

7. Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации за январь – ноябрь 2018 года: Министерство внутренних дел РФ. URL: <https://xn--b1aew.xn--plai/folder/101762/item/15304733> (дата обращения 14.09.2019).

8. Информационно-аналитический портал правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации. URL: <http://crimestat.ru/> (дата обращения 14.09.2019).

9. Глуханюк Н.С. Психология безработицы : введение в проблему / под общ. ред. Н.С. Глуханюк, А. И. Колобкова, А. А. Печеркина. М.: МПСИ, 2003. 96 с.

10. Бреев Б.Д. Экономические последствия безработицы: оценка потерь / под общ. ред. Б.Бреев, Т. Костенко, А. Нанавян // Общество и экономика. 2002. № 5. С. 104.

А.В. Рушева

ННГУ им. Н.И. Лобачевского

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Рассматриваются ключевые особенности функционирования организаций социальной сферы, подчеркивается ее роль в жизни современного общества. Характеристика факторов трудовой деятельности персонала социальных учреждений позволяет представить основные ее проблемы и ориентиры их решения. Приводятся результаты социологического исследования по изучению факторов трудовой мотивации в социально-ориентированных НКО.

Ключевые слова: социальная сфера, социальные учреждения, трудовая деятельность, материальный фактор, мотивация персонала, профессиональные риски.

A.V. Rusheva

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

PECULIARITIES OF LABOR ACTIVITY IN THE SOCIAL SPHERE

The key features of the functioning of organizations in the social sphere are examined, its role in the life of modern society is emphasized. Characterization of the factors of labor activity of personnel of social institutions allows us to present its main problems and guidelines for their

solution. The results of a sociological study on the study of factors of labor motivation in socially oriented NGOs are presented.

Keywords: social sphere, social institutions, labor activity, material factor, staff motivation, professional risks.

Жизнь современного человека многообразна. Зачастую он включается одновременно в несколько сфер жизни общества: решает социальные и экономические проблемы, является носителем духовных ценностей, возможно, касается и политических вопросов. В данной работе акцент будет сделан на трудовой деятельности персонала, занятого в социальной сфере, поскольку ей свойственны некоторые особенности, напрямую влияющие как на качество работы, так и на самочувствие самих сотрудников.

Социальная сфера сегодня представляет комплекс отраслей, деятельность которых направлена на формирование условий всестороннего развития личности, обеспечение расширенного воспроизводства трудового, интеллектуального и потребительского потенциала общества. Основными ее элементами являются потребности индивидов, их социальные ценностные ориентации, социальная инфраструктура как совокупность материально-вещественных элементов, создающих условия для удовлетворения всего комплекса потребностей [1]. Иными словами, она охватывает все пространство жизни человека: здоровье и досуг, быт и условия труда, социально-классовые, национальные отношения и пр. В условиях рыночной экономики, когда человеческий потенциал становится основным приоритетом в социально-экономическом развитии, именно социальная сфера способна обеспечить его воспроизводство, и потому изучение условий труда в ней несомненно актуально.

Деятельность организаций, входящих в социальную сферу (учреждения образования, здравоохранения, физической культуры, социального обеспечения, коммунального хозяйства и др.), регламентируется государством, формулирующим цели общественного развития.

Выделим несколько наиболее значимых аспектов функционирования организаций данной сферы.

1. Нематериальный характер получаемых результатов и финансирование. В социальной сфере механизм хозяйствования представлен организациями трех секторов: государственного,

частного и некоммерческого. Первоначальные/главные цели деятельности социальных учреждений, как правило, не связаны с получением экономической прибыли. Финансирование данной сферы осуществляется, в большей степени, государством. Несмотря на закрепленные в Конституции РФ цели и задачи социального государства, бюджет социальных предприятий имеет существенные ограничения, что негативно сказывается на результатах их деятельности. Более того, сложившееся в обществе мнение об «убыточности» учреждений социальной сферы также снижает их статус.

Причинами стресса и низкой мотивации персонала являются и другие материальные факторы трудовой деятельности, среди которых:

➤ крайне невысокий уровень заработной платы. Так, средняя заработная плата: педагогических работников образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, среднего и младшего медицинского персонала, работников учреждений культуры, преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования, педагогических работников организаций общего и дополнительного образования детей, социальных работников, педагогических работников дошкольных образовательных организаций Центрального (за исключением Москвы и Московской области), Южного, Северо-Кавказского, Приволжского и некоторых регионов Сибирского федеральных округов в 2018 году не превышала 30 тыс. рублей в месяц [2]. В то же время, учитывая структуру потребительских расходов среднестатистической российской семьи [3], а также уровень потребительских цен в приведенных выше регионах [4; 5], становится понятно, что проблема материального обеспечения населения, в частности, работников социальных учреждений стоит очень остро и требует скорейшего решения;

➤ отсутствие должных материально-технических условий.

2. *Профессиональные риски ихарактер деятельности персонала социальных учреждений.* Работа в организациях социальной сферы относится к профессиям типа «человек-человек», что неоднозначно влияет на самочувствие специалистов.

Воспитатели, социальные и медицинские работники, педагоги и другие участники сферы услуг чаще других подвергаются синдрому «профессионального выгорания». Обеспечение ими конструктивного социального взаимодействия, как ключевой функции в работе с клиентами предполагает наличие и совершенствование умений устанавливать социальный контакт с людьми из разных социальных групп, с разными типами личности, постоянное совершенствование профессиональных знаний и их практическое применение, в т.ч. и для собственной психологической защиты.

Психологический дискомфорт, свойственный работникам данных учреждений, часто сопровождается диссонансом, возникающим между высокой социальной значимостью выполняемых социальных функций (провозглашенных государством) и низким уровнем престижа профессий, входящих в социальную сферу (например, социальной работы). Очевидно, что такая средана способствует оказанию качественных социальных услуг, воспроизводству человеческого потенциала.

3. Мотивация персонала. Как было отмечено выше, цели социальных учреждений, как правило, не связаны с получением прибыли. Данное обстоятельство определяет специфику внутренней среды организаций и, в частности, делает актуальными вопросы мотивирования сотрудников, создания условий, позволяющих избежать эмоциональное выгорание, сохранить здоровье, обеспечить профессиональный подход в работе с клиентами.

Обратимся к социологическому исследованию [5], цель которого – проанализировать факторы, формирующие мотивацию сотрудников СО НКО.

Среди главных задач исследования выделим:

- определение роли руководителя в формировании трудовой мотивации сотрудников СО НКО;
- выявление способов привлечения волонтеров к деятельности СО НКО и их мотивации.

Кроме анализа статистических данных о деятельности СО НКО и сети ресурсных центров НКО Приволжского округа, в эмпирическую базу исследования вошли:

- данные авторского исследования «Роль руководителя СО НКО в мотивации сотрудников». Метод исследования – экспертное

интервью руководителей СО НКО Нижнего Новгорода. (n=5) (март 2019 г – май 2019 г);

- данные авторского исследования «Мотивы сотрудников, работающих в СО НКО». Метод исследования – экспертное интервью сотрудников и волонтеров СО НКО Нижнего Новгорода. (n=10) (март 2019 г – май 2019 г).

Представим некоторые результаты проведенного исследования:

- Качества руководителя, необходимые для эффективной работы сотрудников СО НКО.

Руководители СО НКО чаще всего называли главными для себя такие качества, как открытость, коммуникабельность, готовность учиться чему-то новому. Эффективность деятельности, с их слов, обеспечивается и умениями четко и ясно ставить цель сотрудникам и волонтерам, делегировать отдельные задачи. Кроме того, респонденты отмечали, что успех их работы, так же, как и организации в целом, во многом зависит от личной заинтересованности самого управленца, его мотивации.

Сотрудники, в свою очередь, отмечали важность умения руководителя общаться, его доступности для работников, своевременной «обратной связи». Для молодых специалистов особую значимость имеют наставничество и поддержка, обеспечивающие уверенность в правильности действий при работе с клиентами.

В ходе исследования были выявлены и другие факторы мотивации персонала, а именно: творческая разнообразная работа; востребованная сотрудниками степень свободы в принятии решений и возможности для самореализации; гибкий график работы; конструктивная критика; атмосфера доверия; чувство собственной значимости, формируемое опять же посредством заинтересованности руководителей в высоких результатах и профессиональном росте сотрудников.

- Способы привлечения волонтеров к деятельности СО НКО и их мотивации.

Мотивы работы в СО НКО штатных сотрудников отличаются от мотивов участия волонтеров. Условно можно выделить 3 группы потребностей-стремлений, присущих добровольцам выполнять социально значимые задачи:

- желание «попробовать себя в чем-то новом», почувствовать себя нужным и быть причастным к общему делу, расширить социальные контакты. Волонтеры этой группы, как правило,

приходят в СО НКО по «зову сердца», которые сами в своей жизни столкнулись с трудной жизненной ситуацией и преодолели ее. Самым сильным мотивом для них является помощь другому человеку. Такие сотрудники имеют личный опыт преодоления проблем, которым они делятся с клиентами. Именно такие неравнодушные люди впоследствии и становятся штатными сотрудниками СО НКО. Поскольку «вход» и «выход» волонтеров из НКО свободный, то руководители отмечают необходимость поддержки их интереса к данной работе;

- карьерные перспективы, обеспечивающие готовность содействовать решению проблем клиентов, и стремление к любой работе ради хорошей рекомендации и дальнейшего трудоустройства;
- спонтанные желания поучаствовать в массовых мероприятиях без особой подготовки. Присущи они, как правило, группе волонтеров, которая приходит на мероприятия стихийно и не всегда неосознанно.

Очевидно, что, помимо положительных факторов работы в СО НКО, согласно результатам исследования, существуют и негативные моменты: нестабильная заработная плата (т.к. есть сильная зависимость от наличия гранта), эмоциональное выгорание (как правило, из-за высокой и постоянной психологической нагрузки), недостаток профессиональных знаний (в силу отсутствия профессиональной подготовки у работников НКО, специализированной литературы по работе с определенными категориями клиентов).

Представленные результаты проведенного исследования являются типичными для современных СО НКО. В целях решения вышеуказанных организационных проблем, а также увеличения возможностей духовного, образовательного, научного и реального социально-экономического роста, воспроизводства человеческого потенциала, необходимо принимать во внимание следующую логическую цепочку: условия работы (включая статус профессии) → мотивация персонала и его профессиональная компетенция → качество оказываемых социальных услуг → удовлетворенность клиентов решением социальных проблем → социальное воспроизводство людей как субъектов жизнедеятельности → уровень социального самочувствия и благосостояния населения → социальная стабильность, экономическое развитие общества.

Список литературы

1. Тощенко Ж.Т. Социальная инфраструктура: сущность и пути развития. М., 1980. С. 27.
2. Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-декабрь 2018 года. [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor06-18.html (дата обращения 04.09.2019).
3. Структура потребительских расходов домашних хозяйств. [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_102/Main.htm (дата обращения 04.09.2019).
4. Средние потребительские цены на отдельные виды товаров и услуг [Электронный ресурс]. Доступ через: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/tariffs/#
5. Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг. [Электронный ресурс]. Доступ через: <https://www.fedstat.ru/indicator/31052> (дата обращения 04.09.2019).
6. Данные социологического исследования, проведенного в рамках подготовки ВКР Коронновой А.Н. на тему «Мотивация сотрудников в социально ориентированных НКО». ННГУ им. Н.И. Лобачевского, факультет социальных наук, март-май 2019 г. Научный рук. – Рушева А.В.

И.Л. Сизова

Санкт-Петербургский государственный университет

СИТУАЦИИ И ЗОНЫ НАПРЯЖЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПОЛЕ

В статье рассматриваются на основании российских исследований теоретические вопросы состояний напряженности в трудовой сфере общества. Категории «напряженность» и «ситуация» анализируются при помощи подходов европейских социологов (Л. Болтански и Х. Йоса), представляющих прагматический поворот в современной социальной теории в оценке макроявлений и постановке диагнозов современности. В сфере труда и занятости населения выделяются и характеризуются ценностная, технологическая, профессиональная, социальная и повседневная зоны напряженностей.

Ключевые слова: труд, занятость, напряженность, ситуация, прагматическая социология.