

работке и внедрению плана по снижению рисков, протоколов по безопасному применению лекарственных средств, программ управления рисками, правил и процедур идентификации пациентов, алгоритмов безопасной и эффективной передачи информации внутри организации. А также, внедрению в работу организации строгой системы отчетности о безопасности и создании внутриорганизационной базы данных о нежелательных событиях культуры безопасности, для сравнения их в динамике в ходе последующих исследований.

Список литературы

1. Безопасность пациентов – День Альянса в Москве (9-10 декабря 2005 год) [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.safetyquality.ru/content/view/18/9/>
2. Всемирный альянс за безопасность пациентов. Программа перспективного развития. Всемирная организация здравоохранения, 2005 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: http://www.who.int/patientsafety/events/05/Byklet_RS.pdf.
3. Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности Федеральные нормы и правила в области использования атомной энергии от 01.07.1998 НП-001-97 (ПНАЭ Г-01-011-97) Общие положения обеспечения безопасности атомных станций ОПБ – 88/97.
4. Hospital Survey on Patient Safety Culture AHRQ Publication №. 04-0041 September 2004. – URL: <http://www.ahrq.gov/professionals/quality-patient-safety/patientsafetyculture>.

Социологические науки

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Папанов С.В., Савченко В.В.

ФГБУ ВПО «Ставропольский государственный медицинский университет», Ставрополь, e-mail: vellsav@mail.ru

В современном российском обществе идет активный процесс модернизации системы управления учреждениями социальной сферы, внедряются новые экономические механизмы финансирования социальных учреждений, развивается рынок платных услуг и механизмы частно-государственного партнерства [1]. Человеческий капитал, личностные и интеллектуальные особенности работников, система трудовой мотивации начинают играть первостепенную роль в современных экономических отношениях [2].

В этой связи особую актуальность приобретает проблема изучения особенностей трудовой мотивации социальных работников. Можно выделить ряд особенностей трудовой мотивации социальных работников.

1. Гуманистическая направленность деятельности – социальные работники играют роль посредников между индивидами, социальными группами, частными и государственными учреждениями и оказывают огромное влияние на формирование ценностей гражданского общества.

2. Творческая природа труда социальных работников – решая множество социальных проблем социальному работнику необходимо творчески подходить к их решению, учитывать изменяющиеся социокультурные обстоятельства, индивидуальные и др. особенности клиентов. Творческий потенциал социального работника строится на основе накопленного социального опыта, психолого-педагогических и предметных знаний, новых идей, умений и навыков, позволяющих находить и применять оригинальные решения и творчество.

3. Высокая степень развития мотивационно-ценностной сферы личности социального работника. Одним из важнейших требований к профессиональной деятельности социального работника является необходимость соблюдения этических принципов и норм, справедливости, тактичности, толерантности, доброты и любви к людям, который порой не всегда способен вызвать к себе подобное отношение.

4. Повышенные эмоционально-психологические нагрузки. В социальной работе персоналу социальных служб приходится иметь дело с социально

дискриминированными людьми и группами (инвалидами, многодетными семьями, беженцами, безработными, одинокими, престарелыми, наркоманами и т.п.). Данные категории клиентов имеющие трудности возрастные (снижение памяти), эмоциональными (гнеливость), что вызывает и повышенную нагрузку на эмоционально-психологическую сферу личности социального работника.

5. Ненормированность рабочего дня, т.е. отсутствие временных рамок на выполнение тех или иных видов профессионального труда. Это отрицательно сказывается на жизнедеятельности самого персонала социальных служб и коллектива в целом. И, как правило, является причиной перегрузки социальных работников, недостатка свободного времени для их профессионального роста, что часто ведет к возникновению стрессов.

6. Преимущественно женский состав. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны. В то же время женщины по своей природе более предрасположены к данной профессиональной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов социально-психологического воздействия.

7. Неадекватность социально-экономической поддержки социальных работников и их профессионального труда. Традиционно отечественная система социальной защиты финансируется по остаточному принципу, что существенно снижает ее эффективность, негативно влияет на качество услуг и мотивацию работников данной сферы.

8. Дефицит знаний и необходимых навыков. Очевидным препятствием в профессионализации отечественной социальной работы является недостаток опыта в осуществлении данной профессиональной деятельности, что приводит к снижению качества оказываемых услуг, несовершенству социальной поддержки населения.

Повышение эффективности управления в учреждениях системы социальной защиты определяет необходимость дальнейшего изучения этой проблемы, разработки эффект винной системы кадровой политики и системы стимулирования трудовой мотивации специалистов социальной сферы.

Список литературы

1. Митрофанова С.В., Савченко В.В. Проблемы внедрения новых механизмов финансирования учреждений бюджетной сферы // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 26. – С. 47-51.
2. Савченко В.В. Модели воспроизводства человеческого капитала в современном российском обществе // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2010. – № 1. – С. 175-181.