

Профессиональная мотивация и система стимулирования педагогического труда

Садиков Талиб Олтунович

Студент (магистр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: sadykov.talib@mail.ru

Московский Государственный университет имени М.В.Ломоносова

доктор педагогических наук, доцент

Чугунова Елена Николаевна

Магистрант Филиала МГУ имени М.В.Ломоносова в городе Ташкенте

Садыков Талиб Олтунович

Проблема профессиональной мотивации педагогов, особенно молодых, обусловлена, прежде всего, модернизационными процессами в образовании и социально-экономическими трансформациями, происходящими сегодня в обществе, что инициирует современного педагога к непрерывному профессиональному самосовершенствованию, обеспечивающему его конкурентоспособность на рынке труда.

В области управления персоналом в образовательной организации перед руководителем стоят следующие задачи: направление развития персонала и его потенциала на выполнение требований политики государства и самой образовательной организации; удержание наиболее перспективных кадров и привлечение талантливых работников; создание комфортных условий труда; развитие системы стимулирования работников; управление мотивацией персонала.

Под мотивацией персонала образовательной организации подразумевается процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих. В управленческой литературе выделяются три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

К административным относятся: разработка и утверждение должностных инструкций, соответствующих правовым нормам; установление административных санкций и поощрений; разработка приказов и распоряжений; проведение аттестации педагогов; рациональное распределение рабочей нагрузки педагогов при составлении расписания. К экономическим: формирование системы премирования сотрудников; распределение надбавок; доплаты и компенсации за сверхурочные нагрузки; предоставление в учреждение возможных социальных льгот; социальное обеспечение; денежные компенсации в экстренных случаях; получение дополнительного заработка. К социально-психологическим: общественное признание достижений работника; допуск к участию в управлении в составе различных комиссий, советов; предоставление возможности самовыражения; возможность участия в инновационной деятельности; проведение конкурсов.

Стимулирование может быть двух видов: материальное, где подразумеваются материально-денежное – заработная плата, стимулирующая часть оплаты труда, денежные премии; нематериальное – оплата дополнительного обучения, возмещение других затрат, а также нематериальное – предоставление свободного времени; моральное (благодарственное письмо, грамоты, знаки и т.д.);

Примечательно, что многие учителя, принимавшие участие в многочисленных социологических опросах (анкетирование и фокус-групповые исследования), считают необхо-

димым оптимальное сочетание моральных и материальных методов стимулирования труда, в качестве наиболее значимых видов нематериального стимулирования большинство опрошенных выделяют признание учительского труда детьми и одобрение со стороны родителей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организация может добиться достижения своих целей, лишь учитывая потребности и ожидания личности, обеспечивая их удовлетворение и реализацию. Истинные причины, заставляющие людей работать продуктивно и с большой отдачей работать, сложны и разнообразны. Система мотивации и стимулирования труда зависит от таких факторов как национальная культура, технологии, используемые и организации, стадии развития организации и ряда других, поэтому мы можем говорить о множестве концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности.