

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»**

Виконала: магістрантка 2-го курсу, групи
8.2318-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
А.К. Штефан

Керівник: доцент кафедри соціальної філософії
та управління,
к.філос.н. Широбокова О. О.

Рецензент: доцент кафедри соціальної філософії
та управління,
доцент, к.філос.н. Маліновська О. С.

Запоріжжя – 2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
« _____ » _____ 2020 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Штефан Анні Костянтинівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Мотиваційні чинники працевлаштування студентів спеціальності «Соціальна робота»

керівник роботи Широбокова Ольга Олександрівна, к.філос.н.,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом ЗНУ від «29» травня 2019 року № 803-с

2. Строк подання студентом роботи 27 грудня 2019 року

3. Вихідні дані до роботи Стахів О. Оцінка мотивації праці персоналу. Київ : КНУ, 2010. 200 с.; Лукашевич Н., Мигович І. Соціальна робота в Україні. Теоретико-методичні засади : навч. посіб. Київ : МАУП, 2001. 150 с.; Колота М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2012. 300 с.; Гиппенрейрет Ю. Психология мотиваций и эмоций. Одесса : ЧеРо, 2016. 752 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Ознайомитись з історією дослідження мотивації до праці соціальних працівників. 2. Вточнити основні поняття дослідження: «соціальна робота», «технології соціальної роботи», «студент», «соціальний працівник», «мотивація». 3. Визначити принципи та методи дослідження мотиваційних чинників працевлаштування соціальних працівників. 4. Обґрунтувати сутність, принципи, форми мотивації та демотивації. 5. Проаналізувати ігрові технології та ціннісні орієнтації працевлаштування соціальних працівників. 6. Ознайомитись з методиками визначеності ціннісних орієнтацій та направлення мотивації соціальних працівників. 7. Проаналізувати стан вмотивованості студентів та випускників спеціальності «соціальна робота». 8. Обґрунтувати рекомендації щодо ефективної системи мотивації.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Широбокова О. О., доцент кафедри соціальної філософії та управління	29.05.2019	29.05.2019
Розділ 2	Широбокова О. О., доцент кафедри соціальної філософії та управління	25.06.2019	25.06.2019
Розділ 3	Широбокова О. О., доцент кафедри соціальної філософії та управління	24.09.2019	24.09.2019

7. Дата видачі завдання 29 травня 2019 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень 2019	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2019	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2019	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень 2019	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень 2019	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень 2019	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2019	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Грудень 2019	<i>виконано</i>

Студент А.К. Штефан

Керівник роботи О.О. Широбокова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер О.С. Маліновська

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 91 сторінки, 79 позицій у списку літератури, 4 додатків.

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СТУДЕНТ, «СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, МОТИВАЦІЯ, ДЕМОТИВАЦІЯ, ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ, ГРА, ТРЕНІНГ

Мета дослідження: сформулювати практичні поради щодо підвищення мотивації до працевлаштування студентів спеціальності «Соціальна робота».

Об'єкт дослідження: студенти освітнього рівня «бакалавр» спеціальності «Соціальна робота» факультету соціології та управління Запорізького національного університету.

Предмет дослідження: технології соціальної роботи щодо розвитку мотивації студентів спеціальності «Соціальна робота»

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний, аналіз статистичних даних.

Новизна дослідження полягає в дослідженні не апробованих технологій соціальної роботи щодо підвищення мотивації та впровадженні їх в освітній процес.

Гіпотеза: при проведенні різних видів просвітницьких заходів під час навчання зростає рівень мотивації до практичної діяльності соціального працівника.

Висновки: 1. На сьогоднішній день ми спостерігаємо тенденцію до знецінення вищої фахової освіти.

2. Головним демотиватором вступу до магістратури та роботи за фахом є нерозуміння практичної діяльності соціального працівника.

3. Для підвищення мотивації студентів спеціальності «Соціальна робота» слід розширювати курси з практичною направленістю та впроваджувати інноваційні технології в освіту.

SUMMARY

Diploma thesis consists of 91 pages, 79 literature sources, 4 annexes.

SOCIAL WORK, SOCIAL WORK TECHNOLOGIES, STUDENT, SOCIAL WORKER, MOTIVATION, DEMOTIVATION, INTERACTIVE TECHNOLOGIES, GAME, TRAINING

Research purpose is to form practical tips on increasing the motivation for students' employment of the "Social work" specialty.

Research object is the students of the Bachelor educational level of "Social work" specialty of the Faculty of Sociology and Public Administration, Zaporizhzhya National University.

Research subject is the social work technologies concerning the motivation development of the students of "Social work" specialty.

Research methods are analysis, synthesis, induction, deduction, structural and functional, statistical data analysis.

Research novelty lies in investigation of the non-tested social work technologies aimed at the motivation increase and their implementation into the educational process.

Research hypothesis is that conducting different types of educational activities during training increases the social worker's level of motivation for the practical activity.

Conclusions: 1. Nowadays, we can see a tendency of the higher professional education's depreciation.

2. The main demotivator of obtaining the master's degree and working by profession is misunderstanding of the social worker's practical activity.

3. It is necessary to propagate courses having practical focus and to introduce innovative technologies in education in order to increase motivation of the students of the "Social work" specialty.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ІСТОРИКО – МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА».....	9
1.1. Історія дослідження мотивації до праці та місце соціальної роботи в ній.....	9
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «технології соціальної роботи», «соціальний працівник», «мотивація»	24
1.3. Принципи та методи дослідження мотиваційних чинників працевлаштування випускників соціальної роботи	32
РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»	41
2.1. Сутність, принципи та форми мотивації соціальних працівників	41
2.2. Ігрові технології як спосіб активізації та розвитку ціннісних орієнтацій сучасної студентської молоді	47
2.3. Методики визначеності ціннісної направленості та вмотивування Студентів спеціальності «Соціальна робота».....	56
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»	64
3.1. Аналіз вмотивованості студентів та випускників спеціальності «соціальна робота» Запорізького національного університету	64
3.2. Рекомендації щодо шляхів впровадження ефективної системи мотивації студентів спеціальності «Соціальна робота»	75
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	86
ДОДАТКИ	92

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає в тому, що сучасна Україна намагається наблизитись до високоякісної європейської моделі соціальної роботи.

На сьогоднішній час у країнах Європи та США набула неабиякого розвитку соціальна робота. Сьогочасні соціальні трансформації обумовлюють потребу в фахівцях, які вміють системно розглядати непостійні соціально – економічні напрямки, приймати і реалізовувати екстраординарні рішення в умовах суперечливих вимог.

Тому найважливішим завданням вищої школи стає підготовка професійно компетентного фахівця.

Відповідно, для надання професійних послуг працівник повинен бути професіоналом свого діла. Виходячи із професіоналізму соціальний працівник повинен бути компетентним, тобто здатним професійно виконувати свої обов'язки. Перед професійним зростановищенням спеціаліст повинен перш за все відповідати компетенціям соціальної установи, в якій він планує кар'єру.

Нинішня структура соціального забезпечення населення, незважаючи на накопичений позитивний досвід не задовольняє повною мірою зростаючим до неї вимогам, такий становище частково пояснюється недостатньою розробленістю її теоретико-методологічних підстав, невиявлених структури вимог до особистості саме соціального працівника і її професійного зростановищення; підготовка соціальних працівників як професіоналів передбачає розвиток її професійної свідомості, особистісних якостей, готовності до професійної діяльності, професійної рефлексії.

Ефективність роботи можна визначити за допомогою критерію мотивації. Мотивацію слід розглядати ще у студентські часи, коли її можливо розвинути.

В сучасному інформаційному просторі розширюються соціальні можливості, в тому числі, евристичні, для використання гри як способу, з

одного боку, пізнання, осягнення світу, в якому живе людина, а з іншого – інтелектуального, творчого розвитку її сутнісних сил.

Нові технології виховання і освіти повинні будуватися на пріоритетному значенні ігрового методу навчання. Гра подобається людям і мотивує.

Явище гри упрововж тисячоліть постійно притягував до себе увагу філософів.

Основні праці дослідників сфери мотивації соціальних працівників показують лише деякі сторони процесу мотивацію, а тому є потреба у подальшій розробці.

Мотивацію до праці почали вивчати ще у стародавні часи, на сьогодні відомі як зарубіжні так і вітчизняні науковці, які досліджували дане питання.

В. Бондарь, Р. Давт, Г. Осовска розкривають зміст мотивації працівників великих підприємств. Питання мотивації та результативності праці персоналу підприємства широко висвітлено у роботі С. Дуда, вплив мотиваційних чинників на результативність праці розглянуто у працях Н.Заарна та М.Кліменко, К. Ковальська надала визначення новим підходам до мотивування, роботи В. Літінської окреслюють можливість кар'єрного зросту при належній мотивації.

Проблемна ситуація викладена в тому, що оптимізація розвитку і поширенню соціальної роботи як професійної діяльності визначається також тим фактом, що у сучасних глобалізаційних умовах студенти втрачають мотивацію до працевлаштування за спеціальністю та й загалом отримання освіти, яка стає одним із чинників успішної та ефективності роботи та результатів роботи соціального працівника.

Об'єкт дослідження: студенти освітнього рівня «бакалавр» спеціальності «соціальна робота» факультету соціології та управління Запорізького національного університету.

Предмет дослідження: технології соціальної роботи щодо розвитку мотивації студентів спеціальності «соціальна робота».

Мета дослідження: сформулювати практичні поради щодо підвищення мотивації до працевлаштування студентів спеціальності «соціальна робота».

Завдання:

- ознайомитись з історією дослідження мотивації до праці соціальних працівників;
- вточнити основні поняття дослідження: «соціальна робота», «технології соціальної роботи», «студент», «соціальний працівник», «мотивація», «демотивація»;
- визначити принципи та методи дослідження мотиваційних чинників працевлаштування соціальних працівників;
- обґрунтувати сутність, принципи, форми мотивації та демотивації;
- проаналізувати ігрові технології та ціннісні орієнтації працевлаштування соціальних працівників;
- ознайомитись з методиками визначеності ціннісних орієнтацій та направлення мотивації соціальних працівників;
- проаналізувати становище вмотивованості студентів та випускників спеціальності «соціальна робота»;
- обґрунтувати рекомендації щодо ефективної системи мотивації.

Новизна роботи полягає в дослідженні нових, раніше не апробованих технологій соціальної роботи щодо підвищення мотивації та впровадженні їх в освітній процес.

Гіпотеза дослідження: при проведенні різних видів просвітницьких заходів під час навчання зростає рівень мотивації до практичної діяльності соціального працівника.

Кваліфікаційна робота магістра має усі наявні складові роботи, такі як вступ, три розділи, має загальні висновки, список літератури та додатки.

РОЗДІЛ 1
ІСТОРИКО – МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ
МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

1.1. Історія дослідження мотивації до праці та місце соціальної роботи в ній

Проблема спонукання людей до трудової діяльності ніколи не втрачала своєї актуальності, адже у всі часи праця була початком матеріальних і духовних цінностей. Так вже на етапах зародження суспільного виробництва були спроби не тільки пояснити поведінку людей, але й сприяти підвищенню мотивації до роботи.

З плином часу під різними назвами та з різних наукових позицій дослідники й практики почали вивчати те, що сьогодні позначано як «мотивація до праці», тобто різноманітні аспекти активізації, заохочення, стимулювання людини до роботи. Такі методи на практиці завжди були пов'язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами, релігією та культурою. Упродовж тривалого часу людство, намагаючись змінити поведінку людини, однак керувалося не науковими підходами, а методом «спроб і помилок».

Наприклад, найпершим із застосовуваних на практиці методів до трудової діяльності був метод «батога і пряника». При цьому «батоги» завжди був страх, голод, тілесне покарання, а «пряником» – певна матеріальна чи інший вид винагороди.

Вивчаючи питання мотивації до праці слід розглядати організацію та процеси управління в ній, аналіз дослідження управлінської діяльності дає можливість визначити її періодизацію, зокрема:

– V-IV тисяч років до н.е. у Єгипті, Греції з'являються піраміди, зрошувальні системи, все це свідчить про початок планування, контролю;

– після промислової революції кінця XVIII-початку XIX ст. Дж. Уотт створив паровий двигун, виникає машинне виробництво, А. Смітт досліджує поділ праці, А. Аркрайт складає фабричний кодекс, суворий розклад, штрафи за порушення, Є. Вітні розробляє систему допусків, виникає становищедартизація, Ш. Кулон рекомендує хронометраж;

– в 1800-1928 рр. Р. Оувен пропонує поліпшити умови праці, надавати відпочинок для працівників;

– в 1850 р. Ч. Беббідж створює обчислювальну машину, що допомогла визначити затрати робочого часу, працівників стали преміювати;

– XIX-початок XX ст. з виникненням великих промислових підприємств, дослідження набули нової популярності. В 1911 р. Ф. Тейлор розробив принципи наукового управління. Родина Гілбертів визначила метод стимулювання праці, нормування, досліджувала трудові мікроелементарні рухи. Виникає промислова психологія. Створюються діаграми роботи, порівнюються реальні результати та очікування;

– 1912-1931 рр. К. Емерсон пропонує 12 принципів продуктивності, серед яких: ціль, глузд, справедливість, норми, інструкції, становищедартизація та інші. Г. Фолрд пропонує диференціювати елементи виробництва. Ф. Харріц визначає доцільність розмірів замовлень (математична модель управління);

– 20-ті рр. XX ст. Фойоль виділяє шість головних функцій виробництва: технічна, комерція, фінанси, охорона, облік та адміністрування.

К. Одамеський розробив теорію побудови виробничих процесів, моделювання рішень, планування та проектування операцій. Е. Мейо починає досліджувати мотивацію до праці персоналу;

– 30-ті роки XX ст. винайдені методи вибірки, перевірки якості Л.Типпета сформував теорію вибіркової статистики;

– кінець Другої Світової війни – початок наукової технічної революції. Виникає лінійне програмування, автоматизація і поширення групових ліній,

визначення норм на кожну окрему виробничу операцію незалежно від галузі промисловості;

- середина XX ст. виникає теорія прийняття рішень, методи мережевого планування, управління запасами;

- 60 – 70-ті р. XX ст. – активне використання комп'ютерів, прогнозування, планування;

- 80-ті рр.: вчені Гарвардської школи бізнесу моделюють стратегії організації для конкурентної боротьби. Розвиваються концепції якості виробництва, всеосяжний контроль, Д. Юран запропонував автоматизацію;

- кінець XX ст.: Міжнародна організація стандартизації створила концепцію TQC – всеосяжне управління якістю. М. Хаммел моделює оновлення управлінських процесів та змін, виникають консалтингові фірми;

- початок XXI ст. – Міжнародна організація стандартизації просуває екологічний менеджмент, пропаганда зменшення забруднення, використання екологічних інструментів.

Варто зазначити, що всі теорії мотивації до трудової діяльності засновані на роботах стародавніх філософів. Так, древньогрецький філософ Демокрит визначив потребу як основну ведучу силу, що не лише призвела емоції в дію, а й визначила розум людини унікальним і дозволила опанувати мову. Інший філософ Сократ зазначав, що кожній людині притаманні потреби, мотиви та бажання [28, с. 9].

У свою чергу Аристотель підкреслював, що мотиви завжди пов'язані з метою, в якій представлений об'єкт, що відображається в людині як позитивне чи негативне явище [21, с. 26].

Погляди Аристотеля також поділяв Лукрецій, який уважав, що джерелами волі є бажання, які беруть початок з потреб [21, с. 49].

Отже, погляди на суть, зміст і походження мотивації людини до праці давніх філософів і мислителів упродовж століть неодноразово могли змінюватись. Однак спільним завжди залишалось те, що людина є унікальною

істотою, яка не має схожості з тваринами. Тільки розумна людина, наділена свідомістю, повністю володіє свободою дії та волею.

Мотиваційне джерело людської поведінки вбачалося виключно у розумі, свідомості та волі людини.

У другій половині XIX ст. Ч. Дарвін зробив перший вагомий крок на зустріч мотиваційному і поведінковому зближенню живих істот. Вчений довів, що людина з твариною має декілька загальних форм і проявів в поведінці (зокрема, потреби та інстинкти) [21, с. 122].

На початку XX ст. (20-ті роки) на зміну теорії інстинктів прийшла концепція, що заснована на характеристиці поведінки людини наявністю в ній біологічних потреб. Ця концепція в своїй основі має тезу про те, що як у тварин, так і у людей є загальні органічні потреби, які однаково впливають на їх поведінку.

Принципових відмінностей між категоріями «інстинкт» та «потреби» в цій концепції немає, за винятком того, що інстинкти є вродженими (тобто незмінними), а потреби спроможні з'являтися і змінюватися упродовж всього людського життя. Зокрема, в теорії біологічних потреб людини, у цей період, виникають два повністю новітніх напрямів стимулювання як еволюційного вчення Ч. Дарвіна, так і відкриттями І. Павлова.

Ці напрями мають назву поведінкової (біхевіористської) теорії мотивації та теорії вищої нервової діяльності відповідно.

Починаючи з 30-х років XX ст. з'являються і починають розвиватися спеціальні концепції мотивації щодо поведінки тільки людини. Однією із перших таких концепцій була теорія мотивації К. Левіна, автор розглядає діяльність людини як функцію особистості та навколишнього середовища. В цій теорії поряд із органічними потребами виділені й психогенні, які виникають в процесі виховання та навчання. Науковець увів поняття «квазіпотреб» і «намірів». Також дослідник запропонував суттєво важливу для психології мотивації досягнень диференціацію між формуванням мети та прагненням до цілі [26, с. 172].

Активізація дослідницької думки щодо мотивації трудової діяльності досягла свого піку із зародженням капіталізму. Так, класик англійської політичної економії Адам Сміт був одним з перших, хто вивчав цю проблему з економічних позицій. Його концепція «економічної людини» («*homo economicus*»), безперечно, формувалась під впливом спостереження науковця за дуже суворими реаліями тогочасної дійсності, коли життя звичайної людини було дуже важким. Саме за таких умов він писав «дослідження про природу і причини багатства народів». Дослідник, за умов коли більшість людей боролася за виживання, цілком виправданим зробив висновок про те, що «людина завжди, коли матиме подібну можливість, намагатиметься поліпшити свій економічний становище» [63].

Подальший розвиток теорій мотивації пов'язаний з факторами, що безпосередньо впливають не тільки на поведінку людини, але й та її трудову активність.

Такі теорії (зокрема, теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія К.Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга та теорія набутих потреб МакКлелланда) отримали загальну назву змістовних теорій мотивації. З метою усунення проблеми «загальних» і «другорядних» мотивів в цих теоріях дослідники вдаються до спроб в той чи інший спосіб класифікувати мотиви.

Так, праці представників гуманістичної течії в психології (А. Маслоу, Р.Олпорт, К. Роджерс та ін.) продемонстрували нове бачення мотивації, що засноване на баченні активної природи людини, яка відповідальна за своє життя та здатна впливати на нього, А. Маслоу запропонував класифікацію людських потреб, побудованих за ієрархічними групами [49].

Послідовність розташування цих груп потреб указує на порядок їх появи в процесі індивідуального розвитку, на розвиненість в цілому мотиваційної сфери людини. Згідно з цією теорією у людини з дня її народження з'являються послідовно та супроводжують особисте зростання такі класи потреб: фізіологічні, у безпеці, в належності та любові, в повазі та самоповазі,

пізнавальні та естетичні потреби, в самоактуалізації та реалізації власного потенціалу [18, с. 33].

Теорія ієрархії потреб надала можливість по – новому поглянути на розуміння того, що лежить в основі інтересів і дій людей. Однак, на думку багатьох вчених, вона не відповідає на головне питання щодо природи тих чи інших потреб, занадтоабсолютизує ідеї жорсткої ієрархічності та недостатньо враховує індивідуальні відмінності людини.

З теорією ієрархії потреб А. Маслоу має схожість «Теорії ERG» К. Альдерфера. Так, своє бачення автор побудував на класифікації та аналізі потреб. Він обґрунтував вплив потреб на поведінку робітників. Науковець запропонував три основні групи потреб: існування, зв'язку і зростановищення.

Однак, на відміну від теорії А. Маслоу, К. Альдерфер зазначає, що у людини немає ієрархічної будови потреб. На його думку пріоритетність тієї або іншої групи потреб можуть впливати різні зовнішні та внутрішні чинники. Ієрархія відображає рух як від нижнього рівня до верхнього, так і, навпаки, у зворотньому порядку [33, с. 32].

Варто зазначити, що з появою цих теорій, розпочався наступний розвиток теорії мотивації, що у своїй більшості пов'язаний з мотиваціями до діяльності, праці та успіху.

Так, Ф. Герцберг вивчав чинники, що мають мотиваційний та демотиваційний вплив на поведінку людей, викликають у них спокій, задоволення або незадоволення. На основі своїх досліджень вчений розробив теорію двофакторної мотивації.

На його думку, провідними чинниками впливу на поведінку людини гігієнічні фактори та власне людські мотиватори. Під «гігієнними» він має на увазі зарплату, умови роботи та інші чинники, що створюють моральне задоволення.

Мотиватори – це сама праця, результати якої дають визнання та реалізацію бажань і ідей людини. Дана теорія дає розуміння того, що для повного задоволення потреб особистості недостатньо лише належного рівня

умов праці, слід приділяти увагу можливостям професійного зростання, складності та різноманітності завдань та визнанню особистості в оточенні [1].

В цей же період зароджується й теорія набутих потреб МакКлелланда. На його думку певні види людських потреб формуються упродовж всього життя особистості. До них науковець відносить потреби досягнення, співучасті та влади.

Тобто потреби вищого порядку, тому що потреби нижчого рівня, на думку дослідника, в сучасному суспільстві практично є задоволеними [35, с. 36].

У другій половині ХХ століття теорії потреб були доповнені рядом спеціальних мотиваційних концепцій, представлених у роботах Д. Аткинсона, Х. Хекхаузена, Р. Келлі, Ю. Роттера та ін. На думку більшості сучасних науковців, найбільш змістовна серед них модель мотивації Х. Хекхаузена. Вона відрізняється від інших своєю диференційованістю та конкретизованістю структурних компонентів.

Так, на думку вченого мотиваційний процес має розумітися як оцінка подій з погляду цінностей та вірогідності їх досягнень. Іншими словами складний процес мотивації, що включає емоційні оцінки та потяги, в моделі підміняється інформаційним процесом, а мотивація, що є єдністю афективних і когнітивних процесів, перетворюється у чисто когнітивний процес [69, с. 34]

Розвиток когнітивних теорій мотивації людини викликав потребу у введенні в науковий обіг нової термінології. Були окреслені нові поняття щодо мотивації, зокрема: когнітивні фактори, життєві цілі, соціальні потреби, когнітивний дисонанс, очікування успіху, страх неуспіху та, в решті-решт, рівень домагань [14, с. 51].

Отже, кожна з проаналізованих змістовних теорій мотивації має певні переваги та недоліки. Однак, спільним досягненням для всіх них є те, що поняття «мотивація» залишається тісно пов'язаним з поняттям «потреби».

Тобто в основі мотивації лежить потреба конкретної людини, що трансформується в свідомості цієї особистості на мотиви, що й спонукають особу до певних дій. До загальних недоліків цих теорій можна віднести те, що

всі вони ігнорують індивідуальність особистості, тобто, всі люди сприймаються як однакові та такі, які однаково реагують на зміну виробничих відносин.

Наступним етапом розвитку теорій мотивації людини є поява процесуальних теорій, які виходять поза межі окремого робітника та вивчають вплив на мотивацію різних чинників середовища (зокрема, зовнішні чинники). Варто зазначити, що процесуальні теорії не заперечують існування потреб, однак акцент ставиться на тому, що поведінка людей в організації визначається не тільки ними. Згідно з таким баченням поведінку людини в організації разом з потребами обумовлюють:

- очікування працівника, пов'язані з конкретною ситуацією;
- прийняття людиною конкретної ситуації;
- оцінка робітником можливих наслідків обраного типу поведінки.

Загалом з початку ХХ ст. розвиток теоретичних та практичних поглядів на мотивацію трудової діяльності набув вагової інтенсивності. Так, умовно можна виділити чотири етапи розвитку теорії та практики мотивації праці:

1. Етап пов'язаний з появою «школи наукового управління». На зміну розпливчастим і досить суперечливим управлінським настановищевам засновники цієї наукової школи – Ф. Тейлор і його однодумцями – запропоновано наукову систему знань про форми та методи раціональної організації виробництва й праці. В основу цієї системи було покладено чотири наукові принципи, що науковець називав законами управління [4]:

- формування наукової основи, дослідження кожного певного виду трудової дії, що має за мету змінити практичні методи роботи;
- відбір робітників і менеджерів на підставі наукових критеріїв, їх належне тренування і навчання;
- співпраця адміністрації з робітниками у сфері практичного запровадження наукової організації праці;
- рівномірний і справедливий розподіл обов'язків (відповідальності) між робітниками та менеджерами.

2. Етап, пов'язаний, безпосередньо, з доктриною «людських відносин». автором цієї теорії мотивації є американський соціолог Е. Мейо. Положення цієї доктрини засновані на експериментальних дослідженнях, проведених на текстильній фабриці у Філадельфії в 1923-1924 рр. та інших підприємствах.

Так, наприклад, на прядильній дільниці досліджуваної текстильній фабриці плинність кадрів становила 25 %, тоді як на інших дільницях не перевищувала 5-6 %. Запропоновані експертами з ефективності заходи щодо матеріального стимулювання працівників не дали бажаних результатів. Саме тому президент фірми звернувся по допомогу до Е. Мейо та його колег.

При вивченні такої ситуації, науковці зрозуміли, що умови роботи прядильників не дають їм можливості спілкування. З дозволу адміністрації фабрики дослідники встановили для прядильників дві 10-хвилинні перерви для відпочинку.

Результати вразили всіх. Плинність кадрів різко впала, зросла продуктивність праці, поліпшився моральний стан робітників. Коли ж перерви відмінили, то всі негативні показники знову швидко зросли. На основі цих та інших схожих досліджень Е. Мейо з групою колег зробили висновок, що вирішальний вплив на трудову активність і збільшення виробітку справляють не стільки матеріально-речові, скільки морально-психологічні чинники [7, с. 90].

Отже, на основі практичних експериментальних даних ключовим фактом в теорії «людських відносин» став підсумок про те, що участь робітників у виробництві є не тільки техніко-економічним процесом з метою отримання матеріальної винагороди, а й складним соціально-психологічним явищем, що включає взаємовідносини робітників між собою та з управлінським персоналом, а також задоволення низки потреб і інтересів нематеріального змісту.

3. Формування дослідницьких підходів до проблеми мотивації другої половини ХХ ст. (60-70-ті роки). Саме в цей період уявлення про мотивацію

трудової діяльності, її природу, механізми дії збагатилося великою кількістю змістових, процесуальних теорій мотивації праці.

У цьому зв'язку, на нашу думку, варто згадати теорію «співучасті». Такий підхід запропонував американський соціолог Д. МакГрегор.

Ця теорія містить обґрунтування щодо застосування таких заходів за активізації праці як широке залучення найманих працівників до управління, розвиток «демократії на робочих місцях».

Автор у рамках підходу «співучасті» обґрунтував також «теорію Х» і «теорію Y». В них дослідник узагальнив типові уявлення керівництва виробництв про ставлення працівників до роботи. «Теорія Х» заснована на тому, що пересічний індивід лінивий і прагне на роботі уникнути трудових зусиль, тому його треба жорстко контролювати та змушувати виконувати свої обов'язки. Базовою тезою «теорії Y» є те, що пересічний працівник за відповідної підготовки та належних умов здатний брати на себе відповідальність, виявляти творчий підхід і винахідливість.

4. Етап розвитку теорії та практики мотивації праці, що пов'язаний з переосмисленням ролі та місця людини в суспільному виробництві, реформуванням промислового менеджменту в менеджмент «людських ресурсів», з новою «ідеологією» менеджменту. Так, наприклад, концепція людських ресурсів в цей період розглядається з позиції аналізу постаті робітника як головної рушійної сили виробництва.

Відповідно до цієї концепції основою роботи з персоналом має бути не просто мотивація до високо продуктивної праці, а розвиток трудового потенціалу організації, комплексна мотивація трудової діяльності, підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Отже, головним мотивом трудової діяльності людини, як зазначав А. Сміт, є економічний інтерес, природне бажання поліпшити свій добробут, потяг до максимальної економічної вигоди. В подальшому, погляди дослідника на головні рушійні сили економічного розвитку суспільства були використані у більшості теорій мотивації до праці. Так, суттєвий внесок у

розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили Ф. Гілбрет і Л. Гілбрет, Г. Емерсон, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, О. Шелдон та ін.

Серед відомих авторів сучасних теорій мотивації на Заході варто згадати й наукові доробки В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Лоулера, Д. МакГрегора, Д. МакКлелланда, А. Маслоу, Л. Портера тощо.

Визначена проблема цікавила й вітчизняних науковців. Так, значиний внесок у створення та розвиток теорій мотивації зробили українські вчені. Зокрема, М. Вольський уважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні та інтелектуальні умови існування людини.

Варто зазначити, що Г. Цехановецький не поділяв оптимістичної думкиадама Сміта, що людина як «економічна особа» завжди намагається поліпшити свій добробут власними силами. На його думку, багато хто прагне це зробити передовсім за рахунок інших [20].

Одним з перших у світі розробив чітку класифікацію потреб людини М. Туган-Барановський. Він виділив 5 основних груп потреб:

- фізіологічні;
- статеві;
- симптоматичні інстинкти та потреби;
- альтруїстичні;
- потреби практичного характеру.

Отже, генезис формування дослідницьких поглядів на мотивацію праці засвідчує, що еволюція наукової думки щодо мотивації до трудової діяльності відбувалася в тісному діалектичному взаємозв'язку із розвитком суспільного виробництва, поліпшенням добробуту людей, підвищенням якості робочої сили. Ретроспективний аналіз дає підстави стверджувати, що той чи інший напрямок, глибина дослідження проблем мотивації праці була об'єктивно спричинена визріванням відповідних часу матеріальних передумов розвитку суспільства.

Варто зазначити, що в остановищені десятиріччя поглядів на методи активізації поведінки щодо трудової діяльності пов'язано з теоріями «збагачення змісту праці», «гуманізації праці», «якості трудового життя», «співучасті трудящих» тощо.

Однак на практику менеджменту персоналом значний вплив й досі здійснюють змістові та процесуальні теорії мотивації праці.

Аналізуючи діючу практику щодо формування певної системи мотивації персоналу на підприємствах, з всього розмаїття моделей систем мотивації праці варто, на нашу думку, виділити такі як японська, американська, французька, англійська, німецька та шведська. Дамо їм коротку характеристику.

Так, японська модель мотивування трудової діяльності основана на трьох факторах: професійна майстерність, вік і стаж роботи. При цьому остановищені два є основою для визначення традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці – базовим показником для обчислення трудової тарифної ставки, що називається «ставкою за кваліфікацію». Використання такої трудової ставки не дає можливість автоматичного підвищення заробітної плати без підвищення кваліфікації працівника та зростановищення його трудового внеску, що посилює мотивацію до роботи.

Американська модель мотивування персоналу заснована на матеріальних стимулах. В цій моделі популярними є різноманітні форми погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями та преміювання. Завдяки періодичній атестації працівників, на основі якої встановищеовлюється їх рівень оплати праці досягається гнучкість системи оплати праці й на наступний період. При цьому в перший рік роботи заробітна плата переглядається, як правило, кожних три місяці. Після року роботи – раз на півроку або рік.

Французька модель мотивування праці складається з двох основних частин системи оплати праці:

- індексацію заробітної плати залежно від вартості життя;

– індивідуальність в оцінці та оплаті праці. При цьому принцип індивідуалізації реалізується з урахуванням якості виконуваної роботи, рівня професійної кваліфікації, рівня мобільності працівника, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій тощо.

В англійській моделі мотивації трудової діяльності існують дві модифікації системи оплати роботи, що залежать від прибутку підприємства:

- грошова, основу якої становить регулярна доплата відповідної частки прибутку до встановленої заробітної плати;
- акціонерна, що передбачає часткову оплату у вигляді акцій.

Окрім того, заробітна плата на деяких підприємствах Великобританії залежить від прибутку підприємств, а отже не є постійною.

Німецька модель мотивації персоналу заснована на гармонійній комбінації соціальних гарантій та стимулювання праці. Саме тому ринкове господарство країни називається соціальним. Адаже держава створює умови для всіх без винятку громадян, припиняє прояви несправедливості, захищає всіх обділених і беззахисних.

Сильною соціальною політикою відрізняється й Шведська модель мотивації працівників. Така політика спрямована, в першу чергу, на зменшення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь малозабезпечених верств населення.

Яскравим прикладом такої політики є той факт, що починаючи з 50-х років, шведські профспілки на переговорах щодо переукладання колективних трудових договорів впроваджують політику так званої солідарної заробітної плати.

Дії профспілок країни ґрунтуються на таких засадничих принципах: рівна оплата за однакову роботу, скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати.

Отже, аналіз світових моделей мотивації праці різних розвинених країн продемонстрував, що система мотивування працівників не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання людей.

Однак в процесі мотивування є потреба в урахуванні як об'єктивних, так й суб'єктивних факторів, що мають вплив на поведінку працівників.

Так, наприклад, для японців – зарплатня; для британців та американців найбільшого значення набувають повага; для німців – люди, з якими вони співпрацюють; для французів – специфіка праці, яку вони виконують тощо.

В нашій країні на сьогодні основним мотивуючим чинником працівників підприємств є бажання мати гарантовану заробітну плату. При цьому, ані інтенсивність, ані якість праці до уваги не береться. Переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим, заробітком, на відміну від інтенсивної роботи з високою оплатою.

Саме тому великого значення набувають заходи щодо розробки системи мотивації праці, що була б спрямована на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим. За таких умов можна створити більш сприятливі підстави для ефективного досягнення цілей всієї організації [22].

Уміння розрізняти потреби персоналу є основою формування у працівників активної трудової поведінки та досягнення керівництвом підприємства основної мети – максимізації прибутку. Так, наприклад, для молодих працівників важливим є кар'єрне зростання, життєвий і професійний успіх.

У працівників передпенсійного віку сильними мотивами підвищення продуктивності праці є визнання їх цінності, авторитету, незамінності для підприємства тощо. Для людей, чиє фінансове становище доволі благополучне, моральні мотиви можуть бути значно вагомішими, ніж матеріальні. Такі працівники надають великого значення не стільки змісту роботи, скільки отримують задоволення від самого процесу роботи та від досягнутого результату.

Однак, безперечним є факт, що у більшості випадків фінансове становищеовище зумовлює переважання матеріальних мотивів над моральними, адже матеріальні блага як у грошовій, так і в натуральній формі завжди є активним стимулом діяльності працівників. Інтерес до них у персоналу визначається вже тим, що за кошти цих благ переважно задовольняються не тільки матеріальні, але й духовні та культурні потреби не тільки самих працівників, а й членів їхніх родин.

Варто зазначити, що більшість науковців і практиків сходяться у думці, що система матеріального стимулювання повинна бути простою й зрозумілою кожному працівнику. Методи такої системи мають бути гнучкими, надавати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний ефект від результату праці.

В той же час розмір кожного заохочення має бути економічно та психологічно обґрунтован (більше і рідше; частіше, але менше тощо). Таке заохочення праці важливо організовувати за такими показниками, які б кожен з працівників сприймав як правильні.

До нематеріальних благ узагальнено можна віднести поліпшення керівництвом умов роботи на підприємстві, що формує в працівника мотивацію до певних позитивних поведінкових дій. Однак ці позитивні зрушення відбуваються лише тоді, коли поліпшення праці у свідомості працівників відповідає їх уявленням про участь працівників в управлінні виробництвом, яким має бути робоче місце, режими праці та відпочинку, відносини між працівниками в колективі та ін. Тобто все те, що приносить блага працівнику в нематеріальній формі.

Варто зазначити, що система нематеріального стимулювання нерозривно пов'язані з такими заходами як організаційні, технічні, психолого-фізіологічні, соціально-економічні, суспільні та ін. Тобто такими, що спрямовані на поліпшення умов роботи на підприємстві [70].

Однозначно, що для розвитку трудової активності необхідною умовою реалізації трудових відносин є правова основа щодо керівника та виконавця. За

таких правовідносин працівнику надається унікальне право самостійно обирати модель трудового поведження згідно з чітко зафіксованими правовими нормами.

Зміцнення і використання правових методів керівництва праці засновані на конкретному й однозначному розподілі прав і відповідальності.

Це є необхідною умовою захищеності працівника від сваволі як адміністрації, так і колективу; сприяють чіткому розмежуванню зон контрольованого та мотивованого поведження. При цьому внутрішньовиробниче протиріччя економічних інтересів керівників і виконавців стає джерелом розвитку. Це відбувається через вирішення природного протиріччя, і забезпечується підвищення ефективності трудової діяльності всіх учасників відносин [13, с. 56].

Ще одним мотиваційним чинником є оцінка керівництвом процесу виконання персоналом поставленого завдання. Інтерес керівника до того, що робить працівник, зауваження, похвала, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до як найкращого виконання своїх обов'язків. Зміна умов роботи та пріоритетів персоналу та інші чинники змінюють і силу мотивації. Тому на підприємствах варто постійно реалізовувати моніторинг мотивувального середовища, своєчасно реагувати на зміни середовища зміною мотивувальних факторів.

1.2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «технології соціальної роботи», «студент», «соціальний працівник», «мотивація»

Варто зазначити, що категорії, поняття і терміни в будь-якій науковій галузі виступають ідеальною формою відображення реальності у людському мисленні в наслідок теоретико-методологічного осмислення її сутності. Ці складові формують науковий понятійно-категоріальний апарат, що є логічно побудованою системою спеціальних термінів, які дозволяють однозначно

трактувати та розуміти процеси та явища, що досліджуються. Однак специфіка аналізу понятійно-категоріального апарату в області соціальної роботи полягає в тому, що будучи досить молодою наукою, в ній використовуються поняття і категорії, які знайшли своє визначення в інших науках: філософії, психології, соціології, юридичних науках тощо.

Складність аналізу понятійно-категоріального апарату соціальної роботи полягає в тому, що будучи досить молодою наукою, вона користувалася поняттями і категоріями, які вироблялися іншими науками: філософією, психологією, соціологією, юридичними науками. Як відомо, кожна наука описує явища і процеси, виходячи із свого предмету дослідження, спираючись, при цьому, на ту чи іншу парадигму чи теорію. Саме цим і обґрунтовується друге завдання даної роботи: уточнити сутність і зміст основних понять з позиції поставленої мети та визначеного предмету дослідження.

По-перше розглянемо соціальну роботу, як основу дослідження, адже центр зайнятості функціонує в векторі соціальної сфери, де працюють соціальні працівники та надають соціальні послуги

Відомо, що кожна галузь науки описує явища та процеси, виходячи з свого предмету дослідження, спираючись, при цьому, на ту чи іншу парадигму чи теорію. Саме цим і обумовлене друге завдання даної роботи: уточнити зміст і суть основних понять з позиції визначеного предмету дослідження та поставленої мети.

З метою вирішення цього завдання з'ясуємо зміст, сутність та значення соціальної роботи як наукової галузі. У більшості наукових джерел та літератури щодо визначення соціальної роботи основна увага сконцентрована на тому що її інтерпретують як професійну діяльність, яка має за мету допомогу людям, соціальним групам в подоланні як особистих, так і соціальних труднощів, використовуючи при цьому такі методи як підтримка, захист, співчуття тощо.

Варто зазначити, що на сьогодні досить високий рівень індивідуалізації. Кожна конкретна людина намагається самотужки забезпечити своє виживання.

В той же час є люди, які поки що не віднайшли способи для власної реалізації. Саме такі особи особливо гостро потребують підтримку. Таку допомогу, на нашу думку, можуть надати саме фахівці галузі соціальної роботи.

У науковій літературі існують різноманітні точки зору щодо визначення соціальної роботи. А. Козибай визначає соціальну роботу таким чином:

«Соціальна робота – це вид професійної діяльності, яка спрямована на надання допомоги індивідам, групам осіб, общинам, які знаходяться у складній життєвій ситуації, в досягненні, відновлення чи посилення здатності до психосоціального функціонування» [35, с. 65]

А. Капська дає таке визначення: «соціальна робота – це професійна діяльність з надання допомоги індивідам, групам, посилення чи відродження їхньої здатності до соціальною функціонування та створення сприятливих соціальних умов для досягнення цих цілей» [34, с.16].

За М. Лукашевичем та Т. Семигіною, «соціальна робота – це наука про принципи та закономірності розвитку й функціонування точних соціальних явищ, процесів, відносин, їх динамічний становище під цілеспрямованим впливом управлінських, психолого-педагогічних, та організаційних факторів для захисту громадянських прав і свобод людини в суспільстві» [44, с. 13].

Досить часто в науковому обігу вживається визначення соціальної роботи, яке прийняте на засіданні Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи та Міжнародної федерації соціальних працівників 27 червня 2001 року в Копенгагені: «Професійна діяльність соціальних працівників сприяє суспільним змінам, розв'язанням проблем людських взаємовідносин; сприяє зміцненню здібностей щодо функціонального співіснування в суспільстві та звільненню людей для підвищення рівня їх благополуччя. Використовуючи теорії поведінки людини та суспільних систем, соціальна робота сприяє взаємодії людей з їх оточенням. Принципи прав людини як головної цінності суспільства і соціальної справедливості постають базисом соціальної роботи» [45].

Отже, в даній тезі чітко окресленні завдання соціальної роботи та її мета, соціальна робота характеризується як здібність окремих людей забезпечити розвиток як окремо взятої особистості, так і суспільства в цілому. адже варто погодитись із тим, що не кожна людина має такі здібності.

Основою роботи соціального працівника з клієнтом є технології. Для кожної категорії населення з якими працює спеціаліст соціальної роботи існують свої технології.

Розглянемо різні визначення технології соціальної роботи. В підручнику з соціології М. Лукашевича та М. Туленкова термін «технологія» позначено як «комплекс прийомів та способів отримання та обробки, продумана система знань про те, як і яким чином мета становищеовиться результатом» [46, с. 13].

Г. Крайг визначає технологію соціальної роботи як прикладну частину теорії соціальної роботи, що розробляє методологічні основи, методи та засоби взаємодії й з людиною в проблемі з виявлення його здатності та готовності доактивного соціального функціонування, а також вироблення і реалізацію програм і конкретних заходів відновлення його соціальності» [38, с.333].

Інше визначення «технологія соціальної роботи» розглядається як «сукупність прийомів, методів і впливів, застосовуваних соціальними службами, окремими установами соціального обслуговування і соціальними працівниками для досягнення поставлених цілей в процесі здійснення соціальної роботи, вирішення різного роду соціальних проблем, забезпечення реалізації завдань соціального захисту населення» [44].

Наступне визначення «технології соціальної роботи» розглядається в контексті встановлення послідовності (алгоритм) діяльності по здійсненню функціонування всіх особистісних, інструментальних, методологічних і методичних різноманітних засобів діяльності з людиною в проблемі» [46].

Технологія соціальної роботи розглядається і як «управління процесом суб'єктно-об'єктно-суб'єктної взаємодії з людиною в проблемі у даний час і в даному соціальному просторі» [46, с. 100].

Варто зазначити, що Т. Зайцева визначає «соціальні технології в соціальній роботі» як «певні соціальні інститути суспільства, що забезпечують необхідний рівень соціального, економічного достатку і добробуту громадян. До них доцільно віднести соціальне забезпечення, соціальне страхування, соціальну опіку і піклування» [27, с. 120].

Технологія соціальної роботи як вид професійної діяльності розглядається як «сукупність способів дій, спрямованих на відновлення, збереження чи поліпшення соціального функціонування об'єкту, а також на попередження негативних соціальних процесів, при можливому повторенні (тиражуванні) певної системи дій» [44, с. 98].

В підручнику з соціальної роботи Капської, автор вважає, що технології соціальної роботи потрібно тлумачити «як сукупність методів, прийомів та впливів, що застосовуються для досягнення мети соціального розвитку» [34, с.27].

У підручнику В. Шахряя зазначено, що «технології соціальної роботи пояснюються, як певний вид галузі соціальних технологій, які орієнтовані на соціальне обслуговування, допомогу і підтримку людям, які знаходяться у важкій життєвій ситуації» [5].

Зміст соціальної роботи – це комплекс дій, у результаті яких досягається конкретна соціальна мета. Діяльність соціального робітника не зводиться тільки до разового випадку, а обособлює собою процес, який вміщує в себе зміною форм, методів, змісту, які постійно повторюються при вирішенні наступного завдання в соціальній сфері. Технологічний процес соціальної роботи – це сукупність змісту такого циклу, від виникнення завдання до його повного вирішення.

До провідних технологій у сфері працевлаштування належать – мережа соціальної підтримки» та поведінкові контракти. [5]

Структура соціальної підтримки – це взаємопов'язані відносини соціального працівника з клієнтом, які забезпечують стійкі моделі взаємодії та міжособистісних стосунків. Також це структура взаємин, коли люди можуть

сміливо вимагати та розраховувати на допомогу. Така мережа, зазвичай, складається із певного кола людей, які допомагають конкретній особі подолати конкретні життєві проблеми, які включають у себе взаємовідносини з родичами, друзями, сусідами, колегами та соціальними працівниками, на яких сім'я розраховує у своєму повсякденному житті. Отже, з вищенаведених значень «соціальна робота» та «технології соціальної роботи» можна визначити, що соціальний працівник – це професійно підготований спеціаліст, який має відповідну фахову підготовку у сфері соціальної роботи для надання професійних соціальних послуг.

Ключовим в цьому визначенні, на нашу думку, є «відповідна фахова підготовка», адже від рівня володіння фахом залежить якість наданих послуг. Як наслідок з цим завжди з'являється потреба у визначенні основних термінів щодо мотивації до трудової діяльності соціального працівника.

Відштовхуючись від теорії мотивації, саме поняття «мотивація» розглядається як певна сукупність сил, що спонукають до дії. При цьому мотиваційні сили можуть знаходитися як ззовні, так і в середині людини.

З тієї ж теорії можна виокремити такі категорії як мотивація, мотивування та стимулювання.

Так, М. Альберт вбачає в мотивації спонукання до діяльності.а. Колот визначає мотивацію як сукупність зовнішніх та внутрішніх сил задля досягнення власних цілей.

Мотивування – це забезпечення, через управлінську діяльність, спонукання себе та інших. Іншими словами, мотивування у нашій роботі ми розглядаємо як процес мотивування студентів освітнього рівня «бакалавр» до вступу на наступний освітній рівень «магістр». У роботі ми маємо дослідити саме стимули, що впливають на рішення студента про подальше навчання.

При цьому, під «стимулюванням» ми розуміємо метод, інструмент управління мотивацією людини за допомогою спонукання із зовні доактивності через різні блага (стимули), що здатні задовольнити потреби особи.

Мотивацію персоналу ми використовуємо у дослідженні у значенні дія, що направлена на спонукання особи, а «де мотивація» виступає як бездіяльність, або дія, продуктом якої виступає повна втрата бажання працювати, у контексті нашого дослідження – навчатись.

Однією із дієвих форм мотивації є профілактика у вигляді тренінгу для працівників і студентів. Розглянемо тренінг.

«Тренінг – процес, результати якого прогножуються, направлений на виконання конкретних завдань, мети, у якому визначенні суб'єкти (ведучий, цільова група), ресурси (рамкові умови), способи (зміст, методи), його проведення потребує дотримання певної послідовності (алгоритму)» [39, с. 25].

На думку П. Берча: «Тренінг – це чудовий спосіб розвитку, керівництва та управління людьми» [17, с. 44].

Доповненням до тренінгу є лекція. «Лекція – вербальне надання інформації тренером (лектором)» [16, с. 21].

Одним із видів тренінгу є гра.

Гра є одним з найважливіших засобів розвитку, даний аспект розглядався ще в минулих століттях. Про ігри було згадано в таких джерелах, як індійські Веди, Біблія, у філософських творах таких філософів як Платона і Аристотель. Вивчаючи значення корень слова «гра» ми натикаємось на різні інтерпритації. Так, наприклад, у стародавніх індусів життя сприймалось як божественна гра («ліла») і як ілюзія («майя»). Вони вважали, що ілюзія – це гра, і більше того, навіть слово «ілюзія» означало в них «перебування в грі», in lidum (латин. Lidum – гра). А греки називали грою дії, що притаманні лише дітям (тобто те, що називається «поринати в дитинство»). Римляни вважали, що зміст слова «гра» являється синонімом слів «радощі, веселощі»; у євреїв – від слів «жартів, сміх». Санскрит пояснює гру як радість. У стародавніх германців це пов'язувалася з плавним, легким рухом (на зразок коливання маятника, що приносить задоволення).

Про гру писали й поети. Так, у Ф. Шіллера зазначалось, що: «людина, власне, тільки тоді і є цільною істотою, коли грає». Шекспір же стверджував,

що: «весь світ – театр, а люди в ньому – актори». «Homo Ludens» (людина граюча) Й. Хейзінгі – нова іпостась людини, що доповнює «homo sapiens», «людину розумну» й «homo faber» – «людину творця». К. Грос вважав гру «вічною школою поведінки».

Проте, таке ставлення до гри було не завжди. На певних етапах суспільного розвитку було обумовлено негативне ставлення до гри. Вона вважалася марною тратою часу.

Аналіз філософської, культурологічної та психолого-педагогічної літератури доводить, що хоча й існує ряд концепцій теорії гри у різних галузях сучасної науки, проте цілісної теорії гри немає.

У філософії і культурології гра розглядається як засіб буття людини, засіб пізнання оточуючого світу; вивчаються аксіологічне підґрунтя гри та етнокультурна цінність ігрового явища.

У педагогічній науці явище гри розглядається як засіб організації виховання й навчання, як компонент педагогічної культури, вивчаються форми й засоби оптимізації ігрової діяльності сучасного покоління.

У психології гра розглядається як засіб активізації психічних процесів, діагностики, корекції й адаптації до життя, досліджуються соціальні емоції, що супроводжують ігровий явище.

Соціальна робота розглядає гру як інтерактивний метод соціальної взаємодії, досліджує можливості та особливості соціалізуючої ролі гри.

Отже, ми проаналізували та надали визначення провідним поняттям дослідження. Зокрема, розмежували поняття мотивації, мотивування та стимулювання.

Аналіз літератури та наукових джерел продемонстрував різновекторність поглядів дослідників на визначення тієї чи іншої дефініції. Дали характеристику та уточнили основні поняття, що дають змогу більш точно зрозуміти тему дослідження, проаналізуємо тепер основні методи та принципи дослідження.

1.3. Принципи та методи дослідження мотиваційних чинників працевлаштування випускників соціальної роботи

Питання методології завжди було надзвичайно важливим для науки. Але вірне осмислення ролі методу в науці сталося не відразу.

Найбільший внесок у дослідження наукової методології внесли такі видатні вчені в області конкретних наук як Г. Галілей, Р. Декарт, Г. В. Лейбніц, Ф. Бекон та інші.

Так, наприклад, Ф. Бекон порівнював метод зі світильником, який висвітлює подорожньому дорогу в темряві [25, с. 218]. Тим самим, вчений вказував на значущість наукового методу і прагнув створити такий, котрий міг би виконувати функцію знаряддя пізнання.

З метою досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань проаналізуємо основні методи та принципи, що були використані. Питання методології завжди було надзвичайно важливим для науки, а багатомірність видів діяльності соціальної роботи спонукає до правомірного та доцільного використання різноманітних принципів, підходів і методів.

Логіка наукового дослідження відображає певні наукові принципи. Так, наприклад, сутність принципу об'єктивності полягає в тому, що сам історичний процес вивчається шляхом критичного аналізу історичних джерел, що є безпосереднім адекватним відображенням у різноманітних формах минулого щодо поглядів на розвиток проблем та формування і розвиток професійної освіти соціальних працівників для їх становлення як фахівців.

Наукові дослідження базуються на певних принципах та методах, без яких робота не може вважатись якісною. Принципи та методи дозволять детально розкрити формування компетенцій із протидії дискримінації клієнтів центрів зайнятості.

Принцип вважається головним вихідним положенням наукової теорії, що виступає абстрактним визначенням ідей у вигляді початкової форми систематизації знань. Методологія в свою чергу виступає вченням про дану систему, тобто загальна теорія методу. Методикою є системною сукупністю прийомів дослідження, це система правил використання методів

Визначимо, що представляють собою загалом принципи наукового пізнання. Так, поняття «принцип» в науці розглядається як головне вихідне положення наукової теорії, що виступає як перше й найабстрактніше визначення ідеї як початкової форми систематизації знань. При цьому ідеї та принципи створюють закони науки, що відображають суттєві, стійкі та постійно повторювані об'єктивні внутрішні зв'язки між явищами, предметами, елементами та якостями.

Для об'єктивного та ретельного дослідження теми був використано певний конкретний набір наукових принципів та методів, що дозволяють детально розкрити мотиваційні чинники працевлаштування випускників вишів за спеціальністю «соціальна робота». В основу нашого дослідження покладені такі принципи: принцип об'єктивності, причинності та діалектичного взаємозв'язку, принцип верифікації тощо. Так, принцип об'єктивності означає, що явища, які ми вивчаємо існують об'єктивно, незалежно від нашої свідомості, є феноменами соціального світу і тому піддаються вивченню.

Принцип причинності та діалектичного взаємозв'язку означає, що всі явища, події у світі пов'язаних між собою причинним зв'язком. Згідно даного принципу впроваджується думка, що без певної причини явище чи подія не можуть відбутися, а також не буває подій, які б не мали певних наслідків. Тільки на основі цього принципу можна досліджувати реальну дійсність з позицій науки, використовуючи механізми доведення і практичної перевірки.

Даний принцип був покладений нами у конструювання гіпотези дослідження. Зокрема, за його допомогою ми припустили, що ефективність соціальної роботи з безробітною молоддю підвищиться, якщо будуть задіяні усі

організації, що відповідають за дану сферу діяльності. Також ефективність можна підвищити, якщо при плануванні соціальної роботи з безробітною молоддю, де б були враховані індивідуально-психологічні особливості безробітної молодої людини.

Принцип верифікації заснований на тому, що будь-яке твердження чи судження може та повинно бути емпірично перевірене. Даний принцип складає основу третього праксеологічного розділу магістерської роботи.

Відштовхуючись від логіки даного принципу ми будемо за допомогою діагностичних методів перевіряти ефективність організації соціальної роботи з безробітною молоддю.

Принцип історизму – це пошук схожих досліджень в минулому, використання методик, способів їх організації. Цей принцип дає можливість будувати аналогії, порівняння, визначати зв'язки між явищами, що досліджуються упродовж відповідного часу. Зокрема, щодо нашого дослідження, виявити зміни процесів історії мотивації та демотивації.

Принцип розвитку налаштовує на дослідження чинників мотивації у працевлаштуванні, їх формування та розвиток.

Принцип комплексності використовується при дослідженні категорій і понять, що застосовуються у науковій розвідці, дає повний аналіз головних характеристик. Тільки у такому випадку вони наповнюються конкретним змістом і отримують визначений соціальний зміст.

Принцип активності та творчої діяльності вказує на взаємозв'язок людей в процесі їх діяльності.

Отже, використання вищезазначених принципів допомагає уникнути суб'єктивності та неточності при проведенні дослідження, орієнтує на всебічний аналіз досліджуваного об'єкту. Керуючись цими принципами, ми досліджуємо явище, враховуючи специфіку його історичного розвитку та прогресу.

Зазначимо, що методологія (від грецького – «слово», «поняття», «вчення») – система принципів і способів організації та побудови теоретичної й

практичної діяльності, а також вчення про саме цю систему; система спеціально апробованих правил і нормативів пізнання і дії, що співвідносяться із властивостями та законами дійсності. Важливе значення у методології наукового дослідження належить також науковим підходам, спираючись на які ми можемо вивчати предмет дослідження.

Отже, на початку даного підрозділу було звернуто увагу на той факт, що у соціальній роботі використовуються психологічні, юридичні, економічні, педагогічні форми роботи. Це доводить правомірність застосування міждисциплінарного підходу до дослідження об'єкту і предмету в даній магістерській роботі.

Міждисциплінарний підхід сьогодні став однією з характерних ознак сучасного соціогуманітарного знання, оскільки суттєво розширює пізнавальні можливості соціальних явищ. Необхідність застосування міждисциплінарного підходу виявилася вже при виконанні другого дослідницького завдання – уточнення змісту і сутності основних понять, що використовуються різними науками, наприклад, «ефективність» використовується в економіці, техніці, соціальному управлінні; «безробіття» – в економіці, юриспруденції, соціальній роботі, соціальному управлінні; «молодь» – в демографії, соціології, віковій психології, соціальній роботі тощо. Для повноти розуміння усіх цих явищ застосування міждисциплінарного підходу є об'єктивно необхідним.

На нашу думку, варто зазначити, що вірне осмислення ролі методу в науці відбулося не відразу. Найбільший внесок у дослідження наукової методології внесли такі видатні вчені в області конкретних наук як Г. Галілей, Р. Декарт, Г. В. Лейбніц, Ф. Бекон та інші.

Так, наприклад, Ф. Бекон порівнював метод зі світильником, який висвітлює подорожньому дорогу в темряві. Тим самим, вчений вказував на значущість наукового методу і прагнув створити такий науковий метод, котрий міг би виконувати функцію знаряддя пізнання.

Використання вищенаведених принципів і підходів стає можливим лише за допомогою загально-логічних методів. В ході даного дослідження ми будемо спиратися на загальнонаукові та емпіричні методи дослідження.

У роботі ми використали ряд загальнонаукових методів. Зокрема, методаналізу – це прийом мислення, пов'язан з розділенням об'єкта, що розкладається на складові частини, способи функціонування з метою їх відносно самостійного вивчення і визначення тенденцій розвитку.

«Синтез – це прямо протилежна попередній мисленевій операції, ціль якої полягає в поєднанні різних сторін, елементів предмета дослідження в єдину цілісність з метою отримати знання про ціле через виявлення тих суттєвих зв'язків і відносин, що об'єднують раніше виділені в аналізі частини в одне ціле» [40].

«Абстрагування – це певний науковий процес уявного виділення, розділення у контексті дослідження певних ознак, відношень і властивостей конкретного предмета або явища, що цікавлять дослідницьку думку, й одночасне відволікання від інших відносин, ознак, властивостей, які у даному контексті є не істотні» [40].

При використанні індуктивного методу думка рухається від часткового знання і знання фактів до загального знання. В основі індукції покладені індуктивні висновки, що не можуть надавати достовірного знання.

Такий висновок наводить на міркування про відкриття загальних закономірностей. У буквальному значенні індукція і означає наведення.

Дедукція є прийомом, протилежним індукції. У дедуктивному висновку думка рухається від загального знання до часткового знання. Сам термін «дедукція» позначений як процес логічного висновку за всіма правилами логіки.

В науковому дослідженні дедуктивні та індуктивні прийоми мислення органічно пов'язані. Такий метод допоможе якісно проаналізувати соціальну роботу та технології роботи по підвищенню мотивації.

Варто зазначити, що метод вивчення документів потребує підготовки. адже застосування цього методу передбачає вміння визначати достовірність інформації.

Також методом дослідження в роботі є порівняння. «Порівняння – це один з найбільш поширених методів пізнання. Цей метод дозволяє встановити схожість і відмінність предметів і явищ дійсності. У результаті порівняння встановлюється спільне, що притаманне двом або кільком об'єктам, а виявлення спільного є сходинкою на шляху пізнання закономірностей і законів.

З метою ефективного та якісного використання цього методу існують такі вимоги:

1) порівнюються лише ті явища, між якими може бути об'єктивна спільність;

2) порівняння здійснюється за найбільш суттєвими, важливими для дослідження ознаками.

За допомогою методу порівняння можна виявити також відповідні аналогії, знайти тотожність, подібність та відмінність предметів і явищ.

Найбільш розповсюдженим і важливим способом такої обробки є висновок по аналогії, коли уподібнюють нове одиничне явище іншому, відомому і подібному з ним одиничному явищу та розповсюджують на попередньо отриману інформацію.

Окрім загальнонаукових методів в ході дослідження ми будемо використовувати емпіричні методи – спеціальні способи пізнання і окремих областей реального світу, притаманних тій чи іншій конкретній системі знань. Зокрема, «соціальна діагностика – це процес дослідження об'єкту соціальної сфери, явища шляхом вивчення і розпізнання причинно – наслідкових зв'язків, відносин, що характеризуються його становищем і тенденціями розвитку [40].

Діагностика зазвичай передує іншим технологічним процедурам соціальної роботи.

Систему методів соціальної діагностики умовно можна розділити на такі основні групи:

1) методи аналізу діагностичної інформації, визначення пріоритетності проблем;

2) методи власне проведення діагностичного дослідження.

Ці групи методів дозволяють отримати найбільш достовірну інформацію про явище та об'єкт дослідження. До їх числа відносяться такі: ознайомлення з документальними та статистичними матеріалами; збір первинної інформації, тестування; діагностична бесіда; інтерв'ю; анкетування; спостереження та інше.

Особливим методом проведення діагностичного дослідження є спостереження. Воно дозволяє отримати значну інформацію про респондента, про його психологічні особливості, оцінку ним конкретної ситуації, його ставлення до оточуючих тощо. При цьому поведінкова реакція досліджуваного фіксується спеціалістом в журналі спостереження.

Після проведення діагностичного дослідження необхідно приступити до аналізу отриманої в ході діагностування інформації, а в ряді випадків і до визначення пріоритетних проблем. Така технологічна процедура також має свої методи. До них відносять:

- метод класифікації; кореляції, порівняльного аналізу проблем;
- конвент-аналізу;
- експертні методи парних і множинних порівнянь, ранжування альтернатив;
- метод диференціації та ін.

Аналіз практичної діяльності дозволяє виділити такі основні групи методів соціальної роботи:

- соціально-економічні;
- організаційно-розпорядчі;
- психолого-педагогічні.

Так, наприклад, організаційно – розпорядчі методи орієнтовані, головним чином, на такі мотиви поведінки людей, як усвідомлена необхідність громадської та трудової дисципліни, почуття обов'язку і відповідальності.

Ці методи встановищеовлюють співвідношення субординації та координації в соціальній роботі й лежать в основі управлінського впливу організаційної структури соціальних служб і окремих фахівців. Їх відмінною рисою є прямий характер впливу, оскільки спираються вони, перш за все, на регламентуючі нормативно-правові акти.

Для, зазвичай, ефективного виконання своїх професійних обов'язків – надання якісних професійних послуг – соціальний працівник повинен орієнтуватися в законодавчій базі щодо кожної конкретної категорії населення. Це надає можливість допомогти людині отримати всі види допомоги, що передбачені законодавством, та захистити права та інтереси кожного представника соціальної групи.

Такий механізм передбачає цілеспрямований вплив на свідомість особистості в інтересах формування у неї стійких поглядів, принципів і норм поведінки у конкретних соціальних умовах місця і часу. адже свідомість є вищим регулятором поведінки, так як кожен імпульс до дії завжди співвідноситься зі сформованими в людини поглядами, ідеалами, принципами і нормами. Застосування цієї групи методів дозволить сформувати у людини необхідні установищеовки та навички, що дозволять їй ефективно адаптуватися в суспільстві та задовольняти свої потреби в умовах швидких соціально – економічних та духовних змін.

Варто зазначити, що «психологічний вплив передбачає зміну механізмів регуляції поведінки та діяльності людини. В якості засобів застосовується:

- вербальна інформація, тобто слово, значення і сенс якого може змінюватися для різних людей і надавати різну дію;
- невербальна інформація (інтонація, міміка, жести та ін.);
- залучення індивіда в спеціально організовану діяльність» [44].

Вагомим психологічним феноменом є наслідування – відтворення діяльності, вчинків і якостей іншої людини. Умовами наслідування є привабливість образу, свідомо спрямованість, наявність позитивного емоційного ставлення, менша досвідченість людини в порівнянні з об'єктом наслідування, ясність, виразність, доступність.

В практиці соціальної роботи механізм педагогічної регуляції становищеу і поведінки індивіда використовується, як правило, в єдності з соціально-психологічними методами орієнтування на ті риси свідомості людей, що складаються під впливом повсякденних умов їхнього життя і діяльності, а також власного життєвого досвіду. Сюди відносяться такі методи, як використання творчого потенціалу звичаїв і традицій, соціологічні дослідження, соціально-психологічний діагноз, інформування, розширення можливостей для прояву творчих можливостей особистості.

При цьому взаємозв'язок факторів, що впливають на свідомість і поведінку людини, вимагає використання всіх груп і методів соціальної роботи. адже всі вони органічно взаємопов'язані між собою, і застосування одних вимагає одночасного застосування інших, підтверджуючи необхідність комплексного підходу як принципу використання методів соціальної роботи.

Отже, з огляду літератури і аналізу та обробки наукових джерел з обраної теми дослідження, було відзначено актуальність, історичні події розвитку мотивації до праці, специфічність і новизну даної проблеми, вивчаючи яку, ми застосували наукові принципи та методи пізнання, що допомагають зробити повний аналіз питань з проблеми, всі її аспекти, формування та розвиток. Було розглянуто основні терміни та поняття в галузі соціальної роботи, зокрема такі як: «соціальна робота», «технології соціальної роботи», «мотивація», «демотивація», «мотиваційні та демотиваційні чинники» та ін.

При цьому була визначена потреба у дотриманні таких принципів: об'єктивності, історизму тощо. В ході виконання дослідження ми будемо спиратися на такі наукові методи, які є найбільш об'єктивними та необхідними: синтез, аналіз, порівняння тощо.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

2.1. Сутність, принципи та форми мотивації соціальних працівників

Економічна ситуація в нашій країні, будучи відображенням відповідної світової тенденції, характеризується підвищенням ролі персоналу в досягненні результативності та ефективності підприємства. Закономірним наслідком цього є значне посилення ролі і значення кадрової служби підприємств усіх форм власності. Якщо ще недавно функції кадрової служби склалися з реєстрації руху персоналу, то в даний час на перший план виходить – забезпечення ефективного використання наявної на підприємстві робочої сили з урахуванням довгострокової перспективи. Одним з головних інструментів досягнення цього завдання була і залишається система оплати праці. Оплата праці – це інструмент управління з потужним потенціалом, який може виконувати як творчу, так і руйнівну функції на підприємстві. Грамотна організація системи оплати і матеріального стимулювання лежить в основі підвищення ефективності роботи підприємства на основі використання різноманітних інструментів, пропонованих сучасною практикою

Будь-які соціальні організми будь то компанія, соціальний інститут чи держава, на певному етапі свого розвитку стикаються з неминучим бар'єром граничної продуктивності. Оригінальний продукт вже не можна вдосконалювати як кількісно, так і якісно. Удосконалення технології та підвищення заробітної плати зазвичай не має суттєвого ефекту в цьому випадку, оскільки ці процедури вичерпали себе на попередньому етапі. Тут ми говоримо про людський фактор, тобто про мотивацію [42].

Мотиваційні аспекти управління працею широко використовуються в країнах з розвинутою ринковою економікою. У нашій країні концепція мотивації праці з економічним змістом з'явилася порівняно недавно, у зв'язку з демократизацією виробництва. Раніше її застосовували переважно в галузі промислової економічної соціології, педагогіки та психології. Причин для цього було кілька:

- по-перше, економічні науки не прагнули проаналізувати взаємозв'язок їхніх предметів із названими науками,
- по-друге, в чисто економічному розумінні до недавнього часу концепція «мотивація» була підштовхнута концепцією «стимулювання».

Таке усічене розуміння мотиваційного процесу призвело до зосередження уваги на короткострокових економічних цілях, щоб досягти швидкого прибутку. Це мало руйнівний вплив на мотиваційну особистість працівника, і не викликало інтересу до власного розвитку, самовдосконалення, але саме ця система сьогодні має найважливіший резерв для підвищення ефективності виробництва [26].

Зміст того, що може мотивувати людину в принципі, буквально необмежений, тому що все, що робиться суспільством, як у матеріальній, так і в духовній сферах, в кінцевому рахунку складається людьми, мотивованими різними видами діяльності з однаково різноманітними мотиваціями. Не сильно звужує цю проблему обмеження всієї багатогранності мотиваційного процесу мотивацією лише трудової діяльності.

Одне з найпростіших і найпоширеніших визначень мотивації: мотив – це внутрішнє значення діяльності. У грубому розумінні таке визначення відображає внутрішній стан людини, однак, варто відзначити, що сили, що спонукають до дії, знаходяться зовні і всередині людини і змушують її свідомо чи несвідомо виконувати певні дії. Більше того, взаємозв'язок між окремими силами та діями людини опосередковується дуже складною

системою взаємодій, в результаті якої різні люди можуть дуже різно реагувати на однакові впливи одних і тих же сил.

Виходячи з цього, можна припустити, що процес мотивації людини зазнає як внутрішнього, так і зовнішнього визначення. Поняття мотивування виділяється звідси.

Мотивування – це процес впливу на людину з метою спонукання її до певних дій, пробудження в ній необхідних мотивів.

Основним джерелом мотивації на роботу є бажання працювати над досягненням мети. Маючи чіткі, складні та конкретні цілі, є краще мотивуючими чинниками, ніж загальні, розпливчасті та легкі цілі. Цілі повинні бути складними та реалістичними.

Основні цілі мотивації:

- формування у кожного працівника розуміння суті та значення мотивації у процесі праці;
- навчання персоналу та керівного складу психологічним засадам внутрішньокомпаніального спілкування;
- формування у кожного керівника демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих проблем необхідний аналіз:

- процес мотивації в організаціях
- індивідуальна та групова мотивація;
- зміни, що відбуваються в мотивації людської діяльності під час переходу до ринкових відносин.

Залежно від того, що переслідує мотивування, які завдання воно вирішує, можна виділити два основні типи мотивування. Перший тип полягає в тому, що за допомогою зовнішніх впливів на людину викликаються в дію певні мотиви, які мотивують людину здійснювати певні дії, ведучи до бажаного результату для мотивуючого суб'єкта. При такому типі мотивування потрібно добре знати,

які мотиви можуть мотивувати людину до бажаних дій та як викликати ці мотиви.

Другий тип мотивації з її основним завданням – формування певної мотиваційної структури людини. Цей тип мотивування носить характер навчально-виховної роботи і часто не пов'язаний з якимись конкретними діями чи результатами, які, як очікується, будуть отримані від людини у формі результату її діяльності. Другий тип мотивування вимагає набагато більше зусиль, знань та вмінь його реалізувати [25].

Однак його результати, як правило, істотно перевершують результати мотивування першого типу. Організації, які оволоділи цим та використовували його у своїй практиці, можуть управляти своїми членами набагато успішніше та ефективніше. Перший та другий типи мотивування не повинні протиставлятися, оскільки в сучасній управлінській практиці прогресивно керовані організації прагнуть поєднувати обидва ці типи.

Особливу роль у процесі трудової мотивації відіграють стимули.

Стимули – це специфічні зовнішні подразники, які відіграють роль «важелів» впливу, концентруючи певні людські мотиви. Специфіка стимулів полягає в тому, що самі по собі вони не можуть спричинити певний вид діяльності, вони можуть лише виконувати роль «каталізатора» діяльності працівників, напрямок якого вже визначатиметься внутрішньою мотиваційною структурою особистості.

Стимули ефективні лише в тому випадку, якщо вони можуть викликати реакцію у людини.

Процес використання різних стимулів для мотивування людей називається процесом стимулювання.

Стимуляція приймає різні форми. У практиці управління однією з найпоширеніших її форм є матеріальне стимулювання. Однак дуже важливо враховувати ситуацію, в якій здійснюється матеріальне стимулювання, і намагатися уникати перебільшення його можливостей, оскільки людина має дуже складну і неоднозначну систему потреб, інтересів, пріоритетів і цілей.

Так, наприклад, ця особливість мотивації людини була недооцінена системою мотивації за принципом «батога та пряника».

Жодна система управління не буде ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, оскільки мотивація заохочує конкретного індивіда і колектив в цілому до досягнення особистих і колективних цілей. Еволюція використання різних моделей мотивації виявила як хороші, так і погані сторони їх застосування, і це природний процес, оскільки в теорії та практиці управління не існує такої моделі стимулювання, яка б відповідала різним вимогам. Результати дослідження мотиваційних моделей не дозволяють з психологічної точки зору чітко визначити, що спонукає людину до роботи. Вивчення людини та її поведінки в процесі праці дає лише деякі загальні пояснення мотивації, але навіть вони дозволяють розробляти прагматичні моделі мотивації працівників на певному робочому місці [24].

З усієї гами мотиваційних моделей, розроблених вченими-менеджерами, ми можемо виділити, на нашу думку, найважливіші та підтверджені на практиці. Еволюція їх походження та функціонування дуже і дуже різноманітна.

Далі йде класифікація, яка широко використовується компаніями кількох країн. Це такі моделі, як:

- батога і пряника;
- первинні та вторинні потреби;
- внутрішня та зовнішня винагорода;
- факторна модель стимулів;
- справедливості;
- очікування;
- соціальна справедливість тощо.

Ці стратегії лідерства допомагають в мотивації персоналу:

1. Нагорода. Треба переконатися, що персонал знає, що від них чекають, і відзначать індивідуальні та колективні досягнення. Створіть конкретні, кількісно вимірювані цілі та повідомляйте ці цілі широко та чітко. Визначення цих очікувань дасть чіткі орієнтири для мотиваційних нагород.

2. Синхронізуйте індивідуальні та організаційні потреби. Розвивати культуру компанії на основі спільних цінностей. Треба розробити стратегії розподілу виграшних коштів, щоб спільні зусилля були успішними.

3. Проявіть вдячність. Фінансові стимули завжди вітаються, хоча їх недостатньо для задоволення працівників на робочому місці. Не можна щодня давати підвищення, щоб збільшити моральний становище. Розумному лідеру потрібно мислити поза межами, а це зазвичай означає придумувати геніальні ідеї, щоб цінувати своїх людей. Виділяти помітні досягнення у зустрічах персоналу та нагороджувати. Слова мають потужний ефект; поздоровлення працівника з добре виконаною роботою миттєво підвищить його самооцінку.

4. Пріоритет балансу між роботою та життям. Культура, яка надає пріоритет рівновазі між робочим та особистим життям, забезпечує підвищення продуктивності праці та загальне щастя на робочому місці.

5. Забезпечити ефективне управління часом. Контроль за часом гарантує, що все робиться належним чином. Мотивуйте своїх співробітників «закритими» часами, тобто декількома годинами, коли не відбувається перебоїв, щоб персонал виконував свою робочу роль, щоб вони могли сконцентруватися на роботі, і «відкриті» часи, коли персонал вільно спілкується та взаємодіє. Плануйте один на один сеанс взаємодії зі своїм персоналом, де вони можуть задавати свої запитання, а також можуть привернути вашу увагу, і, таким чином, вони не будуть відчувати себе знехтуваними. Це все буде працювати в довгостроковій перспективі для мотивації персоналу.

Мотивація сприяє досягненню прийнятних та стимульованих рівнів індивідуальної продуктивності праці, а отже, підвищенню професійного рівня працівника. Якщо у мотиваційних працівників переважають мотиви постійного

професійного зростановищення, то досягнення стимульованого рівня продуктивності праці не є важкою проблемою. Важливо лише організувати такий трудовий процес, який не вимагав би механічного виконання трудових операцій, а відповідальної роботи для розвитку, розширення та вдосконалення трудових навичок.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та в організаціях є матеріальне стимулювання праці, це процес формування та використання систем матеріального стимулювання праці та розподілу заробітної плати відповідно до закона розподілу за кількістю та якістю робочої сили.

Одним із шляхів підвищення мотивації праці є вдосконалення організації праці. Він містить постановищеовку цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробничю ротаю, використання гнучких графіків, поліпшення умов праці [57, с. 15].

Отже, основним завданням трудової мотивації є формування сутності та значення мотивації в процесі роботи працівників підприємства та демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Мотивація виходить не з політики компанії, а зсередини окремої людини. Власники малого бізнесу та менеджери можуть, однак, створити середовище, що сприяє мотивації та стимулює процес самовдосконалення своїх працівників. Компанія може впливати на задоволення роботою працівника, саморозвиток та збагачення робочих місць – основні мотивуючі фактори працівника.

2.2. Ігрові технології як спосіб активізації та розвитку ціннісних орієнтацій сучасної студентської молоді

Сучасний ритм життя, суттєво впливає на розвиток кожної людини, особливо на життя студентів. Адже студенти є активними громадянами країни. І саме студенти висувають багато вимог.

Як вести себе, що робити, чого дотримуватися. Багатьом важко дотримуватися певних правил, жити відповідно до «правильних» ціннісних орієнтацій тощо. Деякі молоді люди дотримуються загальноприйнятих правил, установищев, канонів та норм. А деякі, навпаки, починають битися, намагаються чинити опір і висувати свої власні правила та становищедарти життя. До цієї групи людей належать ті, хто користується шкідливими звичками, а також молодь, яка належить до різних груп, таких як панки, готи, хіпі тощо. Ці люди протестують, адже головне – не ображати іншого, добре ставитись до себе та оточення. І не має значення, керується людина загальноприйнятою нормою чи власною. Соціально-економічні трансформації, які відбуваються в Україні, на перший план висувують проблеми соціалізації молоді. На формування важливої орієнтації молоді в сучасному мисленні впливає інтегрований результат взаємодії двох цілісних систем. З одного боку, суспільство упродовж усієї сукупності проявів суспільного життя впливає на особистість молоді людини з іншого – особистість активно засвоює попередній фактичний досвід соціуму, знання норми, цінність, традиції, що накопичуються і передаються від покоління до покоління. Ціннісні орієнтації молоді як найбільш «динамічних» груп суспільства більш схильні до змін, ніж інші. Саме в молодіжному середовищі формується новий тип особистості, який буде домінувати і розвиватись у майбутньому.

Ціннісні орієнтації є основними векторами соціальних орієнтацій; вони визначають спрямованість особистості та ступінь її соціальності, які змінюються залежно від рівня відповідності індивідуальних потреб та інтересів потребам та інтересам суспільства. Це зумовлює проблему формування ціннісних орієнтацій молоді як на сьогоднішню соціальну політику, так і на майбутні перспективи соціального розвитку [60, с. 12]. Ціннісні орієнтації розглядаються як один із компонентів, що є частиною структури особистості: ціннісні орієнтації – це складне утворення, яке поглинає рівні та форми взаємодії громадськості та особистості в окремих, конкретних

формах усвідомлення світу навколо нас, їх минуле, теперішнє та майбутнє, а також суть власного «Я».

Наявність існуючої системи ціннісних орієнтацій забезпечує гармонію внутрішнього світу особистості, сприяє систематизації її знань, норм, стереотипів поведінки та самоствердженню особистості, реалізації соціальних очікувань [58, с. 12]. Ціннісні орієнтації визначають:

- 1) загальну спрямованість інтересів та прагнень особистості;
- 2) ієрархія індивідуальних уподобань та зразків;
- 3) цільові та мотиваційні програми;
- 4) рівень переваг;
- 5) уявлення про справжні і механізми відбору за критеріями значущості;
- 6) ступінь готовності та рішучості реалізувати власний «життєвий проект» [20, с. 227].

Важливо, щоб ціннісні орієнтації виражали психологічний світ людини, виконуючи регулюючі, організуючі, спрямовані функції. Вони приписують людині певні принципи, норми та правила поведінки, що відповідають суспільному середовищу, в якому людина живе. Також на формування ціннісних орієнтацій молоді сильно впливають різні фактори, а саме: кіно, дисципліни, засоби масової інформації, телебачення, радіо і, звичайно, самоосвіта. Отже, ціннісні орієнтації учнів з часом змінюються. На наш погляд, в даний час молодь віддає пріоритет сім'ї, коханню, друзям, тобто моральним якостям. Це говорить про те, що рівень ціннісних орієнтацій учнів не знижується, а навпаки. Звичайно, до чого слід прагнути, є чому навчати молодь та школярів, але слід зазначити, що рівень моральності учнів не на низькому рівні. Є недоліки, молоді люди дуже залежать від засобів масової інформації та думки інших, на них можуть впливати або вони живуть стереотипами, з якими їх виховували. Багато хто вважає, що молодь читає мало, цікавиться живописом, але, на нашу думку, в усі епохи були такі, хто любить читати книги, і ті, хто ні. Звичайно, не потрібно зупинятися і говорити, що зараз активні молоді люди мають комп'ютери та планшети. Нам також потрібно працювати з молоддю та при необхідності направляти їх на правильний шлях.

Адже кожна людина час від часу потребує допомоги та поради.

Високий рівень ціннісних орієнтацій повинен бути притаманний кожній людині, особливо соціальному працівникові. Зрештою, соціальний працівник, це саме та людина, яка допомагає та наставляє клієнта, який цього потребує. Саме від соціального працівника людина бере приклад того, як поводитися чи дотримуватися норм. Соціальний працівник зобов'язаний дотримуватися ціннісних орієнтацій, моральних норм, прийнятих під час роботи чи служби.

Психологічні дослідження доводять наявність у ціннісних орієнтаціях елементів орієнтації особистості – ідеалів, поглядів, потреб, інтересів, мотивів. На думку С. Єрмакової, ціннісні орієнтації – це орієнтація суб'єкта на діяльність та певні цінності. Автор виділяє два структурні компоненти, які характеризують сутність ціннісних орієнтацій. По-перше, це орієнтація особистості, по-друге, ціннісно-орієнтована діяльність, яка сприймається рівнем розвитку відносин та соціальними чинниками особистості.

Отже, орієнтація людини виникає як один із найважливіших факторів формування цінностей. Основним його проявом є ідеали, потреби, інтереси, переконання [72]. Ми також дотримуємось думки Е. Подольської, яка визначає ціннісні орієнтації як загальну лінію життя людини за сукупністю 3 компонентів: когнітивного (семантичного), завдяки якому пізнання реальності і, відповідно, розвиток має місце ціннісне відношення; емоційний, виявляє переживання, ставлення до цінностей; і поведінковий, що означає готовність до дії [2]. У цьому контексті ми вважаємо суттєвою тезу С. Єрмакової про формування професійних цінностей як важливу при підготовці та професійному становищеовленні майбутнього соціального працівника, передумовою якого є зростановищення. Наявність професійних цінностей забезпечує сумлінне ставлення до майбутньої професійної діяльності, спонукає людину до творчого пошуку, покращує умовну модель майбутньої професійної діяльності у свідомості студента та слугує орієнтиром для професійного саморозвитку [67]. Стосовно професійної діяльності дослідники виділяють такі цінності:

– цінності професії, пов'язані із самовизначенням у професійній діяльності; цінності професії, що виникають на основі різних видів оплати праці суспільною діяльністю;

– цінності, які формуються на основі різних особливостей певної професії;

– цінності найвищого гатунку, що використовуються в суспільстві для регулювання ставлення до професії [61]. Сучасний дослідник у галузі соціальної роботи Л. Тюптя виділяє такі основні цінності соціальної роботи, як професійна діяльність: прагнення до переваги індивіда над суспільством; повага до конфіденційності у відносинах із замовниками; готовність відокремити особисті почуття та потреби від професійних відносин; прагнення до соціальних змін, що відповідають суспільно визнаним потребам; готовність передавати знання та вміння іншим; повага до індивідуальних та групових відмінностей, гідних їх оцінки; бажання розвивати здатність підлеглого допомагати собі; готовність діяти від імені підлеглого, незважаючи на можливі фрустрації; прагнення до соціальної справедливості, економічного, фізичного та психічного добробуту всіх членів суспільства; прагнення до високих становищедартів особистої та професійної етики [71, с. 50].

Соціальний працівник свідомо обирає власну спеціальність, осмислює її соціальне значення, свою місію та моральну природу, успіх своєї праці, він бачить: облагороджуючи світ людей, які з різних причин опиняються у складних життєвих обставинах; наповнюючи цей світ, яким би важким він не був, позитивними емоціями; в сенсі особистої потреби в суспільстві та конкретних людях. Така робота вимагає не лише конкретних професійних знань, вміння використовувати продуктивні форми, методи, технології соціальної роботи для кожної конкретної ситуації, а й відповідні особистісні якості, що формуються на основі ціннісних орієнтацій, без яких багатьом це може здатися рутинним, занадто обтяжливим і замість корисного приносити

шкоду клієнтам та суспільству. З цієї точки зору такі індивідуальні якості соціального працівника особливо важливі, як:

- гуманістична спрямованість;
- особиста та соціальна відповідальність;
- посилене почуття справедливості;
- власна гідність та повага до гідності іншої людини;
- толерантність, ввічливість, порядність;
- емпатія (здатність співпереживати, співчувати)
- готовність зрозуміти клієнта та прийти йому на допомогу;
- уважність; завзяття щирість; товариськість;
- соціальна адаптація [66].

Отже, на сучасному етапі життя соціальний працівник зобов'язаний виконувати багато моральних принципів, правил, ціннісних орієнтацій тощо. І це правильно, адже соціальний працівник працює і допомагає людині, найціннішій на планеті. Тому соціальному працівнику доцільно виконувати всі ціннісні орієнтації, які загально визнані так і прописані в «Міжнародній декларації етичних принципів соціальної роботи».

Але, на нашу думку, на соціального працівника покладено чимало обов'язків, адже він не лише дотримується всіх етичних та моральних принципів, але й обізнаний у різних сферах діяльності, таких як психологія, культурологія, політологія, медицина, соціологія, закон тощо. Саме тому, студенти спеціальності «соціальна робота» потребують особливої уваги і захисту від вигорання.

Звичайно, соціальний працівник не повинен бути професійним у цих сферах, але він повинен знати основу. Тому це говорить про те, що соціальна робота – це не найлегша галузь і не для кожної людини. Зрештою, кожен може навчитися бути соціальним працівником, але не може дотримуватися всіх гуманних канонів.

Особливої уваги заслуговують і викладачі соціальної роботи, їх методи викладання впливають на розвиток професійних навичок соціального працівника, одним із методів викладання і як такової соціальної роботи – є ігрові технології. Явище гри упродовж усієї історії людства притягував до себе увагу видатних мислителів, філософів, соціологів, психологів, педагогів. І це зрозуміло, адже гра – найдавніший і найдоступніший інструмент навчання і виховання, формування моделей поведінки у дитини, а також корекції поведінки підлітків, молоді та інколи навіть і дорослих.

Слід відмітити, що подібна можливість дуже рідко виникає в реальному житті, але її вплив на розвиток особливості людини важко переоцінити. Здатність «подивитися на світ чужими очима» є одним з важливих чинників, що забезпечують розуміння інших, не схожих на тебе людей, а також надає можливість для самоаналізу та більш адекватного саморозуміння. Соціально-педагогічна цінність гри полягає в тому, що вона також сприяє формуванню життєво важливих цінностей, вмінь, навичок та компетенцій, дозволяє на особистісному рівні усвідомити загрози різних соціальних «хвороб», важливість їх попередження та подолання. Отже, фактично гра – це реальне життя, тільки більш концентроване, більш насичене героєм та подіями, з більш жорсткими правилами та вимагає оптимальної активності душі (психологічно-особистісної) й тіла (фізичної).

На думку науковців, усі рольові ігри, так чи інакше, вирішують своїм впливом на учасників три основні завдання: виховні, освітні, розважальні. Адже між рольовими іграми неможливо провести чітку межу, і крім того кожна рольова гра є способом проведення дозвілля, тобто є розважальною.

Інтерактивна гра поміж усіх інших активних методів навчання найбільш схожа на рольову гру, проте, між ними також є певні відмінності [15].

В інтерактивній грі, як і у рольовій грі, учасникам задається ситуація. Однак, замість конкретних ролей учасникам даються лише інструкції, яким чином їм варто діяти.

Для того, щоб володіти технікою гри й передбачати ефекти, які вона може справити на гравців, ведучий повинен мати досвід власної участі у ній. Німецький дослідник Герберт Гудіонс упрововж тривалого часу займався розробкою інтерактивних методів. Він вважає, що «кожний, хто мав деякий досвід тренінгу в різних групах, знає, що ігри й вправи – інструменти, які можна застосовувати невміло, неефективно, а іноді й зі шкідливими наслідками. Саме тому вирішальна умова для застосування інтерактивних методик – власний досвід участі в груповій динаміці по самопізнанню. Якщо ведучий не знає структури якоїсь методики, він повинен спробувати її програти в колі своїх знайомих. При цьому корисно зафіксувати конкретний досвід з іграми й вправами та внести можливі зміни» [14].

Інтерактивні ігри можна застосовувати для вирішення багатьох ситуацій, які виникають у групі, у різних тематичних і проблемних галузях. У роботі як з дітьми, так і з дорослими вони дозволяють моделювати, розвивати й удосконалювати практично усі особисті й професійні способи поведінки, якості, вміння й навички, і в першу чергу – комунікативні; спостережливість, здатність розбиратися у своїх і чужих почуттях, а також творчі здатності й фантазію. Крім того, досвід впровадження інтерактивних методів навчання у систему освіти соціальних працівників доводить їх ефективність у розвитку професійної компетентності спеціалістів.

Ігрове навчання відрізняється від інших педагогічних технологій тим, що гра добре відома, звична та улюблена форма діяльності людини будь-якого віку. Також вона є одним з найбільш ефективних засобів активізації, що залучає учасників до ігрової діяльності за рахунок змістовної суті самої ігрової ситуації і здатний викликати в учасників високу емоційну та фізичну напругу. У грі значно простіше долати труднощі, перепони, психологічні бар'єри; вона мотиваційна за своєю суттю. По відношенню до пізнавальної діяльності, гра потребує і викликає в учасників ініціативу, наполегливість, творчий підхід, уяву, цілеспрямованість, дозволяє вирішувати питання передачі знань, умінь танавичок, досягати глибини особистісного усвідомлення учасниками законів

природи, суспільства, безпечної поведінки, відповідальності. Гра дозволяє здійснювати на них виховний вплив, захоплювати їх увагу, переконувати, здійснювати терапевтичний вплив. Вона є багатофункціональною, адже її вплив на людину неможливо обмежити якимось одним аспектом, але всі її можливі впливи актуалізуються одночасно.

Цікавою технологією буде також «шоу-технологія».

Обов'язковими особливими ознаками шоу-технології є:

- розподіл учасників на виступаючих («сцену») і глядачів («зал»);
- змагальність на сцені;
- заготовлений організаторам сценарій

Саме ці ознаки відрізняють шоу від таких заходів, як звичайний концерт (немає змагальності), проведення класичної новорічної ялинки (немає стійкого розподілу на «зал» і «сцену»), колективні творчі справи (немає «залу – сцени, «сценарій», план дій розробляють не окремі організатори, а всі учасники справи).

Очікуваними результатами застосування шоу-технології відповідно до її концептуальних цілей є:

- для залу – набуття досвіду емоційного реагування в культурних формах;
- для активних учасників («сцена») – набуття досвіду індивідуальної й спільної публічної змагальності.

Ефекти або неплановані результати застосування шоу – технології залежать від особливостей учасників «залу» і «сцени», від ведучих, особливостей приміщення тощо.

Наприклад, хтось з виступаючих учасників відкриє в собі по ходу шоу сценічні, гумористичні, організаторські або ще якісь здібності. Це важливий педагогічний наслідок, але планувати це як технологізовану мету складно. Позиція викладача полягає в тому, щоб прогнозувати ефекти, розглядаючи їх не більш як вірогідні наслідки. Адже цілі шоу-технології, як і завдання будь-якої

виховної акції, у якій бере участь студентська молодь, – триєдині: педагогічна мета, життєве завдання

2.3. Методики визначеності ціннісної направленості та вмотивування студентів спеціальності «Соціальна робота»

Психологічна природа цінностей є предметом серйозних досліджень зарубіжних вчених. Найбільш вагомим і методично значущим напрямом дослідження цінностей було дослідження, проведене в кінці 60-70-х років у США М. Рокичем та вченими з інших країн на основі методу, який він розробив для прямого ранжування цінностей [54]. М. Рокич визначає цінність як тверде переконання, що певний спосіб поведінки або кінцева мета існування має потенційну цінність від особистого погляду, на відміну від протилежного чи зворотного способу поведінки або кінцевої мети існування [54]. Незважаючи на те, що поняття «цінність» стало предметом широких досліджень у багатьох науках, до недавнього часу серед дослідників не було єдиної думки щодо їх класифікації. Загалом, можна виокремити три різні предметно-орієнтовані підходи до розгляду цієї концепції: як соціальної проблеми (Т. Бутковський), як педагогічної проблеми (А. Вишневський, П. Ігнатенко, В. Струманський), і як психологічної проблеми (І. Бех, М. Боришевський, Г. Ващенко, Т. Яценко) [64].

Для діагностики окремих ієрархій цінностей М. Рокич розробив досить популярний метод – метод прямого ранжування значень, які згруповані у два списки – кінцеві та інструментальні значення. Масштабне дослідження, проведене вченим, використовуючи цей метод на вибірці в США, дозволило виявити та проаналізувати взаємозв'язок заявленої значущості (ранжу) різних значень з такими змінними, як стать, вік, соціальний статус, багатство, освіта, політичні переконання [56]. У вітчизняній психології незадовго до виходу монографії М. Рокича про проблему цінностей була створена дослідницька група для вивчення ціннісних орієнтацій, яка адаптувала методологію

М.Рокича вже в 70-х роках. (А. Гостаутас, А. Семенов та В. Отрути). У процесі адаптації перелік термінальних значень суттєво змінився: частково через культурні, частково через політичні фактори. У той же час автори почали звертати увагу на проблему доступності та реальної вартості [64]. У нашому дослідженні ми беремо за основу класифікацію цінностей М. Рокича, яку підтримує більшість вітчизняних психологів. Основними умовами формування системи цінностей особистості є включення людини у діяльність та спілкування.

Взаємодія соціальних факторів з особистісними чинниками є механізмом соціального формування особистості, виступає активним суб'єктом соціальних відносин. У процесі соціалізації, який визначається як тип взаємодії індивіда та соціального середовища, людина координує свої потреби відповідно до соціальних норм і цінностей, але вибірково ставиться до них, визначаючи свої особисті пріоритети та ієрархію цінностей. Під час діяльності здійснюється інтерналізація (привласнення) та екстеріоризація (відтворення) культурного досвіду суспільства. Для нашого дослідження важливо чітко розмежувати два незалежні поняття, які часто плутають: фактичну «цінність» та «ціннісні орієнтації» особистості. У свою чергу, у психологічному словнику поняття «цінність» трактується як «орієнтація інтересів та потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність надавати перевагу індивідуальним цінностям у різних життєвих ситуаціях, спосіб розмежування особистих предметів і явищ залежно від їх значущості для особистості ». У сучасній психологічній науці висхідним, на думку К. Клакхона, є визначення цінностей як аспекту мотивації, а ціннісні орієнтації як суб'єктивні поняття цінностей чи різновидів ставлень (соціальних установищевок) є прийнятними.

Використовуючи «Методику дослідження ціннісних орієнтацій» Д. Леонтьєва, яка є адаптацією методології М. Рокича, можна, крім ранжування переліку цінностей, діагностувати ступінь реалізованості кожного з їх у житті людини (у відсотках).

Використовуючи перелік термінальних значень з тесту М. Рокича, А. Фанталова створила методологію «Рівень співвідношення «значень» та «доступності» в різних життєвих сферах», яка поставила діагноз внутрішньої цінності конфлікт за реалізацію значущих цінностей.

Використовуючи «морфологічний тест життєвих цінностей» (МТЖЦ) В. Сопова, Л. Карпушиної, вони також діагностують сферу самореалізації людини, сприяють повному відображенню структури смисло-життєвих орієнтацій. Початковими теоретичними положеннями створення цієї методики були ідеї залежності сили мотиву та ефективності діяльності людини від її розуміння мети та значення діяльності, а також інтерпретація цінностей як різноманітність смислових утворень, які безпосередньо стосуються змістовної мотивації діяльності.

Ціннісний аспект життєвих орієнтацій досліджується за допомогою методики «Експрес – діагностика соціальних цінностей людини». Її основою є анкета, яка дозволяє визначити спрямованість професійних, фінансових, сімейних, соціальних, соціальних, духовних, фізичних, інтелектуальних цінностей.

Перевага методології «Діагностика реальної структури особистісних ціннісних орієнтацій» С. Бубнова полягає в фокусі анкети на дослідженні реалізації особистісних ціннісних орієнтацій в реальних життєвих умовах. Техніка дослідження цільової орієнтації особистості Я. Васильєва побудована за принципом неповних пропозицій. Дефіцит часу і стислість формулювань сприяють екстеріоризації внутрішнього мовлення, дозволяють спонтанно фіксувати виникаючі думки. Аналіз сформульованих цілей допомагає зробити висновки щодо цільової орієнтації особистості, організації часової перспективи, емоційно-вольового ставлення до досягнення цілей та ступеня їх реалізації. Важливим аспектом цієї методики є зіставлення життєвих цілей із сферами самореалізації, що робить більш глибоким і повним вивчення структури смисло-життєвих орієнтацій.

Методика «Самооцінка реалізації особистих життєвих цілей» (М. Молочников) – це погано формалізована анкета, що містить два блоки відкритих питань. Перший стосується цільової орієнтації особистості на професійну діяльність, життя, фізичний становище, соціальний статус та міжособистісні стосунки, психічну готовність та психологічний становище, сімейне життя. Він діагностує задоволеність людини цими сферами самореалізації та власними фізичними та психологічними становищами, розподілом часу стосовно різних видів діяльності та суб'єктивним досвідом їх ефективності. Другий блок передбачає вивчення відображення життєвих цілей, визначення їх важливості, структурування часової перспективи, а також необхідних засобів для їх реалізації.

Семантичний аспект структурної складової життєтворчих орієнтацій, який складніше вивчити емпірично, що призводить до обмеженого вибору методів його вивчення. Вчені намагаються діагностувати цю сферу суб'єктивної реальності за допомогою Методу кінцевих почуттів (Д. Леонтьєв).

В теоретичному аспекті вона базується на концепції «динамічної семантичної системи» (ДСС) – відносно стабільної та автономної ієрархічно організованої системи, що містить багаторівневі смислові структури та функції в цілому. На думку Д. Леонтьєва, людина складається з декількох ДСС. Від того, в які динамічні семантичні системи входять смислові структури, залежить їхня роль у регуляції життя особистості. Таке розуміння ДСС близьке до сутності життєтворчих орієнтацій, а саме порівняння змісту цілей та цінностей зі сферами особистої самореалізації. Ця порівнянність є ознакою, яка робить дослідження орієнтованих на життя життєвих орієнтацій (а не цінностей чи цілей) більш точними, диференційованими і, отже, більш доцільними при пізнанні життєвої орієнтації особистості.

Вивчення аспекту впровадження життєво-смислових орієнтацій включає оцінку доцільності, цілеспрямованості та осмисленості життя людини. Одночасно вони досліджують, наскільки внутрішні особистісні фактори сприяють або перешкоджають здійсненню життєвих прагнень. Аспект

життєзабезпечення орієнтації на життя вивчається за допомогою тесту Д. Леонтєва щодо орієнтації на життя (SJL), який є версією адаптації Дж. Крамбе та тесту Л. Махоліка «Мета в житті», розробленої на основі теорії логотерапії В. Франкла.

Метод «Життєве покликання» А. Моткова дозволяє виявити зміст та характеристики виконання життєвих завдань, діагностувати відповідні внутрішні фактори (локус контролю, усвідомлення покликань, жорсткість життєвих призначень, віра в реальність життєвих покликань) та ступінь участі дослідника у їх здійсненні. Вивчення факторів, що впливають на реалізацію життєвих прагнень, допомагає шукати можливості оптимізації цього процесу, а визначення ступеня включеності у виконання покликань визначає, наскільки активно людина їх втілює, або навпаки, лише декларує це.

Анкета «Особистісна біографія» О. Моткова діагностує особистість та аспекти її життя, що відображаються в таких масштабах: життєве самовизначення, життєва самореалізація, трансформація особистості, гармонія людини та її життя, загальна конструктивність особистості. Використання її дозволяє теоретично інтерпретувати досліджувані явища, центральною конструкцією яких є психологічна гармонія – психічне, особистісне, соціальне та духовно-психологічне здоров'я людини; оптимальна організація та функціонування основних складових психіки та поведінки (мотиваційна, когнітивна, психомоторна та поведінкова сфери) розвиток психологічної культури людини; оптимальність способу життя.

Для вимірювання мотивації можна використовувати час, прийнятий для прийняття рішення в процесі мотиваційного конфлікту, певної діяльності, поведінкового акту, обговорення теми в рамках фактичної мотивації тощо.

Форма активності, характеристики та трансформація поведінки людини під час експерименту також є ознаками мотивації. Якщо розглядати мотиви як кінцевий результат діяльності, то, оцінюючи її продукти та ефективність, ми можемо з'ясувати особливості актуалізації домінуючих мотивів.

Мотиви оцінюються виходячи з особистої значущості людської поведінки та діяльності.

За допомогою проєктивних технологій вільні асоціації оцінюються в межах домінуючої мотивації; спостереження допомагає виявити причини зовнішніх ознак (символів, знаків) поведінки (атрибуції), які співвідносяться з певними людськими мотивами.

Мотивація пов'язана з емоційним та волевим життям, тому оцінка характеру та інтенсивності емоційних реакцій випробуваного є адекватним способом їх вивчення.

Мотиваційні становищеи виникають у результаті численних взаємодій багатьох змінних (потреби, інтенсивність приводу, значення мотивації мети, очікування організму, доступність відповідних реакцій, суперечливі мотиви, несвідомі фактори).

Сучасна психодіагностика розробила широкий методологічний арсенал вивчення мотивації поведінки суб'єкта. При виявленні та оцінці ознак мотивації підходять такі інструменти:

- техніка малюнової фрустрації Розенцвейга (1942), яка дозволяє визначити орієнтацію агресії за співвідношенням мотиву та перешкоди;

- методика діагностики ціннісних орієнтацій (М. Рокич), покликана діагностувати модель ціннісних орієнтацій, зокрема її інструментальні та кінцеві значення;

- методика вимірювання афіліативної тенденції та чутливості до відторгнення, яка допомагає оцінити прагнення до прийняття – позитивна тенденція (26 пунктів) та страх відкидання (24 пункти) (А. Мехраб'ян, 1970);

- метод мотиваційної індукції (МІМ) Ж. Нюттена, який дозволяє оцінити силу мотиву на основі переваги помилок у різних ситуаціях (адаптований Е. Васюковим, 1984);

- шкала досягнень з переважанням ризику – МАНРБ (А. Мехраб'ян, 1968);

- опитувальник для вимірювання результуючої тенденції мотивації досягнення – RAM (А. Мехраб'ян, 1969);
- опитувальник особистісних орієнтацій – РОІ (Б. Шостром) (адаптація МДУ у 1987);
- опитувальник мотивації схвалення (Д. Краун, Д. Марлоу; адаптація В. Маріщука та ін., 1984);
- тест «Тематична апперцепція» (ТАТ) – опис зображень на малюнках (Х. Моргай, Г., А. Мюррей, 1935), призначений для вивчення індивідуальних відмінностей у мотиві досягнення (Д. МакКлелланд, Д. Аткинсон, 1953);
- форма для вивчення особистості, допомагає дослідити мотиваційну сферу особистості – PRF (Д. Джексон, 1967);
- шкала мотивації досягнення – AMS (Р. Нігард, Т. Гесьме, 1970);
- шкала оцінки мотивації досягнення мети (Т. Елерс);
- диференційно – діагностичний опитувальник (ДДО) – оцінювання спрямованості особистості підлітка (Е. Клімов, 1972);
- особистісний орієнтаційний опитувальник;
- методика оцінювання мотивації уникнення невдачі – самозахисту (Т. Елерс; адаптація М. Котика, 1981).

У вітчизняній психології мотивації найчастіше використовується Тест жартівливих фраз, який стосується методів оцінки гумору, є проєктивним методом діагностики мотиваційної сфери людини.

Вивчення мотивації продовжує розвиватися у трьох сферах: фізіологічній, поведінковій та психологічній. Фізіологічний напрям передбачає аналіз неврологічних та біологічних факторів: первинних приводів (голод, спрага, підтримання температури, уникнення болю, сексу тощо), а також наявність органічної основи (наприклад, гомеостаз потягів, лімбічна система). Розробка та вдосконалення теорії привабливості та теорії навчання займається поведінковим напрямком. Ці напрями взаємні. Психологічний напрям пояснює

складні, засвоєні зразки поведінки (наприклад, потреба у досягненні, потреба у приналежності, несвідома мотивація).

Використання сучасних технологій соціальної роботи і впровадження ігрових та інтерактивних технологій в освітній процес сприятиме збереженню розвитку і мотиваційного потенціалу студента, адже це є цікавим і надає змогу учаснику ігрового процесу розширити коло своїх навичок і розумінь про майбутню сферу діяльності, в якій він також зможе використовувати інтерактивні технології. На факультеті соціології та управління вже впроваджені певні практичні курси, наприклад «соціальна робота з безробітними», «ігрові та інтерактивні технології в соціальній філософії», «практикум медіаторних технологій». Але, ці курси викладають вже у магістратурі, як одна із ідей кваліфікаційної роботи є впровадження зустрічей з успішними випускниками, організації круглих столів спільно з викладачами.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»

3.1. Аналіз вмотивованості студентів та випускників спеціальності «соціальна робота» Запорізького національного університету

Мотивація багато в чому є ірраціональною і несвідомою.

Люди ставлять перед собою певні цілі і намагаються досягти їх, маючи для цього відповідні спонукання. Вони можуть бути різними: наприклад, прагнення домогтися успіху в професійній діяльності, отримати визнання, задовольнити матеріальні потреби тощо.

Внутрішні риси, якості людини накладають відбиток на всю її поведінку.

Тому одні люди виходять, головним чином, з матеріальних мотивів, інші – з почуття обов'язку, треті намагаються уникати критики, осуду тощо.

Але у будь-якому випадку мета задовольнити потребу, яка не є сталою, стає внутрішнім двигуном поведінки людей.

За найбільш поширеною теорією матеріальної мотивації Маслоу, щоб створити високу мотивацію, треба створити умови для задоволення потреб. Тобто перетворити роботу з заняття з виробництва «продукції» на заняття з реалізації потреб працівника.

Тож ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб державного службовця. Ефективний керівник – це людина, яка знає, що мотивує людину, допомагає їй розкрити та максимально використати свій потенціал, направляючи його на розвиток установи.

Адже мотивація – це одна з не менш важливих функцій управління поряд з плануванням, організацією та контролем.

У сучасній теорії управління персоналом мотивація трактується як процес спонукання людей для досягнення цілей організації.

Формами мотивації виступають матеріальні та нематеріальні методи і механізми.

З підвищенням ролі особистісного чинника в роботі державних органів набирають ваги психологічні методи мотивації.

В основі цих методів лежить твердження, що основним модифікуючим чинником є не тільки матеріальні стимули, але й нематеріальні мотиви, такі як самоповага, визнання досягнень, моральне задоволення роботою і гордість за свою організацію.

Такі методи мотивації базуються на вивченні психологічних, ціннісних, моральних потреб людини, а саме усвідомленого відчуття потреби у чому-небудь.

Отже трудова діяльність людини безпосередньо пов'язана із системою мотиваційних сил.

Мотиваційні чинники, у свою чергу, знаходяться в складній взаємодії з іншими чинниками – ситуативними, індивідуальними. Якщо керівник прагне отримати максимальну віддачу від своїх підлеглих у досягненні певної мети чи при виконанні певного завдання, він повинен зрозуміти, які цілі має кожен з них на робочому місці, щоб забезпечити їм мотиваційні стимули.

В основі цілеспрямованого управління, з урахуванням індивідуальних потреб кожного державного службовця на кожному конкретному етапі і створенням мотиваційних умов для їх задоволення, лежить стратегія потреби, яка полягає у поєднанні двох елементів:

- визначенні індивідуальних потреб;
- створенні відповідного робочого середовища для їх задоволення.

Ця мотиваційна стратегія може послугувати одним із ефективних засобів управління людськими ресурсами на державній службі.

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також чинить на людей мотивуючий вплив.

Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків.

Тому формою підтримання зворотного зв'язку з персоналом є інформування його про те, що чекає від нього керівництво установи/установи. Кожен працівник гостро відчуває потребу, щоб його робота була позитивно чи негативно оцінена. Це дозволяє йому корегувати свою діяльність.

Ефективність діяльності організації проявляється в умінні керівника і служби персоналу визначити «мотиваційну сферу особистості» і домогтися від персоналу відповідної поведінки, єдності дій, ініціативності і відданості справі.

Мотивація персоналу – одна з найбільш актуальних тем в діяльності служб персоналу.

Кожний роботодавець хотів би знати, де в його працівника «кнопка», натиснувши на яку можна отримати вискоєфективного, ініціативного та лояльного професіонала.

Оскільки інструкції з використання та місця знаходження такої «кнопки» в компанії немає, то вона створює свої інструменти з мотивації у вигляді положень, становищедартів, регламентів, часто підмінюючи поняття мотивації й стимулювання або об'єднуючи їх в єдине ціле.

За найбільш поширеною теорією матеріальної мотивації А. Маслоу, щоб створити високу мотивацію, треба створити умови для задоволення потреб. Потрібно перетворити роботу із заняття з виробництва «продукції» на заняття з реалізації потреб працівника.

Стимулювання персоналу – це короткотермінове, ситуативне використання зовнішніх чинників, що змушують працівника працювати ефективно й підвищувати свою результативність.

Стимулювання здійснюється певними способами і буває позитивним і негативним.

Морально-психологічні способи стимулювання включають такі основні елементи:

1. створення умов, за яких люди відчували б професійну гордість за причетність до дорученої роботи, особисту відповідальність за її результати.

2. наявність виклику, забезпечення можливості кожного на своєму робочому місці показати свої здібності, краще впоратися із завданням, відчуті власну значимість.

3. визнання авторства результату.

4. висока публічна оцінка, оголошення подяки, нагородження цінними подарунками, почесними грамотами, нагрудними знаками тощо.

5. «високі» цілі, які надихають людей на ефективну, а часом і самовіддану працю.

6. психологічний клімат — створення атмосфери взаємної поваги, довіри; турбота про особисті інтереси; заохочення розумного ризику і терпимість до помилок і невдач тощо.

7. стимулювання довірою. Його складові: свобода планування власної роботи, можливість самостійного вибору рішень, доступу до інформації, яка не має стосунку до завдання, тощо.

8. стимулювання впливом: включення в атестаційні, оціночні, конкурсні комісії, групи з розробки важливих документів або рішень, вирішення конфлікту тощо.

9. насамкінець – кар'єрне зростановищення, яке дає і більш високу заробітну плату (економічний стимул), і цікаву, змістовну роботу (організаційний стимул), а також відображає визнання рівня професійного розвитку, заслуг та авторитету особистості шляхом «переведення» працівника у більш високу статусну групу (моральний стимул). Однак цей спосіб мотивації внутрішньо дещо обмежений:

- по-перше, конкурс і особливості призначення і погодження;
- по-друге, як правило, в державних органах на місцях не так багато посад високого рівня, тим більше вакантних;

– по-третє, не всі люди здатні керувати і не всі цього прагнуть.

Водночас, коли вакансій мало чи роботи, наприклад, в районі не багато, страх втратити роботу служить достатнім, хоча і не ідеальним стимулом, що забезпечує певну бажану продуктивність.

Потрібно мати на увазі, що зазначені організаційні та морально-психологічні чинники мотивують неоднаково залежно від часу перебування на посаді.

Після п'яти років перебування на одній і тій самій посаді жоден з факторів не забезпечує мотивацію належним чином, тому задоволення роботою знижується.

Одним із завдань моєї кваліфікаційної роботи був аналіз становищеу вмотивованості, який ми провели базуючись на проведенні анкетуванні та інтерв'ю серед студентів. Аналіз вмотивованості нам потріб задля того, аби виявити як можна мотивувати студентів до працевлатування за спеціальністю. Для цього, нам слід дати роз'яснення хто зараз «населяє» наші державні установищеови.

Отже, три типа працівника:

1. людина-натхнена: ця людина відчуваю своє покликання, вкладає в організацію найбільше зусиль, власних ресурсів і очікую від колег, підлеглих відповідного зворотнього зв'язку;

2. людина-вмотивована: ця людина хоче і може виконувати корисну для організації діяльність;

3. інші: споживають ресурси інших та не надають вагомої користі.

Під час розробки питань анкети (додаток А) ми опирались на вже існуючі анкети аналізу мотивації до праці Н. Самоукіної. Ми обрали наступні показники вмотивованості працівника: поведінкові сигнали і думки працівників, якість зусиль, вкладених в організацію, відношення керівник-підлеглий, організаційна культура, особистісний розвиток, можливість самореалізації, участь в корпоративах, ініціативність та творчість у роботі.

Метою проведеного дослідження було виявлення найбільш ефективних методів мотивації персоналу соціальних служб.

Об'єктом дослідження є мотивація персоналу соціальних служб.

Предмет – проблеми мотивації соціальних працівників державних та недержавних соціальних служб.

У якості емпіричного об'єкту приймалися працівники державних органів міста Запоріжжя.

Провівши анкетування серед 50 випускників факультету соціології та управління ми прийшли до наступних висновків:

1. Серед респондентів, було опитано осіб віком від 21 до 35, з яких 32% жінок і 68% чоловіків, тобто тих, хто досить нещодавно закінчив ВНЗ та приступив до трудової діяльності; Віком від 35 до 45, жінок 64% і 36% чоловіків, обто тих, хто вже має певний досвід і займає в більшості керівні посади. Опитавши цих осіб, всі вони вважають, що вища освіта завжди високо цінувалась і буде цінуватись й надалі і тому, вони вирішили продовжувати навчання на освітньому рівні «магістр».

2. Привабливість роботи винесена в наступній діаграмі, аналізуючи яку, можна винести тезу, що приваблива робота – це та, яка знаходиться біля дому, або у центрі;

- це іміджева посада;
- надання соціального пакету;
- гнучкість графіку і добрі відносини з керівником;
- справедливий рзподіл посадових обов'язків (додаток Б);

3. Самі працівники вважають, що покращення наступних показників посприяє ефективності діяльності установищеови: створення умов для самовираження, підкреслення керівников важливості вкладу кожного працівника, кар'єрне зростановищення, в той час як нововедення і визнання серед колег малоцікаві колективу (додаток В);

4. За кількістю обраних умов, які не подобаються в роботі ви скалали наступну черговість (див. табл. 3.1.)

Таблиця 3.1.

Виберіть умови, які Вам не подобаються в Вашій роботі	
	кількість обраних умов
Я давно не отримував(ла) підвищення заробітної плати / посади	17
Несправедливість керівництва	9
Я рідко виконую роботу згідно моєї кваліфікації	8
Мене не запрошують на корпоративи та зустрічі після роботи	8
Мій заробіток нижче, ніж у колег з такою самою кваліфікацією	7
У нас в колективі погана психологічна атмосфера, погані відносини з колегами	7
Мене не заохочують до підвищення кваліфікації	5
Мені доручають не престижні і важкі завдання	3

Загалом, респондентам подобається їх робота в соціальній сфері допомогою іншим(30 відповідей), також і відповідним є розмір заробітної плати, яка на початку кар'єри досягає 8 000 гривень. Деякі респонденти виділили, що в них досить сучасний ремонт і зручний куток відпочинку, своєчасність і стабільність заробітної плати, що також є важливим показником мотивації. Випускник факультету відчуває визнання та повагу серед колег, але трохи втомлюється від монотонності роботи.

5. Завершуючи питання анкети ми запитали, де працює респондент і щоб він хотів змінити: Головне управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області прагне змінити розмір заробітної плати (становищем на 01.12.2019 сягає від 6 000 гривень), та розподілити обов'язки (один працівник є універсальним і має працювати у різних сферах, які змінюються раз не тиждень, що не є приємним);

Департамент освіти і науки Запорізької міської ради – провести реорганізацію та оновити керівничий склад;

Департамент соціального захисту населення – зменшити об'єм роботи, тим самим підвищити рівень якості виконуваної роботи та ссучаснити підходи до виконання окремих завдань і взяти на роботу молодих випускників, побачитимотиваційні дії з боку керівництва, заохочення та справедливність;

Державна фіскальна служба у Запорізькій області– збільшити чисельність штату;

Запорізька міська рада – більш справедливе ставлення керівництва та розподіл обов'язків між спеціалістами у відділі;

Запорізька обласна державна адміністрація – зменшити об'єм роботи, тим самим підвищити рівень якості виконуваної роботи, осучаснити підходи до виконання окремих завдань, оновлення керівництвата більше мотиваційних дій з боку керівництва, заохочення та справедливність, підвищення оплати праці, використання більш технологічні та інноваційні підходи;

Михайлівська селищна рада – робочу атмосферу, колектив дуже напружен;

Міський центр зайнятості – частково оновити колектив (змінити тих, хто негативном провокує інших) та більш справедливий розподіл обов'язків між відділами;

Органи місцевого самоврядування – зменшити рівень навантаження неприємними і непрестижними задачами, більш гнучкий графік роботи, підвищення оплати праці, побачити більшу задіяність в своєму професійному направленні, підвищення оплати праці, сферу діяльності, я хочу спілкуватись з клієнтами, а не сидіти з папірцями, справедливність та рівність умов щодо кар'єрного зростановищення та відсутність корупції в цьому;

Управління соціального захисту населення – розподілити обов'язки між спеціалістами у відділі, підвищення заробітної плати, модернізація роботи, створення електронні черги та запису;

Наступний блок питань був у вигляді інтерв'ю, яке стосувалось вже факультету.

1. 100 % опитаних вважають вступ до магістратури обов'язковим, ці випусники залишились задоволені навчанням;

2. 94 % пам'ятають усіх своїх викладачів;

3. 60 % продовжують спілкування з однокурсниками;

4. Найвালівішими навичками, отриманими на факультеті випускники вважають:

- вміння самоменеджменту та стратегування;
- навички з вирішення конфлікту;
- вміння контролювати себе;
- працювати з групою, у групі і зробити з групи команду;
- вміння швидко аналізувати та розбиратись в законодавчих документах;
- вміло ефективно використовувати Microsoft Office;
- знання як написати проєкт.

5. 100 % респондентів порекомендували сьгоднішнім випускникам продовжити навчання на освітньому рівні магістра і готові всіляко допогти факультету в цьому.

6. Серед негативних спогадів залишився перший рік навчання, через адаптування до нового колективу, проживання у гуртожитку і перша сесія.

Отже, підводячі підсумки аналізу опитування випускників, слід підкреслити їх готовність зустрітись з випускниками та поділитись власним досвідом.

Взявши до уваги минулорічний аналіз цінностей студентів, розроблений у кваліфікаційній роботі бакалавра Б. Кривця (2019 рік) можемо вказати, що основними цінностями студентів спеціальності 231 соціальна робота факультету соціології та управління є здоров'я, щаслива сім'я, кохання і впевненість у собі, а головним інструментарієм є вихованість і освіта. Однак, у студентів спостерігається низький або середній рівень професійної

спрямованості щодо спеціальності, яку вони отримували упродовж 4 років навчання, у студентів переважає середній та дуже високий рівень почуття власної гідності, середній рівень самореалізації, середній та низький рівень безпеки та надійності й приналежності до суспільства та затребуваності.

Узагальнивши всі результати можна зробити висновок, що у половини продіагностованих студентів можна простежити базовий рівень, а у іншій половині – оптимальний рівень сформованості професіоналізму у соціальній роботі.

Дані результати свідчать про те, що з часом навчання студент втрачає мотивацію до обраної спеціальності і вважає за краще влаштуватись за професією офіціанта, адміністратора тощо.

Проаналізувавши випуси за остановищені роки, ми бачимо падіння кількості студентів, які вступили до магістатури:

- 2017 рік – 84 % випускників-бакалаврів продовжили освіту;
- 2018 рік – 60 % випускників-бакалаврів продовжили освіту;
- 2019 рік – 54 % випускників-бакалаврів продовжили освіту;

З цієї кількості можна виокремити три категорії:

- ті, що розуміють важивість отримання диплома магістра;
- хлопці, які не хочуть до лав армії;
- наполягли батьки.

За опитуванням самих студентів, вони пояснили, чому відбувається це падіння.

Вони не мають гарної практики, а як наслідок – не розуміють, не знають де можуть працювати, занадто багато теоретичного навантаження, яке вже застаріло.

Задля надання рекомендацій щодо вирішення проблеми, ми поділяймо головні мотиви студентів у наступні групи:

- інтелектуальні: на факультеті вже впроваджена робота у мультимедійних аудиторіях, які слід розширювати та використовувати на 100%,

розробка лекцій у вигляді презентації, підбір відео – матеріалів та сучасної цікавої літератури призведе до більшої зацікавленості здобувача вищої освіти.

- матеріальні: отримання додаткових балів, подяк, дипломів та грамот;
- моральні: студент прийшов на факультет вже з певної ціннісною орієнтацією, завдання науково – педагогічним працівників та адміністрації не дати згасити цій орієнтації. Слід стати другом, наставником для студента. Почуття власної причетності, важливості для факультету, власної унікальності, участь у роботі студентської ради;

- статусні: організовуючи зустрічі з успішними випускниками, ми підкреслимо статусність і престижність обраної студентом спеціальності і підвищимо рівень його приналежності до факультету соціології та управління.

Мотивація персоналу – головний напрямок в діяльності служб персоналу на сьогоднішній день.

В основі мотивації лежить стимулювання студентів до виконання поставлених перед ними завдань та досягненню ними як особистих цілей, так і цілі підприємства. Правильно розроблена і успішно впроваджена система мотивації призведе не тільки до збільшення продуктивності праці і, як наслідок, збільшення прибутку компанії, але і до задоволеності персоналу своєю роботою.

Вміння керівника і служби персоналу визначити «мотиваційну сферу особистості» і отримати від співробітника потрібної поведінки, яка спрямує свої зусилля до єдності дій в досягненні необхідної мети, є визначальними моментом в визначенні ефективності діяльності організації.

Підхід перший – кваліфікований підбір осіб з потрібними певними якостями, які будуть гарантом до отримання необхідного результату.

Підхід другий – безпосередній вплив на людину, який буде змушувати змінювати і удосконалювати свою професійну поведінку в необхідному напрямі.

Завдання системи мотивації персоналу у сфері державної служби зорієнтувати державних службовців, їх ініціативи, партнерське відношення в колективі, узгодженість інтересів особистих з інтересами організації на розвиток творчого потенціалу та здібностей.

Основні показники, які визначають вірне ставлення державного службовця до державної служби, за якими оцінюються результати діяльності та перспективи кар'єрного просування наступні:

- рівень професіоналізму;
- доброчесність;
- вмотивованість працівника.

3.2. Рекомендації щодо шляхів впровадження ефективної системи мотивації студентів спеціальності «Соціальна робота»

Соціальна політика в наш час більше направлена на забезпечення інтенсивного розвитку і якомога більшого збагачення соціального аспекту в житті людини, направлена на закріплення тенденцій у системі формування загальних людських цінностей. Одним із важливих факторів соціальної політики є збільшення відсотка у показнику стимулювання й мотивації діяльності персоналу будь-якого підприємства. Це завжди впливає позитивно на покращення управлінської діяльності.

Слабка мотивація персоналу або повна її відсутність, призводять до втрати часу, фінансових проблем. Це може стати в подальшій діяльності причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді й банкрутства компанії.

Класична школа соціального менеджменту вчить, що потрібними умовами для забезпечення успішної роботи компанії є, в першу чергу, успішне формулювання повної системи цілей компанії, точного і безпомилкового доведення її до кожного із працівників. Аналізування результатів мотивації персоналу, на основі оцінки внеску кожного працівника в досягненні

поставлених цілей – це основний фактор контролю і удосконалення успішності компанії. Тільки остаточно визначившись з факторами, які спонукають людину до діяльності, можна виробити досконалу систему форм і методів управління поведінкою людини.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, від ступені ефективності мотивування персоналу на підприємстві залежить успішність його існування.

Підприємства може володіти сучасними технологіями, мати відповідне матеріально-технічне забезпечення, але без трудових ресурсів неможливо досягнути ефективної трудової діяльності. Саме кваліфікована оцінка трудових ресурсів, професійний підходи до їх розумного використання, постійного прагнення до удосконалення всієї системи швидкої адаптації людей до кон'юнктури ринку, створення ідеальних умов для соціально-комфортних потреб людини для самореалізації, стає першочерговим завданням в мотиваційній діяльності.

Сьогодні головні орієнтири, які необхідно направляти на соціальний фактор в системі мотивації, який буде стимулювати задоволення персоналу від процесу праці, а також буде сприяти розвитку соціально-орієнтованого менеджменту.

Саме в контексті людського, інтелектуального та соціального капіталів розглядається персонал з точки зору соціально – орієнтованого підприємства. І саме тому є найвищою цінністю для кожного підприємства.

Включення соціально-гуманістичних аспектів у мотиваційну політику значно розширює мотиваційне поле підприємства, сприяючи реалізації принципу гнучкості мотивації. В еволюційному циклі мотиваційної політики, техніка суворо адміністративних важелів себе вичерпала, на зміну приходить техніка гуманізації праці, індивідуалізації мотиваційних важелів залежно від конкретної ситуації [40]. Завдяки соціальній політиці формується нова якість соціального життя суспільства та кожної людини [5].

Стосовно рекомендацій до діючого законодавства, хочеться додати, що на сьогоднішній день соціальний аспект людських запитів є головним об'єктом мотиваційної політики, а соціальна сфера є засобом постійного удосконалення та розвитку особистісного потенціалу всього персоналу підприємства.

Варто відмітити, що сьогодні соціальна активність працівників переміщається з трудової сфери, яка створює матеріальні блага, в сферу емоційну: боротьба за владу, публічне визнання, відстоювання групових інтересів, тощо, тобто змінюються та урізноманітнюють власні мотиватори людини. Таким чином, створення ефективного мотиваційного механізму управління персоналом підприємств уможливорюється за умови врахування різноманіття як самих мотивацій, так і можливостей їхнього задоволення у різних сферах життєдіяльності людини, в т. ч., соціальної. До уваги треба мінливість мотивації, оскільки вона не буває постійною, змінюються змістовно і структурно. В умовах сьогодення серед типології мотивацій переважають процесорне-технологічні, які найбільше відповідають умовам оптимального соціального самопочуття працівників [3].

Отже, забезпечення працівників соціальними пакетами дає змогу роботодавцю досягати таких цілей:

- сформування позитивний імідж, а отже, підвищити ступінь конкурентоспроможності роботодавця на ринку праці;
- збалансування співвідношення особистих цілей співробітника і відповідності до стратегічних планів організації;
- орієнтування працівників на поліпшення результатів діяльності, підвищення продуктивності праці;
- залучення і утримання компетентних працівників, зниження рівня плинності;
- поліпшення результатів праці та зменшення кількості захворювань за рахунок посилення мотивації працівників;
- контролювання додаткової втрати часу на пошук нової робочої сили;

- оптимізування витрат на соціальне забезпечення працівників, отримання податкових пільг, зменшення непередбачуваних фінансових витрати, пов'язаних з підняттям рівня професіоналізму у кожного із працівників;

- поліпшення якості трудового життя, матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин;

- підвищення якісних параметрів людського капіталу;

- поліпшення соціально – психологічний клімату в організації [6].

Соціальний пакет, окрім вирішення базових потреб персоналу таких, як житлові, потреби в харчуванні, охорони здоров'я, відпочинку та інші, як інструмент мотивації включає в себе наступні потреби:

- надання можливості оволодіння новими знаннями і підвищення кваліфікації;

- надання можливості отримання подарунків до урочистих подій;

- надання можливості організації корпоративних свят, колективного відпочинку;

- надання можливості оплати корпоративного одягу за рахунок підприємства;

- надання можливості використання службового транспорту;

- надання можливості оплати за користування службовими мобільними телефонами;

- надання можливості отримання публічних винагород, подарунків, сувенірів, відповідно і пропорційно досягнутих успіхів;

- надання можливості оплати за навчання дітей співробітників у ВНЗ;

- надання можливості оплати відпочинку дітей співробітників у літніх таборах.

Вибір того або іншого елемента соціального пакета залежить від багатьох показників;

– труднощів, які з'являються при оподаткуванні послуг, які надаються. У зв'язку з цим роботодавець не може оперувати своєю фантазією, включаючи якісь «особливі» опції;

– недостатнє фінансування;

– Використання соціального пакета відповідно потребам працівників, сприяння підвищенню ефективності і рівня їх праці.

В даному випадку допоможе грамотна розробка варіанту соціального пакета та його впровадження. Чіткого і повного інформування персоналу щодо впровадження вибраного варіанту соціального пакета та роз'яснення необхідності цих дій.

Саме привабливий соціальний пакет дозволяє залучити та утримати на підприємстві кваліфікованих працівників, професійні вміння яких, на даний момент, є затребуваними і дефіцитними, тобто виступають як реальна конкурентна перевага на сучасному ринку.

Завершив наше дослідження і підведення його підсумків наштовхнуло на складання наступних рекомендації, пов'язаних із організацією навчального процесу.

В рамках практичних курсів магістратури влаштувати проведення тренінгів та майстер-класів магістрів для студентів бакалаврату.

Апробування цієї рекомендації проводилось у 2018-2019 навчальному році. у групі 2 курсу спеціальності «соціальної роботи», результатом якої стало збільшення зацікавлених студентів у працевлаштуванні за спеціальністю та продовження навчання на наступному освітньому рівні.

Також упродовж I семестра 2019 року магістрантами проводився комплекс тренінгів студентам спеціальності «соціальна робота» Економіко-правничого коледжу, які також проявили більшу зацікавленість і впевненість у своїй спеціальності (додаток Г).

Створення певної «порадні» від старших, яка може функціонувати у деканаті або студрадї раз на тиждень та за потребою. Використовуючи сучасні

технології з'являється можливість електронно задавати питання до «порадні», на які магістри відповідають у влозі або на YouTube каналі.

Модернізація університетської служби працевлаштування та внесення до її штату соціального працівника покраще її функціонування, адже соціальний працівник має навички роботи з безробітними і швидко орієнтується при допомозі в зіставленні резюме тощо.

Неабиякої важливості має створення якісної бази практики на факультеті, на нашу думку цим має займатись не кожна кафедра окремо, а команда фахівців факультету. Кожна база має бути перевірена особисто і з кожною заключити договір про дотримання умов.

Практика для студента має бути цікавою, а керівники від бази практики мають бути зацікавлені в отриманні нових висококваліфікованих випускників факультету соціології та управління.

Провівши опитування випускників, ми дізнались, що вони готові прийняти до себе на роботу студентів факультету соціології та управління.

Таким чином на сьогодні ми маємо наступні бази практики, які готові вчити студентів:

- Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас. Запоріжжя»»;
- Департамент архітектури та містобудування Запорізької міської ради;
- Департамент культури і туризму Запорізької міської ради;
- ДАП РП ЗМР (департамент надання адміністративних послуг та розвитку підприємництва Запорізької міської ради);
- Департамент освіти і науки Запорізької міської ради;
- ДССМЗМР (департамент спорту, сім'ї та молоді Запорізької міської ради);
- Запорізький міський територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг);
- ЗАПОРІЗЬКИЙ МЦЗ (запорізький міський центр зайнятості);
- ЗАПОРІЗЬКИЙ ОЦЗ (запорізький обласний центр зайнятості);

- КУ «ЦЕНТР МОЛОДІ» (комунальна установа запорізький обласний центр молоді Запорізької міської ради);
- Запорізький обласний Центр соціальних служб для сім'ї дітей та молоді;
- ПФУ (Пенсійний фонд України в Запорізькій області);
- Служба(управління) у справах дітей Запорізької міської ради;
- Східний офіс Держаудислужби;
- Управління соціального захисту населення Запорізької міської ради тощо.

Впровадження у професійну діяльність ігрових технологій, зокрема— процес тривалий, адже, як вже зазначалося вище, потребує не тільки збагачення ігрового інструментарію з різних актуальних питань соціальної діяльності, а й його апробації, адаптації та модифікації до потреб різних цільових груп, закладів освіти різного типу та системи освіти в цілому. Також, з огляду на існуючі загрози застосування ігор актуальним є питання забезпечення науково-методичного супроводу і в першу чергу – організації в системі вищої та післядипломної освіти обов'язкового навчання педагогічних працівників (як уже працюючих, так і студентів вищих навчальних закладів) методиці профілактичної діяльності через гру та методиці створення авторських просвітницько-профілактичних та сюжетно-рольових ігор соціально-психологічного змісту.

Види інтерактивних методів:

- метод мозкової атаки – це метод розв'язання невідкладних завдань за короткий час;
- «круглий стіл» – метод проведення заняття із слухачами які, як правило, мають досвід роботи, практичний діяльності з питання, що обговорюється;

– дискусія – активний метод проведення занять, покликаний мобілізувати практичні й теоретичні знання, погляди слухачів на проблему, що розглядається.

Задачі інтерактивних методів навчання:

- розвиток комунікативних умінь і навичок;
- встановлення емоційного контакту між слухачами;
- розвиток уміння працювати у команді, прислухатись до думки свого товариша;
- зняття нервового навантаження слухачів, можливість змінювати форми їх діяльності, переключати увагу на вузлові питання теми;
- пробудження інтересу та мотивації;
- розвиток навичок самостійного мислення та дій.

Соціальна робота розглядає гру як інтерактивний метод соціальної взаємодії, досліджує можливості та особливості соціалізуючої ролі гри. Проте, загальноприйнятою нормою є те, що гра являє собою найбільш природну форму взаємодію між людьми, що саме у грі особистість розвивається вільно і гармонійно. Гра – факт поліфункціональне. Напевне, сьогодні немає таких виховних, навчальних або розвивальних завдань, які не можна б було вирішити за допомогою ігор.

Ситуаційний аналіз полягає в тому, що слухачі, ознайомившись з описом проблеми, самостійно аналізують ситуацію, діагностують проблему й надають свої ідеї й рішення в дискусії з іншими слухачами.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи вищевикладене в даному дослідженні, підсумуємо наступне. Вибір професії і отримання першого професійного досвіду є одним із важливих і разом з тим, одним із важких питань на будь-якому із етапів отримання професійної освіти.

Професійна діяльність вимагає від молодих фахівців певного набору особистісних якостей, цінностей, знань, умінь і навичок. В тому числі, і соціальна робота. Саме в процесі навчання у навчальних закладах відбувається первинне «освоєння» професії, визначаються життєва і світоглядна позиції, індивідуалізовані способи діяльності, форми поведінки і спілкування, що детермінують успішність майбутньої професійної діяльності.

Завдання кваліфікаційної роботи повністю виконані, а саме: проаналізовано історію дослідження мотивації, розглянуто перелік основних термінів та принципів і методів дослідження, досліджено сутність, принципи та форми мотивації соціальних працівників, опрацьовані методики визначеності направленості студентів, проаналізовано становище вмотивованості студентів та випускників спеціальності «соціальна робота» та запропоновано рекомендації для підвищення мотивації студентів.

За результатами апробації можемо підтвердити, що гіпотеза доведена.

Найважливішими факторами, що спонукають людину до певного типу поведінки, служать соціальні установки, особистісні диспозиції і мотиви, що акумулюють природні задатки, його соціальний досвід. Співвіднесення об'єктивної реальності з потребами людини, будучи джерелом мотивації поведінки, може фіксуватися в структурі суб'єкта як його схильність до сприйняття значущих аспектів дійсності, тенденцію, яка спрямовує і визначає його поведінку.

Тому для формування рішень, спрямованих на посилення ролі навчальних закладів в орієнтації вибору професій, підвищення рівня підготовленості випускників до професійної діяльності, стає необхідним виявлення впливу

мотивації на процес професійної соціалізації студентів саме в період навчання вибраних потенційним майбутнім спеціалістом.

При виборі в якості співробітників молодих фахівців складність полягає в тому, що багато хто з них не визначилась для себе з основними цілями, в них ще розмита мотивація. Молоді випускники соціальні працівники, не завжди усвідомлюють, де їх знання будуть застосовуватися і на які професії їм варто претендувати.

На сьогодні досить часто можна спостерігати, коли молоді люди, щойно отримавши диплом про вищу освіту працевлаштовуються на посаду в організацію незважаючи на малий досвід або взагалі його брак. У даній ситуації має місце не тільки розрив між теоретичними знаннями, отриманими в учбових закладах, і вміннями, необхідними для роботи. Грає роль і стратегічні вміння молодого фахівця, якщо вони у нього є.

Сучасна молодь не згодна на низько кваліфіковану роботу. Вони уявляють себе одразу керівниками та управлінцями.

До 80% студентів орієнтуються при виборі роботи на престижні професії, забуваючи про те, молодий фахівець приходить на роботу в першу чергу для того, щоб працювати. Часто молодий фахівець потрапляє на роботу в компанію своєї мрії, а потім розуміє, що це «не те». Самі ж компанії хочуть, щоб, влаштувавшись до них молодий фахівець усвідомлював, чому він вибрав саме цю професію або цю організацію, знав особливості діяльності і т.д. Але це все в ідеалі. У житті ж доводиться заповнювати самим «стратегічний вакуум» в свідомості молодого спеціаліста, частково займаючись професійною орієнтацією і допомагаючи молодим кандидатам зрозуміти самих себе.

За останні кілька років розрив між знаннями випускників і вимогами роботодавців при працевлаштуванні молодих фахівців скоротився. Інформованість студентів про вимоги при відборі стала вище: компанії беруть участь в різних освітніх заходах для студентів, організовують кейси, проводять семінари. Методики викладання в навчальних закладах також змінюються відповідно до вимог ринку і освіти. Актуальним завжди залишається

проведення тренінгових і практичних занять, практика демонструє що студент зацікавлений в навчанні, коли й викладачі зацікавлені в своїй дисципліні і постійно щось вдосконалює, завжди прислуховується до вражень та емоцій студента. На факультеті соціології та управління ефективним є навчання за допомогою інтерактивних методик, впровадивши подібне заняття в коледжі ми побачили що серед студентів зріс рівень їх задоволеністю обраної спеціальності та більша кількість студентів зацікавлена у продовженні навчання на факультеті.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрієвський Б. Інтегрована характеристика викладача вищої школи. Херсон : Вид-во ХДУ, 2007. 175 с.
2. Афонин А. Основы мотивации труда : организационно-экономические аспекты : учеб. пособ. Киев : МЗУУП, 2004. 289 с.
3. Ащепков В. Профессиональная адаптация преподавателей высшей школы: проблемы, перспективы. Ростов-на-Дону, 2007. 234 с.
4. База резюме и вакансий. *Твой журнал*. URL : <https://hh.ua/article/18791>. (дата звернення 09.12.2019).
5. Барабаш Ю. Педагогічна майстерність: теоретичні й навчально – методичні основи. Луцьк : РВВ «Вежа» Волинського держ. Ун-ту ім. Л.Українки, 2006. 472 с.
6. Білявський В. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу підприємства. *Вісник КНТЕУ*. 2007. № 6. С. 62-68.
7. Богиня Д. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки. Київ : МАУП, 1996. 204 с.
8. Богиня Д. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград : Поліграф-Терція, 2002. 226 с.
9. Бровкіна Л. Професійне зростання педагога. *Завуч*. 2004. №28. С.70-77.
10. Брюховецька О. Педагогічна майстерність викладача вищої школи. Київ : КНУ, 2009. 169 с.
11. Бурлаєнко Т. Методичні рекомендації для студентів, які вивчають курс «Основи педагогічної творчості і майстерності». Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. 38 с
12. Буряк П., Карпінський Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2014. 440 с.

13. Верещагина Л. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков, 2015. 156 с.
14. Вилюнас В. Психологические механизмы мотивации человека. Москва : МГУ, 2015. 401 с.
15. Войцях Т. Психолого-педагогічна профілактична гра «Пан або пропав». Черкаси, 2013. 90 с.
16. Войцях Т. Ігрові технології як інструмент профілактичної роботи спеціалістів психологічної служби закладів освіти : навч. посіб. Черкаси : ЧОПОП, 2014. 92 с.
17. Войцях Т. Права дитини мовою Прав Людини. Черкаси : ЧОПОПП, 2011. 112 с
18. Воронкова В. Управління людськими ресурсами : філософські засади Київ : ВД «Професіонал», 2006. 576 с.
19. Гордеева Т. Психология мотивации достижения. Москва : ПрессА, 2012. 300 с.
20. Гавкалова Н. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. 400 с.
21. Геєць В. Соціогуманітарні складові перспектив переходу до соціально-орієнтованої економіки в Україні. Економіка України. 2000. № 2. С. 4-12.
22. Гиппенрейтер Ю. Психология мотиваций и эмоций. Одесса : ЧеРо, 2016. 752 с.
23. Гусев А. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики. *Национальный психологический журнал*. Москва : МГУ, 2010. № 1. С. 128 – 133.
24. Дука О. Підготовка тренерів до проведення тренінгових занять з персоналом установ виконання покарань. Біла церква : «Офсет», 2011. 88 с.
25. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Кондор, 2014. 432 с.

26. Завацька Л. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах. Київ : Слово, 2011. 248 с.
27. Занюк С. Психологія мотивації. Київ : Ника Центр, 2012. 352 с.
28. Зеленько Г. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Наукові записки НаУКМА*. №3. 2012. С. 65-70.
29. Ильин Е. Мотивация и мотивы : учеб. пособ. Санкт-Петербург : Питер, 2013. 508 с.
30. Ігров О. Впровадження інтерактивних технологій навчання. URL : <http://ivschoo12.org.ua/teacher/pedag/igrovi> (дата звернення 10.10.2018)
31. Колода М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2012. 300 с.
32. Калина А. Економіка праці : навч. посіб. Київ : МАУП, 2014. 272 с.
33. Капська А. Соціальна робота : технологічний аспект. Київ : Центр навчальної літератури, 2014. 352 с.
34. Козыбай А. Формирование профессионализма инженера-педагога в системе университетской подготовки. Алматы : золотой глобус, 2015. 486 с.,
35. Колот А. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2008. 224 с.
36. Колот А. Соціально-трудова відносина : теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2005. 230 с.
37. Крайг Г. Психологія розвитку. Санкт-Петербург : Питер, 2010. 992 с.,
38. Кредісов А. Менеджмент для керівників. Київ : Знання, 1999. 175 с.
39. Кузьмін О., Андрушків Б. Основи менеджменту. Львів : Світ, 2017. 397 с.
40. Кукушкина В. Педагогические технологии. Ростов на Дону : Издательский центр «МарТ», 2010. 333 с.
41. Кунц Г. Управление : системный и ситуационный анализ управленческих функций. Москва : Прогресс, 1981. 250 с.

42. Ладанов И. Практический менеджмент : пособие для руководителей. Москва : ПрессА, 2003. 123 с.
43. Лукашевич М. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. Київ : МАУП, 2003. 168 с.
44. Лукашевич М., Семигіна Т. Соціальна робота : теорія і практика. Київ : ДСЗУ, 2007. 341 с.
45. Лукашевич М., Туленков М. Соціологія. Загальний курс : підручник. Київ : Каравела, 2004. 456 с.
46. Лукашевич Н., Мигович І. Соціальна робота в Україні. Теоретико-методичні засади : навч. посіб. Київ : МАУП, 2001. 150 с.
47. Лях Т. Використання інтерактивних методів в навчанні. URL : <http://www.volunteer.kiev.ua/pages/9> (дата звернення 12.12.2018)
48. Лях Т. Використання коміксів у профілактично-виховній роботі : методичні рекомендації Київ : Український фонд «Благополуччя дітей», 2011. 14 с.
49. Макклелланд Д. Мотивация человека. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 672 с.
50. Маслов Е. Управление персоналом предприятия. Москва : ИНФРА – М, 2001. 312 с.
51. Маслоу А. Мотивация и личность. Москва : Смысл, 2011. 494 с.
52. Маслоу А. Теория человеческой мотивации. Санкт-Петербург : Евразия, 1999. 105 с.
53. Мескон М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 2002. 201 с.
54. Москвичев С. Мотивация, деятельность и управление. Киев : КНЭУ, 2003. 490 с.
55. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. Україна: аспекти праці. 2008. № 2. С. 6-12.
56. Обасин Н. О теории игры. URL : <http://www.igra.effecit.ru/index.htm> (дата звернення 11.12.2019).

57. Овсюк Н. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх обліку. *Інноваційна економіка*. 2014. № 53. С. 314-318.
58. П'ятакова Г., Заячківська, Н. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 55 с.
59. Селевко Г. Современные образовательные технологии. Москва: Народное образование, 2018. 256 с.
60. Скригун Н. Сутність мотивації як важливого чиннику впливу на поведінку споживача Формування ринкових відносин в Україні. 2013. № 4 С. 230-233.
61. Сміт А. Теорія мотивації. URL: <http://centerbereg.ru/12196.html>. (дата звернення 03.12.2019).
62. Стахів О. Оцінка мотивації праці персоналу. Київ : КНУ, 2010. 200 с.
63. Сухомлинский В. Методика воспитания коллектива. Москва : ПрессА, 2018. 100 с.
64. Украинский бизнес : соціальні пакети працівникам. URL : <http://ubr.ua/labormarket/ukrainianlabor>. (дата звернення 09.12.2019).
65. Усова А. Роль игры в воспитании детей. Москва : ПрессА, 2006. 80 с.
66. Ушинский К. Педагогические сочинения. Москва : ПрессА, 2000. 99 с.
67. Фінансування : як визначити вигорання і боротися з ним : поради експерта *Финансы Украины*. URL : <http://finance.bigmir.net/career/33847> (дата звернення 07.12.2019).
68. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : уч. пособ. для студ. вузов, Ростов на Дону : Вестник, 2003. 860 с.
69. Харченко С. Організація вільного часу школярів. Луганськ : Альма-матер, 2006. 230 с.
70. Херцберг Ф. Мотивация к работе. Москва : Вершина, 2007. 240 с.

71. Шейла Р. Управление мотивацией : уч. пособ. для ВУЗов Москва : ЮНИТИ, 2004. 399 с.
72. Шмаков С. Волшебное слово «сам» Москва : Феникс, 2008. 140 с.
73. Шмаков С. Игры учащихся – явище культуры. Москва : Феникс, 2008. 300 с.
74. Штефан А. Мотивація державних службовців в Запорізькій області. *Соціологічні та політичні науки* : матеріали XII університетської наук.-прак. конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука – 2019», м. Запоріжжя, 15 - 17 квітня 2019 р. Запоріжжя, 2019. С. 99 - 101.
75. Штефан А. Ціннісні орієнтації сучасної студентської молоді. *Соціологія, філософія, психологія, соціальні комунікації* : зб. наук. пр. Вип. 29 - 30. Харків : Новий курс, 2019. С. 41 - 42.
76. Штефан А. Рекомендації щодо діяльності соціального працівника. *Соціологія, філософія, психологія, соціальні комунікації* : зб. наук. пр. Вип. 24. Харків : Новий курс, 2018. С. 10 - 12.
77. Штефан А. Leadership quality development in professional education of students. *Сучасний рух науки* : тезм доп. IV міжнарод. наук. практ. інтернет конференції, 6 - 7 грудня 2018 р. Дніпро, 2018. Дніпро, 2018. С. 1533 - 1537.
78. Douglas McGregor Human Side Of Enterprise. *Management Review*. № 11. 2007. 41 - 49 pp.
79. Weiner B. An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*. 1985. Vol. 92. P. 548-573.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА

Доброго дня, я студентка факультету соціології та управління, прошу Вас відповісти на питання анкети, яка проводиться з метою розробки ефективної мотивації соціальних працівників

Анкета повністю анонімна, результати якої будуть зображені у статистичному вигляді в кваліфікаційній роботі магістра

* **Обязательно**

Опитування

1. Вкажіть за шкалою фактори, які можуть підвищити Вашу ефективність роботи *

Отметьте только один овал в каждом ряду.

	1	2	3	4	5
Хороші шанси кар'єрного росту	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Стабільність	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Оплата відповідно до моїх результатів	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Визнання і схвалення серед колег і керівництва	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Хороші умови для самовираження	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Важка та важлива робота	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Високий ступінь відповідальності	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Цікава робота	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Спілкування з колегами	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Нововведення	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Престижність роботи	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Вкажіть за шкалою фактори, які на Вашу думку, роблять роботу привабливою *

Отметьте только один овал в каждом ряду.

	1	2	3	4	5
Чистота і відсутність сторонніх шумів	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Гарні відносини з керівництвом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Інформування про події	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Стабільна робота без загрози звільнення	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Гнучкий графік	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Відсутність відряджень	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Справедливий розподіл обов'язків	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Премії	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Соціальний пакет	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Іміджева посада/організація	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Хороша репутація організації	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Робота без напруги і стресу	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Зручне розташування організації	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Чим подобається Вам Ваша робота?

4. Виберіть умови, які Вам не подобаються в Вашій роботі *

Отметьте все подходящие варианты.

- Несправедливість керівництва
- Мій зарібок нижче, ніж у колег з такою самою кваліфікацією
- Мені доручають не престижні і важкі завдання
- Я рідко виконую роботу згідно моєї кваліфікації
- Мене не запрошують на корпоративи та зустрічі після роботи
- Мене не заохочують до підвищення кваліфікації
- Я давно не отримував(ла) підвищення
- Мені вже довго не підвищують заробітну плату
- У нас в колективі погана психологічна атмосфера, погані відносини з колегами

Продовження Додатку А

Дякую за Вашу увагу та відповіді на питання! Якщо у Вас є пропозиції щодо покращення анкет, будь ласка, повідомте нас за адресою: info@socialpsychology.com

5. Що Ви би хотіли змінити на роботі?

6. Ваше місце роботи *

7. Вкажіть ваш вік *

Отметьте только один овал.

- 21-35
- 35-45
- більше 45

8. Стать

Отметьте только один овал.

- жінка
- чоловік

9. Чи порекомендуєте ви вступ до магістратури факультету соціології та управління?

Отметьте только один овал.

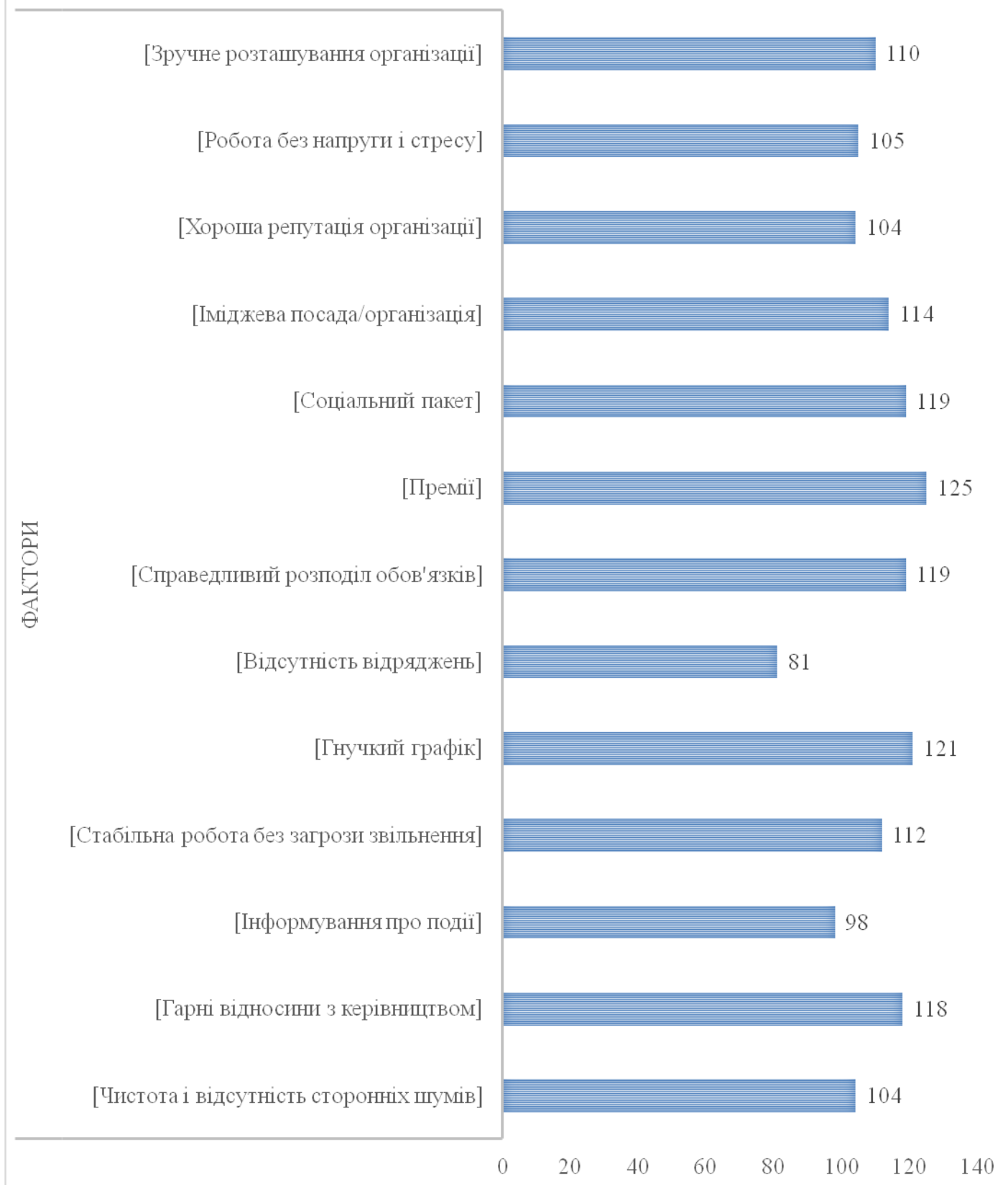
- так
- ні

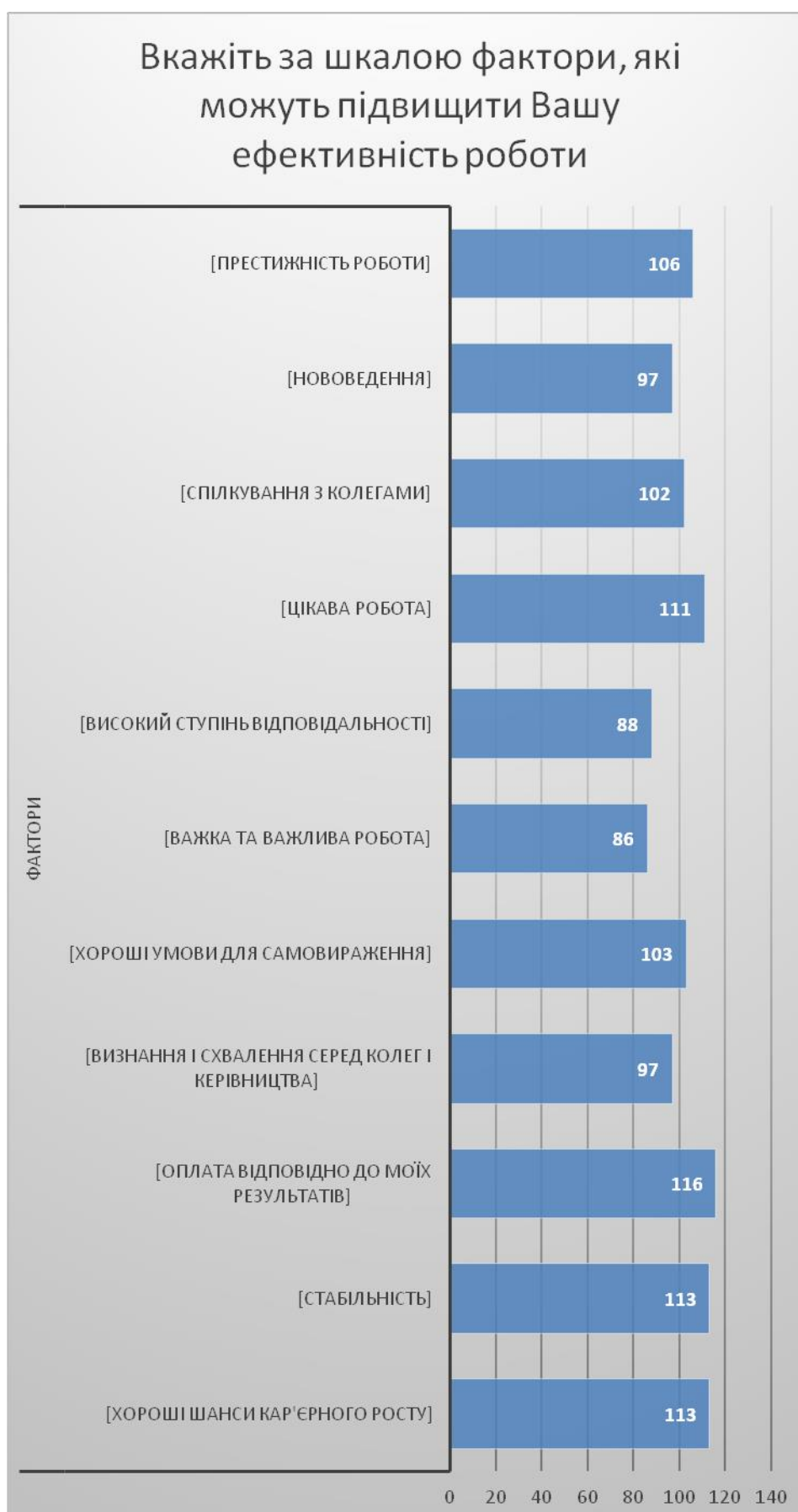
10. Що б ви хотіли забути за час навчання?

Дякую за Вашу увагу та відповіді!

Додаток Б

ВКАЖІТЬ ЗА ШКАЛОЮ ФАКТОРИ, ЯКІ НА ВАШУ ДУМКУ, РОБЛЯТЬ РОБОТУ ПРИВАБЛИВОЮ





ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ У ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Тема: Мої цілі щодо подальшого життя

Мета: формування мотивації на поставлення життєвих цілей.

Завдання:

- формування значимості навчання;
- розвиток навичок управління своїми мотивами;
- орієнтування на досягнення високого результату та успіху;
- розвиток стремління до самовдосконалення.

ВПРАВИ

1. Емоційна діагностика.

Мета: діагностика емоційного стану членів групи.

Обладнання: паперові фігурки, олівці.

Хід роботи: Ми знаємо, що кожний колір несе в собі якийсь стан, настрій. Закрийте очі, відчуйте свої кольори. Якого кольору зараз ваша голова, тіло, руки, ноги? Запам'ятайте ці кольори. Зараз я роздам вам намальовані фігурки і ви розмалюєте цю фігурку у відповідності з тими кольорами, які ви відчули в собі.

Час: 7 хв.

Рефлексія: Чому ви обрали саме такі кольори? Чи задумувались ви коли-небудь над значенням кольорів? Чому?

2. Вправа «Аналіз експерименту».

Мета: показати роль цілепокладання в життєвих досягненнях людини.

Хід роботи: Тренер говорить групі: «За даними експериментів більшість людей не знають, чого вони хочуть. Тому вони нічого і не отримують. Отримати можна лиш тоді, коли знаєш про що просиш. Прослухайте уважно один із експериментів, який провели московські психологи.

Продовження Додатку Д

Одного разу московські психологи посперечалися між собою: люди не знають, що їм потрібно; вони не ставлять цілі. Спів мав такі умови: якщо людина за 1 хв. Сформулює 3 своїх бажання так, що їх можна буде виконати, психологи виконають їх, чого б їм це не коштувало.

Вони взяли телефонний довідник і на протязі 5 днів з 8 до 17 год. Телефонували до абонентів з одним питанням: «Доброго дня, я золота рибка.

Якщо ви за 1 хв. Сформулюєте 3 своїх бажання, я їх виконаю».

В результаті: ЛИШЕ 2 ЛЮДИНИ змогли за 1 хв. Чітко сформулювати 3 своїх бажання. Але, бажання однієї з них в принципі неможливо було виконати.

А ось бажання іншої були вповні конкретними: я хочу, сказала вона, мішок грошей, ключі від нової московської квартири і червоний феррарі.

Договір дорожче грошей. Психологи поїхали виконувати ці бажання.

Заїхали в банк. Розміняли 1000 рублів по 1 копійці і попросили мішок, в якому возять гроші. Перше бажання виконане.

Приїхали в ЖКО, попросили ключі від нової московської квартири. І ОБОВ'ЯЗКОВО довідку про те, що це дійсно ключі від нової московської квартири.

Друге бажання теж виконане. Найважче психологам було із третім бажанням.

Ну не було в магазинах дитячих іграшок червоного феррарі. Але все таки знайшли. Третє бажання теж виконане».

Час: 15 хв.

Рефлексія: Який висновок можна зробити із цієї розповіді? Чи знаєте ви чого хочете? Чи можете ви це швидко, конкретно і чітко сформулювати? Як незнання цілі відбивається на досягненнях?

3. Вправа «Прижок».

Мета: показати роль цілей в життєвих досягненнях людини.

Обладнання: крейда.

Продовження Додатку Д

Хід роботи: Обирається один учасник, він підходить до стіни. Йому дають крейду і інструкцію: «Підпригни, будь ласка». Тренер відмічає на стіні крейдою висоту, до якої допригнув учасник. Після цього йому дають крейду іншого кольору і наступну інструкцію: «Підпригни, будь ласка, якнайвище. Намагайся дотягтися до стелі. І відміть крейдою те місце, до якого допригенш». Порівнюється перші і друга відмітки.

Час: 10 хв.

Рефлексія: Чи відрізняється висота, на якій поставлені відмітки?

Яка відмітка вище, перша чи інша?

Що повпливало на висоту відмітки?

Покращила чи погіршила результат поставлення ціль?

Як ви думаєте, в житті так само відбувається?

4. Вправа «Дотягнися до зірок».

Мета: дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити, набратися оптимізму.

Хід роботи: Тренер пропонує всім стати як завгодно, заплющити очі, тричі глибоко й повільно вдихнути та видихнути повітря. Не розплющуючи очі уявити, що над головою нічне небо, рясно всипане зірками, і зараз можна буде знайти особливо яскраву зірку, що символізуватиме якусь особисту мрію, бажання, мету. За сигналом треба розплющити очі, простягнути руки до неба якомога вище, щоб дотягтися до своєї зірки. Потім треба дістати її рукою, зняти з неба і дбайливо покласти перед собою. У такий самий спосіб треба обрати іншу зірочку, яка нагадує про іншу мрію. Знов, за сигналом тренера, треба повторити вправу й покласти нову зірку поруч з першою. Можна обговорити свої «зіркові мрії».

Час: 5 хв.

Рефлексія: Які у вас були відчуття? Чи сподобалась вам вправа?

5. Вправа «Особистий герб».

Мета: допомогти учасникам визначити їхні цілі в житті.

Продовження Додатку Д

Обладнання: аркуші паперу, олівці, фломастери.

Хід роботи: Візьміть аркуш паперу і намалюйте свій герб. Зліва – мої головні досягнення, справа – мої головні цілі в житті, знизу – девіз мого життя.

Час: 15 хв.

Рефлексія: Розкажіть про свій герб і поясніть чому саме такі кольори і така форма використана?

6. Вправа «Мое майбутнє».

Мета: навчитися правильно планувати майбутнє.

Розграфлені аркуші, ручки.

Хід роботи: Учасникам роздаються розграфлені аркуші із питаннями: «Що робити? (ціль)». Коли? (терміни)». Що потрібно для цього? (засоби, дії)».
(Додаток 6)

Час: 15 хв.

Рефлексія: Чи важко було заповнювати графи? Якщо так, то чому?

7. Цікавинка.

Мета: ознайомити учасників із вимогами до постановки цілей.

Обладнання: пам'ятки.

Хід роботи: Тренер розповідає учасникам, що від того, як сформульована ціль, залежить – як швидко людина її досягне, і чи досягне взагалі. Тренер зачитує вимоги до постановки цілей і роздає пам'ятку кожному учаснику.

Вимоги до постановки цілей:

- Ціль має бути масштабною – чим ширша, вища, тим вищі будуть досягнення людини.
- Ціль має бути конкретною – що, якої форми, якого кольору, якого запаху, якого віку і т.д.
- Термін – обов'язково вказується термін, до якого необхідно досягнути цілі.

Продовження Додатку Д

- Має бути сформульований критерій досягнення цілі – за якими ознаками ти дізнаєшся, що ціль досягнута, що зміниться, що з'явиться?
- Позитивність – ціль необхідно формулювати в стверджувальній формі, виключити частку «не».
- Залежність досягнення цілей від самої людини - в формулюванні цілі не мають фігурувати інші люди
- Екологічність – досягнення поставленої цілі не повинне нікому принести шкоди.

Час: 5 хв.

8. Рефлексія.

Мета: віддача учасниками зворотного зв'язку.

Хід роботи: Тренер пропонує кожному учаснику висловити свої враження про тренінг.

Час: 7 хв.

Рефлексія: Що ви взяли для себе? Що було найважче, чому? Ваші враження від тренінгу.

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Штефан Анна Костянтинівна, студентка 2 курсу магістратури , форми навчання денної, факультету соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», адреса електронної пошти shtefan.anna3@gmail.com,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Мотиваційні чинники працевлаштування студентів спеціальності «Соціальна робота»» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Штефан А. К.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Широбокова О. О.