

Е. А. Петрова, Е. И. Чучкалова

E. A. Petrova, E. I. Chuchkalova

ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург,

Russian State vocational-pedagogical university, Yekaterinburg

Stihina94@mail.com

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

EMPLOYEE MOTIVATION IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Аннотация. В современной системе образования происходит большое количество изменений. Направление развития образования является одним из приоритетных направлений для Российской Федерации. Потребность в образовательных услугах среди населения увеличивается с каждым годом, а одно из самых важных факторов в предоставлении качественных образовательных услуг – это педагогические кадры. Большое количество выпускников высших учебных заведений, получив педагогическое образование, сразу находят работу в других сферах деятельности, а те немногие, кто приходит работать в сферу образования часто сталкиваются с отсутствием мотивации для качественного выполнения своей работы.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что проблема мотивации персонала в образовательных учреждениях стоит остро и требует разработки новых подходов. Данная статья посвящена анализу существующей системы мотивации педагогов. Целью данной статьи является разработка рекомендаций для повышения мотивации персонала в образовательных организациях.

Annotation. There are a lot of changes taking place in today's education system. The direction of education development is one of the priority directions for the Russian Federation. The popularity of educational services among the population is increasing every year, and one of the most important factors in the provision of quality education services is the teaching staff. A large number of graduates of higher education institutions, having received pedagogical education, immediately find employment in other areas of activity, and those few who come to work in the sphere of education often face a lack of motivation to perform their work in a quality manner.

Based on the above, it can be concluded that the problem of motivation of staff in educational institutions is acute and requires the development of new approaches. This article is devoted to the analysis of the existing system of motivation of teachers. The aim of this article is to develop recommendations for improving the motivation of staff in educational organizations.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, профессиональное развитие.

Keywords: motivation, stimulation, professional development.

Мотивация представляет собой процесс стимулирования сотрудников предприятия к продуктивной деятельности. Целью этого процесса являются

удовлетворение собственных интересов и потребностей наемных работников и достижение целей организации [1].

Система мотивации педагогов в сфере образования –комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, но, и к активному желанию работать именно в этом учреждении, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [2].

В случае мотивации персонала образовательной организации подразумевают процесс побуждения педагога к деятельности для достижения поставленных целей [3].

Здесь речь идет о вопросах: –мотивирования –процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов;

–стимулирования –одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование;

–профессионального развития –расширение компетентности, а также знаний, умений и навыков по своей специальности [4].

Все методы мотивации сотрудников подразделяются на три группы, которые имеют свои особенности для работников сферы образования (Таблица 1).

Таблица 1. Существующие методы мотивации педагогических кадров и их особенности

Метод	Существующие виды мотивации	Особенности
Экономический (прямой)	Заработная плата педагога состоит из: 1. оклада, который устанавливается исходя из нормы часов учебной работы за ставку. К окладу может быть установлен повышающий коэффициент за ученую степень и звания, или за категорию; 2. компенсационных выплат, установленные законодательством; 3. стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты базируются на показателях и критериях	1. Оклад всегда вызывал большое количество споров, его размер определяется на местном уровне и не должен быть меньше установленной Министерством образования нормы. Так, например, в Свердловской области минимальный размер оклада 9303, 00 рублей. Соответственно в учреждениях с небольшим уровнем финансирования оклады равны минимальному уровню, который даже ниже МРОТ. 2. Стимулирующие выплаты по нормативам должны составлять 30% от фонда оплаты труда, но так как ФОТ рассчитывается от средней заработной платы и среднесписочной численности, часто бывает, что фактически его

Метод	Существующие виды мотивации	Особенности
	эффективности работы учителя и зависят от решения комиссии по оплате труда[5].	хватает только на оклад и компенсационные выплаты, а стимулирование педагогов происходит только в случае экономии средств.
Экономический (не прямой)	1. Льготы на транспорт. 2. Льготы на оплату услуг ЖКХ. 3. Льготы молодым педагогам. 4. Программа «Земский учитель»	1. Льготы на транспорт устанавливаются региональными правовыми актами и могут меняться от региона к региону; 2. Льготы на ЖКХ получают учителя, постоянно проживающие и работающие в сельской местности. 3. Льготы молодым педагогам предоставляются людям до 35 лет, только что окончившим ВУЗ. 4. Программа «Земский учитель» есть далеко не во всех учреждениях.
Неденежный	1. Сокращение рабочего времени (до 18 часов); 2. Право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года); 3. Ежегодный отпуск до 56 дней.	

Насколько видно из таблицы, видов мотивации педагогических работников довольно много, и они разнообразны для всех методов мотивации. Однако практически каждый из видов имеет ряд своих ограничений и появляется большая вероятность того, что большинство работников не попадают не под одну из категорий, подходящих под методы мотивации (кроме неденежных, они в большинстве своем распространяются на всех работников). Конечно, при отсутствии экономических методов мотивации, как прямых, так и не прямых, не каждый человек согласится работать в сфере образования [6]. Для привлечения большего количества профессиональных, активных работников необходимо пересмотреть систему мотивации труда, а именно:

1) конкретизировать типовое положение об оплате труда в части компенсационных и стимулирующих выплат, разработать более прозрачную систему стимулирования сотрудников;

2) увеличить минимальные оклады до минимального размера оплаты труда;

3) разработать другую систему расчета фонда заработной платы (производить расчет, опираясь на штатное расписание и количество ставок, а не среднесписочную численность);

4) увеличить количество льгот, связанных с доступностью жилья для педагогических работников;

5) дать больше возможностей для повышения квалификации сотрудников на бесплатной основе.

Использовать все вышеперечисленные способы повышения мотивации персонала в интересах образовательных организаций для выполнения ими их миссии и муниципального задания. А также в интересах государства, перед которым стоит цель повысить престиж профессии, так как педагоги занимаются обучением и воспитанием молодого поколения.

Список литературы

1. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом, Кузнецов С.А. Современные проблемы науки и образования. 2011. № 6. С. 207.
2. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора, 2012. № 4. С. 23–34.
3. Овчаренко Л.Ю. Психологическое сопровождение учителяпредметника в условиях освоения обучающимися новых компетенций [Текст] / Л.Ю.Овчаренко. Системная психология и социология. 2015. №4 (16). С. 105-110.
4. Беляков К.А. К вопросу изучения профессиональной мотивация педагогов // Актуальные проблемы теории и практики психологии и социологии Тезисы II Всероссийской студенческой научно-практической конференции, 2017. С. 36-38.
5. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2018-2025 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642). Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/556183093> (дата обращения: 11.03.2024).
6. Еремина О.Ю. Эффективность деятельности образовательной организации: критерии, показатели, прогнозы. // Журнал российского права. –2015. - №10. –С. 73-84.