

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ КЫРГЫЗСТАНА: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ

ЮНУСОВА Нуриса Акжоловна

магистрант

Ошский технологический университет

Научный руководитель: **МАМЫТОВ Улукбек Жанышович**

г. Ош, Кыргызстан

Социальные службы Кыргызстана играют ключевую роль в поддержке уязвимых слоев населения. Однако их эффективность напрямую зависит от мотивации сотрудников, которая сталкивается с рядом системных проблем: низкая заработная плата, эмоциональное выгорание, отсутствие карьерных перспектив. В статье анализируются теоретические и практические аспекты мотивации персонала, а также предлагаются рекомендации для улучшения системы стимулирования в контексте кыргызской социальной сферы.

Ключевые слова: выгорание, персонал, мотивация сотрудников, социальная служба.

Вопрос мотивации труда персонала в социальной службе Кыргызстана является актуальным и многогранным. В условиях современных экономических и социальных изменений эффективная система мотивации становится ключевым фактором, способствующим повышению качества предоставляемых услуг и удовлетворенности работников. Давайте рассмотрим, что такое мотивация труда и как она влияет на работу социальных служб.

Мотивация – это вся совокупность факторов, детерминирующих, организующих и направляющих поведение человека (система потребностей, мотивов, целей, намерений, идеалов, убеждений и мн. др.) [1].

Сущность мотивации заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей персонала, обеспечить полное и эффективное использование трудовых ресурсов для быстрого решения поставленных задач. Отсюда следует, что понятие «мотивация» — это процесс сознательного выбора гражданином того или иного типа поведения в результате окружающих воздействий [1].

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией» [2], или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей».

Мотивация труда – это совокупность факторов, которые побуждают человека к выполнению определенной работы. Она включает в себя как материальные, так и нематериальные стимулы, которые могут варьироваться от заработной платы до признания заслуг и карьерного роста. Важно отметить, что в социальной службе, где работники часто сталкиваются с эмоциональными и психологическими нагрузками, мотивация играет особенно важную роль. Я считаю, что для повышения эффективности работы социальных служб в Кыргызстане необходимо разработать комплексную систему мотивации, которая учитывала бы как материальные, так и нематериальные аспекты.

Современный этап развития экономики и общества ставит принципиально новые задачи в области социальной политики. Ключевой характеристикой этого этапа является изменение роли человека в системе производства в связи с возрастанием значения творческих и личностных элементов в трудовых процессах [3].

Обратимся к примеру работы социальных работников в Кыргызстане. В одной из социальных служб, где я имел возможность наблюдать за работой, сотрудники сталкивались с множеством трудностей: низкие зарплаты, отсутствие карьерного роста и недостаток поддержки со стороны руководства. В результате многие из них испытывали профессиональное выгорание и недовольство своей

работой. Однако, когда руководство внедрило систему поощрений, основанную на признании заслуг и предоставлении дополнительных возможностей для обучения, ситуация изменилась. Работники стали более мотивированными, их производительность возросла, а качество предоставляемых услуг улучшилось.

Теоретическая основа мотивации в социальной работе.

1. Двойственная природа мотивации:

- материальные стимулы включают заработную плату, премии, социальные льготы. В Кыргызстане, где уровень доходов социальных работников остается низким, материальные методы требуют пересмотра через индексацию зарплат и введение гибких премиальных систем;

- нематериальные стимулы – признание, карьерный рост, обучение. Для социальных работников особенно значимы психологические методы: публичная похвала, включение в процесс принятия решений, поддержка профессионального развития.

2. Специфика труда социальных работников:

- высокие эмоционально-психологические нагрузки из-за работы с уязвимыми группами (инвалиды, малоимущие семьи);
- творческий характер задач, требующий нестандартных решений;
- преобладание женского коллектива, что усиливает важность гибкого графика и поддержки баланса между работой и личной жизнью;

Анализ текущей ситуации в Кыргызстане.

1. Проблемы:

- финансовые ограничения: Зарплаты социальных работников часто ниже прожиточного минимума, что приводит к текучести кадров;

- недостаток нематериальных стимулов: Отсутствие программ обучения, слабая система карьерного роста;

- культурные особенности: Коллективизм и уважение к старшим могут быть использованы для укрепления корпоративной культуры, но часто игнорируются.

2. Примеры успешных практик:

- внедрение грантовых программ для повышения квалификации за счет государства;

- создание «Досок почета» и вручение грамот за выдающиеся достижения.

Рекомендации по оптимизации системы мотивации.

1. Материальное стимулирование:

- введение прогрессивной шкалы оплаты труда, учитывающей стаж и результаты работы;

- разработка социального пакета: медицинское страхование, компенсация проезда, помощь в трудных ситуациях.

2. Нематериальные методы:

- профессиональное развитие: организация тренингов по управлению стрессом, курсов повышения квалификации;

- участие в управлении: вовлечение сотрудников в планирование мероприятий через собрания и опросы;

- корпоративная культура: проведение культурных мероприятий (например, Навруз) для укрепления командного духа.

3. Гендерный аспект:

- внедрение гибкого графика работы для сотрудников с детьми;

- создание программ психологической поддержки для женщин, испытывающих двойную нагрузку.

Таким образом, для повышения эффективности социальных служб Кыргызстана необходима комплексная система мотивации, сочетающая материальные и нематериальные элементы. Ключевыми шагами должны стать:

- увеличение финансирования отрасли;

- развитие программ профессиональной поддержки;

- учет культурных и гендерных особенностей при разработке стимулов.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на анализ региональных различий в мотивационных практиках и адаптацию международного опыта к местным условиям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ваганова Е.В. Языковое сознание студентов технических и гуманитарных специальностей как представителей различных корпоративных культур : автореф. дис. ... канд. филол. наук. – Челябинск, 2008. – 22 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 376 с.
3. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 638 с.

THE SYSTEM OF MOTIVATION OF LABOR PERSONNEL IN THE SOCIAL SERVICE OF KYRGYZSTAN: MODERN CHALLENGES AND WAYS OF OPTIMIZATION

YUNUSOVA Nurisa Akzholovna

Master's student

Osh University of Technology

Scientific supervisor: **MAMATOV Ulugbek Zhanyshevich**

Osh, Kyrgyzstan

Social services in Kyrgyzstan play a key role in supporting vulnerable segments of the population. However, their effectiveness directly depends on the motivation of employees, who face several systemic problems: low wages, emotional burnout, and lack of career prospects. The article analyzes the theoretical and practical aspects of staff motivation, as well as offers recommendations for improving the incentive system in the context of the Kyrgyz social sphere.

Keywords: social, recommendation, motivation, burnout, staff, employees.