

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Маннанова Эльвина Фаниловна

магистрант, Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан, РФ, г. Уфа

Аннотация. Эффективный персонал - это один из главных факторов успеха компании, что подразумевает равнозначный обмен между компанией и ее сотрудниками. Это определяется, с одной стороны, лояльностью сотрудников, которая способствует достижению стратегических целей компании, с другой стороны – готовностью предприятия удовлетворять материальные и моральные потребности сотрудников с использованием комплексной системы мотивации персонала [1].

В статье рассматриваются способы оценки эффективности системы стимулирования мотивации педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Ключевые слова: Мотивация сотрудников, стимулирование сотрудников, система мотивации, способы определения ведущего типа мотивации.

Мотивация – целенаправленный процесс побуждения, направленный на себя или работников, для выполнения поставленных целей или задач организации.

Существенное значение для образования мотивации к труду имеет оценка возможности достижения целей. Если достижение цели не требует существенных усилий или ее, напротив, очень сложно достичь, то мотивация к труду не образуется [2].

Слабо сформированные методы к стимулированию мотивации в образовательных учреждениях общего образования, низкоэффективные способы нематериального мотивирования, приводят к снижению ключевых показателей и оттоку педагогических сотрудников определяет актуальность статьи.

На сегодняшний день остро стоит вопрос о нехватке педагогов в образовательных учреждениях дошкольного и общего образования. Низкий процент выпускников педагогических ВУЗов связывают свою жизнь со школой в виду сформированного обществом низкого престижа профессии педагога. Действующие педагоги покидают свои рабочие места и реализовываются в профессии репетитора. Такой отток педагогических кадров губителен для системы образования. А действующие методы стимулирования в школах и не понимания личностных мотивов самих сотрудников являются не эффективными.

Обучение в образовательных учреждениях общего образования являются обязательным этапом жизни каждого гражданина. Одним из целевых направлений социальной политики государства является повышение результативности системы образования в целом. Школа воспитывает будущее поколение страны, прививает им традиционные ценности, охватывает все виды деятельности обучающихся в повышении их компетенций и навыков. Но внутренняя проблема мотивации педагогических сотрудников сказывается на результативности этой деятельности.

Среди основных проблем традиционных образовательных учреждений можно выделить такие, как:

- отток молодых специалистов;
- текучесть кадрового состава;
- снижение образовательных результатов;
- неудовлетворенность профессией;
- психологическая загруженность.

В виду постоянной динамики в объемах работы педагогических работников, появлению дополнительных задач, не связанных с основной деятельностью, руководителям образовательных учреждений необходимо разработать комплекс мероприятий по стимулированию мотивации для каждого отдельного сотрудника с учетом их индивидуальных особенностей.

Исследования системы мотивирования в общеобразовательном учреждении показали, что в настоящий момент действует достаточно эффективный комплекс материального стимулирования.

С другой стороны, комплекс нематериального стимулирования мотивации является слабо развитым. В качестве решения проблем, связанных с неэффективностью нематериальной мотивации, были использованы методы и технологии определения уровня удовлетворенности работы и вовлеченностью в процесс Ф. Герцберга, Д. Шульца и С. Шульца, методики К. Замфира в модификации А. Реана, тест В. И. Герчикова.

Первичный анализ удовлетворенностью работой показал, что:

- молодые специалисты, возникшие в результате адаптации;
- мотивация к повышению по карьерной лестнице значительно выше у педагогов, работающих 5-10 лет;
- несоответствие поставленных задач к возможностям сотрудника со стороны администрации не является определяющим фактором, влияющих на их выполнение;
- слабая сформированность личностных привязанности внутри коллектива.

Полученные результаты в ходе применения методики для определения мотивов профессиональной деятельности К. Замфира в редакции А. Реана говорят о том, что в учреждении преобладает оптимальный мотивационный комплекс. Однако, высокий процент внешне положительной мотивации свидетельствует о том, достижение профессиональных задач, повышение навыков и компетенций не являются однозначно доминирующими для учителей. Педагог стремится к удовлетворению внешних потребностей, преобладанию материальных благ вне зависимости от результатов работы.

После применения технологии В. И. Герчикова к классификации типов трудовой мотивации с помощью тестирования Motupe показал, что используемые методы мотивации не приносят задуманных результатов. Руководитель организации не учитывал тип педагога для принятия решений о способах повышения профессиональной мотивации, что привело к снижению трудовой мотивации в учреждении.

Неправильно выбранная методика к стимулированию мотивации приводят к снижению результативности по ключевым показателям. Без учета типа трудовой мотивации формируется неэффективная административная команда, неэффективное управление персоналом, возникает проблемы к заинтересованности сотрудников к повышению профессиональных компетенций, увеличению текучести кадров.

Использование описанного подхода к оценки действующих методов стимулирования мотивации может стать результативным дополнением уже к действующим методам в учреждении, с учетом структуры и состава педагогических работников и стиля руководства учреждения, решить, как внешние стратегические, так и внутренние текущие задачи в управлении организации и повышения ключевых показателей учреждения в целом.

Список литературы:

1. Половинко В.С., Сазонова М.Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам. Монография. - ОмГУ им. Ф. М. Достоевского. - Омск: Изд - во ОмГУ, 2008.- 255 с.
2. Камалтдинова Р.М. Система мотивации как фактор конкурентоспособности предприятия в современных условиях. - Ульяновск: УлГТУ, 2014. – 96 с.