

УДК 159.947.5:364.62:37.013.42:378

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Децюк Т.М., Косописьоткіна Н.Л.

Чернігівський національний технологічний університет

У статті проаналізовано теоретичні підходи до визначення понять «мотивація», «мотивація особистості», «професійна мотивація». Здійснено аналіз різних теорій, концепцій та наукових шкіл, предметом вивчення яких була мотиваційна сфера особистості. Проаналізовано наукові підходи до проблеми заохочення особистості. Запропоновано методи формування мотивації досягнення успіху в професійній діяльності під час навчання у вищому навчальному закладі. Обґрунтовано необхідність позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота» з метою формування у них мотивації досягнення успіху в професійній діяльності.

**Ключові слова:** мотивація особистості, теорії мотивації, професійна мотивація, позааудиторна робота, волонтерство.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку українського суспільства питання мотивації досягнення успіху у професійній сфері є надзвичайно важливим, оскільки тенденція побудови кар'єри не за спеціальністю продовжує бути актуальною. Особливо це стосується випускників вищих навчальних закладів спеціальності «Соціальна робота». Така ситуація зумовлена низькою авторитетністю професії у суспільстві, відносно низькою оплатою праці, міфами, які існують навколо даної професії, відсутністю досвіду роботи у молодих фахівців, технічною не облаштованістю робочих місць та іншими негативними факторами. Така ситуація спричиняє плинність кадрів, непрофесійність персоналу (оскільки дипломовані фахівці обирають інші місця роботи), низьку продуктивність праці і як наслідок неякісне надання послуг особам, які потрапили в складну життєву ситуацію. Такі фактори негативно позначаються на процесі формування престижності професії «соціальний працівник», хоча в усьому світі дана професія визнана однією з престижних та вкрай необхідних.

Таким чином, проблема особливостей формування мотивації досягнення успіху в професійній діяльності є надзвичайно актуальною та важливою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення мотивації особистості активно проводилося зарубіжними та вітчизняними науковцями. У центрі уваги наукових досліджень Дж. Аткинсона, Д. Берча, Т. Г'есме, В. Мейера, М. Магомед-Емінова, Дж. Рейнора, Н. Фітера, Х. Хекхаузена знаходилася розробка теоретико-методологічних моделей мотивації особистості. У ряді досліджень значна увага приділяється статевим особливостям мотивації (А. Єрмолін, П. Оллінгер, М. Хорнер, Л. Шаттенбург, К. Цвернеманн). Ряд авторів займалися створенням психодіагностичного інструментарію (А. Мехраб'ян, А. Реан, Х. Хекхаузен, Г. Шмальт). Експериментальний напрямок формування і корекції мотивації особистості представлений у розвідках П. Вінтерстайна, С. Занюка, Д. Колба, П. Мехти, Д. Мк. Клелланда, Ю. Орлова, А. Форстера.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Не дивлячись на чималий науковий доробок у сфері мотивації особистості,

питання мотивації досягнення успіху у професійній діяльності соціальних працівників залишається не достатньо дослідженим.

**Формування цілей статті.** Метою даної публікації є аналіз особливостей формування мотивації досягнення успіху в професійній діяльності соціальних працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перш ніж розпочати аналіз особливостей формування мотивації досягнення успіху в професійній діяльності у майбутніх соціальних працівників ми пропонуємо детально розглянути наукові підходи до таких понять як «мотивація», «мотивація особистості», «професійна мотивація».

Як зазначає В. Співака, у сучасних соціально-психологічних дослідженнях поняття «мотивація» використовується у двох значеннях: воно відображає систему чинників, що детермінують поведінку (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення), та характеризує процес, що стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Тобто, мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність [7, с. 178]. Нам імпонує дане визначення, оскільки воно точно розкриває сутність даного поняття.

Для більш широкого уявлення про дане поняття варто звернутися до наукових теорій мотивації. Серед основоположників першої групи теорій можна назвати таких науковців, як А. Сміт, І. Тейлор, Е. Мейо, Ч. Бернард, М. Вольський, які зробили значний внесок у розвиток історично сформованого підходу до мотивації під загальною відомою назвою «батіг і пряник», що відображає багатовікову соціальну філософію суспільства. Наукові розробки цих авторів зробили ефективнішою просту мотивацію, за якої всі, кого можна змусити працювати під загрозою покарання, мотивуються саме так, а в інших випадках використовуються більш приємні методи заохочення [6, с. 24]. Наприкінці XVIII ст. популярними в наукових колах стають ідеї щодо пріоритетності економічних інтересів людини, а в середині XIX ст. науковці наголошують на необхідності покращення умов життя та діяльності працівників [8, с. 17].

Серед наукових шкіл варто виділити «школу наукового управління» Ф. Тейлора. Автор вважав, що найбільш ефективним мотивуючим фактором для працівників є висока заробітна платня. За даної теорії ті працівники, які виконували і перевиконували план роботи повинні були отримувати заробітну платню за підвищеними ставками (десь 20%) [1]. Іншу точку зору на мотиваційні процеси у працівників висловив Е. Мейо, автор доктрини «людських відносин». Прихильники «Школи людських стосунків» розглядали кожну організацію як певну соціальну систему. А мотивацію професійної діяльності розглядали через призму людських стосунків в колективі [2].

Сукупність теорій мотивації, що отримали назву змістовних, почала формуватися наприкінці XIX ст. Змістовні теорії розробляли такі автори, як М. Туган-Барановський, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Подмарков, Н Сакада та інші. Науковцями було виявлено внутрішні спонукання людської поведінки, структуровано потреби людей, вивчено їх зміст і визначено чинники,

під впливом яких вони утворились, відображено механізми, що погоджують поведінку людей із задоволенням їх потреб, складено відповідну ієрархію потреб. Покладена в основу кожної теорії ієрархія потреб та пріоритетність їх задоволення і формує відмінності змістовних теорій [5].

Найбільшої популярності отримала ієрархічна концепція мотивації А. Маслоу, яка отримала назву «піраміда потреб». Дана концепція досить логічна та дає розуміння фундаментально важливого факту залежності характеру формування мотивів працівників від численних факторів і, насамперед, від рівня їх добробуту. За даної концепції людина керується 5 рівнями потреб: фізіологічні потреби, потреби у безпеці, соціальні потреби, потреби у повазі, потреби у самовираженні. А. Маслоу стверджував, що в кожному конкретний момент поведінка людини визначається найнижчою з незадоволених потреб [5, с. 82].

Децю інший підхід було запропоновано К. Альдерфером. Згідно з його «теорією виживання, приналежності та зростання» потреби особистості вибудовуються у трирівневу ієрархію, однак рух до задоволення потреб, на відміну від підходу А. Маслоу, може бути спрямованим як знизу вгору, так і згори донизу [4].

Ще однією цікавою теорією даного спрямування є двофакторна мотиваційно-гігієнічна концепція Ф. Герцберга, побудована на матеріалах експериментальних досліджень, яка децю відрізняється від перерахованих вище теорій. Автор виділив чинники, пов'язані з середовищем праці, так звані гігієнічні, та чинники-мотиватори, породжені самим характером і сутністю праці. Крім того, вивів закономірності їх мотиваційного впливу, що дало можливість припустити наявність двох рівнів управління задоволеністю й мотивацією працівників [3, с. 34].

Ще одним цікавим підходом є теорії посилення мотивації представника біхевіоризму Б. Скіннера. Найголовнішим аспектом даної теорії є залежність мотивації від попереднього досвіду особи. Б. Скіннер стверджував, що неодноразове досягнення працівником аналогічних результатів і стимулювання цих результатів формує у нього певний поведінковий стереотип, що можна використовувати у подальшому [9].

Дані теорії і зараз використовуються роботодавцями. Найпопулярнішим методом заохочення роботодавці вважають заробітну платню працівника та грошові премії. Крім того, значну увагу останнім часом почали приділяти внутрішній динаміці колективу, формуванню здорових, приятельських стосунків шляхом проведення корпоративних заходів розважального характеру, тренінгів спрямованих на формування команди, безконфліктного спілкування та інше. Але такий підхід більше притаманний приватному сектору, державні установи соціального захисту фактично використовують тільки такий метод заохочення як премії.

Проаналізувавши різні підходи до процесу формування мотивації у працівників, можемо зробити висновок, що методи формування мотивації досягнення успіху у професійній діяльності соціальних працівників залежать від особистості працівника, його цінностей та життєвих принципів. Для когось мотиваційним фактором буде чу-

дова дружня атмосфера в колективі, для когось перспектива отримувати вищу заробітну плату або премію, для когось гарні умови праці, доступ до інтернету, сучасне обладнання і таке інше.

У розвинутих країнах світу роботодавці використовують більшість теорій мотивації працівників комплексно для забезпечення кращої ефективності. Що ж до установ і організацій соціальної сфери в Україні, то більшість керівників частіше застосовують методи покарання, серед методів заохочення найчастіше використовують премії. Що ж до атмосфери в колективі, то цим питанням зовсім ніхто не займається. Як результат – високі показники плинності кадрів, непрофесійність кадрів, незадоволеність клієнтів.

На нашу думку, для формування мотивації у соціальних працівників доцільно використовувати можливості та потенціал курсів підвищення кваліфікації державних службовців. В програму роботи з фахівцями системи соціального захисту населення ми пропонуємо включити такі тренінгові курси як: цілепокладання; конфліктологія – ефективні методи вирішення конфліктних ситуацій; методи ефективної роботи в команді; профілактика професійного вигорання; позитивне мислення – умова досягнення успіху; ефективне керівництво – мистецтво роботи з колективом; стратегічне планування; альтернативні методи проведення нарад. Значна увага має бути приділена підвищенню кваліфікації керівників установ соціального захисту населення, керівників структурних підрозділів даних установ. Оскільки від ефективного та мудрого керівництва залежить успіх всієї організації, вектори спрямованості колективу, трудова атмосфера та інші аспекти трудових відносин.

Ми пропонуємо більш детально розглянути причини невмотивованості молоді щодо досягнення професійного успіху в установах соціальної сфери. Сучасні студенти мають можливість спробувати себе в якості професіоналів соціальної роботи під час технологічної практики. Це 2-4 тижні один раз на рік (залежно від курсу). Таким чином, студент може застосувати здобуті знання на практиці максимум в 5 установах (4 курси бакалаврату, 1 курс магістратури). За практику студент має ознайомитися з всією внутрішньою документацією установи, підпорядкуванням, штатним розписом і т. д. Фактично часу попрацювати з безпосередньо клієнтами залишається дуже мало, ще менше шансів відчутти себе частиною трудового колективу. Як результат, випускники вищих навчальних закладів слабо уявляють, що їх чекає на професійній ниві. Молоді люди не знають з якою категорією клієнтів їм більше подобається працювати та які функції їм приємніше та цікавіше виконувати. Погіршують ситуацію стереотипи про соціальну роботу, які існують в нашому суспільстві. Серед яких: со-

ціальні працівники працюють з бабусями вдома, купують стареньким харчі, прибирають помешкання; соціальні працівники нараховують субсидії та пенсії; соціальні працівники отримують мінімальну заробітну плату. Останній стереотип найгірше впливає на мотивацію майбутніх фахівців. Сучасні кваліфіковані фахівці соціальної роботи після закінчення вищого навчального закладу мають такий набір компетенцій (комунікаційні навички, навички роботи з різними віковими та соціальними групами, вміння безконфліктного спілкування та інші), що можуть побудувати кар'єру практично в будь-якій професії, що знаходиться в площині «людина-людина».

З досвіду підготовки соціальних працівників в Навчально-науковому інституті права і соціальних технологій Чернігівського національного технологічного університету можемо розглянути такі форми позааудиторної роботи зі студентами формуючого впливу як: волонтерські об'єднання, школа тренінгів, агенція соціальних проектів. Дана діяльність має бути під керівництвом науково-педагогічних працівників, які будуть здійснювати організацію роботи студентів, контроль за виконанням, оцінювання та супервізію. Участь студентів у запропонованих формах позааудиторної роботи сприяє формуванню поваги до обраної професії, формує професійні якості, уміння та навички, уміння працювати в команді, дозволяє студенту зрозуміти власні слабкі та сильні у професійному сенсі якості. Крім того, тісна співпраця з державними установами і організаціями соціальної сфери та громадськими організаціями сприяє подальшому працевлаштуванню студентів. Волонтери мають більше шансів отримати запрошення на роботу, перемогти в конкурсі на заміщення вакантних посад.

**Висновки з даного дослідження і перспективи.** Таким чином, проблема мотивації досягнення успіху у професійній діяльності соціальних працівників є надзвичайно гострою та актуальною. Низький рівень обізнаності керівників установ щодо можливостей формування мотивації у підлеглих, стереотипи у суспільстві, невисока заробітна плата, відсутність уявлення у молодих фахівців щодо обов'язків і перспектив кар'єрного зростання в організаціях системи соціального захисту населення є негативними факторами щодо мотивації досягнення успіху в професійній діяльності соціальних працівників.

Для покращення даної ситуації запропоновано використання потенціалу курсів підвищення кваліфікації державних службовців, які можуть включити у свої програми необхідні тренінгові курси формуючого впливу. А також запропоновано такі форми позааудиторної роботи зі студентами спеціальності «Соціальна робота» як волонтерські об'єднання, школа тренінгів, агенція соціальних проектів.

**Список літератури:**

1. Абульханова-Славская К. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / К. Абульханова-Славская. – М. Наука, 2000. – 391 с.
2. Бондар В. Використання мотиваційних теорій у діяльності органів місцевого самоврядування / В. Бондар // Наукові розвідки з державного та муніципального управління. – 2013. – Вип. 1. – С. 283-293.
3. Канюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Канюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32-36.
4. Козиевская Е. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих: Автореф. дис. канд. псих. наук. – М., 1998. – 25 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 264 с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 2002. – 684 с.
7. Співак В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6, Т. 2. – С. 178-181.
8. Сурков С. А. Построение структуры организации на основе системы мотивации / С. Сурков // Кадры предприятия. – 2002 – № 10. – С. 30-34.
9. Хекхаузен Х. Мотивация і діяльність / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер; М.: Сенс, 2003. – 860 с.

**Децюк Т.Н., Косоплюткина Н.Л.**

Черниговский национальный технологический университет

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ**

### **Аннотация**

В статье проанализированы теоретические подходы к определению понятий «мотивация», «мотивация личности», «профессиональная мотивация». Осуществлен анализ различных теорий, концепций и научных школ, предметом изучения которых была мотивационная сфера личности. Проанализированы научные подходы к проблеме поощрения личности. Предложены методы формирования мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности во время обучения в высшем учебном заведении. Обоснована необходимость внеаудиторной работы со студентами специальности «Социальная работа» с целью формирования у них мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** мотивация личности, теории мотивации, профессиональная мотивация, внеаудиторная работа, волонтерство.

**Detsiuk T.M., Kosoplotkina N.L.**

Chernihiv National University of Technology

## **FORMING FEATURES OF THE ACHIEVING SUCCESS MOTIVATION IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF SOCIAL WORKERS**

### **Summary**

The article analyzes theoretical approaches to the definition of the concepts of «motivation», «personality motivation», «professional motivation». The analysis of various theories, concepts and scientific schools, has been done the subject of study of which was the motivational sphere of personality. The scientific approaches to the problem of personality promotion has been analyzed. The methods of forming the motivation to achieve success in the professional activity while studying at a higher educational institution has been offered. The necessity of non-auditing work with students of the specialty «Social work» has been substantiated in order to create motivation for them to achieve success in their professional activity.

**Keywords:** personality motivation, theory of motivation, professional motivation, extra-curricular work, volunteering.