

РАЗВИТИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ТЕРРИТОРИИ ГОРОДА СУРГУТА**Тулина Юлия Тагировна**

магистрант, Сургутский государственный педагогический университет (СурГПУ) РФ, г. Сургут

Особое место в системе социально-трудовых отношений в рыночной экономике России занимают отношения поощрения персонала различных сфер экономической и социальной сферы к эффективному труду. Проблема стимулирования, мотивации к труду учителя является актуальной в деятельности каждого руководителя образовательного учреждения, менеджера образования и непосредственно самого педагога. При этом, главенствующая роль принадлежит государственным и муниципальным органам, как ответственным за разработку и проведение разнообразно направленных мероприятий и создание нормативной базы в отношении нематериального стимулирования к труду педагогических коллективов.

Проблемам формирования эффективного стимулирования персонала занимались ученые, среди которых А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер, Д. Мак-Клеланд. В своих научных работах они отмечали, что те или иные потребности могут воздействовать на мотивацию человека к труду, потребности могут быть объединены в отдельные группы, влияют на его поведение и заставляют действовать. Среди отечественных исследователей особое внимание изучению проблем нематериального стимулирования и мотивации труда педагогов уделяли такие ученые, как: Добролюбов Е.А., Ильин А.С., Комаров Е.И., Ногомерзаева З. С. [1-4] и пр.

Современная педагогика, в частности образовательный менеджмент имеет значительные наработки в направлении нематериального стимулирования труда, что воплощается не только в разработке инновационных методов, технологий такого процесса, но и возвращению к хорошо забытому старому - переосмыслению опыта выдающихся учителей-новаторов, успешных управленцев образовательных учреждений, а также наработкам развитых муниципальных образований РФ. В этом контексте актуальным является обращение к практическому опыту организации нематериального стимулирования личностного и профессионального саморазвития учителей посредством содействия местного самоуправления.

Сургут - это во многом уникальный российский город со своим обликом, характером и образом жизни. На данном этапе его общественно-экономического развития функционирует сеть различных по организационно-правовым формам образовательных учреждений, в том числе: 60 дошкольных образовательных учреждений, 44 общеобразовательных учреждений, 6 учреждений дополнительного образования, 9 учреждений среднего профессионального образования, 5 учреждений высшего профессионального образования [6].

Традиционно считается, что материальные стимулы привлекают педагогов к работе в учебных заведениях, а нематериальные удерживают в них. Для учебной организации «нематериальные» не означает «бесплатные». Например, социальные льготы чаще приписывают к нематериальному стимулированию, поскольку сотрудник не получает наличные, но организация в лице органов самоуправления тратит средства на дополнительное пенсионное обеспечение, медицинскую страховку, оплату проезда, обедов, мобильной связи и т.д. Дополнительных расходов требуют и такие виды стимулирования, как, например, корпоративные мероприятия [1, с. 42].

В учебных заведениях города Сургут наиболее популярен среди методов нематериального стимулирования педагогических работников метод обучения, так как органы администрации

фактически инвестируют в свой интеллектуальный капитал и стимулируют сотрудников образовательной сферы. Возможность самореализации и творчества наименее затратный метод и достаточно эффективный, поэтому он на втором месте.

Обращая внимание на творческий характер труда научно-педагогических работников города Сургута, стоит отметить многообразие их личностно значимых потребностей (и соответственно, мотивов), а отсутствие объективных критериев оценки результатов труда практически исключает вознаграждение именно за эффективную работу. Указанный тезис является основной прикладной проблемы в процессе мотивирования работников школы [2, с. 71].

Рассматривая механизм объективизации диады «мотив-стимул», можно констатировать, что стимулы, при условии их соответствия психическому и ценностно-нормативному состоянию индивида, превращаются в сознании и становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника образовательной сферы. Стимулы это осознанные мотивы. При этом такое осознание должно происходить как на уровне индивида (при оценке личностного значения конкретного стимула), так и на уровне управляющего субъекта (системы), который должен обеспечивать процесс стимулирования в условиях принятия решений администрацией города в отношении работников сферы образования [4, с. 24].

Каждая отдельная школа должна работать над своим имиджем, чтобы она могла конкурировать в разрезе эффективной рабочей силы, а если она конкурентоспособна на рынке человеческих ресурсов, то и мотивация педагогов будет на уровне, конкурировать она может стабильностью, и предоставлением благоприятных условий труда. Фиксация достижений, как и участие в принятии решений, не являются очень затратными методами, но являются в контексте нематериального стимулирования педагогов довольно эффективными [3, с. 39].

Нематериальное стимулирование персонала образовательной сферы города Сургута, прежде всего, направлено на удовлетворение мотива повышения (сохранения) социального статуса работника в трудовом коллективе. Именно эта составляющая особенно важна для научно-педагогических работников, которые в большинстве ориентированы на творчество и саморазвитие. Повышение социального статуса работника в трудовом коллективе возможно как в результате получения им более высокой ответственной должности, так и путем признания научных, научно-методических и других заслуг, связанных с профессиональной деятельностью. Администрацией города и отдельными представителями управляющего звена образовательных учреждений учитывается соответствующий мотив вызывать усиление заинтересованности работника самим процессом овладения новыми знаниями, умениями и навыками; углубление интереса к профессиональному общению с профессионалами как в организации, так и за ее пределами.

Отмечая мероприятия, которые напрямую связаны с нематериальным стимулированием труда работников сферы образования в городе Сургуте, в прошедшем году стоит выделить встречу главы города В. Шувалова накануне Дня учителя с педагогами-победителями конкурсов различных уровней, а также с теми, чьи воспитанники набрали высший балл по результатам ЕГЭ. В начале встречи в качестве поощрения были вручены благодарственные письма и администрацией выражена признательность сургутским учителям за проделанную работу [7].

Также в ноябре 2017 года в Сургуте выбрали «Учителя года». Победителей и призеров городского этапа конкурса наградили в Сургутской филармонии. В конкурсе приняли участие 75 педагогов из различных общеобразовательных учреждений. Все претенденты прошли несколько испытаний. Например, презентовали жюри портфолио об авторских методиках обучения и провели открытые уроки по своему предмету. В итоге титул «Учитель года — 2017» достался преподавателю иностранного языка 10-й школы [5].

Также в городе недавно был проведен конкурс профессионального мастерства среди работников образования. В муниципальном этапе конкурсов профессионального педагогического мастерства приняли участие 65 педагогов из 50 образовательных организаций. Победителей определяли в нескольких номинациях. Ханты-Мансийский НПФ определил победителем в номинации «Педагогическая надежда – 2017» учителя английского

языка гимназии «Лаборатория Салахова». Лучшей, по мнению ученического жюри была признана – учитель начальных классов средней общеобразовательной школы № 3. Памятные подарки мастерам своего дела вручил директор Сургутского филиала Ханты-Мансийского негосударственного пенсионного фонда [7].

Ханты-Мансийский НПФ реализует программу Правительства Югры по дополнительному пенсионному обеспечению работников образования и других учреждений бюджетной сферы. Окружная программа позволяет каждому работнику сферы образования, здравоохранения, культуры получать сразу две пенсии: государственную трудовую и дополнительную окружную. В настоящее время совместно с бюджетом Югры дополнительный пенсионный капитал формируют более 34 000 югорчан. Порядка 2 650 работников бюджетной сферы региона уже получают дополнительную окружную пенсию [7].

Также, на уровнях отдельных образовательных учреждений г. Сургута сегодня популярностью пользуется такой вид стимулирования сотрудников образовательной сферы как стимулирование свободным временем. Например, педагогу могут быть предоставлены дополнительные выходные дни, уменьшенная продолжительность рабочего дня за счет высокой производительности труда, установленный гибкий график работы, назначен отпуск в удобное для сотрудника время.

С целью повышения эффективности мотивационных мероприятий руководителям образовательных учреждений необходимо соблюдать определенные правила: развивать и поддерживать чувство самоуважения у педагогов, предоставлять им больше возможностей ощущения самостоятельности и контроля ситуации, поощрение за достижения промежуточных целей, проявление постоянного внимания со стороны руководства, поддержание разумной внутренней конкуренции и предоставление возможности сотрудникам почувствовать себя победителями [2, с. 72].

Важно также проявлять интерес к внешним интересам и хобби, научить педагогов измерять уровень успешности проведенной работы, усиливать взаимодействие в коллективе и мотивировать знаниями, регулярно проверять удовлетворенность педагогического коллектива своей работой, проводить неформальные беседы и открытые встречи, наладить сбор отзывов и предложений. Администрации города необходимо понимать, что именно заставляет педагогов работать, в чем они нуждаются и почему выбирают тот или иной способ действий.

Таким образом, нематериальное стимулирование персонала образовательной сферы города Сургута является одним из основных средств обеспечения выгодного использования человеческих ресурсов, получение максимальной обратной связи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволит увеличить совокупную результативность деятельности образовательной организации. Немаловажное значение среди нематериальных стимулов работников в деятельности школ города играют моральное поощрение труда, вовлечение педагогов к участию в управлении образовательным учреждением, через личный пример руководителя, формальное и неформальное общение с администрацией, профессиональный и карьерный рост, справедливость оценки администрацией результатов труда педагогов, социальное развитие коллектива и формирование корпоративной культуры, обогащение содержательности труда и возможность новаторства, а также улучшение эстетических условий труда, формирование творческой атмосферы в коллективе. Кроме того, решающую роль играют такие факторы как графики очередности отпусков, возможность пройти учебный курс по повышению квалификации или стажировки за рубежом, разработка и внедрение мероприятий политики дифференциального стимулирования.

Список литературы:

1. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. – 2015. – №3. – С. 41-44.
2. Ильин А.С. Мотивация педагога к инновационной деятельности: эрзац или реальность // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 201 – №2. – С. 69-74.

3. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2015. – № 1. – С. 38–41.

4. Ногомерзаева З. С. Педагогические сообщества как фактор стимулирования педагогов к инновационной профессиональной деятельности // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2015. – № 1. – 24-27

5. Балабанова Ю. В Сургуте выбрали «Учителя года». // СургутинформТВ. – URL: <https://sitv.ru/arhiv/news/social/105355/> (Дата обращения: 17.01.18)

6. Коротко о Сургуте // Администрация города Сургута. – URL: <http://admsurgut.ru/rubric/64/Korotko-o-Surgute> (Дата обращения: 17.01.18)

7. Лучшие педагоги Сургута // Ханты-Мансийский негосударственный пенсионный фонд. – URL: <http://www.hmnpf.ru/press/news/?id=64420> (Дата обращения: 10.1.18)