

УДК 159.9:331

Біленко О. В.

студ. гр. СНЗ-415м НУ «Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Мотивація працівників соціальних установ базується на перетворенні професійних знань, умінь і навичок у засоби особистісного розвитку, враховуючи правові норми, цінності та культурні традиції в соціальній сфері [1]. У соціальній сфері мотивація формується як послідовний процес: від базових потреб людини до кінцевого результату її діяльності в соціальній сфері. Спочатку виникають потреби (добробут, безпека, соціальне визнання), які переходять в інтереси (розвиток громади, соціальний захист, взаємодопомога), далі – у мотиви (внутрішні переконання, прагнення допомагати іншим), що визначають цілі (підтримка вразливих груп, розвиток соціальних послуг). Це впливає на поведінку працівника (участь у соціальних ініціативах, співпраця, волонтерство), а у підсумку приводить до результатів, таких як покращення життя людей, зміцнення спільноти, досягнення соціальної справедливості [2].

Кожен етап цієї моделі підкреслює значення співпраці, активної участі в житті суспільства та орієнтації на спільне благо. При цьому успіх в

соціальної сфері діяльності оцінюється не лише особистими досягненнями, а й позитивними змінами якості життя спільноти.

Мотивація є основою ефективної роботи соціальних працівників, тому формування відповідної системи мотивації персоналу соціальних закладів вимагає визначення та врахування специфіки цієї сфери. Мотивація працівників соціальної сфери має специфічний характер і суттєво відрізняється від мотиваційних механізмів, притаманних іншим професійним галузям. Це зумовлено особливостями змісту їхньої діяльності, яка безпосередньо пов'язана з допомогою людям і вирішенням соціальних проблем.

Однією з ключових рис є домінування альтруїстичних установок і високого рівня емпатії. Для таких працівників важливим мотивуючим чинником виступає прагнення приносити користь іншим і позитивно впливати на їхнє життя. Значну роль також відіграє почуття соціальної відповідальності, що проявляється у відданості професії та усвідомленні обов'язку перед суспільством і громадою. Водночас матеріальна винагорода не завжди є визначальним стимулом. У багатьох випадках вона поступається значенню внутрішнього задоволення від виконаної роботи та усвідомлення власної соціальної значущості. Таким чином, нематеріальні чинники мотивації набувають особливої ваги.

Важливою особливістю є також інтенсивна міжособистісна взаємодія. Робота в соціальній сфері передбачає постійну комунікацію з різними категоріями населення та ефективну командну співпрацю, що вимагає розвинених комунікативних навичок, толерантності та емоційної стійкості.

Окрему увагу слід приділити високому рівню емоційного навантаження, оскільки працівники часто стикаються зі складними життєвими обставинами клієнтів. Це підсилює потребу у психологічній витривалості та додаткових механізмах підтримки. Крім того, професійна діяльність у цій сфері характеризується необхідністю безперервного навчання та розвитку, що зумовлено динамічними змінами у соціальній політиці, підходах і методах роботи.

Отже, мотивація працівників соціальної сфери є комплексною і багатовимірною. Вона ґрунтується переважно на внутрішніх цінностях, прагненні до соціальної корисності та професійній самореалізації, тоді як матеріальні стимули відіграють другорядну роль. Такі працівники, як правило, готові діяти в умовах підвищеного емоційного навантаження та постійних змін, що зумовлює необхідність їхнього безперервного професійного вдосконалення.

Основними принципами формування системи мотивації персоналу соціальної сфери є: людиноцентризм, відповідність професійним цінностям, гнучкість, професійний розвиток, внутрішнє задоволення, взаємоповага в

колективі, емоційна підтримка, участь працівників у прийнятті рішень, справедливість винагороди і прозорість оцінки, регулярний зворотний зв'язок.

Високо вмотивовані працівники зазвичай працюють ефективніше: частіше розвивають свої навички, рідше стикаються з вигоранням, менш схильні звільнятися, краще взаємодіють в команді, частіше відчують задоволення від своєї роботи, проявляють більшу відданість своїй місії незалежно від викликів [2].

Отже, мотивація має вирішальне значення для якості роботи, продуктивності та задоволеності працівників соціальної сфери. В умовах високої відповідальності та обмежених ресурсів саме мотивація визначає успіх і стабільність професійної діяльності, тому розуміння її сутності є надзвичайно важливим для керівників і спеціалістів у цій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Карпенко О.Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2004. № 17. С. 36-39.
2. Gad S., Nazarova T., Rzanjva S., Makar S. Social Workers' Job Satisfaction in Public Institutions. *SA J. Hum. Resour. Manag.* 20:2127. URL: https://www.researchgate.net/publication/365766639_Social_workers'_job_satisfaction_in_public_institutions#:~:text=Motivation%20for%20the%20study%3A%20The,complexity%20of%20the%20work (дата звернення: 20.03.2026).