

*Иванова Светлана Борисовна,
студентка,
Южно-Уральский государственный университет
Россия, г. Челябинск
e-mail:temlanaivanova96@mail.ru*

МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. Важное место в мотивации педагогов в образовательных организациях занимает цель – осознанно предсказуемый результат деятельности. Правильно выбранная цель, понятная работнику и принятая им как личностью, мобилизует его на достижение результата. В данной статье рассмотрены существующие модели и методы стимулирования труда педагогического коллектива и теоретически обоснована позиция по совершенствованию системы мотивации педагогических работников.

Ключевые слова: образовательные организации, педагогические работники, мотивация, мотивация педагогических работников, модели и методы стимулирования педагогов в образовательных организациях.

*Ivanova Svetlana Borisovna,
student,
South Ural State University
Russia, Chelyabinsk*

MOTIVATION OF TEACHERS

Abstract. An important place in the motivation of teachers in educational organizations is the goal - consciously predictable result of activity. The correctly chosen goal, understood by the employee and accepted by him as a person, mobilizes him to achieve the result. This article considers the existing models and methods of stimulating the work of the pedagogical team and theoretically justifies the position on improving the system of motivation of pedagogical workers.

Keywords: the educational organizations, pedagogical workers, motivation, motivation of pedagogical workers, models and methods of stimulation of teachers in the educational organizations.

В современном мире проблема стимулирования трудовой деятельности педагогов в образовательных организациях стала особенно актуальной, потому что между образовательными организациями усиливается конкуренция за сотрудников – высококвалифицированных специалистов.

Мотивация труда педагогов в образовательных организациях, является неотъемлемым компонентом обеспечения результативной деятельности организации и одним из методов является материальное (экономическое) стимулирование педагогических работников.

Материальное стимулирование в образовательных организациях – это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых сотрудниками за групповой или индивидуальный вклад в результаты деятельности организации, посредством творческой деятельности, профессионального труда и требуемых правил поведения [5, с. 25].

Следовательно, в понятие монетарного стимулирования образовательной организации включены все формы материального неденежного стимулирования, и все виды материальных (денежных) выплат, которые применяются в организации. В зарубежной и отечественной практике используются следующие виды косвенных и прямых материальных выплат в образовательной организации, к ним относятся: различные бонусы, премии, заработная плата, разнообразные отсроченные платежи, дополнительные выплаты, участие в прибылях, а так же участие в акционерном капитале [5, с. 24].

Используются такие методы монетарного стимулирования как: надбавки, доплаты, премии, материальная помощь и поощрения.

Надбавки – это выплаты стимулирующего характера, начисляемые за характеристики работника или конкретные заслуги. В основном надбавки выплачивают за стаж работы, за высокие результаты работы и ее интенсивность [10, гл. 21].

Надбавка может быть установлена за выполнение конкретного объема работы как основным сотрудникам образовательной организации, так и трудящимся по совместительству или на определенный период времени. Снятие надбавок осуществляется по следующим причинам [6, с. 118]: нарушение трудовой дисциплины (невыполнение приказов и должностных

обязанностей, опоздания); окончание срока действия надбавки; длительное отсутствие сотрудника по уважительной причине, в связи с чем не могли осуществляться работы, которые определены при установлении доплат; аргументированные жалобы родителей на действия сотрудника.

Доплаты – это выплаты компенсационного характера, установленные за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника или за интенсивность труда. Доплаты выплачивают за совмещение профессий, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни [8, с.78].

Премии – это дополнительная часть зарплаты, которая выплачивается за высокую результативность труда, интенсивность, напряжённость и другие качественные показатели, производится по достижению определенных результатов, а так же по результатам деятельности за определенный период.

С помощью премий можно, не меняя тарифной системы как основы заработной платы, обеспечить повышенную материальную заинтересованность в достижении высоких результатов в труде.

По правовой природе премия представляет собой выплату за достижение заранее установленных показателей успешного труда сотрудника либо структурного подразделения образовательной организации.

Посредством основной зарплаты (окладов, тарифных ставок), надбавок и доплат учитываются основные показатели трудовых затрат, а посредством премий – дополнительные показатели труда, главным образом его результаты (перевыполнение и выполнение норм выработки, плановых заданий, повышение качества, экономия материалов и др.) [2, с. 88].

Материальная помощь – это помощь, которая оказывается нуждающимся сотрудникам образовательной организации или другим лицам в денежной или вещественной формах [7, с. 18].

Будучи одним из видов социальной поддержки, материальная помощь не является частью действующей в организации системы выплаты зарплаты. Она так же не зависит от индивидуальных результатов трудовой деятельности или от результатов экономической деятельности организации-нанимателя. Материальная помощь может быть оказана нанимателем сотруднику в случае возникновения каких-либо особых обстоятельств, которые требуют материальной поддержки рабочего.

Поощрение – это публичное признание результатов труда работника образовательной организации.

Использование мер для поощрения является одним из проявлений дисциплинированной власти работодателя. Право работодателя заключается в предоставлении различных льгот и преимуществ, выбор конкретных мер поощрения, хотя в современных рыночных условиях оно во многом зависит от его финансовых возможностей [1, с. 266].

В статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваются следующие меры поощрения, применяемые работодателем для поощрения сотрудников образовательной организации, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности, поделенные на меры материального и морального характера:

1. Меры морального поощрения: награждение почетными грамотами; публичное объявление благодарности; представление к званию «Лучший по профессии».

2. Меры монетарного поощрения: награждение значимыми подарками; выдача премий [10, ст. 191].

Моральная мотивация трудовой деятельности в образовательной организации – это регулирование поведения работника на основе явлений и предметов, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника [9, с. 207].

Ключевыми направлениями немонетарного стимулирования сотрудников образовательной организации являются: организационная и моральная мотивация, а так же стимулирование свободным временем. Приоритет в выборе какого-либо направления нематериального стимулирования зависит от того, с какой целью они применяются и в каких ситуациях, а так же в какой степени интересы сотрудников соответствуют целям органов управления.

Такого рода стимулирование запускает в действие мотивацию, которая основана на реализации потребности быть признанным и выражать признательность. Основная сущность регулирования охватывает в себе распространение и передачу сведения о итогах трудовой деятельности, заслуги и достижения сотрудника перед образовательной организацией или коллективом.

Организационное (трудовое) стимулирование – это регулирование поведения человека на основе изменения чувства удовлетворенности трудом. Удовлетворённость трудовой деятельностью, как оценочно-эмоциональные отношение коллектива или личности к условиям протекания деятельности и ее выполнению, создаётся с помощью взаимосвязи личных удовлетворённостей некоторыми аспектами трудовой жизни: оплата труда, продуктивность и содержание труда, удовлетворённость образовательной организацией в целом, достойными для сотрудника условия труда, положительные отношения в коллективе, удовлетворённость качеством трудовой жизни и т.д. [9, с. 211].

Специфика трудовой деятельности, являясь основой образа жизни работников, заключается в удовлетворённости трудом, во многом обуславливает удовлетворённость жизнью и есть интегральный показатель социального самочувствия людей. Более развитую социально стабильную личность сотрудника XXI-го века, работодатель формирует с помощью: замены работника машиной на рутинных, низкоинтеллектуальных операций, обогащения и укрупнения труда, продвижения сотрудников на должностном и

профессиональном уровнях, вовлечения в процесс управления своим трудом и организацией в целом.

Тотальный недостаток свободного времени является одной из самых актуальных проблем современного работающего человека. Стимулирование свободным временем – это регулирование поведения сотрудника на основе изменения времени его занятости. Основная суть такого стимулирования состоит в том, чтобы предоставить сотруднику организации реальную возможность в осуществлении профессиональных интересов без ущерба для его семьи, личной жизни, отдыха и здоровья [3, с. 26].

Основная цель стимулирования свободным временем заключается в поощрении сотрудников за трудовую отдачу и высокую производительность труда, за достижение трудовых успехов с помощью обеспечения особых условий занятости таких как: установление гибкого режима рабочего времени, применение гибких форм занятости, обеспечение дополнительным временем для отдыха и т. д. [4, с. 14].

Таким образом, при решении основных задач в области материального и нематериального стимулирования, управленческая деятельность образовательной организации должна заключаться в: предоставлении сотруднику тех благ, использование и получение которых по каким-либо причинам затруднительно; предоставлении уникальных услуг, которые характерны лишь для данной организации; поддержании и формировании организационной культуры; снижении текучести кадров за счёт привлечения в организацию молодых, высококвалифицированных специалистов, т.е. предоставление организации кадров требующиеся в нужное время, определённого качества и количества; формировании положительного имиджа организации, как результативного и успешного работодателя; формировании продуктивной рабочей обстановки и благоприятного социально-психологического климата в первичном коллективе и организации в целом.

Список литературы:

1. Гущина Н.А. Поощрительные нормы российского права. СПб.: Юрид. центр ПРЕСС, 2003. 292 с.
2. Железнова И. Проблемы формирования константной и переменной частей оплаты труда // Трудовое право. 2008. №2. С. 87 – 89.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА, 2015. 524 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА, 2014. 45 с.
5. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров. Серия: Бакалавр. Базовый курс. М.: Юрайт, 2015. 48 с.
6. Пономарева Г.А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса // Материалы научно-практической конференции. М., 2004. 287 с.
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА, 1999. 59 с.
8. Сойфер В.Г., Желтов О.Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. № 6. С. 77-83.
9. Сотникова С.И. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь. М.: ИНФРА, 2016. 371 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации на 30 марта 2017 года. Текст с изменениями и дополнениями. М: Феникс, 2017. 240 с.