

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**Дорохова Лидия Владимировна**

магистрант, Курский государственный университет, РФ, г. Курск

MOTIVATION OF TEACHERS' WORK AS A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF THE MANAGEMENT PROCESS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION***Lidiya Dorokhova****Master's degree, Kursk state University, Russia, Sevastopol*

Аннотация. Проблемы мотивации работников всегда были и остаются актуальными независимо от общественно-политического строя и сферы деятельности человека, так как от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их деятельности.

Abstract. Problems of motivation of employees have always been and remain relevant regardless of the socio-political system and the sphere of human activity, since well-developed motivation systems depend not only on the social and creative activity of employees, but also on the final results of enterprises in their activities.

Ключевые слова: Проблемы мотивации, изучение мотивации, повышения качества деятельности.

Keywords: problems of motivation, study of motivation, improving the quality of activity.

Мотивация - это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения целей организации или личных целей. Достойные цели, хорошая организация, перспективные планы будут малоэффективны, если не будет заинтересованности исполнителей в их реализации, т.е. мотивации.

Motivation is the process of encouraging yourself and others to work to achieve organizational goals or personal goals. Worthy goals, good organization, and long-term plans will be ineffective if there is no interest in implementing them, i.e., motivation.

Вся система управления организацией строится на стремлении к достижению поставленных целей, а для этого нужна слаженная работа, сотрудничество руководящих органов и рядовых сотрудников, которые достигаются за счёт эффективной мотивации персонала. От степени заинтересованности в выполнении своих обязанностей зависит, прежде всего, производительность труда. Именно система управления отвечает за то, чтобы трудовая деятельность персонала была максимально эффективна для данной организации в конкретных

условиях. При этом основным инструментом служит мотивация сотрудников. Эффективное управление невозможно без понимания мотивов и потребностей человека и правильного использования стимулов к труду. Мотивация является одной функций менеджмента. В классической зарубежной и отечественной литературе по менеджменту мотивация имеет различные определения:

- Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. [Мескон М.]
- Мотивация – процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом. [Цыпкин, Ю.А.]
- Мотивация - это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. [Мескон, М]
- Мотивация трудовой деятельности - это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. [Шапиро, С.А.]

Мотивация, рассматриваемая как процесс, может быть представлена в виде шести стадий: возникновение потребности, поиск путей ее устранения, определение целей (направления) действия, осуществление действия, вознаграждение за осуществление действия и устранение потребности.

Выделяют содержательные и процессуальные теории мотивации. К содержательным теориям относят:

1. Теория иерархии потребностей по А.Маслоу
2. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера
3. Теория приобретенных потребностей Мак Клеелланда
4. Теория двух факторов Ф.Герцберга

Теория мотивации А. Маслоу утверждает, что люди в своих мотивациях опираются на пять видов потребностей. Потребности формируют иерархию, в которой любая потребность становится мотиватором только лишь после того, как низшая в иерархии будет удовлетворена.

Теория мотивации К. Альдерфера выделяет три группы потребностей: существования, связи, роста. Если по А. Маслоу происходит движение от потребности к потребности только снизу вверх, то К. Альдерфер считает, что движение идет в обе стороны: вверх, если удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если не удовлетворяется потребность более высокого уровня. Теория мотивации Д. Мак Клеелланда ставит основной акцент на потребности высших уровней. Утверждается, что людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности. Теория обосновывает, что в настоящее время особенно важны потребности высшего порядка, поскольку потребности низших уровней, как правило, уже удовлетворены. Согласно теории мотивации Ф. Герцберга, потребности делятся на факторы здоровья и мотивирующие факторы. Факторы здоровья, создают нормальные здоровые условия труда.

Мотивирующие факторы, которые примерно соответствуют потребностям высших уровней у А. Маслоу и Д. Мак Клеелланда, активно воздействуют на поведение человека. Наличие факторов здоровья всего лишь не дает развиваться неудовлетворению работой.

Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей.

Список литературы:

1. Аширов, А.Д. Управление персоналом. / А.Д.Аширов. – М.: Проспект, 2005. – 448 с.

2. Басовский, Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. / Л.Е.Басовский – М.: ИНФРА-М, 2003. – 216 с.