество).

Данные, представленные по анализу семейного положения специалистов учреждений разнообразны. В государственных и муниципальных организациях количество специалистов, которые состоят в браке больше чем лиц, не состоящих в браке, разведенных, вдов или вдовцов и тех, кто проживает совместно, не регистрируя свои отношения официально – составляет 50% от общего числа опрошенных. Объем разведенных специалистов, данных учреждений составляет 20,5%, а вдов и вдовцов – 13,6%. В негосударственных организациях количество специалистов, состоящих в браке меньше и составляет 39,3%. Количество разведенных 26,2%, а количество тех, кто не женат и не замужем – 19,7%. Таким

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

образом делаем вывод о том, что в государственных и негосударственных учреждениях ориентация на семейные положения разнится.

Уровень образования специалистов различных организационно-правовых форм учреждений. Наибольшее количество специалистов, как в государственных организациях, так и в негосударственных организациях имеют среднее профессиональное образование – 70,5% у первых и 68,9% у вторых. Высшее образование, уровня «Бакалавр», имеют 11,4% специалистов государственных и муниципальных учреждений и 14,8% специалистов некоммерческих организаций. Высшее образование, уровня «Специалист», имеют 2,3% работников государственных и муниципальных учреждений и 6,6% негосударственных организаций. Количество специалистов, получивших образование уровня «Магистр», в государственных учреждениях выше, чем у негосударственных и составляет 4,6% в соотношении с 1,6%. Специалисты, которые имеют среднее общее образование, на уровне школы, превалируют в государственных организациях – 11,4% в соотношении с 8,2%. Подводя итог в анализе уровня образования необходимо отметить, что у негосударственных организаций количество специалистов, имеющих оконченное высшее образование, немногим больше.

Большая часть опрошенных, на момент проведения исследования, оценивает свое моральное самочувствие как хорошее – 54,5% от общего числа опрошенных. На вопрос, какого рода изменения больше всего влияют на Ваше настроение, подавляющее большинство респондентов (84,8% от общего числа) ответили, что это общеэкономические и социальные изменения в связи с кризисами, короновирусом и другими факторами. Кроме этого на настроение респондентов в равной степени влияют изменения в организации (переход в негосударственную сферу услуг) и изменения в содержании моей профессиональной деятельности. Описанные показатели представлены на рисунке 1.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

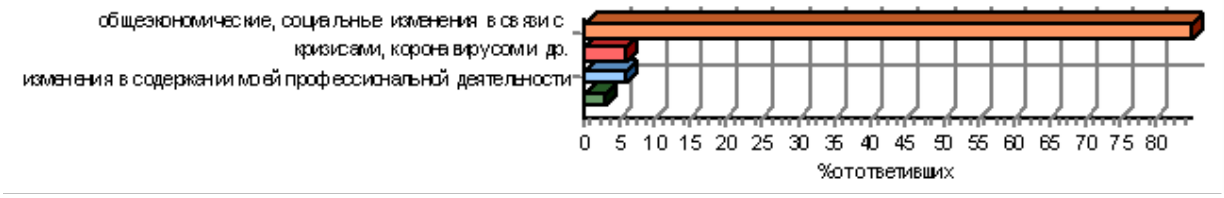

Рисунок 1. Какого рода изменения больше всего влияют на Ваше настроение?

Настроение сотрудников, к тому же профессиональное, сказывается на перспективах специалистов. Опрошенные сотрудники в 48,5% случаев оценивают свои профессиональные перспективы достаточно положительно. Чуть менее положительно свои перспективы в профессиональной сфере оценивают 39,4% опрошенных. В качестве комментария на свой ответ, респонденты выделяют положительные и отрицательные значения. К положительным можно отнести, например, - стремление к постоянному обучению и ориентации на профессиональный рост; к повышению квалификации социального работника; росту заработной платы. В пользу отрицательных значений респонденты относят: отсутствие перспектив для профессионального развития; отсутствие возможностей для дальнейшей профессиональной перспективы.

Оценивая моральное состояние респондентов, им был задан вопрос об успехе. Опрошенные специалисты большим успехом в работе выделяют высокий доход, так считают 33%. Большая же часть специалистов считает, что высокий доход — это не истинный показатель успешности на работе, так ответили 48,5%. Еще 18,2% говорят о том, что высокий доход вообще нельзя относить к признаку успешности в профессиональной деятельности.

Продолжая тему успешности на рабочем месте, автор выделяет: наличие высокого статуса или должности; профессиональные достижения; семейное благополучие; самореализацию и образование. Касаемо высокого статуса или должности выделяется 4 группы ответивших: те, кто считает, что успех не связан с этим (12%); те, кто считает, что успех связан с этим косвенно (30%); те, кто считает, что успех связан с этим в большей мере (33%); и те, кто считает, что успех напрямую с этим связан (24%).

Профессиональные достижения специалистами по социальной работе, выделяются в большинстве, как фактор успешности. Из числа опрошенных 45% считают, что профессиональные достижения косвенно, но влияют на успех, еще 45% считают, что достижения абсолютно точно связаны с успешностью в профессиональной деятельности. Данные показатели представлены на рисунке 2.

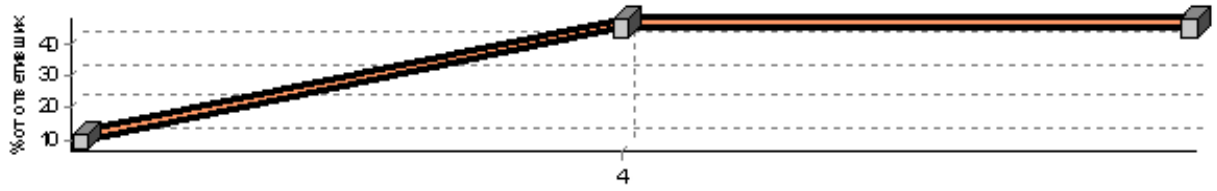

Рисунок 2. В какой степени успех в Вашем представлении связан с профессиональными достижениями?

Самореализация у социальных работников важна, как фактор успешности на работе. Данный вывод сделан исходя из результатов анкеты, которые представлены на рисунке 3.

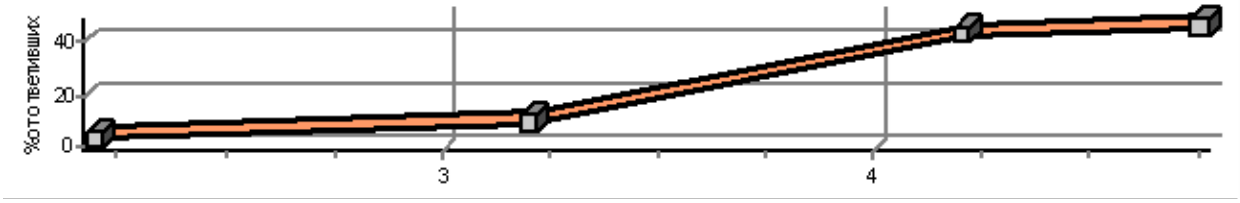

Рисунок 3. В какой степени успех связан с самореализацией?

Из рисунка видно, что 45% опрошенных считают самореализацию важным фактором успеха, другие 42% считают самореализацию чуть менее важным фактором в работе. Остальные респонденты не считают фактором успешности самореализацию на работе. Плавающая область ответов респондентов отмечается в выделении, как фактора успешности, образования. О том, что на достижение успеха влияет образование, говорят 10 опрошенных, другие 9 говорят о том, что образование — это часть успеха, но не в полной мере. Еще 13 указывают на то, что образование играет опосредованную роль в успешности специалистов.

По мнению респондентов, успех достигается через ряд факторов. К этим факторам специалисты относят: стремление к чему-то новому; саморазвитие; внутренние качества специалиста; постановка целей; работоспособность; максимальную занятость; выстраивание приоритетов; настойчивость и

нацеленность на результат. С позиции респондентов, справляться с трудностями в современных условиях могут те, кто обладает: стрессоустойчивостью; силой воли; поддержкой близких людей; устойчивой жизненной позицией; самопринятием, возможностью решать сложившиеся проблемы самостоятельно.

Поскольку сфера деятельности изучаемых учреждений — это социальное обслуживание, необходимо изучить количество специалистов, получивших профильное образование, а именно образование по профилю «Социальная работа». В государственных организациях специалистов, освоивших данный профиль деятельности 50%, а в негосударственных 53,8%. Показатели различны, но их отличие незначительно. Должности работников, принявших участие в исследовании разбиты по категориям: руководитель; специалист по социальной работе; социальный работник. В государственных организациях количество руководителей, принявших участие в исследовании составляет 4,7%, в негосударственных – 5%. Объем специалистов по социальной работе, принявших участие в исследовании, государственных и муниципальных учреждений составляет 2,3%, в негосударственных 10%. Объем социальных работников, принявших участие в исследовании, от государственных и муниципальных учреждений составляет 93%, от негосударственных учреждений – 85%.

Шкала субъективного благополучия — адаптированный М. В. Соколовой вариант опросника, разработанного Г. Перуэ-Баду (G. Perrudet-Badoux), представляет собой скрининговый психодиагностический инструмент для измерения эмоционального компонента субъективного благополучия. Методика оценивает качество эмоциональных переживаний субъекта в диапазоне от оптимизма, бодрости и уверенности в себе до подавленности, раздражительности и ощущения одиночества. Дифференцировка пунктов по шести кластерам позволяет проводить наряду с количественным, качественный анализ ответов испытуемого. Шкала требует минимального времени для проведения и обработки и может применяться в различных ситуациях как с практическими, так и с исследовательскими целями. Преимуществами данной методики являются ее

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

краткость и скрининговый характер получаемой информации, что позволяет наметить направления дальнейшего исследования личности испытуемого.

Приводимые в работе факторы мотивации специалистов учреждений социального обслуживания были выявлены при помощи анкетного опроса сотрудников. В ходе проводимого опроса, профессиональной мотивации специалистов, были выделены такие типы мотивации, как: внутренние; интегрированные; интроецированные; экстернальные и амотивационные.

Внутренняя мотивация специалистов учреждений сферы социального обслуживания, исходя из анализа анкеты, складывается из: заинтересованности в своей работе; получения удовлетворения от работы; влюбленности в свою деятельность. В государственных и муниципальных организациях социальной работы 57,1% специалистов указали на то, что им интересно заниматься той работой, которая у них есть. В негосударственных организациях это число составило 62,3%. Наибольшее количество специалистов, которые получают удовольствие от работы проявляется в государственных учреждениях, их 50%. В негосударственных организациях специалисты получают удовольствие от работы в основном не очень большое, но все-таки весомое, таких специалистов 54,1%. Специалисты и тех и других типов организаций в равной степени влюблены в то, что они делают – в процентном соотношении это отражается, как 50% специалистов государственных учреждений и 52,5% специалистов негосударственных учреждений.

Рассмотрим показатели *интегрированной* мотивации сотрудников. Специалистов, чьи жизненные цели соответствуют выполняемой работе больше в государственных организациях – 40,5%. В негосударственных организациях соответствие труда жизненным целям менее актуальный вопрос, в них 41% считают, что их жизненные цели больше соответствуют их деятельности, чем не соответствуют. В обоих типах учреждений профессиональная деятельность специалистов помогает развивать личностные качества и отвечает личным ценностям.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Показатели мотивации идентифицированной, позволяют говорить о том, что работа в большей степени и максимально соответствует карьерным планам специалистов государственных организаций – 35,7% и 33,3%. В негосударственных организациях 39,3% специалистов ответили, что работа соответствует карьерным планам неопределенно (средние показатели) и в большей степени хорошо, чем нет – 34,4%. Специалисты государственных организаций, в половине опрошенных, считают, что данная работа максимально позволяет раскрыть личный потенциал работников и доказать на что они способны. С другой стороны, в негосударственных учреждениях специалисты в числе 49,2%, считают, что данная работа больше помогает, чем нет, раскрывать потенциал.

На вопросы, отражающие *интроецированные* мотивы работы, включая: «Если бы я не работал (а), я испытывал (а) бы чувство вины»; «Мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей)»; «От этого зависит мнение других людей обо мне». Большинство респондентов ответили отрицательно, средний балл ответов на данные вопросы, у выбранной совокупности из двух типов организаций, составил 2 – специалисты не считают данные факторы мотивацией для выполнения профессиональной деятельности.

Аналогичные показатели сложились у *экстернальной* мотивации. Специалисты не считают отрицательные стимулы действенными факторами мотивации их труда. Поскольку большая часть респондентов на вопросы из этой группы ответила средним баллом «2». К этим вопросам относятся: «Я боюсь, что другой работы мне не найти»; «Меня заставляют работать жизненные обстоятельства»; «У меня нет другого выбора»; «Я боюсь остаться без средств к существованию».

Амотивирующие факторы, для специалистов учреждений сферы социального обслуживания, описаны вопросами: «Я не знаю где я хотел (а) бы работать на самом деле»; «Я не знаю, чем я действительно хотел (а) бы заниматься»; «Для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься». Ответы на эти вопросы получили самые низкие баллы. Это связано с тем, что

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

большинство специалистов, как государственных, так и негосударственных учреждений сделали свой выбор осознанно, понимая где они будут работать и чем будут в действительности заниматься.

Говоря об уровне мотивации специалистов обоих типов организаций, необходимо указать на то, что в учреждениях преобладает автономная мотивация. В среднем в государственных организациях качество мотивации труда эффективнее. Тем, не менее, в негосударственных организациях специалисты обладают большей автономией. Данное утверждение подтверждается ответами на вопросы, которые будут изучены далее.

В 70,5% случаев специалисты негосударственных организаций полностью могут участвовать в принятии решений о том, каким образом необходимо выполнять свою профессиональную деятельность. У государственных организаций данный показатель составляет лишь 33% случаев. Несмотря на это специалисты таких организаций, все же могут, хоть и отчасти, принимать решения автономно – исходя из данных представленных в таблице 1.

Таблица 1. Я чувствую, что могу участвовать в принятии решений о том, каким образом я должен (на) выполнять свою работу

Я чувствую, что могу участвовать в принятии решений о том, каким образом я должен(на) выполнять свою работу.	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	2,4	3,3	2,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	57,1	19,7	35,0
4,6=5,1	4,8	1,6	2,9
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	4,9	3,9
6,4=7,0	33,3	70,5	55,3
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,02	6,13	5,69
Стандартное отклонение	1,54	1,53	1,62

Несмотря на автономию при выполнении профессиональной деятельности специалисты организаций подвержены давлению со стороны руководителей и

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

коллег. 73,8% сотрудников государственных организаций и 65,6% сотрудников негосударственных организаций отмечают высокое давление на выполнение профессиональной деятельности.

Парадоксально, но на вопрос о чувственном отношении специалистов к труду в своем большинстве ответили положительно только работники государственных учреждений. Большая половина из них, а именно 61,9%, считают, что они могут свободно высказывать свои мысли и идеи относительно выполняемой работы. В негосударственных организациях данного мнения придерживаются лишь 37,7% специалистов. Парадокс заключается в том, что прежде специалисты негосударственных организаций говорили о том, что они могут выполнять свою работу автономно, а государственных наоборот. А оценивая этот вопрос видно, что мысли приобретают совершенно иную форму у специалистов двух типов организаций – данные по ответам представлены в таблице 2.

Таблица 2. Я чувствую, что могу свободно высказывать свои мысли и идеи относительно работы

Я чувствую, что могу свободно высказывать свои мысли и идеи относительно работы.	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	4,8	4,9	4,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	1,6	1,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	28,6	54,1	43,7
4,6=5,1	2,4	0,0	1,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	1,6	1,9
6,4=7,0	61,9	37,7	47,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,79	5,00	5,34
Стандартное отклонение	1,73	1,72	1,76

Профессиональную деятельность социальных работников ценят как в государственных организациях, так и в негосударственных. Это видно из чувственных показателей специалистов. А именно 50% тех, кто работает в

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

государственных организациях говорят о том, что чувствуют, что на работе их мнение и чувства принимают во внимание. Практически такой же показатель и у специалистов негосударственных учреждений – 49,2%. Данный фактор имеет положительный эффект при реализации мотивационной политики в учреждениях. Показатели по этому направлению отражаются в таблице 3.

Таблица 3. Я чувствую, что на работе мое мнение и мои чувства принимают во внимание

Я чувствую, что на работе мое мнение и мои чувства принимают во внимание	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	2,4	3,3	2,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	35,7	36,1	35,9
4,6=5,1	7,1	1,6	3,9
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	4,8	9,8	7,8
6,4=7,0	50,0	49,2	49,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,60	5,59	5,61
Стандартное отклонение	1,58	1,63	1,60

Представленные выше ответы полностью отражают мнение специалистов на следующий вопрос: «Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим (ой) собой». Специалисты государственных учреждений в 71,4% случаев отмечают свое мнение по данному вопросу на максимальный балл, у специалистов негосударственных организаций данный показатель еще выше и составляет – 86,9%. Количественные показатели исследования респондентов представлены в таблице 4. Ответы на данный вопрос указывают на удовлетворенность специалистов своим трудом, и на то что данный фактор мотивации является эффективным.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Таблица 4. Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим (ой) собой

Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим(ой) собой	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	4,8	0,0	1,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	16,7	6,6	10,7

Продолжение таблицы 4.

4,6=5,1	0,0	0,0	0,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	7,1	6,6	6,8
6,4=7,0	71,4	86,9	80,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	6,14	6,74	6,50
Стандартное отклонение	1,62	0,77	1,21

Анализ выделенных ответов на вопрос дает исследователю возможность выделить некоторые факторы, положительно влияющие на мотивацию труда в государственных и негосударственных учреждениях сферы социального обслуживания Свердловской области. Например, фактор того, что мнение и чувства специалистов принимается во внимание на работе влияет на внутреннее ощущение сотрудниками того, что при реализации своих обязанностей они могут вести себя естественно и быть тем, кто они есть на самом деле.

Стремление специалистов удовлетворить потребность в компетенции играет немаловажную роль при осуществлении профессиональной деятельности. Так 69% социальных работников государственных и муниципальных учреждений готовы с максимальной уверенностью говорить о том, что по мнению других они хорошо справляются со своей работой. В негосударственных организациях данный показатель ниже – 54,1%. Удовлетворение данного рода потребностей зависит от внутреннего состояния работника, его знаний и умений. Так 50% специалистов государственных организаций считают, что во время работы им не

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

хватает знаний, опыта или способностей. В негосударственных организациях специалисты в 49,2% случаев обращают на это внимание.

Большое количество респондентов заявляет о том, что, выполняя свою профессиональную деятельность им удалось овладеть новыми интересными умениями (навыками). На вопрос «На работе мне удалось овладеть новыми интересными умениями (навыками)» средний балл ответов составил 6,1 – это означает, что большая часть анкетируемых подтверждает заданную в вопросе гипотезу. Например, в государственных учреждениях, выполняя свою работу, новыми интересными умениями овладели 71,4% специалистов. В негосударственных организациях доля тех, кто овладел новыми умениями ниже, но тем не менее составляет 65,6%.

Успешность, есть один из факторов эмоционального стимулирования любого работника. Исключением не являются специалисты по социальной работе. И, изучая данные анкеты, можно говорить о том, что подавляющее большинство специалистов удовлетворены выполненной работой. Данные, на которых основано данное заключение представлены в таблице 5. Из таблицы видно, что 76,2% специалистов государственных учреждений после работы ощущают успешность проделанного труда. Специалисты негосударственных организаций чувствуют данные эмоции в 82% случаев.

Таблица 5. В большинстве случаев после работы я чувствую, что успешно выполнил (а) ее

В большинстве случаев после работы я чувствую, что успешно выполнил(а) ее	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	2,4	0,0	1,0
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	14,3	8,2	10,7
4,6=5,1	0,0	1,6	1,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	7,1	8,2	7,8
6,4=7,0	76,2	82,0	79,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Среднее	6,36	6,64	6,53
Стандартное отклонение	1,36	0,88	1,10

Стремление специалистов к эффективной деятельности зависит от связанности их в одной среде. Эта связанность может отражаться во взаимодействии специалистов друг с другом. А также во взаимодействии специалистов и руководителей. В государственных учреждениях работники в основном удовлетворены друг другом, 64,3% говорят о том, что люди, с которыми они работают по-настоящему нравятся им. В негосударственных организациях данный показатель выше и составляет 70,5%. По причине удовлетворенности друг с другом возникает ситуация, когда специалистам удается хорошо поладить с людьми на работе. Исходя из дружеской атмосферы в коллективах специалистов, которые ответили на вопросы анкеты, видно, что 78,6% из государственных и 82% специалистов из негосударственных организаций хорошо ладят с людьми на работе.

Не всегда и не в каждом коллективе можно найти отражение взаимопомощи и поддержки. В государственных и муниципальных организациях люди готовы помогать и поддерживать друг другу, исходя из ответов 76,2% опрошенных. Этот же фактор отражается и у негосударственных организаций, но уже в большем объеме – 88,5% опрошенных ответили максимально положительно.

Исходя из выше представленных показателей факторов мотивации специалистов учреждений сферы социального обслуживания, можно сделать вывод о субъективном благополучии специалистов. Исходя из проанализированных данных, полученных в ходе исследования ответов на вопросы анкеты, делаем выводы о том, что: в негосударственных организациях специалисты чувствуют субъективное благополучие как что-то среднее. Данный вывод основан на том, что у 28,6% и 21,4% опрошенных выявлена средняя оценка благополучия в размере от 3 до 3,9 и от 4 до 4,9 баллов. В негосударственных организациях оценка субъективного благополучия оказалась выше, так средний балл ответов респондентов здесь составляет от 2 до 2,9 и от 3 до 3,9 – 37,7% и

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

23% соответственно. Показатели отражающие общую оценку субъективного благополучия отражены в таблице 6. Баллы, стоящие в таблице, имеют противоположное значение от начального.

Таблица 6. Общая оценка субъективного благополучия (стены - чем выше итоговый балл, тем он хуже)

Общая оценка субъективного благополучия	**Тип организации**		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,9	16,7	21,3	19,4
2,0=2,9	11,9	37,7	27,2
3,0=3,9	28,6	23,0	25,2
4,0=4,9	21,4	1,6	9,7

Продолжение таблицы 6.

5,0=5,9	7,1	8,2	7,8
6,0=6,9	11,9	4,9	7,8
7,0=7,9	2,4	0,0	1,0
8,0=8,9	0,0	3,3	1,9
9,0=10,0	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	3,36	2,69	2,96
Стандартное отклонение	1,64	1,67	1,67

Качественный метод представлен интервью с социальными работниками некоммерческой организации социального обслуживания населения (далее – НКО СОН) (Приложение 2). Интервью проведено с 4 социальными работниками НКО СОН. Основные характеристики респондентов: женщины составляют 100 % опрошенных, средний возраст составляет 43 года, образование у всех респондентов среднее профессиональное (социальный работник), периодически все респонденты посещают курсы повышения квалификации.

Первый вопрос задавался респондентам для того, чтобы выяснить, как они оказались в учреждении социальной сферы, что их привело в профессию социальный работник. Анализируя результаты респондентов, мы поняли, что таких путей достаточно много. Выбор профессии «социальный работник» у всех был случайный. Кто-то пришел после личной трагедии, кто-то от того, что необходимо работать, зарабатывать на жизнь. Специального образования никто

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

не имел, представления о работе и трудовых функциях социального работника у всех были неопределенные. Например, такие как:

- «… в самом начале, я говорю было сложно, я не понимала специфику этой работы. Как бы может, такая работа как социальная работа была еще не известна» (женщина, 36 лет»);
- «…конечно, и слезы и все было. Конечно контингент такой и клиенты все разные, абсолютно все. Думала, что на год не хватит, но вот, в итоге втянулась» (женщина, 36 лет)».

Также ссылаясь на ответы респондентов можно отметить, что формирование ценностного отношения к работе начинается во внутрисемейном воспитании: «…там у меня бабушка жила, дедушка болел. И так все совместилось, проживание у бабушки, я помогала бабушке своей и училась. Сначала я хотела на бухгалтера, но так сложились обстоятельства. Я долго проживала с бабушкой, дедушка заболел и ей нужна опора…» (женщина, 36 лет). Это является важным фактором при выборе будущей профессии.

На следующий вопрос о своем первом рабочем дне в организации социального обслуживания респонденты отвечали так:

- «Да, я пришла в ноябре 12 года. Ну вот, поначалу очень, во-первых и клиентов было меньше, и очень сложно. Как бы (улыбается) не столько физически, сколько эмоционально было сложно. Физический труд мы не боимся, но вот, что и люди, во-первых, кто-то с заболеванием, кто-то в виду возраста, но ничего, втянулись, (...), а потом все равно, руководителям большое спасибо, потому что и беседы с нами проводились, и психолог у нас была в организации,…»(женщина, 39 лет);
- «(…) самый первый день здесь? Я уже специалистом пришла. Внутри страх никуда не уберешь. Адаптация с коллективом оно сразу не получится. Сразу придешь и все поймешь, так не будет. И сохранять спокойствие, выдержку. Что-то в голове отключилось» (женщина, 36 лет);
- «…когда в коллективе, надо правильно выстроить свои функции, там от каждого зависит, по цепочке. Здесь тоже по идее коллективно, есть

заведующая, она за нас отвечает. Здесь у меня определенный участок я за него отвечаю. Не всегда удавалось правильно услышать задание. Учусь, но все интересно, все поэтапно приходит...» (женщина, 36 лет).

Один из вопросов звучал так: «Что означает для Вас Ваша работа? Оправдались ли Ваши ожидания от трудовой деятельности на практике? Насколько Вы удовлетворены настоящим положением?» Ответы респондентов оказались совершенно различными, но, тем не менее, они отразили главную суть того, чего они хотят получать от своей трудовой деятельности:

- «…социальный работник – это не просто пришел и стал работать, там очень много нужно быть грамотным в разных направлениях. Поэтому, обучение по уходу за пожилыми людьми, инвалидами там были затронуты все категории и поэтому обучение было полезным и правильным и своевременным» (женщина, 49 лет);
- «…я работаю в отделении, отделение поменялось немножечко и все достаточно внимательны, доброжелательны, активные, очень добрые, хорошие. Даже если нужна помощь на участке, т.е. мы друг другу всегда помогаем. Созвонились, где-то, что-то обязательно, коллектив у нас очень дружный, безотказный, другие люди, наверное, здесь просто не работают» (женщина, 49 лет);
- «…а сейчас я понимаю, что да я нужна здесь, я нужна людям, я должна им помогать. Я не ходила за своими бабушкой и дедушкой, наверное, надо ходить за ними, ухаживать за чужими и помогать им дожить свою жизнь достойно» (женщина, 39 лет);
- «…некоторые бабушки, я на протяжении 8 лет уже с ней. И конечно они как-то. И вкусы я ее знаю, настроение. Они говорят, что я как родная, своя (улыбается). От этого работать легче становится…» (женщина, 39 лет);
- «…я рада, то, что я несу добро, потому что много одиноких. Даже много одиноких, будучи, имея родственников. Я прихожу, я вижу, что я для них отдушина какая-то. Мы общаемся, мне нравится, кто более адекватный рассказывают за свою молодость, общение с ними. Правда (улыбается) я их

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

отношу к категории как дети. Эти бабушки у них сейчас обратный отсчет, становятся как дети. Им где-то подсказать надо, где-то помочь. Несет удовольствие работа (улыбается)...» (женщина, 39 лет);

- «…определённые технологии вводились, улучшение качества клиентов вводили, обучение вводилось. Здесь постоянный рост, сама профессия, (…) Сам себя стараешься улучшать. Здесь постоянно хотят улучшить все, чтобы клиент был доволен, удовлетворен, чтобы получали больше услуг. Как я наблюдаю этот процесс, человек действительно должен получить качественные и более больше услуг, в которых он нуждается. Это все рассматривается, индивидуальный подход. Зависит от клиента, обращаем всегда внимание, чтобы был доволен, чтобы приятно было работать. Как я вот всегда работаю: стараюсь, чтобы были теплые отношения, кому, как предоставить услуги...» (женщина, 36 лет).

Также в ответах респондентах звучали такие варианты: чувство удовлетворенности, профессиональный рост, самореализация, стабильная и благоприятная заработная плата или все в комплексе. Есть такие респонденты, которые удовлетворены своей профессиональной деятельностью и работа приносит им все, что необходимо.

Из ответов респондентов можно сделать вывод, что мотивация специалистов построена на внутренних отношениях организации через взаимоотношения в коллективе, обучении, ответственности, признании каждого специалиста. Удовлетворенность условиями труда: «…получается, большое облегчение в работе стало, у нас появились планшеты. Мы можем сразу клиента записать на прием к врачу, по таблеткам посмотреть. Как-бы удобно. И на случай безопасности у нас там кнопочка есть. Вот, это вообще в ногу со временем» (женщина, 49 лет). «…с первых дней коронавируса мы снабжены всем: антисептики, маски, перчатки…»(женщина, 49 лет). Руководитель организации организует курсы повышения квалификации для специалистов, тем самым повышая компетентность специалистов и конкурентоспособность организации.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Такие ответы респондентов отражают специфические особенности некоммерческих учреждений. Например, сотрудники чаще всего упоминают о наличии нематериальной мотивации, необходимости практической пользы. Также все респонденты отметили мотивы, которыми руководствовались при выборе профессии, такие как потребность, быть нужным людям, помогать тем, кто нуждается в поддержке.

Что касается вопроса перехода сотрудников из государственного учреждения в НКО, то можно сказать, что социальные работники значительной разницы не ощутили:

- «..в принципе, существенного изменения я не увидела. Потому, что работа, какая она была, такая и осталась. Должностная инструкция, не знаю, не вижу особых изменений в своей работе. И разницу между государственным и АНО не ощущаю. Все, что у нас было, все сохранилось. Шли немножко в неизвестность, вообще, что, как, зачем, почему? Было просто тревожно, потому что не знали, что нас ждет» (женщина, 49 лет)»;
- «… ну, в принципе работа-то осталась та же, руководство осталось, поэтому каких-то новых требований не поменялись, уже было спокойно. Работа по накатанной, скажем так и шла. То есть по своей должности социального работника, все сохранилось тоже» (женщина, 49 лет)»;
- «… получается, большое облегчение в работе стало, у нас появились планшеты. Мы можем сразу клиента записать на прием к врачу, по таблеткам посмотреть. Как-бы удобно. И на случай безопасности у нас там кнопочка есть. Вот, это вообще в ногу со временем» (женщина, 49 лет).

Данные из интервью показывают основные ценностные ориентации специалистов учреждения социального обслуживания, к которым можно отнести: работу; здоровье; семью; взаимоотношения с окружающими (коллегами, клиентами, руководством); обучение; самостоятельность в принятии решений, касающихся профессиональной деятельности.

Исходя из общего анализа анкеты и интервью, делаем вывод о том, что процессы самореализации у специалистов находятся в приоритете. Данное

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

утверждение подтверждается тем, что все описательные мысли и действия направлены на качественное предоставление социальных услуг. Действия, которые специалисты направляют на реализацию профессиональных задач, направлены на благополучие клиента. Специалисты преследуют мотив быть нужным людям. Также можно отметить, что специалистам присущи высокие морально- этические ценности трудовых мотивов.

В целом мотивация профессиональной деятельности специалистов социальных учреждений образует мотивы, связанные с общественной значимостью их деятельности. Проанализировав ответы респондентов, можно сказать, что их жизненные ценности влияют на аспекты их деятельности. Это говорит о том, что при выборе профессии специалисты руководствуются своими ценностными ориентациями и далее эффективно на них влияют.

Поведение специалистов характеризуется интересом к деятельности и чувством удовлетворения, которое оно вызывает. Данные стремления ведут к личностному росту, самореализации, то есть к общественному признанию их деятельности. Такое поведение полностью добровольно, самодетерминировано. Подводя итоги можно сказать, что основными двигателями поведения специалистов учреждений социального обслуживания являются ценностные ориентации.

В своем большинстве как качественном, так и количественном мотивами профессиональной деятельности специалистов по социальной работе выступают морально-этические факторы и взаимоотношения внутри коллектива. Как показывает логика ответов на вопросы, чем больше специалист вкладывает себя в работу, чем больше у специалиста свободы в профессиональной деятельности, тем эффективнее работает его стремление к эффективной реализации своих задач.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

2.3. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Как было выяснено, в ходе проведенного исследования, основными факторами стимулирования труда выступает внутренняя мотивация. В данном случае, к внутренней мотивации, автор относит: проявление интереса к профессиональной деятельности; получение удовольствия от работы; соответствие профессиональных функций жизненным целям специалистов; способствование деятельности к личностному развитию сотрудников; карьерные установки работников; раскрытие потенциала. Как показали результаты анкетирования и интервьюирования, наиболее эффективным, с точки зрения самих специалистов, выступают факторы автономности профессиональной деятельности и личного участия специалиста в принятии тех или иных решений, связанных с его работой.

В действительности же, каждый из социальных работников, который принял участие в исследовании, указывает на то, что в работе ему важно полная отдача и контроль своей деятельности. Проще говоря если сотрудник, учреждения социального обслуживания выполняет свою работу максимально самостоятельно, при этом выстраивая структуру своей деятельности и внося рекомендации по ее координации руководителями, то специалист стремится выполнить ее крайне эффективно. Связано это с увлеченностью процессом выполнения профессиональной деятельности.

Исходя из выделенных критериев повышения стремления специалистов к выполнению своих обязанностей выделим рекомендательные механизмы повышения мотивации труда социальных работников учреждений социального обслуживания Свердловской области. Как уже говорилось в самом начале работы, нет единственного подхода к мотивации труда сотрудников, это всегда что-то

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

комплексное и структурированное. Автор, исходя из исследования, предлагает следующую структуру мотивации труда для учреждений Свердловской области: мотивация, позволяющая служащему почувствовать себя важным и нужным в организации и сфере деятельности; повышение реакции руководителей на деятельность специалистов, особенно самостоятельное проявление профессиональных навыков; совместная работа над промежуточными этапами деятельности, как со стороны коллег, так и со стороны руководителей.

Основываясь на рекомендованной структуре работы с сотрудниками, руководители должны прибегать к рекомендуемым, автором, способам повышения мотивации и улучшения качества труда. С точки зрения автора, практическое применение могут найти способы:

- Признание того, что подчиненные могут быть мотивированы чем-то, напрямую не связанным с их профессиональной деятельностью. Например, это может быть их личные притязания, желание помочь окружающим.
- Прямое взаимодействие с сотрудниками. Для повышения эффективности труда, необходимо узнать, чего бы им хотелось достичь на работе или же благодаря ей. У различных работников разные цели и желания, а значит, им необходимо предоставить разные возможности для работы и профессионального роста. Один из способов сделать — это делегирование полномочий, целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта. Другой способ — предоставить подчиненным возможность самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы.
- Интерес руководителей к результатам работы специалистов. Чем больше информации, тем выше мотивация. В этом способе необходимо меньше говорить о себе и больше интересоваться сотрудниками.
- Создание банка идей, основанного на том, что думают ваши подчиненные. У них могут быть хорошие идеи, но большинство из сотрудников уверены, что никому нет никакого дела до их идей.
- Мотивация, основанная на повышении знаний. Чтобы добиться профессионализма в любой работе, сотрудник должен стремиться стать лучшим в

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

своей специальности. Увлеченный учебой человек обязательно вырастет в должности и разовьет в себе дополнительные навыки.

- Постановка вопросов, предполагающих развернутый ответ. В опросах и исследованиях чаще всего встречаются вопросы, на которые можно ответить либо «да», либо «нет». Чаще задавайте вопросы, предполагающие развернутый ответ, и подчиненные почувствуют, что вы с уважением относитесь к ним. В результате их мотивация значительно повысится.

Таким образом, сотрудникам необходимо ощущать самостоятельность и самодостаточность, тогда их эффективность и мотивация возрастут в разы. Определенная степень свободы нужна и в контроле. У сотрудника должны быть полномочия самостоятельно контролировать свою деятельность и принимать решения по незначительным вопросам без участия руководства. Руководитель в свою очередь должен быть нацелен в первую очередь на оценку результата, а не процесса выполнения задач.

Обращаясь к тем или иным способам мотивации, необходимо осознавать их доступность. Это необходимо так как не все учреждения обладают отдельными подразделениями, отвечающими за работу с персоналом. Общая система мотивации персонала строится на базовых принципах: доступности; постепенности; ощутимости; своевременности и комплексности. Доступность подразумевает под собой принцип, который помогает выбирать понятные каждому сотруднику способы мотивации и стимулирования. Различные подходы к мотивации должны быть обоснованы с учетом стажа, должности, объема работы и других критериев[1].

Постепенность внедрения способов мотивации сводится к тому, что применять сразу все способы мотивации нецелесообразно. У специалистов организаций постоянно формируется новый порог ожиданий. В соответствии с этим для того, чтобы сохранить заинтересованность на каждом их этапов

[1] Новиков Р. А. Актуальные технологии мотивации и стимулирования труда работников системы социальной защиты и социального обслуживания населения // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – Москва, 2014. – С. 215.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

мотивации, необходимо внедрять их поэтапно при этом изучая реакцию коллектива.

Принцип ощутимости подразумевает то, что любой из внедряемых способов мотивации должен быть значимым и напрямую зависеть от должности, привилегий и достижений сотрудника. Для возникновения мотивации у сотрудника, нужно найти золотую середину.

Своевременность указывает на важность временного фактора. Лучше всего сразу отметить заслуги специалиста, любым возможным способом. Работник должен чувствовать значимость своей профессиональной деятельности.

Комплексность, исходя из названия, предполагает применение разнообразных теорий и подходов мотивации труда. Эти теории и подходы должны чередоваться между друг другом или объединяться в нечто комплексное.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги необходимо обозначить весь процесс исследования мотивации и факторов мотивации труда, перейдя к конкретным рекомендациям, применимым к учреждениям социального обслуживания Свердловской области. Изучив определения понятий мотивация и мотив, делаем вывод о том, что – мотив есть внутренние побуждения и стимулы личности, как специалиста. Он зависит от множества внешних и внутренних факторов, а также от действия коллег и иных граждан, которые возникают параллельно.

Чем больше специалисты организации удовлетворены своей работой, тем больше они будут побуждаться к ее выполнению. Чем большее значение имеет фактор награды, в организации, тем усерднее сотрудники будут выполнять свои задачи[1]. В меньшей степени влияют на ответственное отношение к труду такие мотивы, как потребность получить удовлетворение от видимых результатов своего труда, а также реализовать свои способности, склонности, поднять престиж профессии и предприятия, избежать порицания, взысканий. В еще меньшей степени побуждают хорошо работать потребность отвлечься от личных проблем и мотивы карьеры, такие, как продвижение по «служебной лестнице», возможность заслужить награду, общественное признание.

Рассматривая приведенную структуру мотивации и реальные факторы, которые были отмечены специалистами, делаем вывод о возникшем противоречии. На практике, и для конкретной специализации, а именно социальных работников, важен фактор внутренней мотивации – признания их профессиональной деятельности. Положительная мотивация основана на стимулах повышения удовлетворенности сотрудника своей профессиональной деятельностью. Примером такой мотивации может служить взаимоотношение между специалистом и руководителем: если специалист будет выполнять

[1] Митрофанова И. В. Мотивация и стимулирование труда: эволюция концептуально-методологических подходов // Экономика: вчера, сегодня и завтра. – 2019. – Т. 9 № 1А. – С. 436.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

поставленные задачи, то руководитель повысит ему заработную плату или назначит премию[1]. Отрицательная мотивация основывается на стимулах, которые занижают удовлетворенность специалиста его профессиональной деятельностью. Примером такого рода мотива может служить ситуация, когда специалист воспринимает свою деятельность так: если сотрудник будет выполнять поставленные задачи, то руководитель не будет к нему придираться[2].

Изучив множественные данные, основанные на исследованиях разных территорий, делаем ряд обобщающих выводов, касательно профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания. Моральный мотивационный фактор деятельности специалистов не играет решающей роли в стимулировании деятельности. Тем не менее специалистам, в своей деятельности, необходимо узнавать что-то новое, получать новую информацию, активно общаться с людьми.

Материальный мотивационный фактор деятельности специалистов играет наиболее важное место при стимулировании труда. Наравне с данным фактором выступают организационные аспекты мотивации. Такие как хорошо организованное рабочее место.

Для социальных работников важно принимать самостоятельные решения и иметь возможность просматривать результаты своего труда. Специалисты данной сфере особое внимание отводят коммуникационной составляющей межличностного взаимодействия. Взаимное сотрудничество должно быть, как между коллегами, так и между руководителями и подчиненными.

Переходя от теории к практике можно сделать утверждение о том, что мотивация специалистов учреждений социального обслуживания на разных территориях отличается кардинально. Таким образом специалисты учреждений социального обслуживания Свердловской области дают положительную обратную связь на мотивацию профессиональной деятельности, связанную с общественной значимостью их деятельности. Это говорит о том, что при выборе

[1] Будревич М. О. Социально-экономические факторы формирования положительной мотивации труда у сотрудников учреждений социальной сферы // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер. – Витебск, 2020. – С. 94.
[2] Зайцева О. В. Особенности трудовой мотивации работников социальных учреждений // Сборник научных статей студентов: Надежды. – Нижний Новгород, 2015. – С.22.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

профессии специалисты руководствуются своими ценностными ориентациями и далее эффективно на них влияют.

Поведение специалистов характеризуется интересом к деятельности и чувством удовлетворения, которое оно вызывает. Данные стремления ведут к личностному росту, самореализации, то есть к общественному признанию их деятельности. Такое поведение полностью добровольно, самодетерминировано. Подводя итоги можно сказать, что основными двигателями поведения специалистов учреждений социального обслуживания являются ценностные ориентации.

В своем большинстве как качественном, так и количественном мотивами профессиональной деятельности специалистов по социальной работе, учреждений Свердловской области, выступают морально-этические факторы и взаимоотношения внутри коллектива. Как показывает логика ответов на вопросы, чем больше специалист вкладывает себя в работу, чем больше у специалиста свободы в профессиональной деятельности, тем больше работает его стремление к эффективной реализации своих задач.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О социальном обслуживании граждан Свердловской области: закон Свердловской области от 03.12.2014 г. № 108-ОЗ [Электронное издание] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_211083/ Общероссийский классификатор занятий: ОК 010-2014 от 12.12.2014 № 2020-ст [Электронное издание] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/

2. Приказ от 30.12.2005 г. № 535-ст «Об утверждении национального стандарта»: ГОСТ Р 52495-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения [Электронное издание] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_135597/

3. Приказ Минтруда России от 31.12.2013 № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания» [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании «Консультант Плюс». – режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157297/

4. Абрамкина М.О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала / М. О. Абрамкина// Журнал: Актуальные вопросы экономических наук, изд. 43. – Новосибирск, 2015. – 233 с.

5. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., «Мысль», 1976 — 321 с.

6. Белобрыкина О. А. Типология мотивов и методы их диагностики в современной психологии / О. А. Белобрыкина// Современные технологии: актуальные вопросы, достижения и инновации. – Пенза, 2018. – 320 с.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

7. Борисова Е. Ф. Мотивация и стимулирование труда персонала /Е. Ф. Борисова// Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития. – Нижний Новгород, 2016. – 716 с.

8. Будревич М. О. Социально-экономические факторы формирования положительной мотивации труда у сотрудников учреждений социальной сферы / М. О. Будревич// Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер. – Витебск, 2020. – 231 с.

9. Волошина И. А. Применение профессиональных стандартов специалистов сферы социального обслуживания /И. А. Волошина// Журнал: Психолого-педагогические исследования. – Москва, 2019. – Т. 9. № 3. – 214 с.

10. Галкина А. Ф. Мотивация и стимулирование труда социальных работников: проблемы и способы решения /А. Ф. Галкина, С. Б. Смирнова // Молодой исследователь Дона. – Ростов на Дону, 2017. – 293 с.

11. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Часть 1: Проблемы развития теории / Т. О. Гордеева// Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова – Москва, 2019. – 450 с.

12. Гуппоев Т. Б. Государственные социальные услуги: от эволюции теории к практике обеспечения качества /Т. Б. Гуппоев// Государственная служба. – Москва, 2019. – Т.21. № 4. – 128 с.

13. Гераськина М. Г. Психосоциальная характеристика эмоционального выгорания специалистов по социальной работе /М. Г. Гераськина// Отечественный журнал социальной работы. – Москва, 2019. – 313 с.

14. Данченко С. А. Мотивация труда у людей социономических профессий /С. А. Данченко// Вестник морского государственного университета. – Владивосток, 2018. – 154 с.

15. Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте / Л.П. Дрожжин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 250 с.

16. Заболотная Г. М. Экономические аспекты институционализации некоммерческих организаций как поставщиков услуг в социальной сфере / Г. М. Заболотная, А. В. Ларионов // Вестник Тюменского государственного

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2018. Том 4. № 4. – 523 с.

17. Зайцева О. В. Особенности трудовой мотивации работников социальных учреждений /О. В. Зайцева // Сборник научных статей студентов: Надежды. – Нижний Новгород, 2015. – 183 с.

18. Егорова С. В. Социально-ориентированные некоммерческие организации как поставщики социальных услуг /С. В. Егорова, С. Ю. Папанин// Наука и просвещение: экономика, политика, право. Актуальные вопросы, тенденции и перспективы и развития. – Пенза, 2019. – 419 с.

19. Ермолаева Ю. А. Анализ сущности процессуальных теорий мотивации труда персонала / Ю. А. Ермолаева, А. В. Кнышов// Научный журнал «Novaum». – Абакан, 2017. – 286 с.

20. Ермолов Н. А. Мотивация профессиональной деятельности как научная категория в социальных и гуманитарных науках / Н. А. Ермолов, Е. Н. Карлова// Социологические науки: Евразийский научный журнал № 1 – Санкт-Петербург, 2018 – 312 с.

21. Есинова Л. С. Использование мотивационной теории В. Врума в организациях / Л. С. Есинова// Издательский дом «Третъяков». – Москва, 2018. – 936 с.

22. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин// Издательство «Питер». – Санкт-Петербург, 2000. – 950 с.

23. Кнышов А. В. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейси Адамса / А. В. Кнышов, И. А. Моряк// Научный журнал «Novaum». – Абакан, 2017. – 308 с.

24. Кокуева Ж. М. Актуальность теории мотивации Абрахама Маслоу / Ж. М. Кокуева, М. В. Ильичева, // Социально-гуманитарные науки и глобальные проблемы современности. – Белгород, 2018. – 175 с.

25. Косинова М. А. Философско-антропологические аспекты учения Виктора Франкла /М. А. Косинова, В. М. Карелин// Манускрипт. – Тамбов, 2020. – Т.13. № 9. – 210 с.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

26. Курашова Е. А. Элементы внешней и внутренней среды воздействующей на мотивацию труда персонала / Е. А. Курашова// Международная научно-практическая конференция: современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий. – Хабаровск, 2020. – 187 с.

27. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации. / Д. А. Леонтьева// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. — 2016.— №2 — 318 с.

28. Литвиненко Г. Н. Анализ основных методов мотивации персонала /Г. Н. Литвиненко// 73 научно-практическая конференция преподавателей. – Краснодар, 2018. – 630 с.

29. Литовкина Е. С. Кадровое обеспечение учреждений системы социальной защиты населения /Е. С. Литовкина// Научный взгляд: вопросы экономики и управления. – Москва, 2015. – 176 с.

30. Максимова С. Г. Особенности мотивации профессиональной деятельности социальных работников в сфере социального обслуживания / С. Г. Максимова // Известия Алтайского государственного университета. – Барнаул, 2019. – 487 с.

31. Мандарикова Е. Ю. Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований / Е. Ю. Мандарикова// Психология: Журнал Высшей школы экономики. – Санкт-Петербург, 2017. – 449 с.

32. Мещерякова Л. А. Негосударственный сектор на рынке социальных услуг современной России: проблемы и тенденции развития / Л. А. Мещерякова, В. В. Горбунова, В. В. Бруснева// Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т.17 № 1. – 420 с.

33. Митрофанова И. В. Мотивация и стимулирование труда: эволюция концептуально-методологических подходов /И. В. Митрофанова, И. В. Корсакова, А. С. Пономарева, И. Д. Калиничева // Экономика: вчера, сегодня и завтра. – 2019. – Т. 9 № 1А. – 734 с.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

34. Набиуллина Л. Ю. Дэвид Макклелланд / Л. Ю. Набиуллина, Д. А. Абдуллина, А. Н. Кузяшев // Научный электронный журнал «Меридиан», выпуск 4. – Якутск, 2020. – 287 с.

35. Новиков Р. А. Актуальные технологии мотивации и стимулирования труда работников системы социальной защиты и социального обслуживания населения /Р. А. Новиков, Н. Н. Коровкина, А. А. Новикова, Ю. К. Вильде// Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – Москва, 2014. – 750 с.

36. Осин Е. Н. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучением и успешностью деятельности / Е. Н. Осин, А. А. Горбунова, Т. О. Гордеева, Т. Ю. Иванова, Н. В. Кошелева, Е. Ю. Овчинникова// Организационная психология: национальный исследовательский университет «Высшая Школа экономики». – Москва, 2017. – 492 с.

37. Папанов С. В. Особенности трудовой мотивации социальных работников /С. В. Папанов, В. В. Савченко // Международный студенческий научный вестник. – СПб, 2015. - № 5. – 176 с.

38. Прохорова М. В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности / М. В. Прохорова, В. М. Прохоров // Вестник ЮУрГУ: серия «Психология». – Челябинск, 2015. – 576 с.

39. Рахматуллина З. Б. Мотивация работников учреждений социальной защиты населения / З. Б. Рахматуллина, Л. Р. Гаус // XVII Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана "Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования" – Екатеринбург: УрФУ, 2014. – 1006 с.

40. Савченко Т.В. Сущность теории мотивации Абрахама Хоральда Маслоу и ее практическое применение на российских предприятиях / Т. В. Савченко// Журнал: Проблемы науки. – Иваново, 2017. – 313 с.

41. Танатова Д. К. Выводы и предложения по совершенствованию системы независимой оценки качества социальных услуг в сфере социального

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

обслуживания / Д. К. Танатова// Социальные услуги населению в сфере социального обслуживания: оценка качества. – Москва, 2017. – 312 с.

42. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – 2-е изд. - СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003 – 531 с.

43. Цветова Г. В. Социально ориентированные некоммерческие организации как институциональные единицы общественного сектора экономики / Г. В. Цветова// Власть и управление на востоке России. – Хабаровск, 2014. – 235 с.

44. Челпанов Ю. С. Социально ориентированные некоммерческие организации как альтернативный субъект оказания социальных услуг / Ю. С. Челпанов, Г. С. Неупокоева, А. И. Попова// IX Всероссийская школа-конференция студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием. – Томск, 2017. – 592 с.

45. Шакратдинова Я. В. Вклад Фередрика Герцберга в развитие теории трудовой мотивации / Я. В. Шакртдинов, А. Н. Кузяшев, Ю. Я. Рахматуллин// Научный электронный журнал «Меридиан», выпуск 2. – Якутск, 2020. – 589 с.

46. Шахова. В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 491 с.

47. Шильцова Ю. В. К вопросу о профессионально-личностных качествах социального работника сквозь призму гуманистической психологии к. Роджерса /Ю. В. Шильцова// Конференция: Recent Scietific Investigation. – Рязань,2020. – с. 70

48. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебно-методические материалы [Электронное издание] / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Инклюзивное образование». – режим доступа: https://xn--80aabdcpejeebhqo2afglbd3b9w.xn--p1ai/

49. Калюжный, Т.С. Новые технологии стимулирования и мотивации персонала гостиницы Лесная застава [Электронный ресурс] Электронно-

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

библиотечная система «КиберЛенинка». – режим доступа: https://lib.rucont.ru/efd/363896

50. Караваева В. А. Социально-экономические аспекты мотивации труда персонала в современных организациях [Электронный ресурс] // Научно-электронная библиотека «КиберЛенинка». – режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-aspekty-motivatsii-truda-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета

««Субъективное благополучие и профессиональная мотивация на основе самодетерминации».

Анкетирование проводится анонимно, все использованные данные будут использоваться в обобщенном виде. Необходимо выбрать один или несколько близких Вам ответов.

1 Раздел. Вопросы социально-демографического характера.

Несколько вопросов о Ваших социально-демографических данных.

Вопросы:

1. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст (количество полных лет).

2. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

— Мужской

— Женский

3. Ваше семейное положение:

— Не женат (не замужем)

— Женат (замужем)

— Формально не состоим в браке, совместно проживаем

— Разведен (а)

— Вдовец (вдова)

— Другое

4. К какой группе населения Вы можете себя отнести?

— Мы можем позволить себе дорогостоящие вещи, квартиру, дачу, машину и многое другое.

— Мы можем без труда приобретать вещи длительного пользования, холодильник, стиральную машину, видеокамеру и др. Однако для нас затруднительно приобретение действительно дорогостоящих вещей (машина, дача).

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

— Денег хватает на продукты и одежду. Покупка вещей длительного пользования является для нас проблемой.

— Денег на продукты хватает, но покупка одежды вызывает затруднения.

— Мы едва сводим концы с концами. Денег не хватает даже на продукты питания.

— Другое

5. Город (населенный пункт) - запишите

— Екатеринбург

— Нижний Тагил

— Другое

2 Раздел. «Шкалы удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе».

Инструкция. Следующие утверждения описывают ваши ощущения от вашей работы за последний год (если вы работаете на этом месте меньше года, они относятся ко всему периоду вашей работы). Пожалуйста, оцените, насколько каждое из этих утверждений верно по отношению к вашим ощущениям на работе. Ваше руководство никогда не узнает о том, как вы ответили на эти вопросы. Пожалуйста, используйте следующую шкалу:

1	2	3	4	5	6	7
Совершенно не верно			Отчасти верно	Совершенно верно		

Уважаемые респонденты!

Прошу Вас ответить на вопросы, результаты анкеты будут использованы в проводимом исследовании: «Мотивация профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания». Для ответов на вопросы просьба использовать шкалу выше.

1. Я чувствую, что могу участвовать в принятии решений о том, каким образом я должен(на) выполнять свою работу.

2. Люди, с которыми я работаю, мне по-настоящему нравятся.

3. Во время работы мне часто кажется, что мне не хватает знаний, опыта или способностей.

4. По мнению других, я хорошо справляюсь со своей работой.

5. На работе я чувствую, что на меня давят.

6. Мне хорошо удается ладить с людьми на работе.

7. Находясь на работе, я большую часть времени ни с кем не общаюсь.

8. Я чувствую, что могу свободно высказывать свои мысли и идеи относительно работы.

9. У меня теплые отношения с людьми, с которыми я работаю.

10. На работе мне удалось овладеть новыми интересными умениями (навыками).

11. Когда я на работе, я должен(на) делать то, что мне говорят.

12. В большинстве случаев после работы я чувствую, что успешно выполнил(а) ее.

13. Я чувствую, что на работе мое мнение и мои чувства принимают во внимание.

14. На работе у меня почти нет возможности показать, на что я действительно способен(на).

15. Люди на работе готовы помочь мне, поддержать меня.

16. На работе довольно мало людей, с которыми у меня установились близкие отношения.

17. Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим(ой) собой.

18. Похоже, что я не слишком-то нравлюсь людям, с которыми работаю.

19. Во время работы я часто чувствую себя недостаточно способным(ой) к этому делу.

20. У меня довольно мало возможностей самому(ой) решать, как выполнять мою работу.

21. Люди на работе в основном дружелюбны со мной

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

3 Раздел. «Почему Вы в настоящее время здесь работаете?».

Инструкция. Пожалуйста, внимательно прочитайте каждое утверждение и укажите, насколько оно соответствует тому, что Вы думаете о причинах Вашей трудовой деятельности. Обведите цифру, соответствующую Вашему ответу:

1	2	3	4	5
Совсем не соответствует	Скорее не соответствует	Нечто среднее	Скорее соответствует	Вполне соответствует

Уважаемые респонденты!

Прошу Вас ответить на вопросы, результаты анкеты будут использованы в проводимом исследовании: «Мотивация профессиональной деятельности специалистов учреждений сферы социального обслуживания». Для ответов на вопросы просьба использовать шкалу выше.

№	Вопросы	Баллы
1.	Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься.	1 2 3 4 5
2.	Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины.	1 2 3 4 5
3.	Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти.	1 2 3 4 5
4.	Потому, что мне интересно заниматься моей работой.	1 2 3 4 5
5.	Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам.	1 2 3 4 5
6.	Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей).	1 2 3 4 5
7.	Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства.	1 2 3 4 5
8.	Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле.	1 2 3 4 5
9.	Потому, что я получаю удовольствие от работы.	1 2 3 4 5
10.	Потому, что это соответствует моим жизненным целям.	1 2 3 4 5
11.	Потому, что у меня нет другого выбора.	1 2 3 4 5
12.	Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься.	1 2 3 4 5
13.	Потому, что я действительно люблю свою работу.	1 2 3 4 5

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

14.	Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности.	1 2 3 4 5
15.	Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей.	1 2 3 4 5
16.	Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне.	1 2 3 4 5
17.	Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию.	1 2 3 4 5
18.	Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям.	1 2 3 4 5
19.	Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а).	1 2 3 4 5
20.	Потому, что работать - это долг каждого человека.	1 2 3 4 5

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Гайд-интервью для социальных работников некоммерческой организации социального обслуживания

Здравствуйте! Меня зовут Филянина Елена, я студентка 3-его курса кафедры «Социальная работа» департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальных учреждений (государственных учреждений и некоммерческого сектора). Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы.

Основные вопросы интервью:

1. Выбор профессии «социальный работник»
    - Почему Вы выбрали профессию социальный работник?
    - Как это произошло?
    - Почему?
    - Кто или что-то повлияло?
2. Работа в организации.
    - Когда Вы начали работу в этой организации?
    - Как это произошло?
    - Помните свои первые впечатления?
    - Что поменялось?
3. Обычный рабочий день
    - Расскажите примерно, из каких дел состоит обычный рабочий день?
    - Приведите пример действительно хорошего случая из рабочей
    - практики.
    - И наоборот, когда что-то не получалось?
    - Что изменилось в ситуации с коронавирусом?

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

4. Что дает Вам Ваша работа.

- Что приносит Вам ваша работа?
- Что значит работать хорошо?
- От чего зависит хорошая работа?
- Оправдались ли Ваши ожидания от трудовой деятельности на
- практике?
- Насколько Вы удовлетворены настоящим положением?

5. Планируете ли Вы продолжать обучение по профессии, или уже достигли «максимума»?

Что лучше:

- учиться на практике самостоятельно
- обучаться на опыте других
- читать литературу
- тренинги?
- дистанционные формы?
- обучаться на курсах повышения квалификации?
- обучаться в ВУЗе

При каких обстоятельствах Вы бы выбрали ту или иную форму обучения?

Что может сделать руководитель или коллеги?

6. Что изменилось при переходе из государственного учреждения в автономную некоммерческую организацию?

7. Были ли волнения при переходе в автономную некоммерческую организацию?

Благодарю Вас за участие в интервью!

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Приложение 3

Перечень информантов

1. Женщина (О) — социальный работник АНО СОН- опыт работы в сфере 19 лет — возраст 49 лет.
2. Женщина (Д) — социальный работник АНО СОН -опыт работы в сфере 8 лет — возраст 49 год.
3. Женщина (С) — социальный работник АНО СОН - опыт работы в сфере 7 лет — возраст 36 лет.
4. Женщина (Т) — социальный работник АНО СОН - опыт работы в сфере 15 лет — возраст 34 года.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Транскрипт интервью

Интервью №1

Женщина (О) — социальный работник АНО СОН - опыт работы в сфере 19 лет — возраст 49 лет.

И: Здравствуйте!

Видите сейчас вопросы? У нас будут вопросы про Ваш профессиональный выбор, как Вы пришли? Про Ваш обычный рабочий день. Что Вам дает ваша работа? То есть такие не обремительные вопросы. И что Вы думаете по поводу разных форм обучения, образования, что лучше, как Вы предпочитаете, может быть, что-то планируете? Вот, то есть немного совсем вопросов.

Елена Дмитриевна, расскажите, пожалуйста, как Вы выбрали эту профессию? Это случайно произошло или осознанно Вы пришли в эту профессию?

О: Здравствуйте, очки тогда одену минуточку.

Ну, скажем так, наверное, профессия выбрала меня (смех). Все получилось спонтанно. Так случилось, что папа умер, ребенок грудной, у мамы пенсии практически не было, сил работать не было. И подсказали, что есть такая профессия.

И: Прежде всего себе хотели, выбраться как-то из ситуации?

О: Да, раньше-то социальные работники помогали в трудной жизненной ситуации, у меня сложилась у самой такая, пришлось пойти и помогать другим. Ну и зарабатывать себе на жизнь.

И: А если вспомнить начало вот в этой организации? С самого начала здесь работаете или нет? Где Вы вообще начали работать?

О: Нет, не с самого начала. Я работала торговым работником. В сфере социального обслуживания 19 год. Социальная организация в нашем городе организована немного раньше. Ну, помню, я пришла еще на Мира (…), город был

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

большой, попала в летний период, студентов очень много, работы очень много. Ленинский район, городская часть. (…) ну трудностей не вызывала, так как я работала в торговле, контакт с людьми находился почти сразу. Были и сложные клиенты и разные ситуации. Ну, раз работа с людьми мне не была вновь, поэтому было как-то проще решать какие- то проблемы и вопросы.

И: Не заметили особенно?

О: Немножко разные сферы. Но там работа с людьми и здесь работа с людьми.

И: А какие у Вас основные функции? Что Вы делаете, с какими преимущественно категориями работаете? Кто ваши клиенты? Что конкретно делаете?

О: Основная функция- помощь на дому, социально- бытовые услуги- все, что связано с домом, бытом; социально- медицинские, это то, что связано со здоровьем и реабилитацией, потому что обслуживаются пожилые и инвалиды, инвалиды разных категорий возрастов, поэтому это и (.) социально-организационные услуги, ну сейчас в силу условий нашей жизни немного ограничилось. Приглашали и на концерты, где-то развлекательная где-то поздравительная часть. Так вот.

И: Было более разнообразная такая вот? А если вот описать обычный рабочий Ваш день. Из каких дел он состоит, сколько у Вас разнообразных видов деятельности, самих клиентов?

О: Ну можно сказать, что день бывает практически, ну большой объем деятельности захватываешь: это и продукты на дом, уборки, поликлиника, аптека, это и связь с предприятием каким-то, допустим, большой объем работы бывает в день, разнообразной. Я имею в виду.

И: Но вот, про изменения с коронавирусом Вы сказали, что менее разнообразна, стала работа?

О: Ну, в основном на дому работа, поликлиника- особого контакта нет, все ограниченно. Ну и сами клиенты стараются себя ограничить (смеется), что бы себя обезопасить, скажем, так, и себя и окружающих.

И: А Вы, ощутили, как-то сложнее стало с коронавирусом работать или нет? Может быть, что-то поменялось в худшую сторону или нет, некоторые вот наоборот говорят?

О: Сложно в маске целые день, дышать нечем (смеется), кислорода не хватает. В принципе, ну так настроение, как бы не изменилось у людей. Если пожилые интересуются, то стараемся рассказать, если не интересуются, то уже не усугубляем проблему. Кто- то идет на контакт по этой теме, а кто- то нет- значит нет.

И: А Вас лично это взволновало, ну страх заразиться или еще что- ни будь?

О: Ну скажем, так не столько заразиться, сколько за ближних, окружающих, клиентов, потому, что все пожилые. В первую очередь мы к ним приходим, поэтому не безопасно и не безответственно Ответственность лежит большая.

И: Ответственности больше стало. Вы ощущаете это давление? Ну, в пределах нормального или Вы ощущаете этот стресс постоянный?

О: Ну, постоянного стресса нет, обычный режим работы, т.е. определенные меры медицинского характера, предпринимаем в плане защитного характера. А так обычный режим работы.

И: А в целом, можете вспомнить какой-то особенно хороший случай из вашей работы, практики, когда что-то сделали значимое, когда Вас особенно что-то порадовало, полезное такое?

О: Не знаю, самое значимое бывает, когда приходишь и клиент в критическом состоянии и когда помогаешь ему выйти из этого состояния, либо вовремя вызываешь скорую, либо вовремя оказывается первая помощь. Это, наверное, самое в жизни. Такие случаи были на моей практике и не один. Дороже жизни ничего нет и здоровья.

И: Очень хорошо. А были ли такие ситуации, когда что-то не получалось, Вы переживали? Как Вы справляетесь со стрессом, отрицательными моментами в работе?

О: Ну, за 19 лет конечно было (смеется) много всего и не получалось (…), переживала, может с помощью клиентов, помощь руководителей, потому что все

равно обращаемся за помощью к руководителю, если что-то у самой не получается в работе. Помощь руководителя тоже имеет большую значимость. В свое время психолог был. И психолог хорошо помогал. А без психолога сейчас справляемся теми знаниями, которые она нам дала (смеется). Это был большой плюс (…) Ну с хорошим да, хорошим (смеется).

И: Ну, я понимаю, работа сложная, все равно мне кажется больше сложности, чем наоборот? Все -таки, что Вам дает работа? Какие там есть плюсы?

О: Какую- то радость за каждого из клиентов, (…) очень много дает, как сказать (…) из практики для себя очень много берешь. Потому что все абсолютно разные, кто-то политикой интересуется, грамотный, кто-то скажем там (…) ну в общем, все в разных направлениях. Поэтому (…) где-то даже по медицинской части, так сказать для общего развития и для себя. Работы очень много. Плюсов много можно найти в нашей работе (…)

И: А как Вы думаете, что значит работать хорошо?

О: Ну, это чтобы, клиенты были довольны, чтобы жизнь была правильна, не пребывали в уединении, ни в тоске, горе, т.е. вели нормальный образ жизни, здоровый образ жизни скажем так. В силу даже своих болезненных негодований и всего остального.

Ну во- первых начнем с нашего настроения. С каким настроением нужно к ним приходить. Я вот всегда к ним прихожу с улыбкой, даже если смотрю клиент «не в себе» (смеется) все равно стараюсь его подвести к тому, чтобы он улыбнулся, чтобы он на свою проблему посмотрел какими- то другими глазами, чтобы нашел плюсы во всем том плохом, что он для себя видит. Сначала эмоциональное состояние, а потом уже все, что касается работы на дому и всего другого.

И: То есть, Ваш собственный настрой? Раз вы пришли случайно, наверное, особых ожиданий или были какие-то ожидания вот в этом качестве? Оправдались ли они? Вот Вы хотели справиться со своей ситуацией, и что-то еще было, что-то еще ждали от своей работы?

О: Нет, когда пришла ничего не ждала, потому что состояние у самой было тяжелое, такое после трагедии личной и-и ничего не ждала (улыбка). А сейчас я понимаю, что да я нужна здесь, я нужна людям, я должна им помогать. Я не ходила за своими бабушкой и дедушкой, наверное, надо ходить за ними, ухаживать за чужими и помогать им дожить свою жизнь достойно.

И: А в какой мере вот Вы сейчас удовлетворены своим положением? Коллективом, условиями работы, оплатой может быть?

О: Ну, Вы знаете, на протяжении 18 лет у нас всегда был хороший коллектив. Я работаю в отделении, отделение поменялось немножечко и все достаточно внимательны, доброжелательны, активные, очень добрые, хорошие. Даже если нужна помощь на участке, т.е. мы друг другу всегда помогаем. Созвонились, где-то, что-то обязательно, т.е. (.) на счет этого (.) коллектив у нас очень дружный, безотказный скажем так, другие люди, наверное, здесь просто не работают.

И: Хорошо. А вот если говорить об обучении, сейчас есть разные формы, идея непрерывного образования существует, что суть ее в том, что человек должен всегда учиться. Как Вы думаете, вы достигли?

О: Надо повышать свою квалификацию (…) нам Светлана Михайловна очень хорошо помогает, организует курсы повышения квалификации, это большой плюс. Я очень благодарна ей за последние курсы обучению «младшая медицинская сестра». В работе это неотъемлемая часть, которую мы должны знать и очень много мы конечно подчерпнули для себя. И для себя лично даже, поэтому курсы нужны, конечно (.) и лично я вот сама по себе не планирую для себя.

И: Только если организованно, созданы условия?

О: Да, да с удовольствием, если созданы условия. Ну, вот мы сами пошли учиться, когда встал вопрос по необходимости повышения квалификации социального работника.

И: А образование повлияло на Вас?

О: Нет, конечно, повлияло, т.е. социальный работник – это не просто пришел и стал работать, там очень много нужно быть грамотным в разных направлениях. Поэтому, обучение по уходу за пожилыми людьми, инвалидами там были затронуты все категории и-и поэтому обучение было полезным и правильным и своевременным.

И: Какие-то новые формы сейчас- дистанционные, онлайн- обучение, кто-то читает в интернете. Что- ни будь, используете или планируете?

О: По обучению я пока не использую и не планирую, вот литературу бывает, ищу и читаю. Когда если у меня возникает какой-то вопрос по работе, стараюсь поискать, найти и ознакомиться, чтобы донести до получателя социальных услуг наших.

И: То есть связано с конкретными условиями?

О: Да, да ну возникает вот какие-то вопросы по работе, если я скажем так недостаточно уверенна в себе, что я могу им достоверно донести или (.) сначала сама изучу, почитаю и потом уже доношу до клиента.

И: Вы предпочитаете организовано обучаться? Так, да?

О: Да, да. Просто бывает что-то новое, нам конечно на работе это уже всегда рассказывают, доводят до нашего сведения, изменения, поправки и все.

И: Внутри еще обучают, и друг другу вы подсказываете?

О: Да, обязательно. Да и это тоже да.

И: У нас всего 3 вопроса, которые связаны с переходом вашей организации. Как Вы думаете, что изменилось?

О: В принципе, существенного изменения я не увидела. Потому, что работа, какая она была, такая и осталась. Должностная инструкция, не знаю, не вижу особых изменений в своей работе. И разницу между государственным и АНО не ощущаю. Все, что у нас было, все сохранилось. Ну, а что волновало, да волнительно было. Шли немножко в неизвестность, вообще, что, как, зачем, почему? Было просто тревожно, потому что не знали, что нас ждет.

И: Ну, а по факту, тогда вот вы волновались, а сейчас, если бы Вы оказались в той ситуации, как бы Вы себя чувствовали?

О: Ну, сейчас мы в том году уже снова переходили (улыбается), все уже было спокойно, уравновешенно.

И: А в связи, с чем это связано? Кто или что помогло справиться с волнением?

О: Ну, в принципе работа-то осталась та же, руководство осталось, поэтому каких-то новых требований не поменялись, уже было спокойно. Работа по накатанной, скажем так и шла. То есть по своей должности социального работника, все сохранилось тоже.

И: Что-то может в лучшую сторону изменилось?

О: Ну, немножко новые технологии появились с планшетами. Немножко усовершенствовали нашу работу, в какой-то степени помогает, в какой-то степени затрудняет работу. Все клиенты разные, кто-то инвалид, лежачий, не успеваешь поработать с планшетом, кто-то клиент ему все внимание, поэтому. А так, вот хорошее новшество в связи с внедрением планшетов.

И: Очень хорошо! В зарплате может быть, еще что-то?

О: Зарплата на том же уровне, все, как положено, выплачивается. В связи с коронавирусом нас обеспечивают всем, в этом плане нет волнений, ни затрат личных.

И: На фоне общего беспокойства, вы себя чувствуете уверенно, работая в такой организации?

О: Ну, скажем, есть немножко присутствие в связи с коронавирусом переживаний из-за клиентов, чтобы не принести им чего с улицы, не заразить, стараемся их оберегать. Вот в плане этом только на данный момент переживания. Очень большой процент заболеваний, стараешься обезопасить клиента, уговариваешь, чтобы лишний раз никуда не выходили.

И: Спасибо, Вы так лаконично, быстро, чувствуется, что много работы бывает, очень собрано. Спасибо, успехов Вам!

О: Пожалуйста (улыбается), спасибо большое, Вам тоже здоровья, творческих успехов. Всего доброго, до свидания.

И: Всего доброго, до свидания!

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Интервью № 2

Женщина (Д) — социальный работник АНО СОН -опыт работы в сфере 8 лет — возраст 49 лет.

И: Доброе утро, Елена Викторовна. У нас с вами вопросы на экране.

Д: Начнем, тогда. Как я выбрала эту профессию? Ну, знаете, я в эту сферу попала случайно. Скажем так, я, по сути, у меня профессия, специальность экономика и бухгалтерский учет, причем диплом с отличием. А значит, ну получается и работала без трудоустройства и стояла в центре занятости населения, ну и там предложили в Центре поработать 3 месяца, ну еще государственное автономное учреждение комплексный центр социального обслуживания населения был, ну вот все в октябре 11 года я пришла. Пришла на 3 месяца конечно, ну и в первый день я думала не в ту дверь пришла вообще. А потом, на тот момент мои были родные еще живые бабушка и дедушка, и в принципе я за месяц поняла, что для меня это не сложно, приятно это делать. Эта эволюция, старение их, у меня дед умер в 13 году в 94 года. Поэтому я предполагала и знала, как за ними ухаживать, так и осталась, вот с октября 11 года и работаю.

И: и постепенно поняли, что это Ваше и Вам нравиться?

Д: Да, я, отработав от центра занятости 3 месяца, осталась.

И: Ваши функции, что Вы делаете, с кем Вы работаете, какая категория клиентов, что конкретно делаете?

Д: Да, в нашу функцию входит помогать пожилым, инвалидам: уборки, покупка продуктов, кормление, помощь в приготовлении, оплата коммунальных услуг, там, ну еще скажем, какие- то моменты, ходим на почту, письмо отправить, посылку получить. Ну, еще лежачие есть у нас как бы, ну это уже особенная категория, у каждого клиента индивидуальный подход и гигиенические услуги делаем, и умываем, ногти подстригаем, постельное меняем, нательное белье меняем, кормим, есть даже слепые- с ложечки кормим.

И: А, что самое сложное бывает в Вашей работе?

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Д: Что для меня самое сложное? (…) Ну сложные были ситуации, когда знаете бабульки вроде бы «божьи одуванчики», но психически не уравновешенны, приходилось находить особый подход. Даже, знаете родственники не могли справиться, что бабушки буйные, такая маленькая, худенькая , но драться кидалась, но знаете (…) от одного клиента в принципе учишься другому, таблетки выдавали, даже родственникам советовали какой-то препарат выдавать. Еще сложно бывает, когда ну такие «живые» лежат, но ничего не понимают, не так как «растения», это которых нужно накормить, объяснить, как рот открывать, повернуть там ее, протереть, ну вот такое сложное. Я наверное за это время втянулась, меня ничем не напугаешь (смеется).

И: Как в это время, в этих сложных ситуациях Вы себя перебарываете или есть положительные эмоции?

Д: Нет, нет, положительно, у меня такого, допустим, подмыть, нет у меня брезгливости, нет такого вообще. Я говорю, это самое своих- то до самой старости. Они у меня 40 км от Тагила жили. Я знаете, отработаю тут неделю уезжала на выходные к бабушке и дедушке. Знаете, это не сложно и договориться, это самое можно. Мне не сложно было. Мне помог свой опыт, эта любовь, знаете, все- таки мне их становится жалко. Я даже в своей работе люблю больше тех, с кем надо больше возиться, или просто принести кому-то продукты.

Да, да именно забота, бывает, то, что я знаю, что человек не может без меня сделать, мне вот это интересней.

И: обычный рабочий день какой-то.

Д: Ну вот, сейчас могу Вам рассказать: сейчас я пойду, у меня бабулька слепая, 98 лет будет, поменяем памперс, одежду, протрем ее, не знаю после выходных что-то осталось, накормим, приготовлю. Дальше у меня просто покупка продуктов. Дальше через одну у меня бабулька идет, тоже слепая, ну она помоложе, скажем так в квартире ориентируется, приготовим покушать, в холодильнике, когда я покупаю продукты рассказываю ей, что и на какой полке лежит. Так, дальше у меня еще семейные пары есть, ну не семейная, а мама с дочкой. Дочка психически больная, мама – слепая, ну у них продукты. Дочка

сама еще так, более, менее это делает. Потом у меня лежачая, которая знаете, а тоже особо бывает такие моменты, что не понимает где находится, какое время. Бывает, спрашивает: «Леночка, скажите, в жилом помещении нахожусь или нет?». Такая вот, ей приходиться объяснять, она не помнит, что у нее сын есть. Потом у меня дальше идет, дальше идет тоже доставка продуктов, дедушка 94 года ему, ну такой нормальный, адекватный, он у нас почетный ветеран Нижнего Тагила, металлург. Затем у меня идет лежачая, которая, ну у-у-у кушать даю, продукты покупаю, убираюсь, мою за ней и далее идет у меня бабулька, продукты покупаю. Вот, так, вот. Ну, знаете, примерно так у меня, у меня ежедневки еще, получается, есть, ежедневники еще. Да, есть особая категория, которые ежедневно. Дальше у меня еще клиенты, которые 2 раза в день, абсолютно одинокие, утром накормила, измерила давление, дала таблетки и вечером. И в принципе, наверное, которые не каждый день меняются. У меня все распределено, допустим каждодневки и продукты. Уборки я тоже стараюсь распределить, ну допустим 2 уборки в день можно сделать, ну 3-ю уже тяжеловато. Ну, еще не сказала, что мы рецепты выписываем, бесплатные или какие-то консультации у врачей. Да, мы ходим к врачам, я столько лет здесь работаю, есть телефоны терапевтов, я даже просто с ними созваниваюсь по каким- то моментам. Обсуждаем, какие таблетки или еще что-то.

И: Бывает так, что что-то не получается и наоборот хороший случай, радуетесь, что что-то получилось?

Д: Ну, я не знаю даже, для меня нет хорошего или плохого. Ну, хороший случай знаете, был у меня, когда я пришла к одной бабульке, а, я первый раз такое увидела, измерила АД, и увидела 50/30, для меня это был шок и паника. Я вообще была удивлена, что такое бывает. Я пока вызывала скорую, напоила ее чаем до такой степени, а бабулька была до такой степени неадекватная, что приехала скорая, а у нее давление 90/60. Вот, я даже вздохнула, что она не умерла у меня на руках, а живет до сих пор.

И: Да, практически спасли ее. А бывает, что что-то не получилось, а потом переживаете?

Д: Ну, я не знаю, как-то сегодня у меня что-то не получилось, я такой человек упертый, это доделываю, доделываю, ну не знаю, не скажу, что у меня что-то не получается. Бывает, просто накричат, настроение испортят (улыбается).

И: Ситуация с коронавирусом, что-то изменилось в работе или практически все тоже самое?

Д: Ну, у меня практически все тоже самое. Ну, Вы знаете, когда самое начало, началось все с 30 марта. Эпидемия, карантин, да были моменты, когда клиенты, которые пускали меня, вот один дедушка у меня он так дверь открывал, в щелочку даст мне пакет, заказ и деньги. И обратный момент тоже самое. Но потом, как-то уже попривыкли к этому, и это самое нормально. Так я Вам скажу, у меня 50 процентов клиентов они не понимают, что у нас происходит.

И: Да, они не видят никакой опасности.

Д: Да, они даже умственно не понимают, а что ты в маске? а что ты в этом? Ну, объяснишь, она через полчаса опять спрашивает: «Лен, а почему ты в маске ходишь?». Это люди просто забывают. Опять объясняю.

И: А так вот больше какого-то стресса в работе? Или может быть страшно, все равно ведь приходится ходить и к врачам и по разным местам?

Д: Нет, у нас знаете, что я хочу сказать. У нас в Нижнем Тагиле поликлиника, которая, ну я хожу, у нас там все так сделано, допустим, получать тот же инсулин: я звоню, заказываю, прихожу в поликлинику, ну там у нас температуру измеряют, рецепты уже готовы. Не нужно ходить ни по каким кабинетам, не нужно стоять нигде, в очередях стоять. Просто приходишь, забираешь рецепт, тут же в поликлинике аптека, забираешь и все. Это такая ситуация мне даже нравиться, потому что когда приходишь выписывать рецепт к врачу там сидят такие же бабушки, дедушки и они не понимают, что у нас время ограничено и нам можно быстрее сделать. А сама по себе я наверное, я-я-я (…) не знаю, была вначале немножко паника, но я думаю, что все это под контролем. Ну, знаете, антисептики, перчатки, маски у нас все это на работе выдается. Но, я еще до этого начала, потому что телевизор смотрю, много читаю, родственники за границей живут и я предполагала это. Это когда в Италии, Германии все

начиналось, знала, что в любом случае это и до нас дойдет. Не знаю, я нормально себя чувствую. Я, да, да, да нормально.

И: Что дает Вам ваша работа? Как Вы ощущаете?

Д: Что ощущаю? Знаете, когда приходишь с работы и у тебя все живы, здоровы, все накормлены, напоены. Приходишь домой и чувствуешь себя спокойно. Я вообще такой человек, если что-то недоделаю, то я начинаю переживать, думать, ну сама по себе, а когда все сделано, все накормлены и все хорошо.

И: Но можно сказать, что работа больше дает? Есть материальное благополучие, есть субъективное. Вот, что больше?

Д: Нет, нет, наверно материально. Вы знаете, когда я начинала работать еще в 11 году, скажем так, о материальном вообще речи не было. (улыбается) Ну, я работала, раз я бухгалтер, то я еще на дому подрабатывала. А материальная, скажем так, чтобы материально было нужно хорошо работать, это в полную силу нужно работать. Оно просто так не получится, чтобы деньги просто от того, что ты приходишь и уходишь вовремя, от этого нет. Ну, Вы знаете, в нашей сфере ведь не получится «тяп-ляп», это же не так, что ты пришел, поставил тарелку и ушел. Ты пришел, посмотрел, это надо посмотреть, почувствовать. Это если низкое давление, что сделать, если наоборот – высокое, то, что сделать. У меня в принципе у всех есть родственники, у меня даже есть клиентка, у которой дома видеонаблюдение. У них на кухне стоит камера, чтобы, что чем и как кормили. И в комнате у нее стоит. Да, эта бабушка была ходячая, теперь лежачая, когда мне ее передали, я уже знала, что там видеокамеры. Недоверие со стороны родственников бывает.

И: Это вызывает дискомфорт?

Д: Ну, да, я пришла уже знала, что видеонаблюдение. Ну, обидно даже в принципе. Ведь родственники видят, что родственник ухожен, накормлена, но вот это получается какое-то недоверие с их стороны. А сейчас бывает, так, что бабушка замаралась, я звоню Борису. Говорю ему: ну, Вы видите, что там было?

И: Вы изначально не материальный был мотив работы?

Д: Нет, конечно, нет, нет (…) Я говорю, я это где-то неделю у меня стресс был. Я отработала 3 месяца, просто «голый» оклад, без премий. Я втянулась, иначе бы я здесь столько не работала.

И: Внутренний мотив?

Д: А, я не знаю. Наверное, я сама по себе такой человек. В воскресенье я сажусь и планирую все: я просматриваю записи, кому, что нужно сделать и где купить, что сделать.

И: А как они в выходные дни?

Д: У кого- то родственники есть, у меня сейчас нет таких одиноких. В субботу, воскресенье нужно отдыхать.

И: У Вас были какие-то ожидания изначально, ну судя по всему нет.

Д: Нет, я вообще не знала куда иду (улыбается). Мне дают уже распечатку, кто, где живет, ничего не понимала. Сама разобралась, где-то клиенты помогли.

И: И в какой мере Вы удовлетворены своим положением, заработной платой, отношением в коллективе, с клиентами? Что больше всего Вас удовлетворяет?

Д: Ну если бы меня вообще что-то тут не удовлетворяло, то я бы здесь не работала. Я не могу делать что-то через силу. В коллективе у нас, у нас директор хороший, прямо вот она такая. С первых дней коронавируса мы снабжены всем: антисептики, маски, перчатки. В коллективе можно сказать я тоже со всеми общаюсь, мне часто звонят девчонки с работы, консультируются, какие-то моменты спрашивают.

И: А заработная плата зависит, есть оклад, и есть премия?

Д: Да, да это понятно, чтобы допустим, к окладу была стимулирующая это надо работать: и количество клиентов и услуги «тяжелым» оказывать. Мы не можем с потолка брать, заведующие выходят, контролируют, но и акты подписываешь когда, родственники видят услуги. Нужно работать, это такая работа, это не шаблон, не бухгалтерия, нужно душу вкладывать.

И: Вы не думаете о заработной плате, когда планируете работу?

Д: Нет, в любом случае есть, но выше себя не прыгнешь. Это же определенно, больше, чем я могу сделать, я больше брать не буду. Один сложный, один несложный, за день даже как-то чередование должно быть. Это время, это труд, внимание.

И: Есть свои плюсы, минусы. Вы как бы думаете, планируете учиться?

Д: Что лучше, это учиться на практике самостоятельно. Сейчас хорошо, что есть телефон- интернет. Мало ли какая-то проблема, раз в интернете набрал, посмотрел, сориентировался. На опыте других, нет. Я ни у кого практикантом не была. Вот допустим, бывают случаи, при приеме на работу мне дают этого человека, чтобы видеть какие- то моменты, суть нашей работы. Все же думают, что соцработник пришел, продукты принес, пол помыл и все. А глубина-то совершенно в другом. Тренинги я не понимаю, я, наверное, все-таки это, ну в общем, я их не понимаю вообще (улыбается). У нас тут были курсы, нас отправляли, в феврале закончили. Нас научили, медицинские в принципе. Нас научили, нам объясняли, как правильно ухаживать, обрабатывать руки. Как раз перед коронавирусом. Мы встречаемся когда, нас же несколько человек обучили, как раз правильно обрабатывать руки (улыбается). Да, но вот обучаться в ВУЗе не знаю. Я бы хотела, но, наверное, знаете уже поздно, у меня дочь- 18 лет, дочь надо обучить. Я видите, как-то не пошла сразу, побоялась, что финансово не смогу учиться платно. Но потом, думаю, надо было идти. Сейчас уже поздно, наверное.

И: Что изменилось при переходе в автономную некоммерческую организацию?

Д: Что изменилось при переходе в АНО? (…) ну, в принципе, ну, что изменилось при переходе, в АНО? Получается, большое облегчение в работе стало, у нас появились планшеты.

И: Отлично!

Д: То бишь, мы можем, планшеты с интернетом, мы сразу можем изначально, если клиента можем записать на прием к врачу, по таблеткам посмотреть. Как-бы удобно. И на случай безопасности у нас там кнопочка есть.

Вот, ну может быть это вообще в ногу со временем. В принципе в нашей работе осталось все то же самое.

И: А то же самое, и в зарплате, и в ощущениях, Вы не чувствуете разницы?

Д: В принципе, руководство осталось то же самое, зарплата, как сказать, когда в ГАУ КЦСОН работали, тоже зависела от количества человек, каких оказано услуг (…) А что волновало меня? Я читала про АНО, НКО, раз я бухгалтер, мне все интересно и я сама про них читала. Меня ничего не волновало, мы были пилотный проект в Екатеринбурге. Конечно, волновало сам переход с одной работы на другую. С нашим директором уверенность была.

И: Получается роль руководителя больше всего?

Д: Роль руководителя, конечно, конечно, потому что Светлана Михайловна всегда доносит до нас всю информацию.

И: То есть Вас ничего практически не волновало, не пугало?

Д: Нет, нет, нет.

И: А другие, вот кто работал с вами, были у них беспокойства?

Д: (…) Ну, наверное, у кого-то были беспокойства. Сама психика, мозговое серое вещество по- разному. Были такие люди, которые конечно переживали, они проработали всю жизнь здесь, ну, там не зависит, что возраст пенсионный или нет, ну было конечно кому будет дальнейшее трудоустройство, кому не будет. Кто-то переживал за это, ну я знаю, сама люблю работать и я особо не переживала. А так, понятно, что было волнение, что будет, что не будет. А так, самим людям нужно читать, что такое АНО, НКО просто. Самим интересоваться любой информацией.

И: Ну, вот индивидуальный вопрос: хороший специалист, хорошо работает. Когда было государственное учреждение и при переходе ему ничего не грозило?

Д: (…) конечно, конечно. Волновался, наверное, тот, который знал, как работает. Я особо нарушений не делала никогда, я не переживала. Тем более, Светлана Михайловна есть Светлана Михайловна. Она как говорит, значит, так оно на самом деле и есть. Других вариантов не может быть. От руководства очень много зависит, тем более руководитель может просто уметь говорить. Но тут нет,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

я уверенно, я до этого проработала, с 14 года она у нас директором была, до этого замом, ну я этого человека просто доверяю ему, скажем так.

И: Спасибо, спасибо большое.

Д: Нет, для меня не было большой разницы. Все, да. Хорошего дня, до свидания!

И: До свидания!

Интервью № 3

Женщина (С) — социальный работник АНО СОН - опыт работы в сфере 7 лет — возраст 36 лет.

С: Здравствуйте!

И: Здравствуйте! У нас будет несколько блоков вопросов. Начнем с профессии. Как Вы ее выбрали?

С: (…) Вы знаете, получилось, женщина она уже такого возраста, сходи, попробуй. И я вот в 2012 году пришла. Конечно, и слезы и все было. Конечно контингент такой и клиенты все разные, абсолютно все. Думала, что на год не хватит, но вот, в итоге втянулась. У меня нету бабушек, и вот они мне как родные. В принципе, наверное, эта профессия выбрала меня, а не я ее. Получилось так, случайно.

И: А Вы помните, когда Вы начали работать вот в этой организации, она меняла свою форму, но вот в 2012 году?

С: Да, я пришла в ноябре 12 года. Ну вот, поначалу очень, во-первых и клиентов было меньше, и очень сложно. Как бы (улыбается) не столько физически, сколько эмоционально было сложно. Физический труд мы не боимся, но вот, что и люди, во-первых, кто-то с заболеванием, кто-то в виду возраста, но ничего, втянулись, (...), а потом все равно, руководителям большое спасибо, потому что и беседы с нами проводились, и психолог у нас была в организации, ну и на медицинские курсы нас отправляли. Как бы еще руководству отделения, не так чтобы они получается, и бросили, но все равно вот эта вот поддержка.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

И: А как Вы преодолеваете сложные ситуации, справляетесь, кто помогает или что?

С: Дома, семья (улыбается). Как сказать то, (…) у меня вот мама, в особенности в первое время я порывалась, что уйти, но она вот Света, что нет и (…) как бы на любой работе тяжело. Вот я и в магазине работала, нелегко было, все перебороли, победили. Самое главное семья, это то, что они не идут на поводу (улыбается) моих каких-то этих, что останавливают, имеет большую роль.

И: Какие у Вас функции, что входит в вашу работу, с какими категориями работаете?

С: (…) ну, вот у меня, как сказать (…) 50 на 50, получается, разделились на 2 лагеря: возрастные за 80, 90 даже люди у меня и инвалиды. Инвалиды прямо 1, 2 группы, кто-то частично парализован. Несмотря, 1 группа женщина у меня есть, после клещевого энцефалита, она на костылях, 54 года ей, женщина не сдается, молодец, вот прямо молодец, молодец. Получаются функции: носим продукты, помогаем в уборках, где-то в поликлинику просят сходить, аптеки, не отказываем ни в чем, помощь есть помощь.

И: Можете описать обычный рабочий день. Из чего он состоит, сколько клиентов?

С: Сколько клиентов? Вот, допустим, возьмем сегодняшний день, у меня 10 клиентов. Из 3- лежачие: я прихожу, меняем памперс, туалет тела, кого-то я накормила, кого-то нет, допустим просто смена памперса, туалет тела. Ну вот и основное сегодня- покупка продуктов, промышленные товары, аптека и уборки.

И: Можете привести из вашей практики хороший случай, когда действительно были довольны, ну, хорошее, значимое сделали?

С: Значимое? Я не знаю (улыбается), я спасла бабушку, она упала, у нее получается сахарный диабет и пришла, я не знаю как это обычно у нас конкретное время прихода, но в тот день получается, я минут на 40 к ней раньше попала. Я не могла дозвониться, но знаю, что вторую дверь не закрывает, я зашла через соседей она уже на полу она не поняла что это я. Дала сахар, вызвала скорую,

бабушку спасли. Вот как-то «автомат» какой-то (улыбается). Я говорю какие-то ситуации, поток идет, что я уже потом задумалась, что сахар надо дать.

И: были ли ситуации, что что-то не получалось?

С: В самом начале, я говорю было сложно, я не понимала специфику этой работы. Как бы может, такая работа как социальная работа была еще не известна. Будучи, учась в школе, у нас мамочки у учеников подрабатывали социальными работниками, но я ведь не вдавалась, что это. И вот когда пришла, сейчас вроде как знаешь все (улыбается), но иногда вот нет, можно раскрывать и раскрывать (улыбается).

И: А что-то изменила ситуация с COVID-19?

С: Нет, мои бабушки не паникерши, единственно молодцы, но не все. Началось ведь, масочный режим, перчатки, вот как я сказала, я их приучала, что мы ходим везде: магазины, аптеки, поликлиники. И пока я до бабушки дойду, я могу принести вот это. Чтобы они обязательно маски носили. Но не все. Кто-то не верил, что я их ничем не заражу. Вот я да, не то, чтобы заразиться, за родных, я (улыбается) могу это принести, потому, что ходим много где. Народ ходит везде, очереди создаются.

И: Страх за семью, бабушек? А что дает Вам работа? Материальное благополучие, какие-то эмоции? Что больше перевешивает?

С: я рада, то, что я несу добро, потому что много одиноких. Даже много одиноких, будучи, имея родственников. Я прихожу, я вижу, что я для них отдушина какая-то. Мы общаемся, мне нравится, кто более адекватный рассказывают за свою молодость, общение с ними. Правда (улыбается) я их отношу к категории как дети. Эти бабушки у них сейчас обратный отсчет, становятся как дети. Им где-то подсказать надо, где-то помочь. Несет удовольствие работа (улыбается).

И: То есть, Вы удовлетворены своим положением? А вот возможность зарабатывать больше, вот от Вас зависит, сколько Вы заработаете или нет? Или все одинаково? Как- то поощряется качество работы?

С: Конечно, конечно. Это поощряют. И тяжелые. Лежачие доплачивается за это. Если у нас какие-то передвижки, клиентов отдать, я не отдаю своих клиентов, даже тяжелых (улыбается). Все мои. Да, вот даже мы заменяемся, в отпуска уходим, допустим другой человек на это место, ой как они ждут . Некоторые бабушки, я на протяжении 8 лет уже с ней. И конечно они как-то. И вкусы я ее знаю, настроение. Приходит другой на замену не так глубоко, продукты поставила и все. Социальный работник уходит, к новому человеку они не обратятся. Они говорят, что я как родная, своя (улыбается). От этого работать легче становится. Вот 10 моих бабушек. (улыбается)

И: Блок вопросов про обучение. У Вас возраст еще хороший, можете обучаться.

С: Вот да, и обучаться я хотела, мамочка моя тоже, что я сейчас поступлю и 6 лет. Мне уже будет 40 лет, кому я нужна буду (улыбается). Оно ведь как-то идет, что надо было идти поступать. Вот опять думаешь, что поступать (улыбается).

И: По опыту есть разные способы обучения. Можно учиться на практике, на опыте других, литературу читать, тренинги. Что с Вашей точки зрения или обучение на курсах повышения квалификации у Вас было? Что лучше, что больше нравится, что полезнее?

С: (…) у меня, все равно обучаться в ВУЗе надо, и учиться на практике самостоятельно, а вот если какие-то вопросы. Я считаю, все равно должен преподавать специалист. Вот даже обучаться на курсах повышения квалификации мы были, ой вот в этом году, мне понравилось. Мы уже второй раз, но это все поверхностно и даже получилось так, что оно обучение не для соцработников, которые на дому, а так, которые в стационаре с лежачими больными, им оказалось ближе, чем нам. Но были темы, когда я для себя узнала что-то новое, даже по обработке пролежней. Мы с этим соприкасаемся, у нас тоже бывают лежачие больные. Я вот обучалась на дистанционных курсах, но не все понятно, и вопросы задать некому.

И: Т.е. лучше, когда есть кто, обучает, рассказывает?

С: Да, я вот говорю тоже есть какие-то моменты, глаза в глаза охото. Живое общение не заменить.

И: Действительно нет обратной связи, когда читаешь лекцию, не видишь реакции. Идите учиться к нам.

С: (улыбается) УрФУ?

И: Вам еще не поздно учиться, спасибо полезный опыт.

У нас еще 3 вопроса, посмотрите. Некоторое время назад вы перешли в новый статус- автономная некоммерческая организация. Что изменилось в работе?

С: (…)Так, ну как сказать-то, в принципе, в моей, как сказать-то по ходу работы ничего. Вот изменилось- заведующая, которая сейчас мне более нравится. Коллектив у нас стал более слажен, прямо команда командой. А так, вот как бы по работе именно, ничего. (улыбается)

И: Понятно. Может быть в лучшую сторону?

С: Да, вот это в лучшую, заведующая у нас хорошая, директор, как она у нас была, мы с ней и перешли. А заведующая с переходом в АНО поменялась. Сейчас у нас более сплоченный, действительно коллектив.

И: Зарплата может быть изменилась?

С: Да, зарплата стала выше.

И: Отношение клиентов, было государственное учреждение или вот сейчас? По- другому вас воспринимают?

С: (…) Нет, с клиентами как было у нас как родня, мы так и перешли. Они для себя не почувствовали вот этого перехода из государственного в автономное, для них это роли не сыграло.

И: А Вы, ощутили разницу, нет?

С: Ну, да в зарплате, что-то у меня внутри есть, что сейчас стало лучше, чем было раньше.

И: Несмотря на условия с коронавирусом, Вы себя ощущаете лучше?

С: Да, да

И: Ощущения связаны со стабильностью зарплаты?

С: И стабильность зарплаты, не знаю, как-то вот и уверенность в завтрашнем дне, не знаю мне спокойно (улыбается). Надо оставаться на позитивной ноте (улыбается).

И: Что более всего заставляет, что помогает чувствовать себя хорошо?

С: (…) Ну, я не знаю. Это, наверное семья, поддержка в семье, (…), (улыбается) и коллектив, даже у нас собрание раз в неделю, можем увидеться, переговорит, общение с коллективом, клиенты тоже подбадривают. Несмотря на Covid, у них и склад ума сейчас немножко по-другому, нет оптимисты, тоже молодцы. Как было обще ток и осталось. (улыбается) Как были добродушные, так они и остались.

И: А вот, если вспомнить, когда Вы переходили в этот статус, все равно ведь волновались? Что вызывало волнение?

С: А, тоже, вот как оно все, из одного в другое, неизвестность, могли не взять (улыбается). Сначала же увольняли, несколько дней – неизвестность, потом (улыбается) радость была, что берут.

И: То есть, возьмут, не возьмут? А сейчас, что вас ждет, что вы посоветовали другим?

С: Девочки, не переживайте (улыбается), все будет хорошо. Мы это прошли, что никаких волнений, чтобы не было, будет только лучше (улыбается).

И: Спасибо за информацию. В самой работе особо ничего не изменилось?

С: Особо нет, единственное новшество вот планшеты ввели у нас, это плюс. Мы услуги забиваем, раньше были листочки, сейчас сразу все ушло заведующей, это очень хорошо. Информация сразу видна.

И: А в плане передвижения, вот там были мысли ввести электросамокаты?

С: Нет, я этого не слышала, я в отпуске. Я считаю лучше ножками, может быть мобильно, но очень травмоопасно, лучше велосипеды.

И: Существенной разницы нет? Плюсы только в лучшую сторону? А Вас не пугает, что контракт каждый год? Вы стараетесь лучше работать?

С: Вызывает волнение. Как бы и в течение года, чтобы замечаний не было. Это надо не так, чтобы 8 месяцев проработала кое-как, а последние 4 месяца

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

начинаешь хорошо трудиться. В течение года надо трудиться. Это же на усмотрение директора, возьмут, не возьмут. Вот и стараешься.

И: Это тоже изменения в лучшую сторону? Это не так, что все в панике находятся, помните, что нужно?

С: Это стимулятор, надо хорошо потрудиться, чтобы не разочаровался.

И: Очень хорошо. Спасибо за ответы. До свидания!

С: До свидания!

Интервью № 4

Женщина (Т) — социальный работник АНО СОН - опыт работы в сфере 15 лет — возраст 34 года.

И: Здравствуйте, Елизавета Александровна. Вот, у нас будет группа вопросов на слайде. Начнем сначала, нигде не зафиксированы персональные данные, это для научного исследования. Как Вы выбрали профессию социального работника?

Т: Честно, бабушка моя меня направила. Я еще маленькая была, многого не знала, бабушка мне выбрала. И я пошла, по этой профессии обучаться.

И: И у Вас образование специальное?

Т: Социальный работник, да.

И: Где Вы обучались?

Т: Я обучалась на Вагонке, 89 лицей и обучалась 3 года. Там у меня бабушка жила, дедушка болел. И так все совместилось, проживание у бабушки, я помогала бабушке своей и училась. Сначала я хотела на бухгалтера, но так сложились обстоятельства. Я долго проживала с бабушкой, дедушка заболел и ей нужна опора. Честно, мы сами мало знали о профессии, слышали, но я не пожалела. Получается, что я окончила так и работаю по этой специальности. Уже 14 лет будет.

И: И не было никогда мысли что-то изменить?

Т: Были мысли (…), когда я закончила, и было получишь высшее образование, параллельно я строила семью, я работала, кормить нужно было

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

семью и поэтому совмещать не получалось. Но, потом это ушло, я работала здесь специалистом. У меня была возможность реализовать свои амбиции, побыть, организовывать мероприятия, но вот вернулась социальным работником. Это мое, мне нравиться помогать. Домашние дела для меня это все понятно, и я себя чувствую хорошо. Поработав специалистом я реализовала свои мечты, так, скажем (улыбается), было желание попробовать.

И: Но с людьми Вам больше нравится?

Т: Там тоже с людьми, 25 группу организуешь, ветераны, пенсионеры, досуг организуешь. Надо усидчивость, но я всегда в движении. Как свой график выстроить, приобретаешь все, чтобы был качественный товар, все вовремя оказано и каждому клиенту должное внимание. Чтобы чувствовал, что он не один. Они в изоляции, поэтому им нужна поддержка, помощь. (…) Чтобы он был удовлетворен, для них жизнь больше помощь. Я приходила в разные организации, примеряла на себя разные профессии. Но я полностью удовлетворена своей работой. Ну, мое это, все обстоятельства сложились, что я социальный работник. Я говорила на парикмахера, молоденькие, прически. Так вот все получилось и я очень довольна. (…) Мне нравиться с ними работать. Вы понимаете? (улыбается) Кажется, что они капризны, но таким образом они проявляют свою боль. Не всегда бывают удачные дни. Для меня важно, чтобы клиент чувствовал свою нужность.

И: Мы остановились на начале работы в этой организации. Сначала государственная, сейчас- АНО.

Т: Как это все менялось? Поэтапно в социальной сфере?

И: Как Вы пришли работать в эту организацию?

Т: Что поменялось? (…) Определённые технологии вводились, улучшение качества клиентов вводили, обучение вводилось. Здесь постоянный рост, сама профессия, (…) Сам себя стараешься улучшать. Здесь постоянно хотят улучшить все, чтобы клиент был доволен, удовлетворен, чтобы получали больше услуг. Как я наблюдаю этот процесс, человек действительно должен получить качественные и более больше услуг, в которых он нуждается. Это все рассматривается,

индивидуальный подход. Зависит от клиента, обращаем всегда внимание, чтобы был доволен, чтобы приятно было работать. Как я вот всегда работаю: стараюсь, чтобы были теплые отношения, кому, как предоставить услуги.

И: Помните свой первый рабочий день в организации? Бывает сложно адаптироваться или сразу все понравилось?

Т: (…) самый первый день здесь? Я уже специалистом пришла. Внутри страх никуда не уберешь. Адаптация с коллективом оно сразу не получится. Сразу придешь и все поймешь, так не будет. И сохранять спокойствие, выдержку. Что-то в голове отключилось.

И: Что было самое сложное в начале работы? Коллектив, клиенты?

Т: Когда ты социальный работник, ты выстраиваешь свою работу самостоятельно и отвечаешь за поступки сам. Когда в коллективе, надо правильно выстроить свои функции, там от каждого зависит, по цепочке. Здесь тоже по идее коллективно, есть заведующая, она за нас отвечает. Здесь у меня определенный участок я за него отвечаю. Не всегда удавалось правильно услышать задание. Учусь, но все интересно, все поэтапно приходит.

(…) С кем- то можно пошутить, с кем-то нет. Человек ожидает не просто на бери, а как-бы молочко из-под коровки. Мне хочется, чтобы и настроение было. Хочется немножко как-то, кто-то переживает, как сказать, для меня важен эмоциональный контакт.

И: Основные функции Ваши, что Вы выполняете, категории клиентов?

Т: Что конкретно я делаю? Это доставка продуктов, (…), ну промышленные, лекарства тоже, уборки делаем, мытье окон, помывка в ванной, ну кому-то надо каждый выбирает клиент, спектр услуг, в чем нуждается. В основном продукты, влажная уборка, вот, коммунальные платежи оплатить, телефон оплатить, мобильный. Сейчас все современные (улыбается), что-то в ремонт отдать, кому-то поговорить. Я уже знаю таких клиентов, которые рассказать надо все, все передачи расскажут (улыбается). Мусор вынести, кто гуляет самостоятельно, кто не может, то мы. Какие-то правовые вопросы: где льготы оформить, где что. (…) Я пищу грею, подаю горячую, посуду мою,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

умываю, колясочник есть. Потом (…) у меня всем надо сейчас окна. Есть сопровождение медицинское, врача вызвать, вынос судна, смена памперса, сейчас пока нет. (…) доставка горячих обедов, водичку приношу, питьевую.

И: Расскажите хороший случай, когда что-то получилось, Вы радовались?

Т: Конечно могу. У меня был клиент лежачий, почему был, ну вот царствие ему. Там получается, мама слегла и перестала передвигаться, а там, раз мужчина он не мог памперсы менять. Не совсем комфортная ситуация и меняла памперсы. Она все лежала без движения и начала потихоньку вставать, и до туалета я начала ее водить.

И: Самое главное результат!

Т: Упражнения мы делали, шевелилась, шевелилась и пошла. Приятно когда звонят, какие-то мелочи, но приятно.

Еще какие-то победы? Когда получилось организовать благотворительные поездки, я очень радовалась. Было приятно их порадовать.

И: Судя по всему, работа Вам приносит положительные эмоции? Вы чувствуете радость, удовлетворение?

Т: Да (улыбается). Мне нравится, хотя это не должно, может быть, они даже не замечают, но это помощь, ты им помог. Мне нравится, чтобы человек порадовался. Задача- жизнь свою улучшить и другим.

И: Что значит работа хорошая?

Т: (…) Хорошо, что значит в моем понимании? С душой, обратить внимание на пожелания клиента. В моем понимании вот так. Больше удовлетворенных клиентов. Они не довольны, мне не нравится это, я не удовлетворена своей работой (улыбается). Найти тот товар, который нужен, обращать на пожелания клиента.

И: Если говорить об ожиданиях от вашей работы. Ваши ожидания оправдались? От содержания работы, оплаты, отношения в коллективе?

Т: (…) ну, сколько я работаю, мне пожаловаться не на что. Я, получив первую зарплату, я была довольна. Нам всегда хватало. Сколько я здесь работаю,

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

всегда увеличивается финансирование, что оплата всегда увеличивается. Я довольна, дети мои сыты, я не переживаю, у меня все уплочено. Я спокойна.

И: Есть возможность больше заработать?

Т: Здесь (…) да, есть возможность больше, но я не стараюсь бежать за этим. Есть возможность, я довольна. Можно больше брать лежачих, будет больше оплата.. Нас поощряют за это, праздники нас поздравляют, к Новому году. Сестру устроила свою, она тоже довольна (улыбается). Держится.

И: Последний вопрос насчет обучения. Вы планируете продолжение обучения по профессии или считаете уже достигли максимума?

Т: (…) Я не знаю, мне 33 года, кто знает, что в 40 лет будет. Может и пойду. Я помогаю людям и воспитываю своих детей. У меня две девочки- одна в 9 классе, другая в 4 классе. Для меня это ответственно. Это очень серьезно, это очень тяжело. Это мое, там надо перестраиваться, усидчивой быть. Я не думаю, что мне будет комфортно. Амбиции мои полностью удовлетворены. Здесь я получается, я довольна.

И: Есть разные способы обучения: на практике, друг у друга, литература, есть тренинги. Что лучше для Вас?

Т: Для меня, наверное (…) смотреть по идее, вся моя работа это есть обучение. Если надо повышать квалификацию, то конечно я пойду в соответствии с требованиями. Для чего обучаться? Чтобы мы понимали, где мы работаем и с кем. Чтобы мы умели качественно предоставлять. Конечно, пойду если надо. (…) Чтобы мы, на теории нам объяснят, что-то понять для себя.

И: Вы рассматриваете обучение в ВУЗе, на заочном отделении, получить образование?

Т: (…) Ну вот, если получать образование это надо куда-то двигаться, мне комфортно здесь. Если идти не высшее, надо что-то менять, но я не знаю, может детки подрастут, но что-то поменяется.

И: Вам нужно указание сверху и Вы пойдете обучаться?

Т: Мне здесь комфортно, мне не нравится бумажная работа.

И: Я поняла, что Вам нравится Ваша работа, и Вы не хотите ничего менять.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Т: (улыбается) Да, спасибо

И: Видите сейчас вопросы? Вы помните, когда произошел переход. Что и как Вы думаете, что изменилось в работе при переходе в АНО?

Т: (…) Расширился спектр услуг, возможность предоставлять клиентам услуги различного характера, их стало больше, и соответственно клиент может получить услуги, в которых он нуждается. Изменилось это, вот.

И: А в вашей работе, зарплата может быть?

Т: А, это соответственно, зарплата у нас достойная, очень хорошая зарплата, мы довольны всем.

И: А есть вот какая-то существенная разница, государственное учреждение было и АНО?

Т: (…) в зарплате, у меня уровень жизни поднялся, он стал более самостоятельным. Это ощутимо очень, это приятно ощутимо. Когда ты работаешь, делаешь тоже самое и у тебя достойный заработок. Можно что-то себе достойное сделать, отдых или что-то, детям приятное сделать.

И: Отношение клиентов может быть изменилось?

Т: Отношение клиентов? (улыбается) Конечно, в совокупности, когда у нас помимо работы есть еще личная жизнь, ты можешь достойно обеспечить на заработную плату. Конечно, ты идешь на работу более радостно. Я считаю это все в совокупности. Нет же понятия работа, личная жизнь, все равно оно как-то, когда и там, и там хорошо, это большой плюс в моем понятии. Когда совмещаешь все, и когда все получается, это и есть, наверное, рост.

И: То есть Вы довольны переходом. Были ли какие-то волнения при переходе. Было государственное учреждение, стало АНО, беспокойства?

Т: (…) а, как сказать (…), когда особо работаешь, нет времени даже размышлять. Ну, конечно были волнения, как это все будет? Но сейчас какие-то изменения, сейчас это везде происходит, оптимизация, для удобства, комфорта. Сейчас это нормально воспринимается. Это нормальная ситуация, это процесс определенных изменений для того, чтобы было лучше, я так понимаю. Клиентов, сотрудников организации. Воспринимаю нормально.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

И: Тогда было немножко волнительно?

Т: В силу своего возраста, неопытности (улыбается), то, что еще мало понимала в этом. Сейчас уже пройдя не первый год работы, воспринимаю адекватно. Мы доверяем директору своему, все как надо пусть идет, от этого неизбежно. Я спокойно отношусь, нормально.

И: Значимая роль руководителя, что Вы себя хорошо ощущаете? Вам рассказали, вас подготовили?

Т: Конечно руководителя, мы чувствуем, мы доверяем. У нас команда сложилась, абсолютно нормально. Поэтому до нас все доносят, объясняют доступно и понятно. Особо нет волнений.

И: Ну, Вы довольны в новом статусе? И зарплата, и тоже самое делаете. А есть ну, вот очень заметное, или новые условия, или какие-то ощущения ваши отношения, что ни будь помимо зарплаты?

Т: Конечно, с каждым новым клиентом учишься, что-то новое узнаешь, в первую очередь для себя что-то узнаешь и стараешься понять, как правильно вести себя, оказать грамотно, чтобы было всем комфортно.

И: Ну, то есть зависит все-таки больше от работы? Принципиальные различия?

Т: Как мы оказывали людям, оно не менялась сама суть работы, какие-то добавились новые условия для того, чтобы клиенту можно было в социуме существовать. Социальный работник- это источник все, что происходит за пределами квартиры, потому, что клиент находится как бы в замкнутом пространстве. Мы такой (…) «проводничок», помогаем им, чтобы они не волновались, переживали по пустякам. Сейчас много новшеств: оплата коммунальных услуг по терминалу, они же переживают, на корточки переходить пенсия, для них это все как бы. Мы им все объясняем, помогаем, чтобы не волновались, поддерживаем их.

И: Больше влияет вот всякие внешние изменения? С коронавирусом что-то новое появилось в этот период?

Т: Мы, честно говоря, с клиентами о коронавирусе не разговариваем, чтобы не волновать. Для них это опасно, я на эти темы стараюсь, потому, что мы ходим за территорией, они будут переживать, волноваться, мало ли что. На сумке принести, это все обтирать надо.

И: Спасибо, я поняла, что изменилось все только в лучшую сторону, правильно? И существенной разницы в вашей работе нет?

Т: Да, мы пережили уже не первое изменение, комфортно работается, коллектив у нас очень дружный и поэтому разницы нет. Каждое изменение я лично воспринимаю нормально, просто пробуем, как лучше для клиентов и для сотрудников. Это нормально, это неизбежно.

И: И те волнения, которые были они уже прошли, вы готовы и доверяете своему руководителю?

Т: Да, мы доверяем, что пережили уже многое, да доверяем. Спасибо большое!

И: Спасибо большое, до свидания!

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица №1

Тип организации * Должность

% от Тип организации

Должность	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Руководитель	4,7	5,0	4,9
Специалист по социальной работе	2,3	10,0	6,8
Социальный работник	93,0	85,0	88,3
Другая	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,151, Вероятность ошибки (значимость): 0,307

Таблица №2

Тип организации * Пол

% от Тип организации

Пол	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Женский	97,7	100,0	99,0
Мужской	2,3	0,0	1,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент Phi [-1..+1]: -0,115, Вероятность ошибки (значимость): 0,237

Таблица №3

Тип организации * Укажите, пожалуйста, Ваш возраст (количество полных лет)

% от Тип организации

Укажите, пожалуйста, Ваш возраст (количество полных лет)	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
15,0=20,9	0,0	0,0	0,0
21,0=26,9	2,4	4,9	3,9
27,0=32,9	4,8	19,7	13,6
33,0=38,9	23,8	11,5	16,5
39,0=44,9	21,4	14,8	17,5
45,0=50,9	21,4	24,6	23,3
51,0=56,9	14,3	18,0	16,5
57,0=62,9	9,5	4,9	6,8
63,0=68,9	0,0	1,6	1,0
69,0=75,0	2,4	0,0	1,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	44,05	42,44	43,03
Стандартное отклонение	9,49	10,33	9,95

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,321, Вероятность ошибки (значимость): 0,223

Таблица №4

Тип организации * Семейное положение

% от Тип организации

Семейное положение	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Женат (замужем)	50,0	39,3	43,8
Вдовец (вдова)	13,6	4,9	8,6
Не женат (не замужем)	9,1	19,7	15,2
Разведен (разведена)	20,5	26,2	23,8
Проживаемем вместе, неофициально	6,8	9,8	8,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,228, Вероятность ошибки (значимость): 0,245

Таблица №5

Тип организации * Уровень материального благополучия

% от Тип организации

Уровень материального благополучия	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Денег хватает на продукты питания, но покупка вещей длительного пользования является для нас проблемой.	56,8	47,5	51,4
Денег для покупки вещей достаточно, однако для нас затруднительно приобретение действительно дорогостоящих вещей (машина, дача)	29,5	39,3	35,2
Мы можем позволить себе дорогостоящие вещи, квартиру, дачу, машину и многое другое	0,0	1,6	1,0
Денег на продукты хватает, но покупка одежды вызывает затруднения	13,6	11,5	12,4
Денег не хватает даже на продукты питания.	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,136, Вероятность ошибки (значимость): 0,585

Таблица №6

Тип организации * Уровень образования

% от Тип организации

Уровень образования	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Высшее (магистр)	4,5	1,6	2,9
Высшее (бакалавр)	11,4	14,8	13,3
Высшее (специалитет)	2,3	6,6	4,8
Незаконченное высшее (3 курса)	0,0	0,0	0,0
Среднее профессиональное (колледж, техникум)	70,5	68,9	69,5
Среднее общее (школа)	11,4	8,2	9,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,146, Вероятность ошибки (значимость): 0,692

Таблица №7

Тип организации * Направление (специальность) подготовки

% от Тип организации

Направление (специальность) подготовки	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Социальная работа	50,0	53,8	52,4
Другое	50,0	46,2	47,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент Phi [-1..+1]: -0,037, Вероятность ошибки (значимость): 0,767

Таблица №8

Тип организации * Занятость

% от Тип организации

Занятость	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Полная занятость, бессрочный договор	75,0	1,6	32,4
Полная занятость, срочный договор	25,0	98,4	67,6
Временная занятость, почасовая оплата, сезонная работа	0,0	0,0	0,0
Другая	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,774, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Таблица №9

Тип организации * Должность

% от Тип организации

Должность	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
Руководитель	4,7	5,0	4,9
Специалист по социальной работе	2,3	10,0	6,8
Социальный работник	93,0	85,0	88,3
Другая	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,151, Вероятность ошибки (значимость): 0,307

Таблица №10

Тип организации * Внутренняя мотивация

% от Тип организации

Внутренняя мотивация	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
3,0=4,2	0,0	0,0	0,0
4,3=5,4	0,0	0,0	0,0
5,5=6,7	0,0	0,0	0,0
6,8=7,9	0,0	0,0	0,0
8,0=9,2	12,5	8,5	10,1
9,3=10,4	5,0	6,8	6,1
10,5=11,7	10,0	1,7	5,1
11,8=12,9	15,0	16,9	16,2
13,0=14,2	12,5	40,7	29,3
14,3=15,5	45,0	25,4	33,3
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	12,95	13,00	13,00
Стандартное отклонение	2,23	1,92	2,04

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,363, Вероятность ошибки (значимость): 0,023

Таблица №11

Тип организации * Потому, что мне интересно заниматься моей работой.

% от Тип организации

Потому, что мне интересно заниматься моей работой.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	0,0	0,0	0,0
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	11,9	11,5	11,7
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	31,0	26,2	28,2
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	57,1	62,3	60,2
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,45	4,51	4,49
Стандартное отклонение	0,71	0,70	0,70

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,055, Вероятность ошибки (значимость): 0,856

Таблица №12

Тип организации * Потому, что я получаю удовольствие от работы.

% от Тип организации

Потому, что я получаю удовольствие от работы.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	2,4	1,6	1,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	23,8	14,8	18,4
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	23,8	54,1	41,7
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	50,0	29,5	37,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,19	4,10	4,14
Стандартное отклонение	0,97	0,77	0,85

* Пропуски: 3 из 106 (2,8%)

** Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,302, Вероятность ошибки (значимость): 0,024

Таблица №13

Тип организации * Потому, что я действительно люблю свою работу.

% от Тип организации

13.Потому, что я действительно люблю свою работу.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	0,0	0,0	0,0
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	1,6	1,0
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	16,7	11,5	13,6
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	33,3	34,4	34,0
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	50,0	52,5	51,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,33	4,38	4,37
Стандартное отклонение	0,75	0,76	0,75

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,109, Вероятность ошибки (значимость): 0,748

Таблица №14

Тип организации * Интегрированная

% от Тип организации

Интегрированная	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
3,0=4,2	0,0	0,0	0,0
4,3=5,4	0,0	1,7	1,0
5,5=6,7	2,5	1,7	2,0
6,8=7,9	5,0	1,7	3,0
8,0=9,2	12,5	22,0	18,2
9,3=10,4	10,0	3,4	6,1
10,5=11,7	17,5	10,2	13,1
11,8=12,9	7,5	13,6	11,1
13,0=14,2	15,0	28,8	23,2
14,3=15,5	30,0	16,9	22,2
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	11,95	11,83	11,91
Стандартное отклонение	2,65	2,65	2,64

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,319, Вероятность ошибки (значимость): 0,260

Таблица №15

Тип организации * Потому, что это соответствует моим жизненным целям.

% от Тип организации

Потому, что это соответствует моим жизненным целям.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	2,4	0,0	1,0
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	7,1	6,6	6,8
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	31,0	32,8	32,0
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	19,0	41,0	32,0
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	40,5	19,7	28,2
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	3,88	3,74	3,81
Стандартное отклонение	1,11	0,85	0,97

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,296, Вероятность ошибки (значимость): 0,060

Таблица №16

Тип организации * Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности.

% от Тип организации

Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	7,1	0,0	2,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	3,3	1,9
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	23,8	24,6	24,3
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	28,6	29,5	29,1
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	40,5	42,6	41,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	3,95	4,11	4,06
Стандартное отклонение	1,15	0,90	1,00

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,237, Вероятность ошибки (значимость): 0,217

Таблица №17

Тип организации * Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям.

% от Тип организации

Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	2,4	3,3	2,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	8,2	4,9
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	23,8	19,7	21,4
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	31,0	27,9	29,1
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	42,9	41,0	41,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,12	3,95	4,03
Стандартное отклонение	0,94	1,12	1,05

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,192, Вероятность ошибки (значимость): 0,432

Таблица №18

Тип организации * Идентифицированная

% от Тип организации

Идентифицированная	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
3,0=4,2	2,5	0,0	1,0
4,3=5,4	0,0	0,0	0,0
5,5=6,7	0,0	1,7	1,0
6,8=7,9	7,5	3,4	5,1
8,0=9,2	12,5	25,4	20,2
9,3=10,4	10,0	11,9	11,1
10,5=11,7	15,0	6,8	10,1
11,8=12,9	15,0	28,8	23,2
13,0=14,2	15,0	11,9	13,1
14,3=15,5	22,5	10,2	15,2
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	11,50	11,07	11,26
Стандартное отклонение	2,86	2,31	2,54

** Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,335, Вероятность ошибки (значимость): 0,195

Таблица №19

Тип организации * Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам.

% от Тип организации

Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	7,1	4,9	5,8
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	7,1	8,2	7,8
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	16,7	39,3	30,1
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	35,7	34,4	35,0
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	33,3	13,1	21,4
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	3,81	3,43	3,58
Стандартное отклонение	1,19	0,99	1,09

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,300, Вероятность ошибки (значимость): 0,055

Таблица №20

Тип организации * Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей.

% от Тип организации

Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	9,5	0,0	3,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	4,8	3,3	3,9
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	26,2	39,3	34,0
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	31,0	37,7	35,0
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	28,6	19,7	23,3
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	3,64	3,74	3,71
Стандартное отклонение	1,23	0,81	1,00

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,285, Вероятность ошибки (значимость): 0,078

Таблица №21

Тип организации * Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а).

% от Тип организации

Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а).	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	2,4	1,6	1,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	0,0	4,9	2,9
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	26,2	21,3	23,3
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	26,2	49,2	39,8
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	45,2	23,0	32,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,12	3,87	3,98
Стандартное отклонение	0,97	0,88	0,92

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,304, Вероятность ошибки (значимость): 0,049

Таблица №22

Тип организации * Автономная мотивация (сумма баллов по внутренней, идентифицированной и автономной мотивации)

% от Тип организации

Автономная мотивация	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
9,0=12,9	0,0	0,0	0,0
13,0=16,9	0,0	0,0	0,0
17,0=20,9	2,5	1,7	2,0
21,0=24,9	2,5	0,0	1,0
25,0=28,9	12,5	16,9	15,2
29,0=32,9	17,5	15,3	16,2
33,0=36,9	12,5	11,9	12,1
37,0=40,9	17,5	30,5	25,3
41,0=45,0	35,0	23,7	28,3
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	36,40	35,90	36,17
Стандартное отклонение	7,19	6,40	6,70

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,216, Вероятность ошибки (значимость): 0,594

Таблица №23

Тип организации * Интроецированная

% от Тип организации

Интроецированная	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
4,0=5,7	10,0	3,4	6,1
5,8=7,4	7,5	5,1	6,1
7,5=9,2	32,5	23,7	27,3
9,3=10,9	0,0	11,9	7,1
11,0=12,7	25,0	37,3	32,3
12,8=14,4	5,0	6,8	6,1
14,5=16,1	15,0	6,8	10,1
16,3=17,9	2,5	1,7	2,0
18,0=19,6	0,0	3,4	2,0
19,8=21,5	2,5	0,0	1,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	10,43	10,85	10,71
Стандартное отклонение	3,95	3,06	3,43

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,364, Вероятность ошибки (значимость): 0,158

Таблица №24

Тип организации * Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины.

% от Тип организации

Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	57,1	31,1	41,7
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	4,8	19,7	13,6
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	11,9	32,8	24,3
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	11,9	8,2	9,7
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	14,3	8,2	10,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,21	2,43	2,36
Стандартное отклонение	1,57	1,24	1,39

- Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,366, Вероятность ошибки (значимость): 0,008

Таблица №25

Тип организации * Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей).

% от Тип организации

Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей).	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	57,1	32,8	42,7
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	7,1	23,0	16,5
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	7,1	24,6	17,5
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	11,9	9,8	10,7
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	16,7	9,8	12,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,24	2,41	2,34
Стандартное отклонение	1,62	1,31	1,43

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,349, Вероятность ошибки (значимость): 0,014

Таблица №26

Тип организации * Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне.

% от Тип организации

Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	59,5	39,3	47,6
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	16,7	31,1	25,2
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	7,1	14,8	11,7
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	11,9	13,1	12,6
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	4,8	1,6	2,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	1,86	2,07	2,00
Стандартное отклонение	1,26	1,11	1,18

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,247, Вероятность ошибки (значимость): 0,178

Таблица №27

Тип организации * Потому, что работать - это долг каждого человека.

% от Тип организации

Потому, что работать - это долг каждого человека.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	9,5	1,6	4,9
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	4,8	1,6	2,9
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	11,9	24,6	19,4
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	14,3	41,0	30,1
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	59,5	31,1	42,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	4,10	3,98	4,03
Стандартное отклонение	1,34	0,88	1,08

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,402, Вероятность ошибки (значимость): 0,002

Таблица №28

Тип организации * Экстернальная

% от Тип организации

Экстернальная	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
4,0=5,7	22,5	6,8	13,1
5,8=7,4	20,0	8,5	13,1
7,5=9,2	22,5	37,3	31,3
9,3=10,9	2,5	18,6	12,1
11,0=12,7	22,5	11,9	16,2
12,8=14,4	2,5	10,2	7,1
14,5=16,1	5,0	6,8	6,1
16,3=17,9	0,0	0,0	0,0
18,0=19,6	0,0	0,0	0,0
19,8=21,5	2,5	0,0	1,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	8,72	9,73	9,28
Стандартное отклонение	3,62	2,70	3,14

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,437, Вероятность ошибки (значимость): 0,008

Таблица №29

Тип организации * Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти.

% от Тип организации

Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	66,7	39,3	50,5
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	2,4	50,8	31,1
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	21,4	3,3	10,7
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	4,8	3,3	3,9
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	4,8	3,3	3,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	1,79	1,80	1,79
Стандартное отклонение	1,22	0,91	1,04

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,543, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Таблица №30

Тип организации * Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства.

% от Тип организации

Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	47,6	18,0	30,1
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	9,5	6,6	7,8
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	23,8	47,5	37,9
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	14,3	11,5	12,6
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	4,8	16,4	11,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,19	3,02	2,66
Стандартное отклонение	1,31	1,26	1,34

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,372, Вероятность ошибки (значимость): 0,007

Таблица №31

Тип организации * Потому, что у меня нет другого выбора.

% от Тип организации

Потому, что у меня нет другого выбора.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	64,3	24,6	40,8
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	9,5	59,0	38,8
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	19,0	8,2	12,6
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	0,0	8,2	4,9
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	7,1	0,0	2,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	1,76	2,00	1,89
Стандартное отклонение	1,21	0,82	0,99

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,586, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Таблица №32

Тип организации * Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию.

% от Тип организации

Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	28,6	6,6	15,5
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	9,5	41,0	28,2
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	14,3	14,8	14,6
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	35,7	27,9	31,1
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	11,9	9,8	10,7
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,93	2,93	2,92
Стандартное отклонение	1,45	1,17	1,28

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,407, Вероятность ошибки (значимость): 0,002

Таблица №33

Тип организации * Амотивация

% от Тип организации

Амотивация	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
3,0=3,9	40,0	16,9	26,3
4,0=4,9	5,0	11,9	9,1
5,0=5,9	5,0	11,9	9,1
6,0=6,9	10,0	13,6	12,1
7,0=7,9	15,0	10,2	12,1
8,0=8,9	7,5	28,8	20,2
9,0=9,9	10,0	3,4	6,1
10,0=10,9	2,5	1,7	2,0
11,0=11,9	0,0	1,7	1,0
12,0=13,0	5,0	0,0	2,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,67	6,07	5,90
Стандартное отклонение	2,80	2,11	2,39

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,436, Вероятность ошибки (значимость): 0,027

Таблица №34

Тип организации * Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься.

% от Тип организации

Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	54,8	44,3	48,5
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	2,4	18,0	11,7
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	16,7	11,5	13,6
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	11,9	24,6	19,4
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	14,3	1,6	6,8
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,29	2,21	2,23
Стандартное отклонение	1,57	1,29	1,40

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,371, Вероятность ошибки (значимость): 0,007

Таблица №35

Тип организации * Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле.

% от Тип организации

Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	66,7	31,1	45,6
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	11,9	45,9	32,0
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	11,9	16,4	14,6
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	9,5	1,6	4,9
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	0,0	4,9	2,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	1,64	2,03	1,88
Стандартное отклонение	1,03	1,00	1,02

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,456, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Таблица №36

Тип организации * Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься.

% от Тип организации

Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,3	73,8	37,7	52,4
1,4=1,7	0,0	0,0	0,0
1,8=2,1	4,8	49,2	31,1
2,2=2,5	0,0	0,0	0,0
2,6=2,9	0,0	0,0	0,0
3,0=3,3	9,5	8,2	8,7
3,4=3,7	0,0	0,0	0,0
3,8=4,1	9,5	3,3	5,8
4,2=4,5	0,0	0,0	0,0
4,6=5,0	2,4	1,6	1,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	1,62	1,82	1,74
Стандартное отклонение	1,15	0,85	0,98

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,480, Вероятность ошибки (значимость): 0,000

Таблица №37

Тип организации * Контролируемая мотивация (сумма баллов по интроецированной, экстернальной мотивации и амотивации)

% от Тип организации

Контролируемая мотивация	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
11,0=15,9	12,5	3,4	7,1
16,0=20,9	15,0	10,2	12,1
21,0=25,9	30,0	28,8	29,3
26,0=30,9	20,0	39,0	31,3
31,0=35,9	7,5	13,6	11,1
36,0=40,9	10,0	3,4	6,1
41,0=45,9	5,0	1,7	3,0
46,0=50,9	0,0	0,0	0,0
51,0=56,0	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	24,82	26,64	25,89
Стандартное отклонение	8,24	5,75	6,85

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,308, Вероятность ошибки (значимость): 0,153

Таблица №38

Тип организации * автономная – контролируемая мотивация (разница баллов)

% от Тип организации

автономная - контролируемая	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
-32,0=-22,1	0,0	0,0	0,0
-22,0=-12,1	2,5	0,0	1,0
-12,0=-2,1	12,5	8,5	10,1
-2,0=7,9	30,0	30,5	30,3
8,0=17,9	17,5	44,1	33,3
18,0=27,9	27,5	13,6	19,2
28,0=38,0	10,0	3,4	6,1
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	11,57	9,25	10,28
Стандартное отклонение	12,17	9,22	10,50

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,334, Вероятность ошибки (значимость): 0,051

Таблица №39

Тип организации * Потребность в автономии

% от Тип организации

Потребность в автономии	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
2,2000=2,6999	0,0	0,0	0,0
2,7000=3,1999	0,0	0,0	0,0
3,2000=3,6999	2,4	3,3	2,9
3,7000=4,1999	2,4	1,6	1,9
4,2000=4,6999	9,5	3,3	5,8
4,7000=5,1999	19,0	11,5	14,6
5,2000=5,6999	33,3	36,1	35,0
5,7000=6,1999	26,2	31,1	29,1
6,2000=6,6999	7,1	13,1	10,7
6,7000=7,2000	0,0	0,0	0,0
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,32313	5,56206	5,47527
Стандартное отклонение	0,68915	0,70560	0,71038

* Пропуски: 3 из 106 (2,8%)
** Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,194, Вероятность ошибки (значимость): 0,693

Таблица №40

Тип организации * Я чувствую, что могу участвовать в принятии решений о том, каким образом я должен(на) выполнять свою работу.

% от Тип организации

Я чувствую, что могу участвовать в принятии решений о том, каким образом я должен(на) выполнять свою работу.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	2,4	3,3	2,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	57,1	19,7	35,0
4,6=5,1	4,8	1,6	2,9
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	4,9	3,9
6,4=7,0	33,3	70,5	55,3
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,02	6,13	5,69
Стандартное отклонение	1,54	1,53	1,62

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,412, Вероятность ошибки (значимость): 0,002

Таблица №41

Тип организации * На работе я чувствую, что на меня давят (реверсия)

% от Тип организации

На работе я чувствую, что на меня давят (реверсия)	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	0,0	4,9	2,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	23,8	23,0	23,3
4,6=5,1	0,0	0,0	0,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	6,6	4,9
6,4=7,0	73,8	65,6	68,9
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	6,26	5,95	6,09
Стандартное отклонение	1,29	1,69	1,53

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,177, Вероятность ошибки (значимость): 0,360

Таблица №42

Тип организации * Я чувствую, что могу свободно высказывать свои мысли и идеи относительно работы.

% от Тип организации

Я чувствую, что могу свободно высказывать свои мысли и идеи относительно работы.	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	4,8	4,9	4,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	1,6	1,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	28,6	54,1	43,7
4,6=5,1	2,4	0,0	1,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	1,6	1,9
6,4=7,0	61,9	37,7	47,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,79	5,00	5,34
Стандартное отклонение	1,73	1,72	1,76

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,295, Вероятность ошибки (значимость): 0,110

Таблица №43

Тип организации * Когда я на работе, я должен(на) делать то, что мне говорят (реверсия)

% от Тип организации

Когда я на работе, я должен(на) делать то, что мне говорят (реверсия)	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	50,0	37,7	42,7
1,6=2,1	4,8	6,6	5,8
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	40,5	44,3	42,7
4,6=5,1	0,0	1,6	1,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	0,0	0,0	0,0
6,4=7,0	4,8	9,8	7,8
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	2,55	3,05	2,86
Стандартное отклонение	1,76	1,93	1,86

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,159, Вероятность ошибки (значимость): 0,624

Таблица №44

Тип организации * Я чувствую, что на работе мое мнение и мои чувства принимают во внимание

% от Тип организации

Я чувствую, что на работе мое мнение и мои чувства принимают во внимание	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	2,4	3,3	2,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	35,7	36,1	35,9
4,6=5,1	7,1	1,6	3,9
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	4,8	9,8	7,8
6,4=7,0	50,0	49,2	49,5
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,60	5,59	5,61
Стандартное отклонение	1,58	1,63	1,60

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,166, Вероятность ошибки (значимость): 0,585

Таблица №45

Тип организации * Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим(ой) собой

% от Тип организации

Я чувствую, что на работе я могу вести себя естественно, быть самим(ой) собой	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	4,8	0,0	1,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	16,7	6,6	10,7
4,6=5,1	0,0	0,0	0,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	7,1	6,6	6,8
6,4=7,0	71,4	86,9	80,6
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	6,14	6,74	6,50
Стандартное отклонение	1,62	0,77	1,21

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,242, Вероятность ошибки (значимость): 0,110

Таблица № 46

Тип организации * У меня довольно мало возможностей самому(ой) решать, как выполнять мою работу (реверсия)

% от Тип организации

У меня довольно мало возможностей самому(ой) решать, как выполнять мою работу (реверсия)	Тип организации		
	Государственная, муниципальная	Негосударственная	ИТОГО:
1,0=1,5	4,8	0,0	1,9
1,6=2,1	0,0	0,0	0,0
2,2=2,7	0,0	0,0	0,0
2,8=3,3	0,0	0,0	0,0
3,4=3,9	0,0	0,0	0,0
4,0=4,5	26,2	16,4	20,4
4,6=5,1	0,0	0,0	0,0
5,2=5,7	0,0	0,0	0,0
5,8=6,3	2,4	3,3	2,9
6,4=7,0	66,7	80,3	74,8
ИТОГО:	100,0	100,0	100,0
Среднее	5,90	6,48	6,25
Стандартное отклонение	1,72	1,12	1,41

* Коэффициент V Крамера [0..1]: 0,215, Вероятность ошибки (значимость): 0,190