

Бочков Д.В.,

к.э.н., доцент кафедры управления образованием, Институт непрерывного образования ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: dionisoren@mail.ru

Кузьминых Д. В.,

магистрант 3 курса, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: di0di5624@yandex.ru

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к стимулированию работников в организациях дополнительного образования. Уделено внимание как материальным, так и нематериальным методам мотивации, а также их влиянию на эффективность педагогического состава и качество образовательных услуг. Рассмотрены особенности внедрения систем мотивации с учётом специфики дополнительного образования, включая необходимость постоянного повышения квалификации и развития креативности педагогов. Сделаны выводы о важности комплексного подхода к стимулированию работников для повышения конкурентоспособности образовательных учреждений.

Ключевые слова: стимулирование работников, дополнительное образование, материальные стимулы, нематериальные стимулы, мотивация, повышение квалификации.

Bochkov D.V.,

candidate of economic sciences, Associate Professor of education management Orenburg State Pedagogical University (OSPU), Orenburg, Russian Federation, e-mail: dionisoren@mail.ru

Kuzminykh D. V.

3st year master's student, Associate Professor of education management Orenburg State Pedagogical University (OSPU), Orenburg, Russian Federation, e-mail: di0di5624@yandex.ru

STIMULATING EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION OF ADDITIONAL EDUCATION: MODERN APPROACHES AND PROSPECTS

Annotation

The article discusses modern approaches to stimulating employees in organizations of additional education. Attention is paid to both material and non-material methods of motivation, as well as their impact on the effectiveness of teaching staff and the quality of educational services. The features of the introduction of motivation systems, taking into account the specifics of additional education, including the need for continuous professional development and the development of creativity of teachers, are considered. Conclusions are drawn about the importance of an integrated approach to stimulating employees to increase the competitiveness of educational institutions.

Keywords: employee incentives, additional education, material incentives, non-material incentives, motivation, professional development.

Современные реалии требуют от образовательных организаций пересмотра подходов к управлению персоналом. В условиях конкурентного

рынка образовательных услуг, особенно в сфере дополнительного образования, стимулирование работников становится важнейшим фактором для повышения производительности труда и качества образовательных программ. Комплексная система мотивации работников, включающая как материальные, так и нематериальные стимулы, способствует улучшению как индивидуальных, так и коллективных результатов работы.

Материальные стимулы в дополнительном образовании являются одной из основных форм стимулирования сотрудников в организациях дополнительного образования. В условиях роста конкуренции на рынке образовательных услуг, образовательные учреждения стремятся привлекать и удерживать высококвалифицированных педагогов, что невозможно без гибкой системы материального вознаграждения. К основным формам материального стимулирования можно отнести:

1. **Заработная плата и премирование.** Одна из наиболее распространённых форм мотивации. Повышение заработной платы или предоставление премий за достижения в педагогической деятельности стимулирует сотрудников на достижение высоких результатов.

2. **Бонусы за инновации.** В дополнительном образовании особое внимание уделяется разработке новых программ и методов обучения. Финансовое вознаграждение за внедрение инноваций может существенно повысить мотивацию работников.

3. **Оплата курсов повышения квалификации.** Для педагогов в дополнительном образовании крайне важно непрерывное повышение квалификации. Оплата курсов и тренингов служит дополнительным стимулом для профессионального развития, а также положительно сказывается на результатах работы.

4. **Гибкая система оплаты труда.** Практика оплаты за количество проведённых занятий или привлечённых студентов создает стимул для более продуктивной работы и расширения спектра предлагаемых услуг.

Несмотря на значимость материальных факторов, нематериальные

стимулы оказывают не менее сильное воздействие на мотивацию работников, особенно в условиях творческой деятельности, характерной для дополнительного образования:

1. **Признание заслуг.** Публичное признание успехов педагогов и регулярная обратная связь способствуют формированию позитивного отношения к работе и поддержанию высокого уровня мотивации.

2. **Карьерный рост.** Возможность профессионального роста и развития внутри образовательной организации играет важную роль в привлечении и удержании высококвалифицированных кадров.

3. **Гибкий график работы.** Предоставление гибкого расписания, позволяющего педагогам балансировать между работой и личной жизнью, способствует снижению уровня стресса и выгоранию.

4. **Поддержка инициатив.** Образовательные учреждения, поощряющие инициативу сотрудников, способствуют развитию их творческих способностей и готовности предлагать новые формы обучения.

5. **Доверие и автономия.** Доверие к педагогам и предоставление им большей автономии в принятии решений касаясь учебных процессов положительно сказываются на их удовлетворенности и вовлечённости в работу.

Особенности системы стимулирования в дополнительном образовании обусловлено специфическими вызовами. Организации дополнительного образования сталкиваются с рядом специфических вызовов при формировании системы стимулирования работников. В первую очередь, это связано с многообразием программ и аудиторий, что требует гибкого подхода к разработке мотивационных стратегий. Стимулирование педагогов в данной сфере должно учитывать следующие особенности:

1. **Многообразие образовательных программ.** Педагоги работают с различными возрастными группами и категориями обучающихся, что требует гибкого подхода к мотивации. Программы стимулирования должны учитывать специфику работы с детьми, взрослыми и профессиональными обучающимися.

2. **Постоянное развитие и креативность.** Дополнительное

образование направлено на разработку новых программ и методов обучения, что требует высокой степени креативности от педагогов. Система стимулирования должна поощрять внедрение инноваций и творческих решений.

3. Адаптивность к изменениям. В условиях цифровизации и внедрения дистанционных технологий педагоги должны обладать высокой степенью адаптивности. Стимулирование непрерывного профессионального развития является ключевым элементом мотивационной системы.

Роль стимулирования в повышении качества образовательных услуг

Эффективная система стимулирования работников напрямую влияет на качество предоставляемых образовательных услуг. Мотивированные педагоги более склонны к внедрению новых технологий обучения, созданию креативных программ и активному взаимодействию с обучающимися. Это, в свою очередь, способствует улучшению образовательных результатов и повышению конкурентоспособности организации на рынке образовательных услуг.

Кроме того, использование гибких образовательных моделей и внедрение цифровых технологий требует от педагогов постоянного обновления знаний и навыков. В этом контексте стимулирование профессионального роста и поддержки инновационных подходов становится важнейшим элементом управления персоналом.

Обобщая выше изложенное, можно утверждать, что система стимулирования работников в организациях дополнительного образования играет ключевую роль в повышении их мотивации и производительности. Эффективное использование как материальных, так и нематериальных стимулов позволяет улучшить качество образовательных услуг, развивать инновационные программы и удерживать высококвалифицированные кадры. В условиях постоянных изменений и новых вызовов система мотивации должна быть гибкой, адаптивной и ориентированной на поддержание профессионального роста педагогов.

Для успешного развития образовательных организаций важно учитывать

как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на мотивацию персонала, и создавать условия, способствующие реализации потенциала каждого сотрудника.

Список литература

1. Иванов, В.В. Современные подходы к управлению образовательными учреждениями / В.В. Иванов// Вестник высшей школы 2021. - № 2. - С. 56-68.
2. Петрова, Н.Л. Цифровизация образования: вызовы и перспективы / Н.Л. Петрова. — СПб.: Издательство «Просвещение», 2020.
3. Шабалина, Е.И. Психологический компонент управленческих компетенций руководителей образовательных учреждений / Е.И. Шабалина // Вестник ПГГПУ, 2019.
4. Шульдешова Н.В. Компетентность в современном образовательном пространстве / Н.В. Шульдешова // Ученые записки ОГУ. - 2019. – С. 23 - 28