РАЗДЕЛ I. ПЕДАГОГИКА

Бибалаева У.Н., Шаймарданов Р.Х.

**Стимулирование и формирование мотивации сотрудников учреждений
социального обслуживания на внутрифирменное обучение**

*Бюджетное учреждение Ханты–Мансийского автономного округа – Югры
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Содействие»
Сургутский государственный педагогический университет
(Россия, Сургут)*

doi 10.18411/spc-12-01-2018-01

idsp 000001:spc-12-01-2018-01

Результативный и эффективный труд сотрудников учреждений социального обслуживания способствует формированию положительного имиджа учреждения. Одним из решающих факторов для продуктивной рабочей деятельности сотрудников является систематическое совершенствование их профессиональной компетенции через внутрифирменное обучение.

Именно совершенствование профессиональной компетенции, в том числе и технологической, у сотрудников учреждений социального обслуживания приводит к повышению качества предоставляемых социальных услуг, максимальному удовлетворению потребностей получателей социальных услуг.

Руководство учреждения должно создавать условия для мотивации и стимулирования сотрудников на внутрифирменное обучение, которое не должно являться тягостным обязательством для персонала. При этом сотрудник должен видеть заботу о себе со стороны руководства. Ориентированность руководителя на сотрудников, применение политики “открытых дверей”, личный пример, принятие совместных решений, побуждение их к лучшему труду, реагирование на их личные нужды - такие методы дают исключительно положительные результаты.

«Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы и формы, а также придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение личных целей или целей организации.

В современной науке управления разработано много теорий мотивации, которые можно поделить на две категории: содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации основываются на идентификации тех внутренних потребностей, которые заставляют действовать людей так, а не иначе. В основе как содержательных, так и процессуальных теорий мотивации лежат такие понятия, как потребность и вознаграждение» [3, с. 307].

Существуют различные методы мотивации сотрудников на внутрифирменное обучение, желание получить новые знания, навыки, умения, либо усовершенствовать имеющиеся, для достижения более высоких результатов в профессиональной деятельности.

Социальные и социально-психологические методы мотивации применяются с целью повышения трудовой активности сотрудников. Социальные методы включают привлечение сотрудников к активной деятельности в организации работы учреждения, расширение полномочий в принятии определенных решений, повышению авторитета, ротации кадров. Социально-психологические методы используют для обеспечения потребностей сотрудников, для этого используют различные способы мотивации: внушение, побуждение, подражание и т. д. Также психологические методы направлены

на регулирование отношений между сотрудниками, что достигается определённым подбором и расстановкой кадров.

Экономические методы связаны с экономическим стимулированием сотрудников, когда за достигнутые успехи выплачиваются премии, меры поощрения. Нужно уметь разумно сочетать позитивные и негативные стимулы. При помощи материального стимулирования учреждение может мотивировать сотрудников к результативной и эффективной деятельности, стимулировать профессиональный рост, трудовую и исполнительскую активность, приверженность сотрудников к учреждению для создания устойчивого стабильного коллектива.

Награждение сотрудников грамотами, дипломами, занесение на Доску почёта и т.д. являются методами морального стимулирования, которые отражают определённые успехи сотрудников в профессиональной деятельности.

«В мотивационной ориентации деятельности выделяют и внешние, и внутренние мотивы. Как внутренний мотив выступает, например, ориентация на процесс и результат своей деятельности. Как внешние мотивы указываются мотив достижения, мотив престижности работы в определенном социальном учреждении, мотивы «адекватности оплаты труда», которые «часто соотносятся с мотивами личностного и профессионального роста» [2, с. 347].

Отношение руководства учреждений социального обслуживания к своим сотрудникам как к ключевому звену для реализации цели учреждения, придание значимости выполняемой работы каждым сотрудником является важным посылом на внутрифирменное обучение сотрудников.

«Система мотивов – движущая сила человеческого поведения. Система доминирующих мотивов, побуждающих к действию, получила название направленности личности. Объединение мотива и способа его реализации проявляется в альтруистической, деловой или личностной направленности. Так мотивационным основанием при оказании поддержки, помощи (материальной, моральной и др.) человеку можно считать то, что субъект руководствуется отношением к нему как к ценности.

В непрерывном развитии качеств личности и деятельности, в их взаимодействии и возникает, а затем «вызревает» мотивационно-ценностное отношение к профессии, формируется профессионально-ценностная ориентация, которая начинает «подпытывать» ту или другую стороны личности, способствующие дальнейшему развитию и саморазвитию [4, с.51].

Каждое учреждение специфично и ставит перед собой различные цели, для достижения которых применяются разнообразные методы стимулирования для формирования трудовой мотивации сотрудников. Мотивирование и стимулирование сотрудников учреждения – это целостная система взаимосвязанных методов мотивации сотрудников, которые действуют в каждом учреждении, затрагивающие важнейшие потребности сотрудников и предоставляющие возможность их удовлетворения.

«Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности. В отношении предприятия мотивация труда представляет собой побуждение работника к активной трудовой деятельности, соответствующей целям организации. В науке управления персоналом мотивация рассматривается как один из самых действенных инструментов воздействия на текущую деятельность работника, а также на социально-психологический климат в трудовом коллективе [1, с. 68].

Система мотивации должна доводиться до сведения каждого сотрудника руководителями структурных подразделений учреждений социального обслуживания. При приеме на работу специалист отдела кадров ознакомливает вновь принимаемых сотрудников с положением о материальном стимулировании. Каждому руководителю нужно знать методы мотивации относительно каждого вверенного сотрудника для

стимулирования на эффективный труд. Методы мотивации не могут быть одинаковыми применительно ко всем сотрудникам.

Таким образом, формируется профессиональный мотивированный коллектив сотрудников, способных решать задачи учреждения и стремиться к достижению цели учреждения.

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие. Ростов-на-Дону, 1997. С. 480.
3. Основы социальной работы. Учебник / Отв. ред. П.Д. Павленок. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 368 с.
4. Шмелев Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала: Учеб. пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К*», 2004, С. 92.

Галкина А.А.

**Конструктивный подход в системе образования (понятие «конструкт»,
компоненты организации педагогического процесса)**

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа №70
(Россия, Липецк)*

doi 10.18411/spc-12-01-2018-02
idsp 000001:spc-12-01-2018-02

Многими учеными-исследователями отмечается, что традиционная система образования уже не отражает в полной мере изменения в окружающей реальности, отстраняя учащихся от нее, не способствуя духовному развитию, формируя знания и представления, не соответствующие реальному жизненному опыту. Это можно объяснить тем, что знания в традиционной системе образования воспринимаются как сакральные ценности, которые должны приниматься как само собой разумеющееся. Это не всегда отвечает индивидуальному опыту личности и очень часто приводит к тому, что после изучения и усвоения учебного материала, полученные и якобы усвоенные знания забываются, т.к. не опираются на жизненный опыт. Отмечается оторванность традиционной системы образования от самого процесса жизни. Одновременно с этим происходит постоянное развитие образовательных программ, что влечет за собой минимум внимания на становление знаний. При традиционной системе образования отмечается пассивное запоминание материала, а учащийся выступает в роли пассивного объекта в процессе обучения, получая определенные знания, применимые в стандартной ситуации, но, возможно, абсолютно ненужные в реальной действительности (Богданова, 2012). Поиск новых альтернатив-систем образования привел к возникновению такого широкого направления как педагогический конструктивизм, основная идея которого состоит в том, что знания нельзя передать в готовом виде. Познание в педагогическом конструктивизме представляет собой некий процесс адаптации к окружающему миру, выражающийся в эффективности решения жизненных задач. Во время обучения необходимо создавать педагогические условия для успешного получения знаний обучающихся. Д. Дьюи отмечал, что обучение представляет собой жизнь в ее особой форме, поэтому необходимо формировать навыки выработки конкретных решений у обучающихся. По мнению Д. Дьюи, истинное образование дает возможность получить знания в процессе «делания», актуальность знаний определяется вкладом в «становление системы внутренней личностной ориентации». Знания – это не сама цель образования, а лишь средство для решения жизненных проблем. В педагогическом конструктивизме ценность представляет сам процесс познания. Истина выступает в качестве итога проделанной работы, собственного открытия. Ценность знания заключена в его субъективности, т.к.