

Харченко Анастасия Ивановна

бакалавр пед. наук, магистрант

Институт дополнительного образования
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
педагогический университет»

г. Новосибирск, Новосибирская область

Кохан Наталья Владимировна

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный
педагогический университет»

г. Новосибирск, Новосибирская область

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в статье раскрываются основные вопросы, связанные с управлением системой мотивации и стимулирования труда педагогических работников. Устойчивая система мотивации и стимулирования способствует повышению профессионального уровня, развития актуальных компетенций работников педагогической сферы.

Ключевые слова: управление, мотивация, стимулирование, мотивация и стимулирование, педагогические работники, формы оплаты труда, принципы оплаты труда.

В современных условиях управление школой является одним из сложнейших организационных процессов, поэтому руководитель, помимо профессиональных знаний из области педагогики, должен владеть теоретическими вопросами и практическими навыками из области менеджмента.

От уровня профессионализма педагогического коллектива школы зависит, собственно, и качество образования, поэтому повышение профессионального уровня педагогов, формирование необходимых компетенций – неотъемлемый аспект модернизации системы образования. В связи с этим возникает

необходимость в обеспечении устойчивой мотивации на профессиональное развитие, в определении системы материальных и моральных стимулов для педагогов, которые своим отношением к профессиональной деятельности будут способны качественно работать в постоянно изменяющихся условиях.

Стоит отметить, что система мотивации и стимулирования является одной из актуальных и значимых проблем кадровой политики образовательной организации, и, соответственно, основополагающим условием достижения новых результатов и нового качества образования.

Вопрос управления системой мотивации и стимулирования педагогических работников на сегодняшний период времени является особо значимым, что обусловлено, в первую очередь, той миссией, которую выполняет педагог в процессе становления подрастающего поколения. Таким образом, заинтересовать педагогов в профессиональном развитии – значит, обеспечить успех в развитии школы.

Грамотное управление профессиональным развитием педагогических работников со стороны администрации школы предполагает наличие индивидуального подхода, поскольку каждый человек мотивируется посредством разных факторов, необходимо дать сотруднику то, что он действительно хочет и к чему стремится. Важным моментом является то, что труд учителей не всегда воспринимается как престижный, но, тем не менее, остается творческим, требующим постоянного развития и самоотдачи. К основным инструментам системы мотивации и стимулирования педагогов можно отнести следующие [2, с. 11]:

- материальная компенсация труда – заработная плата, премии, выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;
- почетное признание отдельной личности посредством грамот, ценных подарков, благодарности и т. д.;
- общественное признание деятельности группы, например, вручение сувениров всем членам группы;
- личное признание руководством посредством выражения благодарности, поздравления в день рождения и т. д.

Стоит отметить, что одним из главных источников потребности в совершенствовании системы мотивации и стимулирования в образовательной организации является сравнительно невысокий уровень оплаты педагогического труда. Заработная плата педагогов в период с 2010 по 2015 года увеличилась в 2 раза, но если углубиться в анализ показателей с учетом инфляции, то окажется, что реальная покупательная способность педагога либо осталась прежней, либо повышение было незначительным [4, с. 97]. Таким образом, надбавка к заработной плате оказывает стимулирующий эффект на педагогического работника, побуждает его к профессиональному развитию, подчеркивает его значимость для образовательной организации.

Грамотное управление системой мотивации и стимулирования педагогических работников со стороны администрации образовательного учреждения позволяет обеспечить положительную динамику качества труда педагогических работников [1].

Система мотивации и стимулирования должна включать те стимулы, которые порождают в сотрудниках именно ожидаемое поведение; были понятными, прозрачными и объективными. Только в этом случае система мотивации и стимулирования принесет положительный эффект. Обеспечение работы системы предполагает наличие следующих принципов [3]:

- организованность;
- гибкость;
- результативность;
- эффективность;
- последовательность;
- наличие обратной связи.

Отлаженная система мотивации и стимулирования является фундаментом стабильности и конкурентоспособности любой организации. Современному руководителю необходимо учитывать, что изменения во внешней среде воздействуют и на мотивационную составляющую, поэтому система мотивации и

стимулирования должна быть наполнена новыми инструментами, возможностями, поскольку является важнейшей частью управленческой деятельности.

Список литературы

1. Воробьева М.А. Формирование системы мотивации педагогических работников / М.А. Воробьева // Педагогическое образование в России. – 2016. – №2. – С. 57–61.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Регламентация труда / А.Я. Кибанов, Т.А. Роткина. – М.: Экзамен, 2001. – 96 с.
3. Чеха В.В. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы // Вести образования. – 2009. – №8. – С. 18–21.
4. Шереги Ф.Э. Условия труда педагогов: хронометрический и социологический анализ / Ф.Э. Шереги, А.Л. Арефьев, П.Е. Царьков. – М.: Центр социологических исследований, 2016. – 327 с.