



Рис. 2. Взаимосвязь потребностей, ресурсов и результатов как основы социального проекта

В заключение отметим, что только совместное использование инструментов организационно-экономического регулирования, применяемых как на государственном, так и на региональном уровне, позволит в короткий

срок повысить эффективность деятельности социальных секторов и при содействии структурной перестройке экономики региона создать благоприятные условия для дальнейшего роста уровня и качества жизни населения.

*Е.В. ЗИМИНА
преподаватель*

МОТИВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА ИРКУТСКА

В настоящее время одной из важнейших движущих сил социальной динамики становится конкурентоспособность. Она начинает играть ключевую роль в общественной жизни, все в большей мере определяя эффективность функционирования всех сфер постиндустриального общества. От уровня конкурентоспособности совокупного работника стали зависеть не только конкурентоспособность отдельного предприятия или фирмы, но даже и конкурентоспособность, экономическое развитие, жизнеспособность и будущее государств, наций и регионов.

В ходе реализации административной реформы, а также в условиях перманентных изменений в системе социальной защиты населения возрастают требования не только к работе учреждений системы социальной защиты, но и к уровню профессионализма сотрудников данных учреждений — как рядовых, так и руководителей. При этом фактическое положение дел не всегда соответствует требованиям, предъявляемым временем. Зачастую в органах социальной защиты работают лица, не имеющие профильного образования, должного опыта, не

обладающие необходимыми навыками работы с социально незащищенными группами населения, а также сотрудники с низкой степенью мотивации к профессиональной деятельности в области социальной работы.

Среди факторов профессионализма выделяют базовые (образование, возраст, квалификация, опыт работы) и специальные факторы. Последние в свою очередь подразделяются на профессиональные и личностные качества, наряду с которыми важной составляющей психологического компонента профессионализма является мотивация к профессиональной деятельности. Настоящий профессионализм всегда сопрягается с сильной и устойчивой мотивационно-эмоциональной ориентацией на осуществление деятельности. Мотивационный фактор обеспечивает превращение знаний, умений и навыков в средства личностного и профессионального роста, тем самым способствуя достижению профессионального мастерства.

В рамках проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города» аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008)» для изучения мотивационной составляющей конкурентоспособности специалистов системы социальной защиты населения г. Иркутска было проведено социологическое исследование. Его результаты показали, что в структуре мотивов, которыми руководствовались респонденты при выборе профессии социального работника, преобладают возможность реализовать свои способности, реально помочь людям, возможность работы с людьми.

Однако прослеживается и негативная тенденция — более 20% специалистов «пришли» в социальную работу благодаря случайному стечению обстоятельств (табл. 1).

Профессиональная мотивация может формироваться и изменяться под влиянием определенных факторов, или мотиваторов (табл. 2). Так, наиболее значимыми факторами мотивации как для специалистов, так и для руководителей являются заработная плата, возможность самореализации в процессе работы, морально-психологический климат в коллективе, гарантированный социальный пакет.

Крайне низкий уровень заработной платы социальных работников не может положительно влиять на мотивацию к профессиональной деятельности, а, наоборот, только снижает ее, поскольку позволяет удовлетворять в основном потребности в пище и одежде. Так как первым по значимости мотиватором для представителей профессиональной группы социальных работников является именно заработная плата, то ее низкий уровень препятствует притоку в отрасль высококвалифицированных молодых специалистов.

Несмотря на то что прямая связь между уровнем благосостояния и стремлением к профессиональному росту отсутствует, изучение факторов трудовой мотивации показало, что главным мотивом к труду у большинства опрошенных является заработок. В современных условиях это во многом характеризует не ценности и цели работника, а внешнюю социально-экономическую ситуацию, приводящую к тому, что работа

Таблица 1

Структура мотивов выбора профессии социального работника

Мотивы	Общее число ответивших, %
Призвание	18,2
Престижность и возрастающая популярность профессии	5,1
Гарантия собственной социальной защиты, льготы	14,1
Возможность реально помочь людям	36,4
Общественная значимость профессии	11,1
Возможность работы с людьми	35,4
Возможность заниматься организаторской деятельностью	11,1
Профессиональный интерес	28,3
Возможность реализовать свои способности	40,4
Хоть какая-то возможность трудоустроиться	11,1
Случайное стечение обстоятельств	22,2

рассматривается большинством лишь как способ удовлетворения элементарных первичных потребностей. Таким образом, материальные факторы являются определяющими (заработная плата и гарантированный социальный пакет). Это косвенно подтверждает гипотезу о том, что материальные факторы оказывают влияние на профессиональный рост и развитие.

Главный фактор (мотиватор), удерживающий на рабочих местах квалифицированных социальных работников, — это возможность самореализации в профессиональной деятельности. В определенной степени стимулами к труду служат социальные гарантии, предусмотренные законодательством¹. Этот фактор «срабатывает» для сотрудников ор-

ганов социальной защиты, которые являются государственными служащими.

Сложившиеся объективные условия институционального становления социальной работы во многом тормозят профессионализацию на личностном уровне, детерминируют недостаточный уровень профессионализма. Низкий статус профессии, во-первых, препятствует притоку в отрасль молодых высококвалифицированных специалистов, во-вторых, существенно снижает мотивацию к профессиональной деятельности, что в свою очередь влияет на желание специалистов повышать квалификацию и их стремление к овладению профессией социального работника на высоком уровне (табл. 3).

Таблица 2

Факторы трудовой мотивации, % выбравших соответствующий вариант

Мотиваторы	Руководители	Специалисты
Заработная плата	68,9	80,9
Возможность решения жилищного вопроса	4,4	12,8
Морально-психологический климат в коллективе	35,6	41,5
Самореализация в процессе работы	62,2	51,1
Карьера	6,7	23,4
Гарантированный социальный пакет	40,0	28,7
Удобный режим, график работы	6,7	12,8
Транспортная доступность	2,2	8,5
Условия труда, организация трудового процесса	11,1	12,8
Официальное оформление трудовых отношений	22,2	16,0
Открытость зарплаты пенсионным отчислениям	11,1	8,6

Таблица 3

Взаимосвязь устойчивой мотивации к профессиональной деятельности и стремления к повышению квалификации

Мотивы выбора профессии	Хотите ли Вы пройти переподготовку или повысить квалификацию по социальной работе, % ответивших			
	Да		Нет	
	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты
Призвание	77,78	88,24	22,22	11,76
Престиж и популярность профессии	—	80,00	100,00	20,00
Гарантия своей социальной защиты	80,00	92,86	20,00	7,14
Возможность помочь людям	80,95	88,57	19,05	11,43
Общественная значимость профессии	100,00	72,73	0,00	27,27
Возможность работы с людьми	91,67	79,41	8,33	20,59
Возможность заниматься организаторской деятельностью	70,00	81,82	30,00	18,18
Профессиональный интерес	50,00	88,89	50,00	11,11
Возможность реализовать свои способности	62,50	84,62	37,50	15,38
Возможность трудоустроиться	80,00	54,55	20,00	45,45
Стечение обстоятельств	77,78	66,67	22,22	33,33

Таким образом, можно утверждать, что представители данной профессиональной группы обладают достаточно высоким потенциалом профессионального роста. Об этом говорят положительная мотивация к профессиональной деятельности, которая способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации, высокая степень удовлетворенности профессией, высокий уровень развития личностных качеств. Все это может положительно сказываться на уровне конкурентоспособности социальных работников. Однако реализацию высокого профессионального потенциала ограничивают объективные условия, поскольку формирование профессионализма в значительной степени, во-первых, зависит от того, в какой степени общество, та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, так как престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства

работающих, снижение престижа, напротив, уменьшает мотивацию к успеху; в-третьих, значимым фактором, детерминирующим развитие профессионализма, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходимо не просто наличие этих норм, а их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда; в-четвертых, нечеткие нормы и образцы профессиональной деятельности, во многом заниженные квалификационные требования обуславливают неадекватную (часто завышенную) самооценку профессиональных способностей и возможностей, профессиональной подготовки, что также снижает уровень профессионализма социальных работников в целом.

Примечание

¹ О государственной гражданской службе в Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // <http://www.edu.ru/index.php>.

Е.В. СЕЛИВЕРСТОВА

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОТЕЗНЫМИ ИЗДЕЛИЯМИ ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ИЗ СРЕДСТВ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Оплата дополнительных расходов на протезирование осуществляется Фондом социального страхования в соответствии с п. 2 Порядка оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее — Порядок), утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2001 г. № 332, на основании договоров с расположенными на территории Российской Федерации юридическими лицами независимо от их организационно-правовой формы, а также с гражданами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

Обеспечение пострадавшего протезами, протезно-ортопедическими изделиями

и их ремонт осуществляются в порядке и на условиях, установленных действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации¹. Оплата расходов на эту помощь (услуги) не может производиться без заключения медико-технических комиссий предприятий по месту проживания пострадавшего о наличии медицинских или медико-социальных показаний для изготовления конкретного вида протезно-ортопедического изделия, а также предприятий, организаций, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Стоимость протезно-ортопедического изделия рассчитывается на основе калькуляции фактических затрат (по всей или укрупненной номенклатуре изделий или индивидуальной в случае особо сложного и атипичного протезирования) с уровнем рентабельности не более 35% к себестоимости².