

ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

Климчук Анна Сергеевна,

магистрант,

ФГБОУ ВО «УлГПУ имени И.Н. Ульянова»,

г. Ульяновск

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. Обосновываются задачи мотивационного менеджмента. Рассмотрены пути процесса стимулирования работников, для достижения успехов в работе.

Ключевые слова: мотивация, руководитель, организация, стимулирование, управленческая деятельность, инструмент мотивации.

Одной из главных функций управленческой деятельности является мотивация, заключающаяся в побуждении людей максимально эффективно выполнять работу. Этот метод стимулирования повышает результативность рабочего коллектива, которая выражается в действенности, качестве, прибыльности и, конечно же, производительности труда.

В современных условиях нарастания конкурентной борьбы сможет выжить только та компания, в которой человеческий фактор преобладает над всеми другими. Мотивация сотрудников порой бывает важнее технического оснащения производства.

Существует множество инструментов, с помощью которых можно ускорить процесс стимулирования своих сотрудников.

Во-первых, нельзя не заметить, что мотивация работает в том случае, если руководитель хорошо знает своих сотрудников. Ему необходимо знать желания и стремления своих подчиненных. Для достижения цели нужно уделять особое внимание ценностным ориентирам и уметь найти подход к каждой личности. Следует учесть тот факт, что руководитель не сможет найти индиви-

ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

дуальный подход к каждому сотруднику, если коллектив большой. В этом случае ему помогает команда из заместителей, которые работая по своему направлению, найдут определенный подход к стимулированию деятельности педагогов. [1, 15].

Во-вторых, следующим инструментом мотивации является сплоченность команды. Руководство организует корпоративные встречи и поездки, организует спортивные соревнования, вечера отдыха. Эти мероприятия позволяют людям лучше узнать друг друга и найти общий язык. Имея представление о своих сотрудниках, им становится легче общаться и выполнять задания организации продуктивнее и быстрее.

Третьим важнейшим инструментом мотивации является здоровая конкуренция между сотрудниками. Участвуя в творческих конкурсах, работники имеют возможность получать определенные бонусы, которые продлевают им отпуск или предоставляют им другие привилегии. В такие конкурсы обычно вовлекаются все сотрудники вне зависимости от ранга. Участвуя в конкурсах, работники пытаются достичь лучших результатов, следовательно, между ними возникает позитивная конкуренция.

Четвёртым инструментом мотивации персонала является предоставление им льгот, например, оплата коммунальных услуг, оплата периода временной нетрудоспособности, также предоставление гибкого графика рабочего времени, оплата обучения, курсов повышения квалификации.

Шестым инструментом мотивирования является устная похвала, которая существенно влияет на дальнейшую деятельность сотрудников.

В дошкольном образовании мотивация труда играет немаловажную роль, так как правильное проведение политики мотивации труда среди персонала, обеспечивает как минимум улучшение качества труда работников и возмож-

ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

ное повышение производительности труда, а также служит существенным толчком в развитии детского сада.

В общем случае мотивация - это процесс побуждения к труду. Поэтому руководители, которые хотят добиться эффективной деятельности своих подчиненных, не должны забывать о наличии стимулов для работников.

Мотивация должна рассматриваться не только как инструмент в получении материальной выгоды, ценность мотивации в том, что мотивированный работник психологически ощущает себя полноправной частью любого процесса, который происходит в организации, осознает свою значимость в обществе. Ответственность за мотивацию возлагается на руководителя организации. . [2, 105].

Управлять мотивацией сотрудников сложно, так как каждый человек – уникальная личность, у которой есть свои приоритеты, интересы, потребности, ценностные ориентации, ожидания, мотивационные установки. И проблема руководителя будет заключаться в том, как замотивировать сотрудника для повышения эффективности его деятельности, и образовательной организации в целом. Ведь от того, насколько сотрудники заинтересованы в выполнении своей трудовой функции, напрямую зависит благосостояние организации в целом. Замотивированные работники выдают в разы больший результат. Грамотный руководитель или менеджер по работе с персоналом, который это понимает, внимательно изучит мотивационные аспекты и станет по-другому управлять коллективом. А. Маслоу.[3, 205].

Актуальность данной темы состоит в необходимости создания и развития системы мотивации труда педагогов, т.к согласно новым стандартам в образовательном учреждении должны быть созданы условия для повышения качества образования, обеспечивающего удовлетворение образовательных запросов участников образовательного процесса; должно быть обеспечено повы-

ОБРАЗОВАНИЕ СЕГОДНЯ: ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ

шение образовательного уровня обучающихся и тем самым создание предпосылок для их социализации, конкурентоспособности на рынке труда, адаптации в обществе с рыночной экономикой и все это возможно тогда, когда педагог будет заинтересован, замотивирован на положительный результат.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Кузнецова Е.Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДООУ // Управление дошкольным образовательным учреждением. – М.: ООО "ТЦ СФЕРА", 2009. – № 4. – С. 10-19.*
- 2. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев; ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 352 с.*
- 3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 350 с.*