

Трофименко Татьяна Владимировна

Магистрант

Направление: Педагогическое образование

Магистерская программа: Менеджмент в образовании

**Стимулирование деятельности педагогических работников как
условие повышения эффективности управления образовательными
системами**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников в качестве одного из важных условий повышения эффективности управления в образовательной сфере.

Ключевые слова: мотивация, стимул, образовательная система, педагогические работники, эффективное управление, эффективный контракт, стимулирование труда, качество образования.

Актуальность темы данной статьи обусловлена тем, что в настоящее время в теории и практике управления российским образованием особое внимание уделяется совершенствованию финансовых механизмов стимулирования качества труда учителя. Стремление органов управления образованием и самих образовательных организаций к непрерывному повышению качества воспитания и обучения обучающихся является важным аспектом их деятельности. Вместе с тем, имеющийся опыт в данной сфере не находит должного обобщения и анализа.

Система мотивации и стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников существует, как правило, в любой образовательной организации, но не всегда она бывает эффективной. Одной из современных проблем большинства образовательных организаций является недостаточная проработанность мотивационной политики, которая соответствует адекватным

моральным и материальным затратам. Результаты нашего исследования подтверждают вывод о том, что только при использовании комплексного подхода, путем сочетания материального и нематериального стимулирования работников, можно достичь наибольшей эффективности в деятельности педагогических работников [1].

С учетом того, что в системе образования материальное стимулирование педагогических работников ограничено по своим финансовым возможностям, формы и методы нематериального стимулирования должны быть самыми разнообразными и оптимально адаптированными к особенностям сотрудников. Потребности людей, занятых в сфере образования, постоянно видоизменяются. Поэтому руководителям образовательных организаций необходимо разрабатывать разные формы и применять различные способы нематериальной мотивации, поскольку длительное использование одной и той же мотивации может привести к тому, что она со временем станет неэффективной [2].

Одним из аспектов деятельности руководителя в управлении образованием является системная мотивация труда сотрудников образовательной организации. Её важнейшим условием является знание руководителем индивидуальных социальных, личностных, возрастных и иных особенностей своих сотрудников. В связи с этим руководителю образовательной организации необходимо иметь такую программу, которая позволит ему успешно выполнить задачу регулярного изучения сотрудников образовательной организации и на базе этого сформировать эффективную систему управления их мотивационным потенциалом.

Практика показывает, что в образовательных организациях, где сотрудники довольно тесно взаимодействуют друг с другом, при комплексном применении различных стимулов должны учитываться такие факторы, как потребности, предприимчивость и интересы каждой личности, и даже характер и образ жизни работников. Тогда стимулирование будет по-настоящему действенным и лично значимым. Использование различных форм и методов стимулирования позволит сформировать руководителю

образовательной организации действенную мотивацию кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать развитию образовательной организации.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что персонально для каждого педагогического работника в образовательной организации должны быть разработаны мотиваторы его эффективной деятельности. Именно они в значительной мере обеспечат успех всего коллектива образовательной организации, позволят получить высокую оценку эффективности деятельности той или иной образовательной системы.

Под оценкой эффективности деятельности образовательных систем следует понимать сравнение результатов достижения целей образовательных организаций и затрат за единицу времени. Эффективность деятельности образовательной организации, в конечном счете – качество образования, зависят от системы управления ее персоналом на основе определенной модели управления. Практика показывает, что оценку эффективности образовательных систем необходимо проводить по двум взаимосвязанным аспектам: по результатам достижения целей в сфере образования в целом; по непосредственным результатам функционирования образовательной системы.

В настоящее время в образовательных организациях России проводится активная работа по введению «эффективного контракта» с педагогами. «Программа поэтапного совершенствования оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» №2190-Р от 26.11.12 г. [3] (далее по тексту: «Программа») предполагает то, что системы оплаты труда в ближайшие годы будет пересмотрена и усовершенствована. В программных документах Правительства РФ отмечается, что решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда не удалось для всех учреждений: показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер.

Так, выплаты стимулирующего характера в системе оплаты труда работников организаций в современных условиях имеют низкую эффективность.

Определение «эффективный контракт» дано в Программе, и оно определяется так: «Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки» [4].

Концептуальной основой эффективного контракта является деятельность образовательной организации в виде совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению для обеспечения качества образовательных услуг. При введении «эффективного контракта» основной акцент делается на совершенствование системы стимулирующих выплат, на установление зависимости повышения оплаты труда работников с достижением конкретных показателей эффективности работы.

Целью внедрения эффективного контракта в организации бюджетного типа является развитие соотношения «трудовые усилия» – «заработная плата». При разработке и внедрении эффективного контракта для образовательных организаций выделяется несколько принципов, ориентированных на достижение общих целей:

- повышение мотивации и эффективности труда;
- повышение общего уровня квалификации педагога;
- создание условий для творческого и научного развития коллектива;
- повышение эффективности работы;
- повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Переход на новую систему оплаты труда, основанную на «эффективном контракте», направлен на решение проблем кадрового обеспечения

образовательных организаций, увеличение доходов и повышения статуса работников образования, стимулирование обеспечения качества и результативности деятельности как конкретных работников, так и образовательных организаций в целом. Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогических работников образовательной организации, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Конкретный размер зарплаты увязывается с объемами, интенсивностью и качеством выполненной по трудовому договору работы, заданные научно-педагогическому работнику показатели должны быть увязаны с показателями образовательной организации высшего образования.

Таким образом, стимулирование труда персонала может рассматриваться как процесс побуждения индивида к проявлению инициативности, трудовой активности и заинтересованности в достижении поставленных организацией целей. Стимулирование профессиональной деятельности педагогических работников в образовательных организациях является одним из важных условий повышения эффективности управления в системе образования.

Литература

1. Целютина Т.В., Севрюкова Р.А. Проблемное поле выбора оптимальных условий и методов мотивации профессиональной деятельности педагогических работников // Молодой ученый. 2016. №1.

2. Маврушкина О.А., Яшкина В.Н. Эффективные методы нематериальной мотивации персонала // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2014. №5-5.

3. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. 3 декабря. Ст. 6909.

4. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 4