

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Проблемы управления мотивацией коллектива в образовательной организации

Научный руководитель – Юшаева Разет Сайд-Эмиевна

Назаева Петмат Халидовна

Студент (магистр)

Чеченский государственный педагогический институт, Грозный, Россия

E-mail: shalinskayali@gmail.com

Проблематика управления мотивацией педагогического коллектива актуальна в силу того, что данный параметр играет одну из ключевых ролей в контексте повышения результативности профессиональной деятельности педагогов. Это связано с тем, что педагогическая деятельность является сложносоставной деятельностью, эффективность которой во многом зависит от инноваций, элемента творчества, которые достижимы только при условии заинтересованности педагога, его высокой мотивации. Без заинтересованности педагог может лишь формально выполнять свои обязанности, ориентируясь на обязательные показатели. Важно так же отметить значимую роль повышения мотивации руководителей и педагогов, для решения задач оптимизации управленческой деятельности и повышения динамики развития профессионализма педагогов [1,2].

Прежде чем перейти к рассмотрению проблемы управления мотивацией в организации, следует определить содержание данного понятия, его феноменологию и ключевые особенности. Начнем с ключевого определения. «Мотивация представляет собой процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации» [3]. Исходя из данного определения, можно сделать вывод о том, что мотивация напрямую влияет на продуктивность, результативность и производительность труда. Тем самым подтверждается актуальность влияния на данный параметр, с целью оптимизации деятельности педагогического коллектива, а посредством данной оптимизации - увеличения эффективности деятельности организации.

Ответственность за мотивацию возлагается на руководителя организации. Задача современного руководителя - удовлетворить интересы педагога, заинтересовать и привлечь в образовательную организацию кадры, а в дальнейшем способствовать их профессиональному развитию.

Необходимость изучения мотивации обусловлена и тем, что она является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии. В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал. И задача руководителя образовательной организации - использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности для достижения как личностных целей, так и целей организации.

Проблема выбора путей мотивации коллектива актуальна для любого руководителя образовательного учреждения. 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 индивидуальный 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. Одним из инструментов 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.

Труд педагога в данный период времени не считается престижным, высокооплачиваемым, но по-прежнему остается творческим, требующим от человека постоянного саморазвития и эмоциональной отдачи. Поэтому к основным формам мотивации для педагогов можно отнести следующие:

- материальная компенсация труда - заработная плата, выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- денежное вознаграждение (премия) - за создание авторских программ и методических материалов, участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д;
- общественное признание отдельной личности - ценные подарки, почетные значки, поездки на отдых, благодарности, грамоты, публикации в СМИ;
- общественное признание деятельности творческой группы - вручение сувениров всем членам группы;
- личное признание руководства - выражение благодарности, письмо на дом, открытки на день рождения.

Материально-денежное стимулирование - это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности. Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Мотивация должна рассматриваться не только как инструмент в получении материальной выгоды, но она еще должна иметь ценность в том, что мотивированный работник психологически ощущает себя полноправной частью любого процесса, который происходит в организации, осознает свою значимость и ценность в обществе. Мотивированный работник необходим любой компании с далеко идущими позитивными и прогрессирующими результатами.

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 мотивированы на выполнение своей трудовой функции, напрямую зависит благосостояние организации в целом.

Современному руководителю необходимо учитывать, что довольно быстрые изменения в экономической, политической и социокультурной жизни общества оказывают непосредственное воздействие и на мотивационную сферу педагогов. Сегодня, как никогда, нужны новые стимулы, новые возможности, новые подходы к мотивации профессионального развития коллектива. Поэтому руководитель должен постоянно помнить о важности стимулирования деятельности работников образовательной организации.

Источники и литература

- 1) Sukhodimtseva A.P., Sergeeva M.G., Donskaya M.V., Kupriyanova M.E., Tomashevich S.B. Metadisciplinarity in education: solving actual problems // *Espacios*. - 2018. - Т. 39. - № 2. - С. 27.

- 2) Wang S., Gorbunova N.V., Masalimova A.R., Bírová J., Sergeeva M.G. Formation of academic mobility of future foreign language teachers by means of media education technologies // Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education. - 2018. - Т. 14. - № 3. - С. 959-976.
- 3) Кирхлер Э., Родлер К. Управление в организациях. - Харьков: Гуманитарный Центр, 2014. - 516 с.