

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Уральский гуманитарный институт
Кафедра социальной работы

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ ПЕРЕД ГЭК

Зав.кафедрой _____

Подпись, Ф.И.О.

« _____ » _____ 2023 год

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**МОТИВАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Научный руководитель: Панкова С.Н., к.с.н., доцент,
Доцент кафедры соц. работы



Подпись

Нормоконтролер: Ф.И.О. _____

Подпись

Студент группы УГИМ-210038
Пьянникова Валерия Валентиновна



Подпись

Екатеринбург
2023

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1 ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ.....	6
1.1 Основные теоретические подходы к определению понятия мотивации.....	6
1.2 Влияние образования на профессиональную деятельность.....	13
1.3 Роль организационной культуры в мотивации работников социальной сферы к обучению.....	21
Глава 2 АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ К ПОЛУЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА	26
2.1 Характеристика исследуемых учреждений социальной сферы г. Екатеринбурга.....	26
2.2 Исследование факторов, влияющих на мотивацию к получению дополнительного профессионального образования работниками социальной сферы г. Екатеринбурга.....	31
2.3 Практические рекомендации по повышению мотивации к получению дополнительного профессионального образования работников социального сферы	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	45
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	57

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире часто можно услышать мнение о том, что постоянно обучение является залогом карьерного роста. Каждый специалист со временем начинает задумываться о переходе на следующую ступень в своей работе, и порой просто много и хорошо работать недостаточно, также нужно регулярно повышать свой уровень образованности. Сделать это можно, постоянно обращая внимание на возможности получения дополнительного образования, переподготовки и повышения квалификации в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

Человеку, работающему в социальной сфере, необходимо быть всегда в курсе последних изменений и нововведений законодательства, чтобы знать и понимать как данные процессы отразятся на специфике работы, в связи с чем возникает потребность и необходимость постоянно обновлять знания, а, следовательно, учиться и развиваться. Участие в таких процессах позволит лучше ориентироваться в своей деятельности, следовательно, качественно выполнять свои должностные обязанности на профессиональном уровне.

Вовлеченность в процесс обучения, связанный с профессиональной деятельностью, позволяет чувствовать специалисту себя лучше благодаря тому, что он находится в курсе последних изменений и владеет новейшими методами работы. Возросшее качество работы не остается незамеченным, что мотивирует и дает энергию дальше выполнять свои обязанности как можно лучше. Удовлетворенность результатами своей работы очень сильно влияет на самочувствие, приносит удовольствие, что также сказывается на выполняемой работе.

В условиях современной реальности в любой момент может возникнуть необходимость получить новые знания и навыки, без которых специалист может утратить свою востребованность, конкурентоспособность, как следствие и мотивацию к работе, поскольку может быть просто не допущен к исполнению обязанностей без освоения необходимых навыков,

переподготовки, получения соответствующего образования, которые также должны быть документально подтверждены.

Владея знаниями из других областей помимо социальной работы, специалист способен более гибко подстраиваться под изменения в самой работе, так и на изменения, которые происходят на рынке труда в целом.

Новые знания также всегда расширяют возможности человека. Благодаря обширному спектру знаний специалист способен находить грамотные решения трудных ситуаций клиентов, оказывать высококвалифицированную помощь в решении их нестандартных проблем, что делает профессиональную деятельность более творческой и креативной.

Объектом исследования являются специалисты социальной сферы г. Екатеринбурга.

Предметом исследования выступают организационные факторы, влияющие на мотивацию специалистов социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования.

Целью исследования – обоснование использования мотивационных методов для организации получения дополнительного образования специалистами социальной сферы.

Задачи исследования:

1. Выявить отношение специалистов социальных учреждений к возможности получения дополнительного профессионального образования.
2. Оценить готовность специалистов социальных учреждений к получению дополнительного профессионального образования.
3. Выявить преимущества дополнительного профессионального образования с точки зрения специалистов.
4. Изучить внутреннюю мотивацию специалистов и факторы влияния на получение дополнительного профессионального образования.
5. Обосновать ключевые составляющие организации дополнительного профессионального образования специалистов.

Для анализа мотивации специалистов социальной сферы в качестве

субъекта деятельности изучены учреждения социальной сферы г. Екатеринбурга, деятельность которых связана с реализацией социальной политики, социальным обслуживанием, оказанием помощи гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, защитой их прав.

Уровень образования связан с качеством деятельности специалиста, скоростью решения трудных задач и разрешения нестандартных ситуаций.

Ощущение большого душевного удовлетворения при выполнении должностных обязанностей и чувство собственного достоинства, желание вникнуть в суть, узнать, понять что-то новое помогает специалисту качественно и продуктивно решать задачи, связанные с профессиональной деятельностью.

Для теоретической базы исследования мотивации послужили работы А. Маслоу, Р.М. Райна, Э.Л. Дисси, Д. Маккеланда, У.Р. Миллер, С. Роллник, а также материалы Государственного казенного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Организационно-методический центр социальной помощи».

Влияние получения дополнительного образования на деятельность специалистов социальной сферы рассматривалась в работах С.С. Лебедевой, С.А. Лапшиной, Е.И. Холостовой, Э. М. Короткова, Е.Б. Береговой.

В оценке влияния организационной культуры на мотивацию опирались на работы У. Е. Гринченко, О. К. Слинковой, Е. Г. Грудистой, М. Н. Безлепкина, Т. А. Ким, А.А. Дружининой, А. В. Шелякиной.

Работа состоит из введения, двух глав, каждая из которых состоит из 2 глав, 6 параграфов, заключения, библиографического списка и приложений.

1. ТЕОРИИ И КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ

1.1 Основные теоретические подходы к определению понятия мотивации

В истории психологии под мотивацией понималось то, что движет живым существом, является причиной человеческого поведения. Довольно часто встречается мнение о том, что человек не смог что-то сделать хорошо, потому что у него не хватило мотивации или совсем ее не было.

Мотивация представляет собой совокупность, систему психологически разнородных факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека. Иными словами, она выступает как побуждения, вызывающие активность человека или усиливающие ее. Мотивация, согласно современным психологическим представлениям, понимается как совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности. Мотивами же принято считать те внутренние силы, которые связаны с потребностями личности и побуждают ее к определенной деятельности, направленной на их удовлетворение.¹

Эксперты также сходятся во мнении, что мотивацию можно охарактеризовать как способ удовлетворения потребностей человека в обмен на его работу.²

Многие теоретики рассматривают потребности как фундаментальные побудители человеческого поведения. Автором одной из известнейших теорий мотивации А. Маслоу в его книге «Мотивация и личность» предложено пять иерархических уровней потребностей, ранжируемых от физиологических нужд до самоактуализации, представленных в виде пирамиды.³

Суть такого ранжирования заключается в том, что в первую очередь

¹ Азизова, М. А. Мотивация в обучении // Экономика и социум. – 2021. – №5-1 (84). – С. 605-608.

² Абрамкина, М. О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – №43. – С. 29-33.

³ Маслоу А. Мотивация и личность : учебник / А. Маслоу; — М.: Изд-во Директ-Медиа, — 2008. — 947 с.

человек отдает предпочтение удовлетворению более низких потребностей, поскольку в поведении человека более определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а затем, по мере удовлетворения этих потребностей, становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней. Самая высокая потребность – потребность самовыражения и роста человека как личности – никогда не может быть удовлетворена полностью, поэтому процесс мотивации человека через потребности бесконечен.⁴

Самоактуализацию А. Маслоу определяет как движущую силу личности, «желание человека самоосуществиться». По его мнению, в человеке изначально заложено стремление к самореализации, и внешняя среда выступает «проявителем» подобной динамики. К ключевым характеристикам самоактуализации А. Маслоу добавляет потребность в сознательном «конструировании» своей личности в ходе свободного выбора посредством принятия решений, способствующих личностному росту. Самоактуализация порождает в человеке чувство верно сделанного выбора, который ведет к личностному росту. Однако не все люди совершают соответствующий выбор.⁵

Американский психолог Д. Макклеланд в своих научных трудах неоднократно обращался к феномену мотивации, и связывал ее с различными по степени выраженности у людей потребностями:

1. Потребность в достижении — это потребность в достижении целей и результатов. По мнению исследователя, люди с высокой потребностью в достижении стремятся к поставленным целям и ожидают получить признание за свои достижения. Они также предпочитают брать на себя ответственность за свои результаты и обычно предпочитают работу, где они

4 Золотых Н. В., Шевченко Т. Ю., Сапаров А. Б., Профессиональная мотивация // Central Asian Academic Journal of Scientific Research. — 2021.— №3. — С. 20-25.

5 Осин, Е. Н. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников / Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. О. Гордеева, Т. Ю. Иванова // Психология. Журнал ВШЭ. — 2015. — №4. — С. 103-121.

могут ощущать контроль над своими результатами.

2. Потребность во власти — это потребность контролировать других и окружающую среду. Люди с высокой потребностью во власти стремятся к влиянию на других и управлению ситуациями. Они могут быть эффективными лидерами и предпочитают работу, где они могут контролировать окружающих.

3. Потребность в принадлежности — это потребность в социальной связи и принадлежности к группе. Люди с высокой потребностью в принадлежности предпочитают работу, которая обеспечивает социальную поддержку и где они могут чувствовать себя частью группы. Они также часто избегают конфликтов и предпочитают сотрудничество.⁶⁷

Авторами психологического подхода к изучению человеческой мотивации теории самодетерминации Э. Диси и Р. Райаном выделены три врожденные базовые потребности — в автономии, компетентности и связанности, удовлетворение которых рассматривается как условие возникновения внутренней мотивации и в целом достижения оптимального функционирования.

Изначально Диси предположил, что потребность в компетентности заставляет людей стремиться к поиску и решению трудных задач, оптимальных с точки зрения уровня их способностей, что приводит к ощущению мастерства и компетентности.

Исследование теории самодетерминации началось с изучения внутренней мотивации. Технически внутренняя мотивация относится к действиям, выполняемым «ради них самих» или ради их неотъемлемого интереса и удовольствие, а также ответственна за преобладание человеческого обучения на протяжении всей жизни.

⁶ Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников / Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. О. Гордеева, Т. Ю. Иванова // Психология. Журнал ВШЭ. 2015. №4. С. 103-121.

⁷ Джигкаев А. Т., Мотивационная теория Д. Макклелланда и ее роль в мотивации персонала // Образование и право. 2023. №2. С. 237-240.

Внутренней мотивации часто противопоставляется внешняя мотивация. При изучении теории самодетерминации прослеживается контраст между внутренней и внешней мотивации, поскольку они различаются инструментами для мотивирования людей для достижения той или иной цели. Выделяют четыре типа внешней мотивации. Выделяется четыре подтипа внешней мотивации:

1. Внешнее регулирование. Данная форма внешней мотивации наименее автономна и направлена на контроль поведения мотивируемого лица для удовлетворения внешнего спроса или получения вознаграждения.

2. Интроецированное регулирование. Данный подтип проявляется, когда человек выполняет какую-то деятельность, а его поведение регулируется внутренним вознаграждением, повышением самооценки за успех и направлено на избегание беспокойства, стыда или вины за неудачу.

3. Интегрированное регулирование. Наиболее автономная форма внешней мотивации, при которой человек не только осознает и отождествляет себя с ценностью деятельности, но также считает, что она соответствует другим основным его интересам и ценностям. Автономные формы внешней мотивации разделяют с внутренней мотивацией такие черты как воля и свобода, но отличаются прежде всего тем, что внутренняя мотивация основана на интересах и чувстве радости — люди совершают эти поступки, потому что они находят их привлекательными или даже забавными, тогда как выявленные и интегрированные мотивации основаны на чувстве ценности — люди рассматривают деятельность как нечто полезное, даже если она не всегда не приятная.

4. Комплексное регулирование также является наиболее автономной формой внешней мотивации, и возникает, когда стадия идентификации у человека завершена. Данный подтип рассматривается как регулирование, которое человек устанавливает для себя, наблюдая за собой и интегрируя это со своими ценностями и потребностями.

Таким образом, мотивация является процессом побуждения людей

к активной деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов. Поскольку человек является социальным существом, и большую часть своей жизни проводит в различных сообществах, коллективах, организациях, для него важен психологический фактор, позволяющий побудить его к тому или иному действию, в результате которого он сможет качественно выполнить работу только на добровольной основе, если он сам будет хотеть сделать это, и ни в коем случае не под принуждением. Для достижения этой цели необходима мотивация.⁸

Для достижения целей организации как внутренних, так и внешних, учреждениями мотивация используется как технология, позволяющая стимулировать персонал и направлять их в нужном направлении и темпе. Многими исследователями мотивация рассматривается как инструмент управления, позволяющий увеличить производительность труда, удовлетворить запросы любого клиента и выдержать ежедневно растущую конкуренцию. При этом работа с мотивацией необходима, поскольку для получения благоприятных результатов в деятельности важно понимать потребности.⁹

Как правило методы мотивации подразделяются на материальные и нематериальные методы мотивации.

Материальная мотивация выступает совокупностью различных видов денежного довольствия, предоставляемого работникам за прямое участие в повышении производства, увеличении прибыли, улучшении результативности работы компании за счёт своего профессионализма, креативного подхода и соблюдения всех правил и предписаний.

Выделяют следующие методы материальной мотивации:

1. Материальное стимулирование (оклад + надбавки, премии, компенсации, вознаграждения и т.д).

⁸ Ryan R.M., Edward L. Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions // Contemporary Educational Psychology. — 2020. — 61 (3).

⁹ Кокоулина Д. М., Леонов Д. О., Ахмедова Ю. Д., Кривошеева Д. С., Мотивация сотрудников // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». — 2018. — №3. — С. 176-180.

2. Неденежное стимулирование (дополнительный отпуск, оплата обучения за счет работодателя, направление на обучение, предоставление путевок, подарочных сертификатов, билетов и т.д.).

Нематериальная мотивация проявляется в том, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме, не имеющих прямой денежной оценки.

Выделяют следующие методы нематериальной мотивации:

- совершенствование организации труда;
- стимулирование свободным временем;
- вовлечение персонала в процесс управления;
- вовлечение работников в процесс организационной деятельности учреждения;
- оценка индивидуальных особенностей работника;
- морально-психологическое стимулирование;
- творческие стимулы.

В Свердловской области в настоящее время мотивация как технология применяется в следующих учреждениях:

1. ГАУ «КЦСОН Туринского района»;
2. ГАУ «КЦСОН Ачитского района»;
3. ГАУСО СО «РЦ города Каменска-Уральского»;
4. ГКУ «СРЦН Каменского района»;
5. ГАУСО СО «КЦСОН Кировского района города Екатеринбурга»;
6. ГАУ «КЦСОН Октябрьского района г. Екатеринбурга»;
7. ГАУ «КЦСОН города Серова».

Таким образом, при разработке системы мотивации следует использовать комплекс материальных и нематериальных методов мотивации, с учетом индивидуального подхода и с учетом интересов сотрудников, их

развития, правильного соотношения мотивов, стимулов и потребностей.¹⁰ Грамотное и комплексное использование всех методов позволит эффективно и своевременно достигнуть все поставленных задач и в короткие сроки прийти к решению внезапно возникших при непредвиденных обстоятельствах проблем.

¹⁰ Технология «Мотивация работников организаций социального обслуживания». — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://uralsocinform.ru/specialists/sotsialnye-tekhnologii/tekhnologiya-motivatsiya-rabotnikov-organizatsiy-sotsialnogo-obsluzhivaniya.php> (дата обращения 01.05.2023).

1.2 Влияние получения дополнительного образования на профессиональную деятельность

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определяет понятие «дополнительное образование» как вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

В статье 76 вышеуказанного Федерального закона указано, что дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).¹¹

Необходимо отметить, что программа повышения квалификации и программа профессиональной переподготовки имеют различия и особенности, которые необходимо учесть при выборе программы дополнительного образования.

Каждый вид обучения направлен на развитие человека, однако в отличие от программы профессионально переподготовки программа повышения квалификации занимает меньше времени для освоения и котируется ниже.¹²

Особенности видов обучения представлены в таблице 1.

¹¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

¹² Онлайн-интервью с к.т.н., доцентом кафедры финансового контроля, анализа и аудита РЭУ им. Г.В. Плеханова Анжеликой Леонидовной Гендон. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/edu/news/interview/obuchenie_po_yuridicheskim_i_economicheskim_specialnostyam/onomicheskoe_obrazovanie/gendon/ (дата обращения 01.05.2023).

Таблица 1. Основные особенности профессиональной переподготовки и повышения квалификации¹³

№	Наименование обучения	Сущность процесса	Сроки обучения
1	Профпереподготовка	Получение дополнительных навыков и компетенций, позволяющих освоить новую квалификацию или приобрести дополнительную/новую профессию	Обучение свыше 500 ауд.ч. / обучение свыше 1000 ауд.ч.
2	Повышение квалификации	Обучение, направленное на усовершенствование профзнаний, навыков и умений специалистов	до 72 ч. - краткосрочное, от 72 до 100 ч. - тематическое, свыше 100 ч. - длительное

При прохождении аттестации получение дополнительного образования может сыграть значительную роль для сотрудника социального учреждения, поскольку согласно пункту 50 Методических рекомендаций по формированию аттестационной комиссии и аттестации работников государственных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, по результатам аттестации работника аттестационная комиссия организации принимает одно из решений, как соответствует ли замещающей должности при условии успешного получения дополнительного профессионального

¹³ Онлайн-интервью с к.т.н., доцентом кафедры финансового контроля, анализа и аудита РЭУ им. Г.В. Плеханова Анжеликой Леонидовной Гендон. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/edu/news/interview/obuchenie_po_yuridicheskim_i_economicheskim_specialnostyam/ekonomicheskoe_obrazovanie/gendon/ (дата обращения 01.05.2023).

образования.¹⁴

Вопросы переподготовки и повышения квалификации работников в современных условиях приобретают особую актуальность. Одни профессии отмирают, другие появляются, третьи модифицируются.¹⁵

Важными тенденциями 2022–2023 года, которые влияют на изменения в социальной работе, являются:

1. Продолжающаяся цифровизация. С каждым днем все больше видов услуг возможно оформить, не покидая пределы дома через смартфон или компьютер, поскольку сервисы государственных и муниципальных услуг официально перешли в электронный вид, однако теперь приходится уделять много внимания работе с ними.

2. Старение населения. Население стремительно стареет, следовательно, с каждым годом услуги социальных работников будут востребованы и не потеряют своей актуальности по крайней мере в сфере ухода за пожилыми людьми и их сопровождения.¹⁶

Работа в социальной сфере многогранна и не ограничивается только лишь получением знаний и умений, связанных с социальной работой. Например, обращаясь к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 года № 354н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник», можно сделать вывод о том, для того чтобы быть востребованным и высококвалифицированным специалистом нужно обладать познаниями во многих областях.

Как правило в перечень необходимых и основных для работы в социальной сфере знаний входят:

¹⁴ Приказ Министерства социальной защиты населения Свердловской области от 30 декабря 2011 г. № 1341 «Об утверждении порядка аттестации специалистов по социальной работе и социальных работников организаций социального обслуживания Свердловской области».

¹⁵ Онлайн-интервью с к.т.н., доцентом кафедры финансового контроля, анализа и аудита РЭУ им. Г.В. Плеханова Анжеликой Леонидовной Гендон. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/edu/news/interview/obuchenie_po_yuridicheskim_i_economicheskim_specialnostyam/economicheskoe_obrazovanie/gendon/ (дата обращения 01.05.2023).

¹⁶ Зачем социальному работнику постоянно обучаться? — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://верити.рф/zachem_soc_rabotniku_obuchatsia (дата обращения 01.05.2023).

1. Юридическое направление, которое включает в себя работу с документами и помощь в их оформлении для получения разных льгот и пособий.

2. Социально-психологическое направление, которое включает в себя методы работы с разными слоями населения.

3. Медицинское направление, которое включает в себя знания о разном лекарственном обеспечении, методах ухода и помощи пожилым людям, инвалидам и другим людям, которым требуется постоянное наблюдение и помощь посторонних людей.¹⁷

Береговая Е.Б. и Лебедева Н.В. отмечают, что система дополнительного профессионального образования обладает значительным потенциалом, так как обучение в ней проходят специалисты социальной сферы различных категорий: социальные работники, психологи, специалисты по работе с семьей, воспитатели, дефектологи и др. На примере работы ГАУ «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы города Москвы» отмечаются наиболее востребованные программы обучения в области семейной психологии, конфликтологии, а также семинары по профилактике профессионального выгорания специалистов социальной сферы и рассмотрение вопросов, связанных с личностным развитием специалистов.

Рассматривая работу масштабного проекта профессионального совершенствования сотрудников организаций социальной защиты «ПРОФЛАБ», который в настоящее время реализуется в центрах содействия семейному воспитанию г. Москвы особенно важно отметить, что освоение знаний и навыков в рамках данного курса позволяет образовательной среде организаций социальной сферы модернизировать свою работу в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 года № 481 «О деятельности организаций для детей-

¹⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 г. № 354н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник».

сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей».

Данный курс направлен на преодоление формализации и недостаточной практикоориентированности обычных курсов повышения квалификации сотрудников социальной сферы, поскольку охватывает развитие практических навыков по уходу за «особым ребенком», организационные направления, аспекты командообразования. Все это помогает наладить конструктивную работу в учреждении, раскрыть для сотрудников и их собственные способности, и способности их коллег.¹⁸

Холстова Е.И. указывает на то, что предназначение дополнительного профессионального образования, с одной стороны, состоит в компенсации объективных недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки, а с другой стороны – в пополнении или интеграции знаний в связи с новыми достижениями науки и техники, современными требованиями к профессиям.

Дополнительное образование является системным объектом, в состав которого входят следующие взаимосвязанные структурные элементы:

- образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (академии, институты),
- учебные заведения повышения квалификации специалистов,
- учебно-методические центры и кабинеты,
- курсы повышения квалификации,
- научные учреждения,
- социальные, культурные и информационные институты,
- органы управления дополнительным профессиональным образованием,
- общественные и другие некоммерческие организации в части

¹⁸ Береговая Е. Б., Лебедева Н. В., Профессиональное развитие и дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: современные аспекты взаимодействия // КПЖ. – 2018. – №2 (127). – С. 85-88.

оказания ими уставных дополнительных образовательных услуг.

Профессиональная социальная работа в учреждениях системы социальной защиты населения предполагает изменение или переосмысление системы знаний, стереотипов и установок медицинских и педагогических работников, перешедших на службу в учреждения социального обслуживания из системы образования и здравоохранения.¹⁹

Особенности кадровой политики требуют от специалистов, прежде всего социальной сферы, способности адаптироваться к стремительно меняющимся условиям профессиональной деятельности, преобразовывать базовые теоретические знания в практические умения. Следовательно, роль дополнительного образования состоит в повышении качества профессиональной деятельности.²⁰

Эффективность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы во многом зависит от самого специалиста, его умений, опыта, личностных особенностей и качеств. Характер профессиональной деятельности требует от специалиста социального профиля знакомства с широким кругом вопросов, начиная от организации системы социального обеспечения в целом, знания соответствующего законодательства, элементов социологии и экономики и кончая конкретными приемами работы с клиентами, т. е. предполагает наличие знаний о человеке и в области прикладной психологии.

Специалист социальной сферы в рамках освоения дополнительной профессиональной программы не должен получать общие теоретические знания по заранее разработанным программам. Каждый специалист должен получать специфические знания, необходимые ему для выполнения конкретной работы.²¹

¹⁹ Холостова, Е. И. Формирование системы непрерывного социального образования: методологические подходы и современная практика // Социальное обслуживание. — 2014. — № 3. — С. 39-45.

²⁰ Лапшина С. А., Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: сущность и содержание // Педагогическое образование в России. — 2014. — №1. — С. 176-180.

²¹ Сластя А. Д., Подготовка и профессиональное развитие кадров социальной сферы // Профессиональная ориентация. — 2018. — №1. — С. 179-183.

Фактор наличия профильного высшего или средне-специального образования может иметь двойное значение относительно профессиональной успешности работника: он может способствовать успешной карьере за счет того, что сотрудник обладает профессиональными знаниями и навыками, но может снижать его потенциал по причине наличия устойчивых стереотипов в его мышлении и деятельности. И наоборот отсутствие профильного образования может проявиться в качестве фактора, тормозящего профессиональную успешность работника, но может, напротив, повысить его успешность при его способности к переобучению и профессиональному творчеству.²²

Лебедева С.С. отмечает, что пройдя обучение по программам дополнительного образования, некоторые слушатели стремятся к дальнейшему повышению своей квалификации, связанному уже не только с содержанием профессиональной деятельности, но с развитием профессионально значимых качеств личности.

Изучение потребностей выпускников СПб ГИПСР, осваивающих программы дополнительного образования после нескольких лет практической работы (2–4 года), показало, что содержание занятий они выбрали исключительно из-за личностных проблем, с которыми столкнулись в процессе практической деятельности в статусе социального работника. Определенная неудовлетворенность социальной и профессиональной жизнью заставила их поставить перед собой задачу приобрести умения, обеспечивающие:

- 1) более успешную социальную адаптацию в профессиональной среде, преодоление робости и неуверенности в работе с коллегами и родителями детей, которых они сопровождают;
- 2) гармонизацию внутреннего состояния, поиск оптимального

²² Коротков Э. М., Образование как фактор профессионального успеха. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.elitarium.ru/obrazovanie_kak_faktor_professionalnogo_uspekha/ (дата обращения 01.05.2023).

состояния, равновесие, которое обеспечивается их творческим развитием и в котором они испытывают потребность;

3) формирование нового взгляда на самого себя, принятие самого себя, раскрытие потенциальных возможностей для творчества;

4) удовлетворенность от процесса творческих поисков, которые позволяют найти в себе новые резервы для развития личности.²³

²³ Лебедева С. С., Проблемы подготовки социальных работников в системе непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. — 2017. — №2 (18). — С. 33-36.

1.3 Роль организационной культуры в мотивации работников социальной сферы к обучению

Корпоративная культура представляет собой сложную композицию разделяемых и принимаемых всеми членами коллектива норм, ценностей и правил, которые успели сложиться в результате взаимодействия людей между собой и с руководством и влияют на их поведение, выбор символических средств духовного и материального общения, передающихся путем внутренних и внешних коммуникаций и позволяющих членам организации общаться при помощи корпоративного языка.²⁴

Исследователь Э. Шейн полагает, что организационная культура — это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции.²⁵

С позиций социологии управления организационная культура представляет собой инновационную социальную технологию, имеющую своей целью изменение социального бытия разнообразных структур. Ее также можно представить в качестве механизма, с помощью которого осуществляются целенаправленные социальные изменения, имеющие своей целью более эффективное функционирование организации, социума.²⁶

Таким образом, формирование организационной культуры в учреждении и ее повсеместное распространение среди персонала способно повлечь за собой внутренние реформы в области их профессионального развития, что в свою очередь выразится в высоких результатах, достигнутых при выполнении основных задач.

Обращаясь к организационной культуре необходимо рассматривать ее

²⁴ Шелякина, А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. — 2018. — № 14 (200). — С. 206-209.

²⁵ Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, — 2002. — 27 с.

²⁶ Безлепкин, М. Н. Организационная культура как социальная технология развития инновационной активности персонала // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2008. — №69. — С. 30-34.

как с позиции сотрудников, так и с позиции руководителей. Организационная культура влияет на первое впечатление новых сотрудников, трактует нормы поведения и ценности, которым принято следовать и подчиняться. Если в организации принято на регулярной основе развиваться и совершенствоваться в профессиональном направлении, и в целом коллектив придерживается данной нормы, то и для вновь прибывших сотрудников при хорошо организованном процессе адаптации не составит труда вести себя и работать в соответствии с установленным сводом правил и ценностей.

В случае если сотрудник работает в учреждении на протяжении длительного времени, то он уже не замечает проявлений организационной культуры, поскольку такое поведение окружающих ему кажется нормальным и само собой разумеющимся. В его понимании это естественный процесс, который должен быть в любой организации. Осознать собственную организационную культуру он может лишь при сравнении ее с другим предприятием или при введении новых сотрудников в организацию, независимо от того, работали они где-нибудь раньше или нет.

Рассматривая организационную культуру с точки зрения руководителей, стоит отметить, что в случае, когда культура не противоречит их целевым установкам, то они ее не замечают, но при этом ощущают себя комфортно и органично. Между тем, когда такие установки не соответствуют ожиданиям работников, цели работников и цели руководства противоречат друг другу, такая организационная культура не способствует благоприятному развитию организации, поскольку она только тормозит процесс ее развитие.

Культура в каждой организации является мощным регулятором деятельности человека, поскольку задает целевой ориентир, ограничивает способы достижения целей, а также обеспечивает психологическую поддержку и одобрение со стороны членов сообщества, если индивид

действует в рамках правил.²⁷

Социальное учреждение понимается сегодня как объект управления, социальная организация, объединяющая субъектов социальной работы на достижение целей, обеспечение качества оказания социальной помощи, поддержки населению и инновационные процессы. Субъектом управления в социальном учреждении может быть коллективный орган или управляющее лицо (руководители разных рангов; методист, заместитель руководителя, заведующие подразделениями и т.п.), наделенные полномочиями по управлению. Специалисту социальной работы, даже не являющемуся руководителем, приходится управлять коллективом, группой клиентов, взаимодействовать с трудовыми коллективами, организациями других ведомств, выполнять различные функции управления. Сегодня компетентный социальный работник — это не только человек, обладающий определенной специальной, профессиональной подготовленностью, но и человек, который может работать в команде, принимать самостоятельные решения, проявлять инициативу, работать в инновационном пространстве, быть квалифицированным менеджером.²⁸

Основная обязанность руководителя — направлять и координировать работу исполнителей. Стиль руководства, выбранное направление развития и профессиональные способности руководителя определяют работу учреждения в целом.²⁹

По мнению Т.А. Ким, так как культура имеет большое значение в профессиональной деятельности социальных служб, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства. В настоящее время у руководителя нередко отсутствуют знания и умения по осознанному

²⁷ Дубровская Т. А., Макаров В. Е., Моздокова Ю. С., Сизикова В. В., Брянцева М. В., Хутин А. Ф., Калищук С. А., Кузьмина А. В., Лагункина В. И., Павленок П. Д., Культура труда руководителя социальной службы / Т.А. Дубровская, В. Е. Макаров, Ю. С. Моздокова [и др.]. — М : Квант Медиа, — 2013. — 480 с.

²⁸ Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. — М., — 1999. — 145 с.

²⁹ Современный руководитель комплексного центра социального обслуживания населения. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://верити.рф/sovremennii_rukovoditel_kcson (дата обращения 01.05.2023).

и целенаправленному изменению организационной культуры. Разумеется, руководители и специалисты по персоналу обладают отдельными инструментами, но этого в значительной степени недостаточно для серьезной работы в данном направлении.³⁰

Управленческая культура социального работника с учетом изменений в социальной сфере отличается новыми характеристиками и содержанием профессиональной деятельности, что предполагает наличие у руководителя или специалиста, выполняющего функцию управления:

- стратегической концепции развития социального учреждения;
- целостного социального мышления; способностей введения новшеств в структуру управления и управленческие технологии;
- способности структурировать, преобразовывать сложную и многоплановую информацию;
- направленности личности на повышение собственного профессионального, личностно-творческого статуса, успешность организации.³¹

Таким образом, формирование организационной культуры является сложным процессом, требующим значительных затрат времени и высокого профессионализма руководителей. В сущности, формирование организационной культуры предполагает «привитие» единых ценностей всем работникам организации. Успех в решении данной задачи зависит от того, насколько провозглашаемые руководством организационные ценности соответствуют ценностным ориентациям работников. Если ценностные ориентации работников и руководства организации не будут соответствовать друг другу, то это приведет к разнообразным конфликтам, разочарованиям, которые повлекут снижение результатов деятельности организации.³²

³⁰ Ким Т. А., Организационная культура социальных служб: теоретико-исторический аспект // Вестник магистратуры. — 2018. — № 5-4 (80). — С. 101-102.

³¹ Дружинина, А. А. Управленческая культура социального работника как ценностный ресурс личности профессионала // Социально-экономические явления и процессы. — 2011. — №12. — С. 333-338.

³² Слинкова О. К., Грудистова Е.Г., Управление организационной культурой // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. — 2009. — №21 (154). — С. 69-74.

Если организация не участвует в процессе формирования организационной культуры, не придает ей должного значения, то она обречена на провал, так как выжить в современных рыночных условиях организация может только с сильной сплоченной командой всего персонала, то есть с эффективной корпоративной культурой.³³

Эффективное внедрение на российских предприятиях новых социальных технологий и прежде всего организационной культуры способствует формированию нового, творческого отношения к труду, снимает предубеждения и негативное восприятие нововведений, заменяя его готовностью к конструктивным действиям.³⁴

³³ Гринченко, У. Е. Формирование корпоративной культуры в социальных учреждениях // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Т. 0. — Пермь : Меркурий, 2014. — С. 129-131.

³⁴ Безлепкин, М. Н. Организационная культура как социальная технология развития инновационной активности персонала // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. — 2008. — №69. — С. 30-34.

2. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ К ПОЛУЧЕНИЮ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА

2.1 Характеристика исследуемых учреждений социальной сферы г. Екатеринбурга

Авторы Большого энциклопедического экономико-юридического словаря Кураков Л. П., Кураков В. Л., Кураков А. Л. определяют социальную сферу как «совокупность отраслей, предприятий и организаций, непосредственно связанных и формирующих уровень жизни населения, его благосостояние».³⁵

Следовательно, к социальной сфере можно отнести учреждения здравоохранения, образования, культуры, спорта, а также учреждения системы социальной защиты населения.

Нормативно-правовую базу, регулирующую социальную сферу в Российской Федерации составляет целый ряд актов: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Семейный кодекс Российской Федерации, Жилищный кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»,

³⁵ Кураков Л. П., Кураков В. Л., Кураков А. Л. Экономика и право: словарь-справочник. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economics.niv.ru/doc/dictionary/economy-and-law/index.htm> (дата обращения 01.05.2023).

а также множество государственных программ и национальных проектов.

В систему социальной защиты населения входит достаточно большой перечень организаций, основной деятельностью которых являются социальное обслуживание населения, защита и восстановление нарушенных прав незащищенных слоев населения, предоставление мер социальной поддержки и др.

По форме собственности учреждения могут быть как государственными, так и негосударственными (иных форм собственности), что соответствует ГОСТ Р 52498–2005 «Социальное обслуживание населения. Классификация учреждений социального обслуживания». Так к государственным учреждениям относят учреждения, являющиеся собственностью субъектов Российской Федерации и находящиеся в ведении органов государственной власти этих субъектов.³⁶

В последнее время, составные части социальной сферы приобретают всё большее значение в развитии общественного производства. Они оказывают непосредственное влияние на качество жизни и уровень благосостояния населения. Основная часть работников социальной сферы получает заработную плату из бюджетных средств, это подтверждает, что человек также является частью социальной сферы.³⁷

В данной работе будет рассмотрено мнение специалистов государственных учреждений, в том числе органов исполнительной власти в сфере социальной защиты и отделения социального фонда, расположенных на территории г. Екатеринбурга.

Уполномоченным исполнительным органом государственной власти Свердловской области в сфере социальной защиты населения, социального обслуживания граждан, опеки и попечительства является Министерство

³⁶ ГОСТ Р 52498-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Классификация учреждений социального обслуживания. М.: РОСОБОРОНСТАНДАРТ, 2005.

³⁷ Недригайлова, А. П. Социальная сфера // Экономика и социум. — 2020. — №12 (79). — С. 844-846.

социальной политики Свердловской области.³⁸

На территории Свердловской области существует множество государственных организаций и учреждений основная цель которых оказание помощи и поддержки людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: комплексные центры социального обслуживания населения, центры помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры, а также управления социальной политики и др. Данные учреждения подведомственны Министерству социальной политики Свердловской области.

Также среди органов государственной власти, деятельность которого связана с социальной сферой, стоит отметить Аппарат Уполномоченного по правам ребенка Свердловской области, учрежденный Уполномоченным по правам ребенка в Свердловской области для обеспечения исполнения своих полномочий и обладающим статусом юридического лица. Основными функциями Аппарата являются обеспечение выполнения гарантий государственной защиты прав и законных интересов детей, а также содействие в восстановлении их нарушенных прав и законных интересов.³⁹

В 2023 году в социальной сфере путем реорганизации Пенсионного фонда с одновременным присоединением к нему Фонда социального страхования образована новая организация – Социальный фонд России. Данная организация в отличии от других исследуемых в данной работе учреждений является одним из государственных внебюджетных фондов, учрежденный Правительством Российской Федерации. Миссия фонда направлена на реализацию социальной политики государства, обеспечение простоты и удобства получения гражданами мер социальной поддержки на основе современных технологий. На территории Свердловской области

³⁸ Перечень подведомственных организаций. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://msp.midural.ru/podvedomstvennye-organizacii2a/perechen-podvedomstvennyh-organizaciy.html> (дата обращения 01.05.2023).

³⁹ Приказ Уполномоченного по правам ребенка Свердловской области от 10 июня 2013 г. № 05-ПУР «Об утверждении Положения об Аппарате Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области».

действует Отделение Социального фонда России по Свердловской области.⁴⁰

Законодательством не определено понятие «специалист социальной сферы», однако с учетом многообразия учреждений и специалистов, работающих в них, возможно выявить основные профессии, относящиеся к данной сфере и конкретно к системе социальной защиты.

Для проведения исследования был проанализирован «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст), разработанный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. По результатам анализа установлено, что данный классификатор содержит себе следующие профессии, относящиеся к исследуемой сфере:

– 2635 Специалисты в области организации и ведения социальной работы обеспечивают рекомендации и указания для отдельных лиц, семей, групп, сообществ и организаций в ответ на социальные и личные проблемы. Они оказывают содействие клиентам в развитии навыков и получении доступа к ресурсам и службам помощи, необходимым для решения проблем, возникающих вследствие безработицы, бедности, инвалидности, пагубных привычек, преступного и противоправного поведения, супружеских и других проблем.

– 3353 Государственные служащие по социальному и пенсионному обеспечению рассматривают заявления и принимают в соответствии с действующим законодательством решения, касающиеся выплат и услуг по социальному и пенсионному обеспечению.

– 3412 Социальные работники осуществляют администрирование и реализацию программ социальной помощи, предоставление общественных услуг и оказывают помощь клиентам для решения их личных и социальных проблем.⁴¹

⁴⁰ О Фонде. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sfr.gov.ru/about/about/> (дата обращения 01.05.2023).

⁴¹ ГОСТ Р 52495-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения. М.: РОСОБОРОНСТАНДАРТ, 2005.

Таким образом, разработка и утверждение перечня помогающих профессий указывает на необходимость деятельности организаций социальной сферы, ее востребованности как для населения, так и для государства. Однако качество работы учреждений социальной сферы во многом зависит от эффективной деятельности персонала, которое в свою очередь зависит от его всестороннего развития, уровня образования, своевременного актуализирования имеющихся знаний, обретения новых навыков и ориентирования на повышения качества предоставляемых услуг. Для достижения указанных задач необходимо наличие у персонала мотивации к получению дополнительного образования, а также исследование факторов, влияющих на мотивацию к получению профессионального образования специалистов.

2.2 Исследование мотивов и факторов, влияющих на мотивацию к получению дополнительного профессионального образования работников социальной сферы г. Екатеринбурга

В данном параграфе представлены результаты эмпирического исследования, в ходе которого изучены факторы, влияющие на мотивацию к получению дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы.

Объект исследования – специалисты организаций социальной сферы г. Екатеринбурга. Предмет исследования – факторы, влияющие на мотивацию к получению дополнительного профессионального образования.

Цель – определить факторы мотивации специалистов, влияющие на желание специалистов получить дополнительное профессиональное образование. Задачи:

1. Выявить особенность условий, которые влияют на мотивацию специалистов социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования.
2. Изучить факторы внутренней мотивации специалистов социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования.
3. Определить влияние организационной культуры на получение специалистами дополнительного профессионального образования.

Для проведения исследования использовался качественный метод исследования – полуструктурированное интервью с 8 специалистами учреждений социальной сферы. Все респонденты являются сотрудниками государственных учреждений. Интервью проводились в период с ноября 2022 года по март 2023 года. Основные характеристики участников интервью: 8 женщин в возрасте от 28 до 55 лет и 1 мужчина в возрасте 28 лет. Все респонденты имеют высшее профессиональное образование по разным

направлениям, также периодически все проходят курсы повышения квалификации.

Один из первых вопросов, заданный участникам интервью, был направлен на выяснение причин выбора профессии и ее привлекательности. По результатам анализа полученных ответов установлено, что причины у всех разные: кого-то привлекала работа в государственном учреждении, которая полностью или частично была связана с ранее освоенной специальностью или предыдущим местом работы, также указывалось на специфику работы, а именно помощь людям, общение с ними, ощущение радости и удовлетворения выполняемой работой. Например, были получены такие ответы:

- «Мне нравится работать с гражданами, с многодетными семьями. Мне нравится видеть радость в их глазах, когда выдаю удостоверение многодетной семьи. ... Также просто хотелось какого-то карьерного роста, потому что ранее я работала специалистом 1 категории в отделе кадров.» (женщина, 30 лет);

- «Моя работа привлекла меня тем, что это связано с моей предыдущей деятельностью. ... Легче было адаптироваться после выхода на пенсию, ну и работа интересная сама по себе, связанная с людьми, пожилыми людьми, с оказанием услуг, с нормативными актами. В совокупности сделала такой выбор.» (женщина, 55 лет);

- «В Управление социальной политики я пошла работать по специальности. ... Также меня привлекает социальная сфера, эта та сфера, что помогает людям, которые попали в трудную жизненную ситуацию и нуждаются в помощи.» (женщина, 28 лет).

Стоит отметить, что не у всех участников интервью имеется специальное образование, но есть и те, кто в настоящее время получает дополнительное образование по направлению «Социальная работа». Также многие отметили, что после начала трудовой деятельности прошли курсы

повышения квалификации и получили дополнительно образование по направлению «Социальная работа»:

- «... Последний раз я повышала квалификацию в апреле 2022 года по направлению «Социальная работа».» (женщина, 55 лет);
- «... В 2021 году я проходила переподготовку по направлению «Социальная работа».» (женщина, 32 года);
- «Я сейчас можно сказать повышаю свою квалификацию, учусь в магистратуре на 2-ом курсе...» (женщина, 28 лет).

Участником интервью также был задан вопрос о необходимости получения сотрудником социальной сферы дополнительного образования в современных реалиях, отвечая на который все сошлись в едином мнении:

- «Прямо вот необходимость жизненно важная, потому что у нас меняется законодательство практически если не ежемесячно, то ежеквартально. У нас меняется сфера услуг в плане количества предоставляемых услуг, они расширяются, углубляются, пересматриваются, поэтому нужно обязательно держать руку на пульсе.» (женщина, 55 лет);
- «Да, несомненно, нужно. Так как в нашем современном, быстро меняющемся мире, социуме, меняются проблемы, запросы, потребности, соответственно, подходы к работе, способы решения проблем должны быть более новыми, «свежими», должны совершенствоваться...» (женщина, 32 года);
- «Я думаю, что необходимо. Человек, который приходит работать в социальную сферу, должен понимать, как работать с людьми, которые нуждаются в помощи. Периодически необходимо повышать квалификацию, осваивать новые навыки для того, чтобы знать, как эффективно решать проблемы и ситуации, с которыми ты сталкиваешься в работе.» (женщина, 32 года).

Таким образом, каждым участником интервью подчеркивается необходимость получения дополнительного образования, которую они

связывают в первую очередь непрерывными изменениями в мире, законодательстве и в повседневной жизни, поскольку проблемы граждан также могут меняться по своей природе, в том числе могут появляться новые. Также указывается и на то, что полученные знания и навыки должны обязательно применяться при решении проблем клиентов.

В ходе интервью участникам также задавались вопросы, направленные на выявление предпочтений в части выбора направления подготовки, формы обучения и особенностях, на которые следует обратить внимание при необходимости специалистом получения дополнительного образования. Результаты, полученные в ходе интервью, отражены в таблице 2.

Таблица 2. Готовность специалиста и его отношение к получению дополнительного профессионального образования

Формулировка вопроса	Результат
По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?	Социальная работа, психология, юриспруденция, медицина, государственное и муниципальное управление
Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?	Эффективная: очная Комфортная: заочная, очно-заочная, дистанционная
На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?	Доступность, содержание, преподавательский состав, актуальность, необходимость, применение в работе

В ходе интервью удалось выяснить мнение участников о том, в чем заключаются преимущества получения дополнительного образования:

- «Преимущество в том, что человек получает новые знания, компетенции и уже может идти в ногу со временем.» (женщина, 28 лет);
- «В первую очередь, это личностное развитие, возможный карьерный рост, перспективы на будущее.» (женщина, 32 года);
- «Преимущество в том, что ты будешь более осведомлён в интересующих тебя вопросах, касающихся твоего направления в работе. Хороший специалист должен знать свою работу вдоль и поперек.» (женщина, 32 года).

Проанализировав полученные ответы, можно сделать вывод о том, каждый участник интервью имеет свои представления о преимуществах получения дополнительного образования, которые могут быть связаны как с личностным ростом, так и с профессиональным, который заключается в осведомленности в интересующих вопросах, касающихся работы, возможности быстро и качественно решать вопросы и неожиданно возникающие нестандартные проблемы клиентов.

Мнения относительно индивидуальности мотивации специалиста при его выборе получать дополнительное образования у участников интервью разделились:

- «Я думаю, что все-таки это индивидуально, т.е. кто-то, например, больше из-за внутренних факторов, из-за амбиции, кто-то больше из-за того, чтобы произвести впечатление, получить одобрения от других людей. Кто-то для того, чтобы подняться по карьерной лестнице, то есть здесь, у каждого все-таки будут свои факторы.» (женщина, 28 лет);
- «Мне кажется, что в основном все думают о продвижении по карьерной лестнице и высокой зарплате. Это нормально думать о таких вещах. Мало кого мотивирует саморазвитие или самореализация. Мне

кажется, в текущей обстановке мотивация не может быть индивидуальной.» (женщина, 30 лет);

- «Да, я думаю, у каждого это индивидуально. Кто-то просто, может, любит учиться, и не представляет без этого свою жизнь, а кто-то идет на этот шаг только ради повышения по карьерной лестнице.» (женщина, 32 года).

Таким образом, большинство высказывается в сторону индивидуальности мотивации, а именно: реализация амбиций, получение одобрения от окружающих, стремление к саморазвитию и самореализации, любовь к обучению, желание помогать людям, продвижение по карьерной лестнице. Однако есть и те, кто придерживается позиции относительно того, что мотивация у всех одинакова и выражается она в потребности продвижения по карьерной лестнице и повышении заработной платы.

Отвечая на вопрос о важности чувства самореализации участники интервью отметили следующее:

- «Я думаю, что это важно, и хочется верить, что каждый ощущает это. Чувство самореализации придает уверенности, а когда специалист уверен в том, что он делает, то это отражается на результате его работы. Такому человеку хочется доверять. Я точно могу сказать, что на мою деятельность это влияет. Когда я стала более опытной и научилась быстрее реагировать на проблемы и в короткие сроки их решать, видеть положительный результат своих трудов, я почувствовала себя на своем месте, почувствовала внутреннее удовлетворение в профессиональном плане.» (женщина, 32 года);

- «Что касается меня, конечно, я чувствую удовлетворение от выполненной работы, потому что все свои функциональные обязанности выполняю на достаточно высоком уровне, благодаря вот своим знаниям, образованию, которое получила, опыту, который есть, когда я выполняю работу достаточно легко, мне не приходится обращаться за помощью, искать ответы на вопросы, тратить рабочее время на это. Конечно, я испытываю удовлетворение и выражается это вот в том же комфорте,

который я испытываю на работе, в доброжелательном отношении руководства.» (женщина, 55 лет);

- «Ну конечно, очень важно чувствовать, что ты самореализовался, а как нет? Мне нравится это чувствовать. Я ощущаю себя самодостаточной, когда иду на работу утром, чувствую, что я реализовалась в этой жизни, это даёт мотивацию лучше работать, хочется горы свернуть, ну вот что-то из этого. Я осознаю, что работаю в социально значимом учреждении, помогаю людям, делаю их жизнь лучше, это наполняет меня радостью и энергией.» (женщина, 30 лет).

Исходя из этого однозначно можно сделать вывод о том, что чувство удовлетворения и самореализации важно для каждого участника интервью, независимо от его возраста и опыта работы. Участники интервью отмечают, что чувство самореализации придает им уверенности, ощущения комфорта на рабочем месте, спокойствия при выполнении обязанностей, также влияет на отношение руководства к специалисту. Это также говорит о том, что участники интервью реализуют личностный потенциал, они продуктивны, активны, а также с удовольствием выполняют свои должностные обязанности.

На вопрос о причинах, влияющих на неготовность специалистов социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования, получены следующие ответы:

- «Нехватка времени? На работе в большинстве случаев ставят глобальные задачи, на которые нужно тратить не только рабочее, но и личное время, а у многих еще семьи и дети дома, которым тоже важно уделять время. Также не всем хватает финансов, а образование чаще всего платное, что тоже является преградой на пути к его получению.» (женщина, 38 лет);

- «1. Загруженность на работе и необходимость решать бытовые вопросы; 2. Финансовая составляющая, т.к. большая часть специалистов в социальной сфере не имеют высоких доходов и тратить деньги на обучение для многих является непозволительной роскошью; 3. Отсутствие удобных

форматов обучения, в том числе позволяющих обучаться, не отрываясь от работы.» (мужчина, 29 лет);

- «Когда человек уже взрослый, у него, как правило, нет привычки учиться. Он всю жизнь занимался работой, которые не требуют обучения, ему жалко финансы тратить на образование, кроме того, нет достаточной базы для того, чтобы ну достаточно быстро усвоить тот материал, который необходим. Для повышения квалификации нет ни навыков, ни умения, ни базы, и поэтому если есть хоть малейшая возможность избежать вот этого вот повышения квалификации, то это и происходит.» (женщина, 55 лет).

По результатам анализа полученных ответов установлены следующие причины, влияющие на неготовность специалиста к получению дополнительного образования: возраст, ненормированный рабочий день, наличие семьи, отсутствие финансов, неуверенность в завтрашнем дне, отсутствие привычки учиться.

Отвечая на вопрос о важности организационной культуры в формировании внутренней мотивации специалистов к получению дополнительного профессионального образования, были даны следующие ответы:

- «Да, я считаю, что все-таки организационная культура должна быть, и людям нужно прививать такой, как сказать фактор, как получение образования, переквалификации, то есть нужно дать мотивацию людям, нужно объяснить людям для чего это нужно, поощрять тех, кто хочет развиваться, организовать так этот процесс, чтобы людям хотелось обучаться...» (женщина, 28 лет);

- «Любой орган, любая организация, любая структура должна функционировать на высоком профессиональном уровне, и нужно стимулировать своих сотрудников работать. Чем больше образованных, подготовленных, обученных специалистов и работников работает в организации, тем легче организацию выполнять свои задачи и функционировать.» (женщина, 55 лет);

- «Все зависит от нас самих. Если человек не хочет учиться, то никто и ничто его не заставит. В нашей организации нет организационной культуры, и вроде бы ничего, как-то справляемся без нее. Это же от руководителей зависит в первую очередь, а ими никакой работы по данному направлению не ведется.» (женщина, 30 лет).

По результатам анализа полученных ответов установлено, что не все участники интервью сошлись в едином мнении о важности организационной культуры, но большинство все же уверено, что это необходимый инструмент для формирования внутренней мотивации к получению дополнительного профессионального образования, который должен развиваться и активно применяться.

На вопрос о методах мотивации, применяемых руководством учреждений, участники интервью дали следующие ответы:

«Как правило, это возможность профессионального роста: новая должность либо новый функционал, который также в дальнейшем может дать возможность к повышению либо внутри отдела, либо вообще переход в другой отдел на другую должность.» (женщина, 38 лет);

«Руководство не поощряет, нет никаких условий, выходных каких-то дополнительных. Мер мотивации у нас не предпринимается, руководство не проводит работу в данной области.» (женщина, 30 лет);

«Обычно, здесь ситуация выглядит следующим образом: предлагается пройти курс дополнительного образования и список желающих, как таковая мотивация со стороны руководства отсутствует.» (женщина, 32 года).

По результатам анализа полученных ответов можно прийти к выводу о практически полном игнорировании руководством методов внутренней и внешней мотивации для стимулирования специалистов к обучению. Лишь в единичном случае руководство мотивирует новой должностью или функционалом. Как правило, на обучение специалист отправляется на основании приказа вышестоящего руководства без учета его мнения и желания.

Таким образом, по результатам проведенного исследования установлено, что участники интервью положительно относятся к возможности получения дополнительного образования и саморазвития.

Среди внутренних факторов мотивации особо отмечается чувство самореализации, получения положительных эмоций при выполнении должностных обязанностей, чувство уверенности в себе, заинтересованности в своей востребованности. Данные факторы побуждают специалистов пройти дополнительное обучение даже при отсутствии поддержки со стороны работодателя.

Между тем участники интервью указывают на готовность к дальнейшему развитию, показывают свое ответственное отношение к своей работе, несмотря на возникающие препятствия на пути к обучению.

2.3 Практические рекомендации по повышению мотивации к получению дополнительного профессионального образования работников социальной сферы

С учетом полученных в ходе исследования результатов отмечается пассивное отношение руководства к применению мотивационных методов для побуждения специалиста к обучению. Участники интервью указывают на то, что, как правило, очередное повышение квалификации или получение дополнительного образования связано с заранее утвержденным планом и графиком, при этом никакие методы мотивации для побуждения специалистов к прохождению обучения и самосовершенствованию в организациях не используются.

Большинство специалистов, понимая, что успешность их профессионального пути, ощущение внутреннего комфорта на рабочем месте, значимость в глазах клиентов, коллег и руководства, и, как следствие, востребованность и конкурентоспособность, зависит от них самих. Данные факторы относятся к внутренней мотивации, которая напрямую зависит от личности, а не от внешних обстоятельств.

Для того чтобы организация успешно функционировала и исполняла поставленные перед ней задачи, важно, чтобы специалисты, работающие в ней, регулярно улучшали навыки, необходимые для профессиональной деятельности. Как правило, для этого нужно регулярное обучение, которое может быть представлено в виде курса, тренинга, повышения квалификации либо же полноценного обучения в учебном заведении по программе дополнительного образования.

Также не всегда специалисту хватает внутренней мотивации по ряду причин, среди которых неуверенность в себе, сомнения в правильности своих действий, отсутствие поддержки со стороны окружения, в том числе со стороны руководства.

Одним из методов пробуждения мотивации людей к изменениям

является мотивационное консультирование, которое представляет собой стиль совместной беседы, направленный на укрепление личной мотивации человека и его готовности к изменению. Такая беседа способна сориентировать человека на совершение первых шагов в сторону развития, однако важно чтобы диалог проходил в духе сотрудничества, с приведением аргументов, позволяющим убедить в необходимости получения специалистом дополнительного образования.

Важно учитывать, что консультирование подразумевает совместную работу «помогающего» консультанта и специалиста, т.е. беседа не должна превращаться в монолог консультанта, однако ему требуется поддерживать вовлеченность и заинтересованность специалиста, оказывать необходимую поддержку, создавать комфортную атмосферу, а также уметь слушать.

Мотивационное консультирование включает в себя четыре процесса:

- Вовлечение – процесс установления полезной связи и рабочих отношений.
- Фокусирование – процесс, с помощью которого консультант развивает и поддерживает определенное направление в беседе об изменении.
- Побуждение – процесс, включающий выявления собственной мотивации специалиста к изменению, и лежит в сердце мотивационного консультирования.
- Планирование – процесс, включающий в себя как развитие готовности к изменению, так и разработку конкретного плана действий.⁴²

Автором исследования предлагается проводить руководителям социальной сферы беседы в формате мотивационного консультирования с подчиненными для укрепления личной мотивации сотрудника. В роли консультанта в данном случае может выступать сам руководитель учреждения либо иное уполномоченное им лицо, например специалист отдела кадров.

⁴² Миллер У. Р., Роллник С. Мотивационное консультирование: как помочь людям измениться / У.Р. Миллер, С. Роллник, пер. с англ. под ред. Ю. М. Сусоевой, Д. М. Вершининой; М.: Издательство «Э», — 2017. — 544 с.

Такие беседы возможно проводить как в групповом формате либо в индивидуальном, например, один раз в месяц, в том числе с привлечением психологов, преподавателей учебных заведений или иных экспертов из разных областей при необходимости.

Также автором исследования рекомендуется обратить внимание на следующий инструмент повышения мотивации – коучинговый подход. Применение данного инструмента позволяет как раскрыть внутренний потенциал сотрудников, так и повысить их мотивацию. Это система принципов и приемов, соответствующих развитию потенциала личности и группы совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала.⁴³

В рамках коучингового подхода к повышению мотивации сотрудников социальных учреждений к получению дополнительного профессионального образования автором исследования предлагается совместная разработка одним из руководителей учреждения совместно со специалистом учреждения плана саморазвития на основе оценки состояния его внутренней мотивации.

План представляет собой индивидуальную траекторию профессионального развития специалиста с учетом его должностных обязанностей, а также целей и задач организации. Таким образом, представляется возможным определить наиболее эффективные для мотивации и стимулирования методы к побуждению специалиста к саморазвитию и получению дополнительного профессионального образования.

План профессионального развития должен включать в себя график, в соответствии с которым специалиста проходят инструктажи, связанные с выполнением должностных обязанностей, тестирования, определяющие уровень знаний, необходимых для выполнения рабочих задач, получает рекомендации для самостоятельного ознакомления со специальной литературой и нормативно-правовыми актами, необходимыми для

⁴³ Лукьянченко Н. Д., Карпенко Н.А. Коучинг как инструмент повышения мотивации персонала в организации // Вестник Института экономических исследований. — 2019. — №3 (15). — С. 69-74.

самообразования, проходит запланированное обучение в рамках курсов повышения квалификации, тренингов, программ дополнительного профессионального образования, посещает консультации у преподавателей учебных заведений.

Коучинговый подход возможно комбинировать с материальными методами внешней мотивации:

- направление на семинар, конференцию за пределами города размещения компании по теме, интересующей самого работника;
- дополнительное обучение за счет работодателя для более высокооплачиваемой работы;
- тренинги, мастер-классы, а также дополнительное образование.

С нематериальными методами:

- создание условий для возможности самосовершенствования, самореализации работников;
- продвижение по службе;
- стажировки;
- командировки;
- повышение квалификации;
- участие в профессиональных конкурсах.

Таким образом, можно сделать вывод, что коучинг представляет собой достаточно перспективный метод раскрытия творческого потенциала работников, так как развитие персонала выгодно любой организации. Вложенные в человеческие ресурсы инвестиции оправдывают себя при разработке рациональной системы развития и обучения персонала. Каждая организация может таким образом подготовить сотрудников с требуемым уровнем компетенции.⁴⁴

⁴⁴ Лукьянченко Н. Д., Карпенко Н.А. Коучинг как инструмент повышения мотивации персонала в организации // Вестник Института экономических исследований. — 2019. — №3 (15). — С. 69-74.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивации личности и ее содержанию посвящено не одно исследование. Ежедневно человек под воздействием мотивации выполняет множество как простых, так и сложных действий, которые так или иначе способны повлиять на его жизнь. Влиятельные организации, корпорации, лидеры крупных сообществ используют мотивацию в качестве инструмента, позволяющего достичь высоких показателей в своей деятельности. Коучи и наставники активно продвигают мотивацию как неотъемлемую составляющую человеческой личности, благодаря которой человек способен реализовать свой потенциал и добиться успеха.

На сотрудников учреждений социальной сферы возложена серьезная и ответственная работа, которая не под силу каждому: оказание поддержки людям в преодолении трудной жизненной ситуации, облегчение страданий, помощь в разрешении конфликтных ситуаций, предоставление услуг, направленных на восстановление нормальных условий жизни, ориентирование на светлое будущее.

Однако с учетом того, как стремительно меняется жизнь под влиянием развития интернета и информационных технологий, работникам социальной сферы необходимо идти в ногу со временем для того, чтобы соответствовать занимаемой должности и оперативно и результативно достигать поставленных перед ними и их учреждениями целей. Таким образом, у специалистов возникает как необходимость, так и потребность получать дополнительное образование и всесторонне развиваться.

Изучив основные теоретические подходы к определению понятия мотивации, мы приходим к выводу о том, что мотивация представляет собой совокупность внешних и внутренних факторов, влияющих на процесс достижения человеком целей, направленных на удовлетворение потребностей.

Изучив данные, полученные по результатам исследования, мы приходим к выводу о том, что специалисты социальных учреждений положительно

относятся к возможности получения дополнительного профессионального образования, поскольку желают на более профессиональном уровне исполнять должностные обязанности, чувствовать себя компетентными и востребованными, уверенными в завтрашнем дне.

Специалисты готовы получать дополнительно образование, между тем им важно, чтобы осваиваемое направление являлось актуальным и полезным, а полученную информацию и приобретенные навыки они могли активно применять на практике. При этом готовность и переход к активным действиям в сторону получения дополнительного профессионального образования со стороны многих специалистов обусловлено внутренней мотивацией: желанием помогать людям, получить одобрение от окружающих, любовью к профессии, потребностью в саморазвитии и становлении профессионалом.

С учетом полученных в ходе исследования данных отмечается преобладание внутренней мотивации среди специалистов, что вероятно связано с отсутствием внешней мотивации со стороны руководства учреждений, а также организационной культуры в целом. Данные факторы являются препятствием на пути к обучению для многих специалистов, поскольку работа руководителями не проводится: нет условий, способствующих побуждению специалиста к обучению, нет поддержки, которая также может иметь материальную и нематериальную форму.

Таким образом, мотивация специалистов может находиться под угрозой, многие в силу возраста, отсутствия привычки учиться, загруженности на рабочем месте или дома, не осознают важность обновления имеющихся знаний и получения новых, повышения своего профессионализма, что непременно отражается на производительности труда, эффективной реализации функций организации и качестве оказываемой помощи.

На основании анализа собранной информации для развития мотивации специалистов к получению дополнительного профессионального образования руководителям учреждений социальной сферы предложено использовать метод мотивационного консультирования и коучинговый подход, которые

также возможно комбинировать с иными методами внешней мотивации.

Использование данных методов позволит сформировать систему развития и мотивации персонала, функционирование которой позволит усилить мотивацию специалистов к получению образования. Наличие в организации специалистов, стремящихся к самосовершенствованию, ответственно подходящим к работе, обладающими новыми и актуальными умениями, необходимыми в современном мире, сделает деятельность такой организации продуктивной и результативной, что также отразится на ее имидже и репутации среди клиентов и вышестоящих организациях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- 1) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 2) Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».
- 3) Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации».
- 4) ГОСТ Р 52495-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения. М.: РОСОБОРОНСТАНДАРТ, 2005.
- 5) ГОСТ Р 52498-2005. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Классификация учреждений социального обслуживания. М.: РОСОБОРОНСТАНДАРТ, 2005.
- 6) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июня 2020 г. № 354н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник».
- 7) Приказ Министерства социальной защиты населения Свердловской области от 30 декабря 2011 г. № 1341 «Об утверждении порядка аттестации специалистов по социальной работе и социальных работников организаций социального обслуживания Свердловской области».
- 8) Приказ Уполномоченного по правам ребенка Свердловской области от 10 июня 2013 г. № 05-ПУР «Об утверждении Положения об Аппарате Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области».
- 9) Абрамкина, М. О. Применение теории А. Маслоу в системе мотивации труда персонала // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – №43. – С. 29-33.
- 10) Азизова, М. А. Мотивация в обучении // Экономика и социум. – 2021. – №5-1 (84). – С. 605-608.

- 11) Азизова, Л. М. Коучинг как новая модель развития персонала // Молодой ученый. – 2022. – № 50 (445). – С. 77-79.
- 12) Антипова, Е. И. Профессиографическая характеристика специалистов по социальной работе (аналитический обзор) // Психология. Психофизиология. – 2019. – №3. – С. 27-41.
- 13) Баланов, А. Н. Формирование мотивации сотрудников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – №3-1. – С. 15-18.
- 14) Безлепкин, М. Н. Организационная культура как социальная технология развития инновационной активности персонала // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – №69. – С. 30-34.
- 15) Береговая Е. Б., Лебедева Н. В., Профессиональное развитие и дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: современные аспекты взаимодействия // КПЖ. – 2018. – №2 (127). – С. 85-88.
- 16) Галкина А. Ф., Смирнова С. Б., Мотивация и стимулирование труда социальных работников: проблемы и способы решения // Молодой исследователь Дона. – 2017. – №6 (9). – С. 158-161.
- 17) Гринченко, У. Е. Формирование корпоративной культуры в социальных учреждениях // Экономика, управление, финансы : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). — Т. 0. — Пермь : Меркурий, 2014. — С. 129-131.
- 18) Джигкаев, А. Т. Мотивационная теория Д. Макклелланда и ее роль в мотивации персонала // Образование и право. 2023. — №2. — С. 237-240.
- 19) Дрожалкин, В. А. Понимание мотивации как побудителя человеческой активности // Молодой ученый. — 2015. — № 8 (88). — С. 848-850.
- 20) Дружинина, А. А. Управленческая культура социального работника как ценностный ресурс личности профессионала // Социально-экономические явления и процессы. — 2011. — №12. — С. 333-338.

21) Дубровская Т. А., Макаров В. Е., Моздокова Ю. С., Сизикова В. В., Брянцева М. В., Хутин А. Ф., Калищук С. А., Кузьмина А. В., Лагункина В. И., Павленок П. Д., Культура труда руководителя социальной службы / Т.А. Дубровская, В. Е. Макаров, Ю. С. Моздокова [и др.]. — М : Квант Медиа, — 2013. — 480 с.

22) Зачем социальному работнику постоянно обучаться? — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://верити.рф/zachem_soc_rabotniku_obuchatsia (дата обращения 01.05.2023).

23) Золотых Н. В., Шевченко Т. Ю., Сапаров А. Б., Профессиональная мотивация // Central Asian Academic Journal of Scientific Research. — 2021. — №3. — С. 20-25.

24) Карпунина А. В., Социальный, правовой и экономический статус социального учреждения // ОНВ. — 2014. — №5 (132). — С. 67-69.

25) Ким Т. А., Организационная культура социальных служб: теоретико-исторический аспект // Вестник магистратуры. — 2018. — №5-4 (80). — С. 101-102.

26) Кокоулина Д. М., Леонов Д. О., Ахмедова Ю. Д., Кривошеева Д. С., Мотивация сотрудников // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». — 2018. — №3. — С. 176-180.

27) Коротков Э. М., Образование как фактор профессионального успеха. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.elitarium.ru/obrazovanie_kak_faktor_professionalnogo_uspekha/ (дата обращения 01.05.2023).

28) Кураков Л. П., Кураков В. Л., Кураков А. Л. Экономика и право: словарь-справочник. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economics.niv.ru/doc/dictionary/economy-and-law/index.htm> (дата обращения 01.05.2023).

29) Лапшина С. А., Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: сущность и содержание // Педагогическое образование в России. — 2014. — №1. — С. 176-180.

30) Лебедева С. С., Проблемы подготовки социальных работников в системе непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. — 2017. — №2 (18). — С. 33-36.

31) Лукьянченко Н. Д., Карпенко Н.А. Коучинг как инструмент повышения мотивации персонала в организации // Вестник Института экономических исследований. — 2019. — №3 (15). — С. 69-74.

32) Маслоу А. Мотивация и личность : учебник / А. Маслоу; — М.: Изд-во Директ-Медиа, — 2008. — 947 с.

33) Миллер У. Р., Роллник С. Мотивационное консультирование: как помочь людям измениться / У.Р. Миллер, С. Роллник, пер. с англ. под ред. Ю. М. Сусоевой, Д. М. Вершининой; М.: Издательство «Э», — 2017. — 544 с.

34) Менеджмент социальной работы: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е. И. Комарова, А. И. Войтенко. — М., — 1999. — 145 с.

35) Морозников, Р. С. Модель профессионального развития социального работника // Ярославский педагогический вестник. — 2015. — №1. — С. 134-139.

36) Недригайлова, А. П. Социальная сфера // Экономика и социум. — 2020. — №12 (79). — С. 844-846.

37) Онлайн-интервью с к.т.н., доцентом кафедры финансового контроля, анализа и аудита РЭУ им. Г.В. Плеханова Анжеликой Леонидовной Гендон. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/edu/news/interview/obuchenie_po_yuridicheskim_i_economicheskim_specialnostyam/economicheskoe_obrazovanie/gendon/ (дата обращения 01.05.2023).

38) Осин, Е. Н. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия

у российских сотрудников / Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. О. Гордеева, Т. Ю. Иванова // Психология. Журнал ВШЭ. — 2015. — №4. — С. 103-121.

39) О Фонде. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://sfr.gov.ru/about/about/> (дата обращения 01.05.2023).

40) Перечень подведомственных организаций. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://msp.midural.ru/podvedomstvennyie-organizacii2a/perechen-podvedomstvennyh-organizaciy.html> (дата обращения 01.05.2023).

41) Сластя А. Д., Подготовка и профессиональное развитие кадров социальной сферы // Профессиональная ориентация. — 2018. — №1. — С. 179-183.

42) Слинкова О. К., Грудистова Е.Г., Управление организационной культурой // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. — 2009. — №21 (154). — С. 69-74.

43) Современный руководитель комплексного центра социального обслуживания населения. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://верити.рф/sovremennii_rukovoditel_kcson (дата обращения 01.05.2023).

44) Татосян, Е. А. Применение коучинга как новой модели развития руководителей органов государственной власти // Лидерство и менеджмент. — 2017. — №2. — С. 85-98.

45) Технология «Мотивация работников организаций социального обслуживания». — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://uralsocinform.ru/specialists/sotsialnye-tekhnologii/tekhnologiya-motivatsiya-rabotnikov-organizatsiy-sotsialnogo-obsluzhivaniya.php> (дата обращения 01.05.2023).

46) Чечулина, С. Н. Социальное пространство развития личностного потенциала // Russian Journal of Education and Psychology. — 2010. — №3. — С. 163-167.

47) Холостова, Е. И. Формирование системы непрерывного социального образования: методологические подходы и современная практика // Социальное обслуживание. — 2014. — № 3. — С. 39-45.

48) Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, — 2002. — 27 с.

49) Шелякина, А. В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. — 2018. — № 14 (200). — С. 206-209.

50) Ryan R.M., Edward L. Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions // Contemporary Educational Psychology. — 2020. — 61 (3).

Гайд интервью

Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы.

1. Расскажите о своей профессии и о себе.
2. Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?
3. Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?
4. Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

Блок 1. Отношение к возможности получения дополнительного профессионального образования:

- 1.1 На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?
- 1.2 По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?
- 1.3 Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

Блок 2. Готовность к получению дополнительного профессионального образования

- 2.1 Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?
- 2.2 На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального

образования?

2.3. Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

Блок 3. Преимущества дополнительного профессионального образования:

3.1 По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

3.2 Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

3.3 Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

3.4. Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

Блок 4. Внутренняя мотивация и факторы влияния на получение дополнительного профессионального образования:

4.1 Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

4.2 По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

4.3 На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

4.4 Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

4.5 Что важнее организационная культура организации или организационный уровень личности?

Большое спасибо, Вы нам очень помогли.

Перечень информантов

1. Женщина (В) – специалист Управления социальной политики № 25 – опыт работы в сфере 2,6 года– возраст 28 лет.
2. Женщина (М) – социальный работник АНО Сон Агат – опыт работы в сфере 13 лет – возраст 55 лет.
3. Женщина (В) – специалист Управления социальной политики № 25 – опыт работы в сфере 8 лет – возраст 30 лет.
4. Женщина (Ю) – специалист ГАУ «ЦСПСиД «Каравелла» Верх-Исетского района города Екатеринбурга» – опыт работы в сфере 5 лет – возраст 32 года.
5. Мужчина (С) – специалист Аппарата Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области – опыт работы в сфере 7 лет – возраст 29 лет.
6. Женщина (М) – специалист Комплексного центра социального обслуживания населения Чкаловского района г. Екатеринбурга – опыт работы в сфере – 3,5 года – возраст 32 года.
7. Женщина (Е) – специалист Отделения социального фонда по Свердловской области – опыт работы в сфере – 10 лет – возраст 38 лет.
8. Женщина (Е) – специалист Отделения социального фонда по Свердловской области – опыт работы в сфере 10 лет – возраст 40 лет.

Транскрипт интервью № 1

Женщина (В) – специалист Управления социальной политики № 25 – опыт работы в сфере 2,6 года– возраст 28 лет.

И: Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования (государственных учреждений и некоммерческого сектора). Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Первый вопрос: расскажите о своей профессии и о себе.

В: Меня зовут В. Я работаю в Управлении социальной политики № 25 по Чкаловскому району г. Екатеринбурга, Сысертскому району и г. Полевскому. Работаю на должности специалиста 1 категории секретарем. Что еще рассказать? Живу в г. Екатеринбург, мне 28 лет.

И: Почему Вы выбрали работать в Управлении социальной политики? Чем Вас привлекает Ваша работа?

В: В Управление социальной политики я пошла работать по специальности. Я закончила УрФУ, бакалавриат по специальности государственное и муниципальное управление. Мне захотелось попробовать себя в роли госслужащего. Также меня привлекает социальная сфера, эта та сфера, что помогает людям, которые попали в трудную жизненную ситуацию и нуждаются в помощи.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

В: На мой выбор повлияло образование, также я люблю общаться с людьми, а эта сфера непосредственно связана с населением.

И: Я сейчас должна была спросить, какое у Вас образование, но Вы уже все рассказали. Тогда у меня вопрос, когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию? Может быть где-то учились?

В: Я сейчас можно сказать повышаю свою квалификацию, учусь в магистратуре на 2-ом курсе по специальности «Социальный краудсорсинг».

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

В: Да, я считаю, что дополнительное образование необходимо, потому что меняется законодательство, и все-таки в современном мире меняются все условия, т.е. человек должен быть в курсе всех событий, чтобы можно было работать эффективно и вообще, для того чтобы не деградировать и постоянно чему-то обучаться, чтобы быть достаточно компетентным специалистом.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

В: Я считаю, что должно быть направление, связанное с именно, как сказать, с профессиональной деятельностью, т.е., например, в моём случае с социальной работой.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

В: Ну, я считаю, что более эффективная это очная форма все-таки, когда ученик видит преподавателя, а преподаватель ученика, когда преподаватель видит реакцию, поняли его студенты или не поняли, и у студентов есть возможность задать вопрос лично. С другой стороны, наиболее удобная, конечно, дистанционная форма обучения, потому что, мы заняты, постоянно находимся в движении. Кто-то находится в дороге, кто-то возвращается поздно с работы, не всегда получается приехать в университет. Очень удобно, что есть возможность подключаться дистанционно из дома или же находясь где-то в дороге, потому что можно и слушать лекции по видео, и также задавать вопросы преподавателю, слушать голос и даже выкладывать какие-то файлы или демонстрировать презентации.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

В: Я считаю, что да. В любом случае недостаточно один раз получить образование и на этом остановиться, ведь мир меняется, меняется все. Законы меняются, условия, даже технологии, например базы, в которых специалисты работают. Ну все устаревает со временем, и человек не может быть достаточно компетентен в своей сфере, если он стоит на месте, поэтому необходимо постоянно развиваться. Нужно хотя бы заниматься саморазвитием, просто читать. Ну, желательно, конечно, повышать квалификацию по своей специальности и дополучать уже необходимые знания.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

В: Я обращаю внимание на то, кто будет преподавать, то есть для меня важно, чтобы если, например, это тренинг, чтобы преподаватель был достаточно компетентен, чтобы у него был какой-то диплом, опыт, чтобы не просто человек, который, например, не имеет какого-то достаточного профессионального образования в этой сфере будет преподавать, чтобы действительно это был компетентный педагог. Также я обращаю внимание на отзывы от тех людей, которые уже прошли данный тренинг. На стоимость курса обращаю внимание и на содержание: нужно ли мне это, пригодится ли мне это в моей профессиональной деятельности либо просто в моей жизни?

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

В: Я считаю, что не все готовы, потому что у многих людей отсутствует мотивация. У кого-то просто произошло профессиональное выгорание, и люди работают просто потому, что они пока они знают, куда дальше идти, пока они не нашли какой-то другой работы. Либо уже сложно спустя много лет уходить из этой области в абсолютно новую, другую, неизведанную для них сферу, где нужно будет переучиваться и все начинать с нуля. Какие-то специалисты, например, они уже в возрасте, и они дорабатывают до пенсии, они устали, и им не хочется ничему обучаться. Либо, например, кто-то не уверен в том,

что, будет долго работать в этой сфере и поэтому не решается обучаться. Но я считаю, что необходимо в принципе всем специалистам учиться и повышать свою квалификацию.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

В: Преимущество в том, что человек получает новые знания, компетенции и уже может идти в ногу со временем.

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

В: Да, я считаю, что это помогает, так как когда человек повышает квалификацию, получает образование, то он получает достаточное количество знаний и может быть, знакомств? Он получает то, что пригодится ему в своей работе.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

В: На мой взгляд, чувствует самореализации важно, потому что я получаю удовлетворение от того, что я реализую свои амбиции, то, что я могу учиться что, у меня хватит, например, сил и усидчивости для того, чтобы закончить учёбу и получать новые знания, для того, чтобы потом в будущем, как сказать, пойти выше по карьерной лестнице и добиться своих целей.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

В: К сожалению, у нас в Управлении нет как таковой мотивации. Единственное, что, когда от Министерства социальной политики, которому подчиняется Управление, поступает указание отправить специалистов на обязательное обучение. Тогда руководству приходится выбирать специалистов и отправлять на обучение, чаще всего это обучение даже платное, т.е. специалисты сами оплачивают себе учёбу. Руководство не поощряет, нет никаких условий, выходных каких-то дополнительных. Мер

мотивации у нас не предпринимается, руководство не проводит работу в данной области.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

В: Стремление к знаниям.

И: А есть какие-то внутренние факторы, которые вас побуждают?

В: Да, наверное, все-таки внутренние факторы они решают важную роль в том, что я получаю дополнительное образование, это реализация моих амбиций, потому что до того, как я пошла в магистратуру, у меня было чувство какой-то нереализованности, чувство, что я могу больше, что мне мало бакалавриата, и у меня в принципе хватит возможностей и сил для того, чтобы повысить своё образование. Мне очень хотелось все-таки как-то реализоваться, и я получаю удовольствие от этого, можно сказать, гордость в какой-то степени за себя, что я обучаюсь, двигаюсь вперед, и уровень моего образования будет лучше. Возможно, это поможет мне потом реализоваться и дать мне чувство спокойствия и уверенности в том, что моего образования хватит для того, чтобы реализовать какую-то мечту или цель.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

В: Ну наверное, амбиции больше, т.е. что человек хочет, некоторым людям достаточно просто, например, жить с какой-то средней зарплатой, им не хочется двигаться вперед, а другим людям, наоборот, им хочется постоянно достигать своих целей. Амбициозность, самолюбие, самоуважение, самокритичность.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

В: Я думаю, что все-таки это индивидуально, т.е. кто-то, например, больше из-за внутренних факторов, из-за амбиции, кто-то больше из-за того, чтобы произвести впечатление, получить одобрения от других людей. Кто-то

для того, чтобы подняться по карьерной лестнице, то есть здесь, у каждого все-таки будут свои факторы.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

В: Да, я считаю, что все-таки организационная культура должна быть, и людям нужно прививать такой, как сказать фактор, как получение образования, переквалификации, то есть нужно дать мотивацию людям, нужно объяснить людям для чего это нужно, поощрять тех, кто хочет развиваться, организовать так этот процесс, чтобы людям хотелось обучаться, дать возможность какие-то либо выходные, либо как-то поощрять, помогать оплачивать учёбу, чтобы людям хотелось пойти на это, чтобы это обучение было для них ни как нагрузка, которая вот то, что это нужно выполнить, чтобы выполнить норму, чтобы выполнить задание.

И: Большое спасибо, Вы нам очень помогли.

В: Вам спасибо, вопросы очень интересные были.

Транскрипт интервью № 2

Женщина (М) – социальный работник АНО Сон Агат – опыт работы в сфере 13 лет – возраст 55 лет.

И: Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Первый вопрос: расскажите о своей профессии и о себе.

М: Меня зовут М. Уже год как нахожусь на пенсии. Сейчас я работаю в АНО СОН «Агат» заведующей отделением.

И: Почему Вы выбрали работать в данном учреждении? Чем Вас привлекает Ваша работа?

М: Моя работа привлекла меня тем, что это связано с моей предыдущей деятельностью. Ну, сфера одна и та же. Раньше я работала в Управлении социальной политики, поэтому многие моменты знакомы в деятельности. Легче было адаптироваться после выхода на пенсию, ну и работа интересная сама по себе, связанная с людьми, пожилыми людьми, с оказанием услуг, с нормативными актами. В совокупности сделала такой выбор.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

М: У меня высшее образование. Я окончила Уральский государственный университет, математико-механический факультет, кафедра прикладной математики, в 1987 году. Последний раз я повышала квалификацию в апреле 2022 года по направлению «Социальная работа».

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

М: Ну это необходимою. Прямо вот необходимость жизненно важная, потому что у нас меняется законодательство практически если не ежемесячно, то ежеквартально. У нас меняется сфера услуг в плане количества предоставляемых услуг, они расширяются, углубляются, пересматриваются, поэтому нужно обязательно держать руку на пульсе. А кроме как официальным путём получать дополнительное образование и повышать квалификацию, узнавать об этих изменениях ну, в общем, самостоятельно, не всегда легко, скажем так. Ну и меняются, кроме того, законодательство и требования ну, в смежных отраслях, которые связаны с социальной защитой: психология и уголовное право, там другие остальные отрасли, поэтому необходимо повышать уровень своей квалификации.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

М: Ну, наверное, в первую очередь медицинская, потому что работа социального работника связана в том числе и с наблюдением за состоянием клиентов. Нужно уметь и давление измерить, и какие-то процедуры провести минимальные, и уход за телом, первую медицинскую помощь оказать, потому что клиенты, в общем, люди, как правило, пожилые, страдают заболеваниями и являются одинокими. Поэтому часто возникают ситуации, когда необходимо не только вызвать скорую, но и первую помощь оказать. Психология, конечно. Важно уметь общаться с людьми. Важно знать законодательство в том смысле, чтобы не нарушить ни гражданский кодекс, ни уголовный, ни налоговый кодекс.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

М: Комфортная форма обучения это, конечно дистанционная, потому что ты можешь в любое удобное для себя время выполнять задания, тесты контрольные и прочее, но наиболее эффективная естественно очная, может быть очно-заочная, потому что личный контакт, даже если дистанционное образование подразумевает общение. Просмотр видеозаписей и лекций преподавателей — это какое-то вот визуальное наблюдение, а личный контакт, он в любом случае наиболее эффективен, потому что при общении ты можешь непосредственно задать вопросы, которые тебя интересуют, те моменты, которые, может быть, с первого раза не дошли и так далее, то есть, конечно, наиболее эффективным является очное образование.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

М: Несомненно, потому что жизнь меняется, меняется все: общество, законодательство, меняются отношения между людьми, и все это выливается в нормативно-правовые акты. В связи с тем, что жизнь сама по себе меняется, необходимо оставаться на плаву, оставаться в тренде и повышать квалификацию.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

М: Трудно сказать, на что обращаю. Вот в настоящее время я скорее всего буду обучаться тому, что требуется на моей работе, то есть какие работодатели выставят требования, какие курсы, необходимые для замещения той или иной должности, какие требования именно по должностному регламенту, чтобы соответствовать этой должности, вот те курсы я и буду выбирать. Для того, чтобы занять должность заведующий отделением, мне нужна была корочка об обучении по специальности «социальный работник», но вот я её прошла, какой уж там набор был необходимый в этом курсе, то я изучила.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

М: Кого-то останавливает финансовый вопрос, потому что в любом случае трудно найти бесплатное образование. Если говорить о социальных работниках, то в большей части это возрастные люди, и не у всех есть специальное образование. Молодежи буквально единицы среди социальных работников. Когда человек уже взрослый, у него, как правило, нет привычки учиться. Он всю жизнь занимался работой, которые не требуют обучения, ему жалко финансы тратить на образование, кроме того, нет достаточной базы для того, чтобы ну достаточно быстро усвоить тот материал, который необходим. Для повышения квалификации нет ни навыков, ни умения, ни базы, и поэтому если есть хоть малейшая возможность избежать вот этого вот повышения квалификации, то это и происходит. Обучается уже более высокое звено, то есть руководящий состав, по долгу службы они обязаны повышать свою квалификацию, чтобы соответствовать требованиям времени. Учиться, конечно, нужно всем.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

М: Если ты участвуешь в конкурсе имея набор определённых «корочек», набор законченных образований, то у тебя больше шансов выиграть эти конкурсы. При замещении какой-то должности тебе легче будет осуществлять свои функциональные обязанности, имея больший набор знаний, навыков, умений осуществлять руководство будет легче. Ну а что касается социальных работников, если они получили такие знания, им легче будет работать и планировать свою работу, более качественно оказывать услуги, получаете за это благодарность клиентов, что, в общем, сказывается и на зарплате в свою очередь, то есть более качественно предоставленные услуги.

Более высокий уровень их оказание, большее их количество, все это влияет на зарплату в конечном итоге, ну и на психологическую устойчивость. Если тебя не нервирует то, что ты делаешь, то ты делаешь это достаточно легко. Тебе не приходится напрягаться, ты совершаешь меньше ошибок, к тебе меньше претензий, соответственно, тебе более комфортно работать в этой среде и сохраняется твоё здоровье как минимум.

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

М: Выражается это в психологическом спокойствии в твоём то есть, когда ты знаешь, что делать, ты знаешь, как это делать, ты знаешь, как управлять своим временем, как взаимодействовать с клиентами, тебе проще работать, у тебя к тому же больше шансов на продвижение по карьерной лестнице, если у тебя достаточно знаний, умений, навыков и опыта. Ты получаешь большую зарплату, потому что зарплата зависит в любом случае от качества и количества предоставленных услуг, ну и в общем, ты облегчаешь себе жизнь этим.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли вы это чувство и как оно влияет на вашу профессиональную деятельность?

М: Конечно влияет. Что касается меня, конечно, я чувствую удовлетворение от выполненной работы, потому что все свои

функциональные обязанности выполняю на достаточно высоком уровне, благодаря вот своим знаниям, образованию, которое получила, опыту, который есть, когда я выполняю работу достаточно легко, мне не приходится обращаться за помощью, искать ответы на вопросы, тратить рабочее время на это. Конечно, я испытываю удовлетворение и то выражается это вот в том же комфорте, который я испытываю на работе, в доброжелательном отношении руководства. Для руководителя важно, чтобы подразделение работало хорошо, чтобы были выполнены все показатели работы, поэтому атмосфера достаточно доброжелательная вот в связи с тем, что результаты достигнуты, конфликтов нет, все сделано вовремя, нарушение сроков не допущено. Ну и в общем, это самое главное. Ну и конечно, не последнее дело, это зарплата, которая выплачивается своевременно и в достаточном размере благодаря высоким результатам.

Все сказывается в итоге вот это вот все образование, твоё понимание ситуации, твоё знание вот этой вот сферы знания, психологии, умение общаться с людьми, то есть вот все знания в целом, они помогают выполнять работу качественно. Качественно выполненная работа ведёт и к карьерному росту, и к уровню твоего благосостояния. У тебя больше шансов на все в этой жизни, поэтому да, я удовлетворена своей работой и своим образованием, которое было получено дополнительно.

И: Какие методы внутренней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

М: Каких-то особых методов здесь нет. Я бы сказала, что есть требования законодательства. По требованиям законодательства мы обязаны иметь соответствующее образование, мы его получаем либо мы просто не занимаем эту должность, а уже в ходе работы у нас же есть вышестоящая организация, которая эти требования нам спускает иногда. Вот социальные работники должны пройти курсы по первой медицинской помощи от организации «Красный крест», к примеру. Это требование начальником поставлено, и тут от тебя ничего не зависит, тебя не надо мотивировать, ты

либо их проходишь, либо ты не работаешь, вот и все. Все ограничивается нормами и требованиями действующего законодательства. Поэтому такой работы не ведётся руководством и специалистами самостоятельно. По личной инициативе дополнительное образование не получает никто.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

М: Я думаю, что имеет место быть внутренняя потребность учиться, но в каком случае она срабатывает: когда тебя не устраивает то положение вещей и та должность, которую ты занимаешь, и ты хочешь занять другую должность, продвинуться по карьерной лестнице. Скорее всего вот в нашей сфере действует только эта мотивация ну, другое дело, что просто ты любознательный, хочешь чему-то научиться. Я думаю, что тут вряд ли она используется, то есть скорее всего, если человек может учиться, любит это делать и хочет. Если подняться по карьере на лестнице, тогда специалист самостоятельно где-то что-то заканчивает, двигается дальше, но это касается людей молодого и среднего возраста, скажем так, среднего, даже в меньшей степени, но поскольку опять, повторяюсь, у нас социальные работники люди предпенсионного возраста, естественно, им уже не интересно никакое продвижение, они дорабатывают до пенсии и их мало что интересует, а вот молодые, конечно, когда их не устраивает что-то и они хотят быть не социальными работниками, а руководителями, тогда они самостоятельно находят способы, курсы, возможности, обучаются и продвигаются дальше.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

М: Тут все, конечно, индивидуально. Все мы разные, все мы хотим в этой жизни разного, и для кого-то работа социальным работником до 70 лет это ну вполне комфортное себе времяпрепровождения и всех все устраивает, а кому-то хочется реализовать себя, ставит планку высокую. Все очень индивидуально, потребности у всех разные, интересы у всех разные и возможности у всех разные.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

М: Я думаю, что важна. Любой орган, любая организация, любая структура должна функционировать на высоком профессиональном уровне, и нужно стимулировать своих сотрудников работать. Чем больше образованных, подготовленных, обученных специалистов и работников работает в организации, тем легче организацию выполнять свои задачи и функционировать.

Но чем более образованные специалисты, ну тут как бы палка о двух концах на самом деле, если человек получает образование, он может уйти из организации в другую сферу, но другой вопрос, если в целом глобально рассматривать, то сфера ничего не потеряет. Но в каждом конкретном подразделении, в каждом конкретном органе, конечно, должна существовать вот это вот стимулирование сотрудников. Ну как уж оно там зависит от руководителя, в какой мере он сможет убедить создать такую атмосферу, способствующую повышению уровня образования своих сотрудников, это уже от него зависит.

И: Что на ваш взгляд важнее организационная культура организации или организационный уровень личности?

М: Организации, что-то скрывать, от руководителя зависит. Большую роль играет руководитель и его способность организовать работу в подразделении таким образом, чтобы все было хорошо. Самоорганизованность отдельного работника она будет эффективна конкретно для него. Вот выполняет человек свои функциональные обязанности, он организован, образован, эффективен, но это маленький участок работы. Если самоорганизация со стороны руководителя некачественная или отсутствует, то все подразделение один или два специалиста не вытянут.

И: На этом у меня вопросы закончились. Спасибо большое!

М: Замечательно, я буду рада, если я оказалась полезной.

Транскрипт интервью № 3

Женщина (В) – специалист Управления социальной политики № 25 – опыт работы в сфере 8 лет – возраст 30 лет.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе. Кем Вы работаете?

В: Меня зовут В, мне 30 лет. Я ведущий специалист отдела семейной политики Управления социальной политики. Мой стаж работы в Управлении 8 лет. Моя работа связана с многодетными семьями, я принимаю документы, выдаю удостоверения для многодетных семей. Также я временно заменяю другого специалиста по направлениям «Совет да Любовь» и «Материнская доблесть».

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

В: Ведущим специалистом отдела семейной политики я решила стать, потому что мне нравится работать с гражданами, с многодетными семьями. Мне нравится им дарить радость, видеть радость в их глазах, когда выдаю удостоверение многодетной семьи. Я вижу блеск в их глазах, когда такой важный, серьезный документ для них я выдаю. Также просто хотелось какого-то карьерного роста, потому что ранее я работала специалистом 1 категории в отделе кадров.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

В: Повлияло мое первое образование, в 2010 году я закончила колледж, где изучала управление в социальной сфере. Я искала себя какое-то время после окончания колледжа, а потом подумала, что хочу попробовать работать по специальности. Я пришла в управление на собеседование, и меня взяли сначала делопроизводителем, потом я перешла на должность специалиста первой категории, и не так давно я выиграла конкурс в отдел семейной политики и стала ведущим специалистом.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

В: Сейчас у меня высшее образование. Я окончила университет в 2022 году после 5 лет обучения. Моя специальность – социальная работа.

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

В: Я считаю, что да. Учиться никогда не поздно, и в наше время это очень важно обучаться чему-то новому. Когда человек учится, он открывает для себя что-то новое и полезное. Не только специалистам социальной сферы нужно постоянно учиться, но и все людям вокруг.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

В: Юриспруденция, психология, государственное и муниципальное управление, направления, связанные с работой с детьми. Мне кажется специалисты, имеющие юридическое образование, особенно ценятся работодателями.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

В: Наиболее эффективная форма обучения очная, когда ты ежедневно получаешь какую-то информацию, можешь лично задать вопрос преподавателю. Заочная форма обучения конечно же самая комфортная, но она требует самодисциплины и усидчивости. Весь материал ты осваиваешь

самостоятельно. Я сама училась заочно, и мне было комфортно.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

В: Конечно же нужно. Развитие еще никому не помешало. Если специалист постоянно учится, осваивает новые направления и получает новые навыки, он становится востребованным и конкурентноспособным. Ему легче удержаться на плаву, если происходят глобальные изменения. Завтра, например, могут поменяться требования к занимаемой должности, среди которых уровень образования или же наличие диплома по определенной специальности.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

В: Самым главным для меня будет доступность. Я отдам предпочтение возможности получить бесплатное дополнительное образование. Также мне важно, чтобы мне было интересно. Мне будет трудно учиться по направлению, если оно не вызывает у меня никаких положительных эмоций, а лишь скуку.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

В: Их останавливается в основном занятость, ведь у нас всех в основном ненормированный рабочий день, а ведь еще нужно заниматься семьей и бытом. Кому-то просто достаточно одного диплома, а дальше в процессе работы отвлекаться на учебу нет желания.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

В: Безусловно возможность карьерного роста, а также новые знания, которые не мешают в работе.

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

В: Я уверена в этом. Узнавая новое человек уже по-иному может смотреть на вещи, замечать некоторые нюансы и моменты, о которых раньше и подумать не мог. Это безусловно влияет на уровень и качество исполнения должностных обязанностей. Мы расширяем кругозор, когда учимся.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

В: Ну конечно, очень важно чувствовать, что ты самореализовался, а как нет? Мне нравится это чувствовать. Я ощущаю себя самодостаточной, когда иду на работу утром, чувствую, что я реализовалась в этой жизни, это даёт мотивацию лучше работать, хочется горы свернуть, ну вот что-то из этого. Я осознаю, что работаю в социально значимом учреждении, помогаю людям, делаю их жизнь лучше, это наполняет меня радостью и энергией.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

В: Я бы не сказала, что нас как-то мотивируют. У нас есть внутренний сайт для сотрудников управления, где иногда выкладывают какие-то предложения разных учебных заведений для повышения квалификации или для получения высшего образования, если у кого-то его нет. Я не замечала, чтобы руководство нас как-то поддерживало. Я вспомнила только один момент. Когда я только устроилась в Управление, начальник, который руководил на тот момент, очень сильно меня поддержала в моем желании учиться и даже подсказывала, и направляла куда пойти, где взять информацию, как лучше сделать. Это была в основном моральная поддержка, но мне было все равно приятно видеть заинтересованность во мне как в специалисте и в моем продвижении в будущем. Коллеги, конечно, тоже поддерживали меня и всегда старались помочь: и с заданиями, и на работе где-то подменить.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

В: Я хотела повышения. Специалист первой категории получает

немного, да и сидеть почти 5 лет на одной должности и заниматься одним и тем же мне не хотелось. Кто знает, может я через пару лет и главным специалистом стану.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

В: Мне кажется, что в основном все думают о продвижении по карьерной лестнице и высокой зарплате. Это нормально думать о таких вещах. Мало кого мотивирует саморазвитие или самореализация. Мне кажется, в текущей обстановке мотивация не может быть индивидуальной.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

В: Да мне кажется, нет, зачем она нужна, не вижу смысла. Все зависит от нас самих. Если человек не хочет учиться, то никто и ничто его не заставит. В нашей организации нет организационной культуры, и вроде бы ничего, как-то справляемся без нее. Это же от руководителей зависит в первую очередь, а ими никакой работы по данному направлению не ведется. Еще молодежи у нас немного, больше сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста. Они уж точно учиться чему-то новому не собираются.

И: Что важнее организационная культура организация или организационный уровень личности?

В: Если говорить о нашей организации, то организационный уровень личности важнее. Я не слышала ни об одном госучреждении, где бы существовала организационная культура. Специалисты получают образование, проходят дополнительные курсы и тренинги только лишь по собственному желанию и за счет собственных средств. Причина этому, как я ранее уже сказала, повышение в должности и заработная плата.

И: Большое спасибо, Вы очень помогли.

В: Не за что, рада была ответить на Ваши вопросы.

Транскрипт интервью № 4

Женщина (Ю) – специалист ГАУ «ЦСПСиД «Каравелла» Верх-Исетского района города Екатеринбурга» – опыт работы в сфере 5 лет – возраст 32 года.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе. Кем Вы работаете?

Ю: Здравствуйте, Валерия. Меня зовут Ю. Мне 32 года. Опыт в социальной сфере у меня достаточно небольшой, с 2018 года. На данный момент работаю специалистом по социальной работе в отделении сопровождения замещающих семей. Ранее в подобном отделении работала в комплексном центре социального обслуживания населения Ленинского района города Екатеринбурга, сейчас в центре социальной помощи семье и детям «Каравелла» Верх-Исетского района города Екатеринбурга.

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

Ю: На этот вопрос мне сложно ответить, так как на самом деле я никогда не хотела стать специалистом по социальной работе и работать в социальной сфере. Мечтала абсолютно о другой карьере. Но так случилось, что поступила в институт именно на факультет социальной работы. Чем привлекает? Думаю тем, что эта работа связана с непрерывной отдачей «себя другим людям», тем, что ты оказываешься для клиента тем человеком, который напрямую или косвенно оказывает помощь, поддержку. И самое приятное, это получать от клиента обратную связь, слова благодарности. Ну как-то так....

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

Ю: Как я уже говорила ранее, опыт в социальной сфере у меня небольшой. Когда я закончила институт, я пошла работать абсолютно в другую сферу, так как не по наслышке знала, что уровень заработной платы в социальной сфере достаточно небольшой. Но прошло время, и я подумала, ради чего я училась в институте 5 лет, и твердо решила, что нужно кардинально менять свою жизнь. Стала искать работу по специальности, и вот наверно то осознание, которое ко мне пришло спустя годы и повлияло.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

Ю: У меня высшее образование. Закончила Российский государственный профессионально-педагогический институт по специальности «Социальная работа». В последний раз повышала квалификацию в 2020 г. «Формирование и восстановление мобильности в социальной реабилитации и абилитации инвалидов (детей-инвалидов)», получила удостоверение о повышении квалификации, так же в 2020г. прослушала курс «Конструктор эффективной комплексной помощи выпускнику организации для детей-сирот. Успешный жизненный сценарий», получила сертификат.

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

Ю: Да, несомненно, нужно. Так как в нашем современном, быстро меняющемся мире, социуме, меняются проблемы, запросы, потребности, соответственно, подходы к работе, способы решения проблем должны быть более новыми, «свежими», должны совершенствоваться, поэтому, я считаю, что здесь дополнительное образование, получение новых знаний могут повлиять на деятельность специалиста в решении проблем клиента.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

Ю: Как специалист, работающий с категорией дети-сироты, дети,

оставшиеся без попечения родителей, могу сказать, что сталкиваюсь с необходимостью повысить уровень знаний в области возрастной психологии, юриспруденции и педагогики.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

Ю: Наиболее эффективная, на мой взгляд, все же очная форма, когда есть возможность обратной связи: вопрос-ответ, когда есть возможность поучаствовать в тренинге, ролевой игре, прожить и проиграть какую-либо проблемную ситуацию, чтобы была возможность не только получить теоретический материал, но и попробовать применить на практическом уровне. Ну а что касается комфорта, то конечно, более удобнее получить знания посредством онлайн-семинаров, что сейчас достаточно распространенное явление. Но данный способ, не особо эффективен.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

Ю: Тут скорее всего все зависит от самого человека, от личности. Ведь эта планка, наверно у каждого своя: кто-то готов всю жизнь учиться чему-то новому и стремиться к познанию, а кому-то достаточно получить образование и на это остановиться. Но, конечно, если специалист хочет развиваться в данной сфере, быть более успешным и компетентным, то несомненно, нужно стремиться «расти», стремиться узнавать что-то новое.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

Ю: На то, на сколько этот тренинг и курс пригодится мне в моей практической деятельности.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

Ю: Ну тут опять-таки повторяюсь, что все зависит от личности специалиста. Кто-то просто ходит на работу, чтобы заработать деньги, кто-то

живет и отдается работе полностью и погружается в нее с головой. Это первый момент. Второй, это возрастная категория: среди сотрудников социальной сферы достаточное количество людей пожилого, предпенсионного возраста, которые привыкли работать «по старинке», и как они полагают, получать дополнительное образование уже ни к чему. А вот по поводу, нужно ли учиться всем, с этим соглашусь, да, на мой взгляд, в дополнительном образовании должны быть задействованы все, не зависимо от возраста.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

Ю: В первую очередь, это личностное развитие, возможный карьерный рост, перспективы на будущее.

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

Ю: Возможно способствует, если курс связан с непосредственной практической деятельностью, с непосредственной группой клиентов, с которой той или иной специалист работает, то есть имеется ввиду, если специалист работает с детьми, то он должен направляться на курсы повышения квалификации непосредственно на тот курс, который даст тебе новые знания по данной категории, т.е. дети, если специалист работает с лицами с ОВЗ, то значит курс должен соответствовать тоже такому же критерию. Как показывает реальность, не всегда специалист прослушивает нужную и полезную для своей практической деятельности информацию на курсе.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

Ю: Конечно же важно. Важно ощущать свою «нужность», «пригодность», «пользу» в той деятельности, сфере, в которой ты работаешь. Важно не только, как сам человек к этому относится, но и как коллеги, руководство оценивают твою работу, как это поощряется. И это напрямую

влияет на профессиональную деятельность, то есть, когда специалист понимает, что его ценят, испытывают в нем необходимость, то и на работу ты идешь с удовольствием, с желанием прилагать усилия, стремиться к чему-то большему.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

Ю: К сожалению, не могу сказать об этом ничего. Обычно, здесь ситуация выглядит следующим образом: предлагается пройти курс дополнительного образования и список желающих, как таковая мотивация со стороны руководства отсутствует.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

Ю: Меня лично как специалиста побуждает интерес к познанию чего-то нового, ведь, как говорится: «знание-сила». Я считаю, что новые знания пригодятся мне на практике, если не на нынешней работе, то возможно когда-то потом, и так же это расширяет мой кругозор. В социальной сфере приходится общаться с коллегами, которые работают с разными категориями клиентов, поэтому здесь всегда важно и нужно понимать, о чем может говорить твой коллега.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

Ю: Наверно у каждого они свои. Все зависит от личности. Для кого-то это желание добиваться чего-то большего, не останавливаться на достигнутом, для кого-то возможно, кому-то что-то доказать... Даже не знаю, что здесь может играть роль....

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

Ю: Ну скорее да, чем нет. Все-таки все зависит от так называемого внутреннего «побудителя». Если мне это нужно, я буду это делать, этим заниматься, если мне это не нужно, то вряд ли кто-то может повлиять на ход

моих действий....

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

Ю: Да, скорее она играет важную роль. Здесь большую роль играет талант управления руководителя организации. Руководство должно мотивировать сотрудника повышать квалификацию, проявлять заинтересованность в человеке как в квалифицированном специалисте, поощрять.

И: Что важнее организационная культура организация или организационный уровень личности?

Ю: Наверно чтобы добиться качественной работы, положительных результатов в работе, важны оба фактора, и заинтересованность должна исходить от обеих сторон, как от организации, так и от личности специалиста, и если и руководство и специалисты смотрят и идут в одну сторону, знают и понимают, ради чего работают, ради чего повышают свой профессиональный уровень, то деятельность организации будет приносить лишь плоды, нежели разногласия.

И: Большое спасибо, Вы очень помогли.

Транскрипт интервью № 5

Мужчина (С) – специалист Аппарата Уполномоченного по правам ребенка в Свердловской области – опыт работы в сфере 7 лет – возраст 29 лет.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании

и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе. Кем Вы работаете?

С: Я являюсь государственным гражданским служащим, с 2017 года работаю в сфере защиты прав несовершеннолетних. Начало моего профессионального пути началось с районного отдела опеки и попечительства, с должности специалиста первой категории, до должности главного специалиста в государственной организации регионального уровня.

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

С: Моей основной целью было поступление на государственную гражданскую службу. После долгих поисков работы после окончания обучения в университете я позвонил в одно из районных управлений социальной политики, где уже работал мой одногруппник, с целью узнать о наличии свободных вакансий. После телефонного разговора мне была назначена встреча, на которой было предложено трудоустроиться в данную организацию. Моя профессия привлекает меня своей стабильностью, востребованностью и самое главное предметом деятельности, который доставляет мне удовольствие и позволяет постоянно развиваться, как в личностном плане, так и в профессиональном.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

С: На самом деле, как я уже указал выше, я долго искал работу после окончания университета, и я не думал, что попаду в социальную сферу, т.к. больше всего мне хотелось трудоустроиться в администрацию города и заниматься вопросами местного самоуправления, благоустройства и развития города, к тому же тема моей выпускной работы как раз касалась вопросов реализации муниципальных программ. Но волею судьбы мне удалось устроиться на работу в управление социальной политики, которое сыграло важную роль в моем профессиональном становлении.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

С: В 2016 году я завершил обучение в Уральском федеральном университете УрФУ по направлению подготовки «государственное и муниципальное управление». За период окончания обучения я четыре раза проходил подготовку на курсах повышения квалификации, последние курсы были окончены в декабре 2022 года. Курсы были организованы в дистанционном формате на базе Московского государственного психолого-педагогического университета.

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

С: Да, я считаю, что сотрудникам социальной сферы требуется постоянное обучение в том или ином формате, однако важно, чтобы программы дообразования были выстроены в удобном формате, и затрагивали актуальные темы, а не наработки преподавателей пяти и более летней давности.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

С: Я считаю, что основные направления дополнительно профессионального образования для сотрудников социальной сферы должны быть вопросы юриспруденции и психологии. На мой взгляд вопросы психологии в общем образовательном курсе должны занимать более 70% от объема информации.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

С: Полагаю, что нужен смешанный формат обучения, например лекционный материал необходимо давать дистанционно и размещать видеоматериалы лекций на информационных площадках для того, чтобы специалисты в свободное от работы время могли изучить материал. Но очень важным является возможность личных встреч и живого общения

с преподавателями и другими обучающимися на семинарах и каких-то возможных супервизиях.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

С: Безусловно нужно, т.к. мы живем в динамично развивающемся мире и нужно всегда быть в тренде. Знания, полученные специалистом даже год назад, могут быть совершенно не актуальными на сегодняшний день. Например, сейчас очень востребованы стали психологи, как для детей, так и для взрослых, в частности психологи, которые могут оказать экстренную помощь беженцам, или людям, пострадавшим от стихийных бедствий. Нужно постоянно развиваться и совершенствоваться.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

С: На содержательную часть и очень важно чтобы была обратная связь, в частности возможность ознакомиться с реальными отзывами, тех кто прошел обучение.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

С: Считаю, что тут влияют несколько факторов, это: 1. Загруженность на работе и необходимость решать бытовые вопросы; 2. Финансовая составляющая, т.к. большая часть специалистов в социальной сфере не имеют высоких доходов и тратить деньги на обучение для многих является непозволительной роскошью; 3. Отсутствие удобных форматов обучения, в том числе позволяющих обучаться, не отрываясь от работы.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

С: Думаю, что возможность развития, но все зависит от качества образовательной программы. К сожалению, чаще всего программы выстроены лишь бы для получения «корочки».

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

С: Считаю, что все зависит от специалиста. Я знаю немало людей, которые постоянно где-то обучаются, однако применить полученные знания на практике не могут. И наоборот люди, которые проходят обучение раз в два-три года, являются более опытными, профессиональными. Тут все зависит от человека и качества программы дообразования. Лично на протяжении месяца обучался по программе, которая не дала ничего нового и актуального.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

С: Очень важно, это дает нереальную уверенность в себе и чувство удовлетворения и осознания, что ты на верном пути и занимаешься своим делом.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

С: Затрудняюсь ответить на данный вопрос, т.к. все происходит в соответствии с планом и графиком.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

С: Дополнительное обучение происходит в соответствии с графиком, и мне как госслужащему необходимо его пройти. Если бы был выбор, большую часть курсов я бы не стал изучать.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

С: Потребность в самореализации и стремление двигаться дальше.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

С: На 90% мотивация у всех одинаковая.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

С: Полагаю, что да. Если в организации есть определенные требования и признанные традиции, принимаются какие-то индивидуальные маршруты развития специалистов, то это, безусловно, влияет на человека и в определённой степени мотивирует.

И: Что важнее организационная культура организации или организационный уровень личности?

С: На мой взгляд, важнее организационная культура организации, т.к. в подавляющем большинстве людям необходим определенный импульс и мотивация.

И: Большое спасибо, Вы очень помогли.

Транскрипт интервью № 6

Женщина (М) – специалист Комплексного центра социального обслуживания населения Чкаловского района г. Екатеринбурга – 32 года.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе. Кем Вы работаете?

М: Меня зовут М., я специалист по социальной работе КЦСОН Чкаловского района г. Екатеринбурга.

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

М: Мне с детства хотелось помогать людям. Профессия привлекла меня тем, что я могу сделать хоть что-то приятное людям, как-то помочь тем, кто в этом нуждается.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

М: Мое желание сделать людей, которые оказались в трудной жизненной ситуации, немного счастливее. Мне нравится помогать людям, особенно малообеспеченным, показывая, что они не одни.

И: Какое у вас образование и когда вы в последний раз повышали свою квалификацию?

М: У меня высшее образование в области финансов. В 2021 году я проходила переподготовку по направлению «Социальная работа».

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

М: Я думаю, что необходимо. Человек, который приходит работать в социальную сферу, должен понимать, как работать с людьми, которые нуждаются в помощи. Периодически необходимо повышать квалификацию, осваивать новые навыки для того, чтобы знать, как эффективно решать проблемы и ситуации, с которыми ты сталкиваешься в работе.

И: По вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы?

М: Я бы вот лично обратила внимание на психологию, потому что в работе ты взаимодействуешь с разными категориями граждан, и к каждому нужно найти свой подход.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортная?

М: Конечно, наиболее эффективна очная или очно-заочная форма обучения. Но я считаю, что стоит обратить внимание на дистанционный формат обучения, потому что человек может обучаться находясь там, где ему комфортно и удобно. Но очная форма тоже должна присутствовать, потому

что иногда есть потребность лично взаимодействовать с преподавателем, задавать вопрос, например.

И: Как вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

М: Я думаю, что развиваться нужно всегда, потому что у нас технологии не стоят на месте, также и в любой сфере, в той же социальной все как бы идёт вперёд, улучшается и меняется, поэтому я думаю, что повышать уровень образования нужно.

И: На что вы обратите внимание при выборе тренинга, программы дополнительного профессионального образования?

М: В первую очередь я обращаю внимание на стоимость обучения, потому что сейчас не всегда предоставляется возможность обучиться бесплатно. Также очень важным считаю рейтинг образовательного учреждения, мне важно получить реальные отзывы людей и рекомендации от знакомых, коллег, руководителей. Еще лично я бы отдала предпочтение конкретности возможности получить дополнительное образование чем просто пройти курсы.

И: Как вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования, что их останавливает и нужно ли всем учиться?

М: Обучаться нужно всем специалистам независимо от возраста. Конечно, молодым специалистам намного проще пойти на этот шаг: у них больше энергии, сил, энтузиазма, а также чаще они больше располагают свободным временем. Ну и мышление у них другое совсем. Старшее поколение как правило не особо горит желанием переобучаться, особенно специалисты, которым лишь бы до пенсии доработать. Также кто-то придерживается позиции, что достаточно одного диплома за всю жизнь, в остальном главное опыт и стаж. Стандарты сейчас постоянно меняются, вносятся изменения в законодательство, следовательно, знания необходимо обновлять, пускай у специалиста и опыт большой.

И: По вашему мнению, в чем преимущество получения дополнительного образования?

М: Преимущество в том, что ты будешь более осведомлён в интересующих тебя вопросах, касающихся твоего направления в работе. Хороший специалист должен знать свою работу вдоль и поперек.

И: Как вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей, в чем это выразится?

М: Я думаю, что да, с повышением квалификации непременно качество работы повысится, потому что человек, имеющие необходимые знания и навыки намного быстрее решит проблему, он сразу поймет суть проблемы и найдет несколько вариантов ее решения. Процесс пойдет быстрее, услуга будет оказана в короткий срок и качественно.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

М: Я думаю, что это важно, и хочется верить, что каждый ощущает это. Чувство самореализации придает уверенности, а когда специалист уверен в том, что он делает, то это отражается на результате его работы. Такому человеку хочется доверять. Я точно могу сказать, что на мою деятельность это влияет. Когда я стала более опытной и научилась быстрее реагировать на проблемы и в короткие сроки их решать, видеть положительный результат своих трудов, я почувствовала себя на своем месте, почувствовала внутреннее удовлетворение в профессиональном плане.

И: Какие методы мотивации ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

М: Лично я использования каких-либо методов не замечала. Если от Министерства поступает информация о том, что надо пройти какой-то курс, то ты либо проходишь, либо увольняешься, потому что без этого тебя не допустят к работе. Но несмотря на все это, я всегда готова пойти учиться, потому что это мое личное желание, а не потому, что я боюсь потерять работу. Мне это самой интересно. Я хочу реализовывать себя, чувствовать себя вот

более осведомлённой, узнавать что-то новое, лучше разбираться в вопросах своей деятельности, как бы чтобы не сидеть просто так, сложа руки.

И: По вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

М: Желание улучшить качество своей жизни, получать хорошую зарплату, двигаться по карьерной лестнице, быть полезным людям.

И: На ваш взгляд, индивидуальная или мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

М: Да, я думаю, у каждого это индивидуально. Кто-то просто, может, любит учиться, и не представляет без этого свою жизнь, а кто-то идет на этот шаг только ради повышения по карьерной лестнице.

И: Как вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного образования?

М: Раньше я не предавала этому значение, но сейчас понимаю, что нужна. У нас ее просто нет. Многие даже не понимают что это и зачем это нужно, никто не заинтересован в ее развитии.

И: Что важнее организационная культура организации или организационный уровень личности?

М: Важнее, конечно, личности, потому что может быть такая же ситуация как в моей организации, т.е. полное отсутствие организационной культуры. Тогда все зависит только от самого специалиста.

И: Большое спасибо, Вы очень помогли.

Транскрипт интервью № 7

Женщина (Е) – специалист Отделения социального фонда по Свердловской области – 38 лет.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе.

Е: Меня зовут Е, мне 38 лет. Я замужем, у меня 2 детей. Я работаю главным специалистом в Отделе прямых выплат. Раньше моя деятельность относилась в Фонду социального страхования, но после реорганизации мы объединились с Пенсионным фондом. Теперь я работаю в Отделении социального фонда, занимаюсь назначением пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет.

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

Е: Я получила высшее образование по специальности, смежной с социальной работой, поэтому решила работать фонде. Затем я закончила магистратуру по специальности «Социальная работа». Меня привлекает социальная сфера, а также мне нравится коллектив, с которым я работаю.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

Е: Мне показалась интересной работа, задачи отдела, в котором я работаю. Мы оказываем помощь людям, считаем и назначаем больничные и иные виды пособий, а также переводим их на выплату.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

Е: У меня высшее образование по специальности «Социология». Также в 2019 году я прошла курсы повышения квалификации по направлениям «Русский язык» и «Противодействие коррупции».

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

Е: Да, это необходимо, так как вносится очень много корректив, много

изменений, новшеств в законодательные акты, в связи с чем появляются различные нюансы, которые необходимо учитывать в работе. Обстановка в обществе также меняется. Именно социальная сфера чаще всего подвергается изменениям, особенно начиная с 2020 года, каждый год что-то меняется и обновляется. Например, если говорить про мое направление, то с 2021 года Свердловская область полностью перешла на прямые выплаты, что отразилось на порядке назначения выплат.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

Е: Мне кажется необходимо обратить внимание на управление для государственных служащих и юриспруденцию, особенно если деятельность основана на множестве нормативно-правовых актах.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

Е: Лично для себя я считаю комфортной и эффективной ту форму обучения, где есть возможность обучаться онлайн и встречаться в группами в вечернее время либо в выходной день. Скорее всего в наше время самой удачной формой будет заочное либо вечернее обучение.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

Е: Несомненно. Учиться никогда не поздно и каждый хороший специалист всегда стремится к этому. Образование двигатель прогресса, поэтому стремление к обучению должно присутствовать всегда.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

Е: Я обращаю внимание на программу курса, теоретическую часть, которую буду изучать, ну и конечно же на то, как я смогу применить полученные знания в своей сфере деятельности. Также скорее всего обращаю

внимание на преподавательский состав, кто будет преподавать, их опыт работы и квалификацию.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

Е: Нехватка времени? На работе в большинстве случаев ставят глобальные задачи, на которые нужно тратить не только рабочее, но и личное время, а у многих еще семьи и дети дома, которым тоже важно уделять время. Также не всем хватает финансов, а образование чаще всего платное, что тоже является преградой на пути к его получению. Исключение только если это целевое направление.

И: По вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

Е: Это плюс в свою личную копилку знаний. Также то, что ты узнаешь, если это что-то новое и полезное, то в дальнейшем ты применишь в своей работе либо в своей жизни. Помимо всего прочего это всегда встреча с новыми людьми. Образование также даёт, ну как бы, так сказать, немного отвлекающий манёвр, то есть выход из зоны комфорта или привычности, когда у тебя там дом, работа, семья. Здесь будет немножко другое, то есть направлено именно на себя, на своё саморазвитие. То есть ну вот, это тоже некий плюс, потому что ты меняешь обстановку у тебя новый круг общения, получают новые задачи, которые ты ставишь в первую очередь сам перед собой.

И Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

Е: Ну смотря какие задачи ты ставишь перед вот этим повышением квалификации или перед этими курсами, то есть если они напрямую совпадают с твоими должностными обязанностями, то как ты их применишь. Да, способствует, потому что это в том числе ну не знаю, ты узнаешь что-то

новое, что будет применено непосредственно в твоей работе, может, ты ещё что-то для себя в процессе обучения откроешь, чему ты обучишься, как с технической точки зрения это возможно, также ты узнаешь как минимизировать рабочий процесс, то есть все, то есть ты при помощи своих знаний принесёшь что-то в новое в работу, что позволит сократить какие-то задачи, время на их выполнение. Я думаю, вот в таком ключе это может проявиться. Также это позволит углубить знания рабочих вопросов, то есть ты можешь взглянуть на них с новой точки зрения, преподнести новый способ решения, тем самым ты можешь оптимизировать рабочий процесс.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

Е: Самореализация для меня одна из составляющих, наверное, всей нашей, ну, в том числе профессиональной жизни. Человек должен быть самореализован, потому что от этого он получает удовлетворение. Если он на своем месте, то это выражается в хороших результаты на работе, если ты работаешь и состоялся как в своей профессии, так и как личность то да, это только плюсы. Самореализация — вот это чувство у меня, наверное, сейчас процентов на 85 от рабочего функционала, которым я занимаюсь.

Это влияет на то, как я хорошо делаю свою работу, я знаю эту работу, я владею знаниями по ней, что позволяет мне эффективно работать, консультировать людей и давать конечный результат.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

Е: Как правило, это возможность профессионального роста: новая должность либо новый функционал, который также в дальнейшем может дать возможность к повышению либо внутри отдела, либо вообще переход в другой отдел на другую должность.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

Е: В 2019 году прохождение повышения квалификации было плановым мероприятием, то есть оно было запланировано отделом кадров, но от него я ощутила только плюсы, и если бы мне еще раз предложили пройти повышение квалификации в том же формате, то да, я бы согласилась, так как хочу получить в дальнейшем какие-то новые знания.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

Е: Любовь к профессии может заставить, любовь к успеху, к самосовершенствованию, наверное, да.

Желание получить новую должность, освоить новый функционал, ну и желание, наверное, получить денежное вознаграждение.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

Е: Скорее нет, чем да. Конечно, каждый сам для себя решает, когда ему учиться и надо ли ему это, но на работе, если тебе скажут идти учиться, ты как правило идешь на это, потому что это стоит в плане, а его надо выполнить во что бы то ни стало. Но в тоже время кто-то пытается как бы себя улучшить, расширить область знаний, поэтому идет дальше учиться, тогда это только его индивидуальная мотивация к дальнейшему успеху и росту в карьере.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

Е: Да, важна, потому что это даст стимул к личному развитию, даст в том числе и то место, где ты работаешь, если организация сама постоянно динамично движется вперед, там происходит изменение на глобальных каких-то уровнях, то это будет тебя точно также подстегивать и стимулировать лично тебя к твоему дальнейшему росту либо ты затухнешь, либо ты пойдешь дальше, но если в организации будет стагнирование, то никакого стимула не будет вообще. Я считаю, что организация должна в том числе тоже двигаться и изменяться, развиваться во всех отношениях в организационных,

функциональных, технических, ну и финансовых сторонах. Только это даст личную заинтересованность сотрудников расти, в том числе профессионально, с получением образования.

И: Что важнее организационная культура организация или организационный уровень личности?

Е: Ну, с моей точки зрения, важнее то, что внутри тебя, потому что ты всегда волен выбирать, работать в этой организации либо не работать, и вот как ты организован то ты и увидишь в своей работе. Заимев новые знания, можно и организацию улучшить.

И: Большое спасибо, Вы нам очень помогли.

Транскрипт интервью № 7

Женщина (Е) – специалист Отделения социального фонда по Свердловской области – 40 лет.

И: Здравствуйте! Меня зовут Пьянникова Валерия, я студентка 2-го курса кафедры «Социальная работа» Департамента политологии и социологии УрФУ им. Б. Н. Ельцина. Провожу исследование, посвященное мотивации сотрудников социальной сферы к получению дополнительного профессионального образования. Прошу Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы. Расскажите о своей профессии и о себе.

Е: Меня зовут Е., мне 40 лет, замужем, есть дочь. Я работаю ведущим специалистом в Отделе прямых выплат Социального фонда. Я занимаюсь назначением пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет.

И: Почему Вы выбрали эту профессию? Чем Вас привлекает Ваша профессия?

Е: Выбрала данную профессию, потому что «пошла по стопам» своей мамы. Когда-то она работала в Отделении Пенсионного фонда, а сейчас

находится на пенсии. Моя работа привлекает меня возможностью общаться с людьми и чувствовать себя полезной для общества.

И: Что повлияло на Ваш выбор работать в социальной сфере?

Е: Как я уже сказала ранее, моя мама, которая занималась назначением пенсий.

И: Какое у Вас образование? Когда в последний раз Вы повышали свою квалификацию?

Е: По образованию я социолог. Закончила специалитет в 2004 году. Последний раз повышала квалификацию в 2021 году в части русского языка и информационных технологий по работе.

И: На Ваш взгляд, необходимо ли в современных реалиях сотруднику социальной сферы получать дополнительное образование?

Е: Думаю, что необходимо. Завтра может измениться законодательство, а ты уже не сможешь занимать должность даже несмотря на многолетний опыт. Моя знакомая когда-то работала в органах внутренних дел, она закончила только техникум много лет назад, но спустя какое-то время начала учиться в университете. Она занимала хорошую должность у себя в отделе. В один день у них там что-то поменялось в требованиях к этой должности, и ей пришлось перейти на более низкую. Только когда она получила диплом о высшем образовании, она смогла восстановиться обратно.

И: По Вашему мнению, на какие направления подготовки стоит обратить внимание сотруднику социальной сферы в случае необходимости и желания получения дополнительного профессионального образования?

Е: На те направления, которые напрямую связаны с узкой спецификой работы. Если я работаю в социальной сфере, то мне не помешало бы освоить специальность «Социальная работа». Также я работаю с программами, значит мне стоит обратить внимание на направления, связанные с информационными технологиями.

И: Как Вы считаете, какая форма обучения наиболее эффективна для освоения образовательной программы, а какая наиболее комфортна?

Е: Всё зависит от того, каким образом человек лучше усваивает информацию. Для меня более эффективна очная форма обучения – с присутствием преподавателя и возможностью получать обратную связь. Комфортная – заочная, правда тут придется пожертвовать эффективностью.

И: Как Вы считаете, если специалист уже имеет достаточную квалификацию, нужно ли ему дальше развиваться?

Е: Да, особенно если планируешь в будущем дойти до руководящей должности, чтобы быть всесторонне развитым и компетентным, для того, чтобы твои подчиненные могли получить ответы на все их вопросы касаясь работы, а если не планируешь быть руководителем, то хотя бы просто для себя, для саморазвития и подстраховки. Вдруг встанет вопрос о сокращении, а у тебя есть преимущество в виде диплома.

И: На что Вы обратите внимание при выборе тренинга/курса/программы дополнительного профессионального образования?

Е: На отзывы тех, кто уже отучился, на наличие лицензии государственного образца, на длительность прохождения курса.

И: Как Вы думаете, почему не все сотрудники готовы к получению дополнительного образования? Что их останавливает? Нужно ли учиться всем?

Е: Кому-то сложно найти дополнительное время, кто-то не заинтересован в своей работе и, как следствие, в совершенствовании своих навыков, а для кого-то лень – камень преткновения.

И: По Вашему мнению, в чем преимущества получения дополнительного образования?

Е: В возможности стать более эффективным в своей профессии, не получая в полной мере актуальной информации по своему направлению деятельности и смежным направлениям, сложно добиться успеха в том, что ты делаешь.

И: Как Вы считаете, способствует ли повышение квалификации улучшению качества выполнения должностных обязанностей? В чем это выражается?

Е: Однозначно – способствует. Новая, а главное, актуальная информация делает вас более эффективным специалистом. Бывают такие нестандартные ситуации на работе, которые никто не может решить какую-то неожиданно возникшую проблему, либо единственный человек, который в этом разбирается, отсутствует. Если будет больше специалистов, которые часто учатся и повышают квалификацию, таких ситуаций не возникнет.

И: Важно ли чувствовать себя самореализованным? Испытываете ли Вы это чувство? Как оно влияет на Вашу профессиональную деятельность?

Е: Да, для меня это важно. И то, что я испытываю чувство самореализации, мотивирует меня на то, чтобы работать активно и делиться своим опытом с коллегами.

И: Какие методы внутренней и внешней мотивации Ваше руководство использует для стимулирования специалистов к обучению?

Е: В основном устное поощрение на общих собраниях. Также могут выдать премию.

И: Что Вас побудило/побуждает получить дополнительное профессиональное образование?

Е: Желание достичь большего профессионального успеха, что невозможно без постоянного развития.

И: По Вашему мнению, какие внутренние факторы влияют на стремление специалиста развиваться?

Е: Думаю, что чаще всего, это финансовая мотивация и возможность продвижения по карьерной лестнице.

И: На Ваш взгляд, индивидуальная ли мотивация специалиста при его выборе получать дополнительное образование?

Е: Считаю, что индивидуальна. Все мы преследуем свои цели и интересы в этой жизни, и это также касается работы.

И: Как Вы думаете, важна ли организационная культура для формирования внутренней мотивации специалиста к получению дополнительного профессионального образования?

Е: Да, важна. При формировании такой культуры в организации для специалиста получение дополнительного образования будет считаться обязательной нормой, он не будет думать о том, как «откосить». Плюс примеры перед глазами в виде коллег будут способствовать его обучению.

И: Что важнее организационная культура организация или организационный уровень личности?

Е: Желательно, чтобы оба эти фактора совпадали. Сложно отдать предпочтение чему-то одному. Мне кажется, что у нас мало где развита организационная культура, особенно в государственных учреждениях. Тогда тут хотя бы специалист должен быть самоорганизован.

И: Большое спасибо, Вы нам очень помогли.