

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

ХАСАНОВА В.Ш.,

*магистрант ЗМ-МПО-11, 1 курс,
Оренбургский государственный педагогический университет.*

БОЧКОВ Д.В.,

*кандидат экономических наук, доцент,
Оренбургский государственный педагогический университет.*

Аннотация. В статье актуализируется проблема по формированию системы мотивации педагогических работников в образовательных учреждениях на всех уровнях системы образования. Авторы отмечают важность рассматриваемого вопроса, подчеркивается то, что продуктивность труда учителей определяется двумя ключевыми аспектами. Во-первых, это их профессиональный уровень, включающий знания, навыки и квалификацию. Во-вторых, это заинтересованность и вовлеченность сотрудника в рабочий процесс, другими словами, степень его мотивации. На основе теоретического исследования проблемы авторы обосновывают, что для обеспечения эффективности организации, управленцу необходимо разработать всестороннюю стратегию по формированию мотивирующей рабочей атмосферы и создать благоприятные условия для повышения мотивации преподавателей.

Практическая значимость материалов статьи обосновывается возможностью распространения результатов исследования среди заинтересованных руководителей образовательных учреждений, занимающихся исследованием проблемы мотивации педагогических работников.

Ключевые слова: мотивация, методы мотивации, факторы мотивации, стимулирование, материальная компенсация труда.

MANAGING THE PROCESS OF DEVELOPING MOTIVATION FOR ACTIVITY IN A PEDAGOGICAL TEAM

KHASANOVA V.SH.,

*Undergraduate student ZM-MPO-11, 1st year,
Orenburg State Pedagogical University.*

BOCHKOV D.V.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Orenburg State Pedagogical University.*

Annotation. *The article highlights the problem of forming a motivation system for teaching staff in educational institutions at all levels of the education system. The authors note the importance of the issue under consideration, emphasizing that the productivity of teachers is determined by two key aspects. Firstly, it is their professional level, which includes knowledge, skills and qualifications. Secondly, it is the employee's interest and involvement in the work process, in other words, the degree of his motivation. . Based on a theoretical study of the problem, the authors substantiate that in order to ensure the effectiveness of the organization, the manager needs to develop a comprehensive strategy to create a motivating working atmosphere and create favorable conditions for increasing the motivation of teachers.*

The practical significance of the article materials is justified by the possibility of distributing the research results among interested heads of educational institutions engaged in research on the problem of motivation of teaching staff.

Keywords: *motivation, methods of motivation, motivational factors, incentives, financial compensation.*

Управление современной образовательной организацией представляет собой многогранную задачу. Важнейшей составляющей управленческой работы выступает построение системы мотивации педагогического персонала, заключающаяся в стимулировании персонала к достижению максимальной производительности в процессе выполнения поставленных задач в рамках концепции развития образовательного учреждения.

Такой подход к мотивации способствует сплоченности педагогической команды и ее профессиональному росту, что проявляется в улучшении результатов педагогической деятельности, выполнению контрольных индикаторов и показателей муниципального/государственного задания, росту качества работы педагогов, расширению механизмов финансово-хозяйственной самостоятельности образовательной организации.

Мотивация представляет собой комплекс внутренних и внешних факторов, стимулирующих активность человека, определяющих рамки и способы ее осуществления, а также придающих этой активности целенаправленность, ориентированную на достижение конкретных результатов [2, с. 53].

«... Мотивация сотрудников в организации — двигатель прогресса компании. Стержнем мотивации коллектива в целом являются материальные и нематериальные приемы, которые инспирируют сотрудников выполнять задачи и достигать результатов» [3, с. 139].

Руководитель организации несёт ответственность за создание мотивационной среды для сотрудников. Современный управленец должен стремиться к удовлетворению потребностей педагогов, обеспечивать приток новых квалифицированных кадров в образовательное учреждение, а также поддерживать их дальнейший профессиональный рост.

Изучение мотивации крайне важно, поскольку она представляет собой инструмент влияния на человека, способствуя развитию его потребностей и стремлений к самосовершенствованию [7, с. 108].

В разных отраслевых системах мотивационные факторы практически не различаются, но для построения системы мотивации необходимо их систематизировать и дать оценку по *степени* влияния как на индивидов, так и на группы сформированные внутри коллектива. Для удобства построения системы мотивации персонала его следует делить на кластеры, исходя из карт мотивации отдельных субъектов.

В ходе проводимого нами исследования «Управление процессом мотивации деятельности коллектива в образовательной организации» стоит проблемный вопрос в уточнении параметров системы мотивации персонала в образовательных учреждениях и выявление и оценка факторов оказывающих влияние на мотивацию персонала в сравнении с другими отраслями.

Для этого нами была выбрана энергетическая отрасль - предприятие АО «Оренбургский филиал Энергосбыт+».

В ходе опытно экспериментальной работы, которая проводилась нами с целью выявления этих факторов и оценки степени их влияния на отдельных субъектов, а также на коллектив в целом, был разработан опросник и проведено анкетирование персонала АО «Оренбургский филиал Энергосбыт+». Респондентам давалось возможность выбора нескольких ответов.

В опросе приняли участие 24 респондента. Результаты опроса, в обобщенном виде представлены в таблице 1. Для каждого отдельного фактора учитываем все 100%.

Таблица 1 – Результаты опроса персонала АО «Оренбургский филиал Энергосбыт+»

	Условия труда		Репутация компании	Карьерный рост	Система премирования	Потребность в общении/поддержка коллектива	Самореализация/самоутверждение	ДМС/профсоюз	Возможность обучения и развития	Корпоративная культура	Признание заслуг
Участник 1	✓				✓	✓			✓		✓
Участник 2	✓			✓		✓	✓	✓	✓		
Участник 3	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Участник 4	✓		✓	✓			✓	✓	✓		
Участник 5	✓			✓	✓	✓	✓	✓			
Участник 6	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Участник 7	✓			✓					✓		✓
Участник 8	✓		✓				✓	✓		✓	
Участник 9	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓
Участник 10	✓					✓		✓	✓		
Участник 11	✓							✓	✓		
Участник 12	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Участник 13	✓		✓	✓							
Участник 14	✓		✓			✓	✓	✓			
Участник 15				✓							
Участник 16				✓							

Участник 17				✓			✓		✓		✓
Участник 18				✓	✓						
Участник 19				✓	✓	✓		✓			
Участник 20					✓						
Участник 21					✓						
Участник 22					✓				✓		
Участник 23					✓		✓		✓		✓
Участник 24						✓		✓			
Итого	14		8	14	12	10	10	13	13	3	7
Итого в %	58%		33%	58%	50%	41%	41%	54%	54%	12%	29%

В ходе основного вопроса: «Какие факторы мотивируют вас на работе, исключая фактор заработной платы?» были получены следующие ответы. По результатам опроса из 100% опрошенных, такие факторы, как условия труда и карьерный рост мотивируют 58% респондентов; 54% участников отметили важными для себя наличие ДМС/профсоюза и возможность обучения и развития. Следующим немаловажным пунктом стала система премирования - 50%. Потребность в общении/поддержка коллектива, самореализация/самоутверждение мотивируют 41% опрошенных.

При этом репутация компании волнует лишь 33% участников опроса. Признание заслуг отметили для себя важным 29% респондентов. Корпоративная культура мотивирует 12% опрошенных.

Несмотря на идентичные выборы многих сотрудников важно помнить, что мотивация каждого человека индивидуальна. Чтобы достичь успеха, необходимо понимать истинные желания и стремления каждого сотрудника и предоставлять ему соответствующие возможности [5, с. 452].

Несмотря на то, что в настоящее время профессия учителя не относится к числу престижных или высокооплачиваемых, однако она по-прежнему

подразумевает креативность, постоянное совершенствование, мотивированность на высокий результат учащихся полную эмоциональную вовлеченность.

В связи с этим, ключевыми факторами мотивации педагогических работников можно считать нижеследующие (таблица 2).

Таблица 2 - Факторы мотивации труда педагогов

Группа	Факторы мотивирования
Административные	- издание приказов и распоряжений, объявление выговоров и благодарностей; - аттестация педагогов; - разумное распределение учебной нагрузки.
Экономические	- премирование из внебюджетных фондов; - присвоение надбавок; - построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями).
Социально-психологические	- обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации; - рекомендация на присвоение званий; - благодарственные письма, грамоты; - поддержка существующих традиций, совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т. д.); - поздравление со знаменательными событиями в жизни педагога; - предоставление возможности регулярно повышать квалификацию, направление на курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности; - привлечение к участию в инновационной деятельности; - поощрение инициатив, самостоятельности, организация школьных конкурсов; - желание работать с детьми.

Как мы видим, мотивационные факторы для коллектива в образовательной организации перекликаются с рассмотренными выше факторами мотивации персонала АО «Оренбургский филиал Энергосбыт+».

По данным исследования Skysmart за 2024 год (26 преподавателей различных образовательных дисциплин, со стажем работы более 20 лет) наибольшее предпочтение было отдано доброжелательным отношениям в трудовом коллективе (81%), объективно достойной и стабильной оплате труда

(75%) и наличие достойных условий труда, что подразумевало удобный график работы, наличие мест для отдыха и приема пищи, техническую оснащенность кабинетов и т. д. (69%).

На второе место можно поставить похвалу и признание со стороны учеников, а также практику дифференциации заработной платы в зависимости от профессиональных заслуг. В обоих случаях по 56% респондентов выбрали данные варианты. Похвала и признание коллег, а также наличие системы единовременных дополнительных денежных вознаграждений и бонусов получили по 37% голосов, а похвала и признание со стороны руководства 31%. Наименее мотивирующим оказался фактор возможности активной научной деятельности, куда входили публикация статей, участие в конференциях, проведение исследований и т. д. (6%).

Влиять на мотивацию персонала – задача не из легких, поскольку каждый работник представляет собой неповторимую индивидуальность со своими собственными приоритетами, интересами, нуждами, системой ценностей, надеждами и мотивационными ориентирами. Задача руководителя состоит в том, чтобы найти способы мотивации сотрудников для достижения более высоких показателей их работы и, как следствие, улучшения результатов образовательного учреждения в целом. Уровень мотивации работников непосредственно влияет на благосостояние всей компании.

При этом необходимо понимать, что мотивацию персонала не следует ограничивать лишь материальным вознаграждением [9, с. 81]. Важно, чтобы мотивированный сотрудник чувствовал психологическую причастность к деятельности организации, ощущал свою значимость и вклад в общее дело. Такое осознание собственной ценности имеет не меньшее значение, чем денежная компенсация. Ориентированный на успех сотрудник крайне важен для любой организации, стремящейся к значительным, положительным и устойчивым результатам.

В нынешних условиях управленцам следует понимать, что стремительные перемены в экономике, политике и социокультурном

пространстве страны напрямую влияют на мотивацию педагогических работников.

В наше время, как никогда ранее, остро ощущается потребность в новых методах поощрения и инновационных путях мотивации карьерного роста сотрудников. В связи с этим, руководителю образовательной организации необходимо неустанно осознавать значимость активизации трудовой деятельности педагогического коллектива.

Список литературы

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова. - М.: ЮНИТИ, 2020. - 554 с.
2. Балашов, Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю.К. Балашов // Кадры предприятия. - 2017. - №7. - С. 52-59.
3. Бахмурова, А.В. Специфика системы управления персоналом образовательной организации на современном этапе / А.В. Бахмурова // Проблемы современной науки и образования. – 2020. - № 5. – С. 39-41.
4. Васева, О.Х. Мотивация персонала в практике управления современной образовательной организацией / О.Х. Васева // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. - №4. – С. 69-73.
5. Гайрбекова, М.И. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений / М.И. Гайрбекова // Индустриальная экономика. – 2022. - № 5. – С. 451-456.
6. Граденко, М.А. Мотивация трудовой деятельности персонала образовательной организации / М. А. Граденко // Наука, образование, инновации: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 ч., Пенза, 20 июня 2020 года. Том Часть 2. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – С. 132-136.

7. Гребенщиков, В. Ю. Мотивация педагогического труда в условиях современной образовательной организации / В.Ю. Гребенщиков, Н.А. Белякова // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы: Материалы IV Всероссийской научной конференции с международным участием, Иркутск, 24 апреля 2020 года / Отв. редактор О.Б. Истомина. – Иркутск: Иркутский государственный университет, 2020. – С. 419-425.

8. Дружинин, Е.С. Управление персоналом организации: ситуации, технологии, решения: учебно-практическое пособие / Е.С. Дружинин. - М.: РАГС, 2020. - 232 с.

9. Лепешова, Е.М. Мотивирование педагогов ОУ / Е.М. Лепешова // Справочник заместителя директора школы. - 2019. - № 5. - С. 79-84.

10. Уварова, А. А., Смелкова, Т. А., Таганова, Е. Н. Современные проблемы мотивации персонала в педагогической деятельности / А.А. Уварова и др. // Научный лидер. - 2021. - №33 (35). – С. 55-59.