

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Шупульник С.Г.,

научный руководитель – канд. филос. наук Савельева Т.Г.

Сибирский федеральный университет

Управление человеческим потенциалом является одной из наиболее важных сфер жизни организации, а центральным звеном в управлении человеческим потенциалом является система мотивации сотрудников. Сегодня не вызывает сомнения, что грамотно построенная система мотивации способна многократно повысить эффективность организации, а само понятие «мотивация» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от организационно-экономического до философско-психологического.

Система мотивации должна обеспечивать непрерывное совершенствование методов стимулирования труда сотрудников организации с использованием достижений отечественной и зарубежной науки и наилучшего управленческого опыта.

Актуальность проблемы мотивации педагогической деятельности, как и в целом, проблема мотивации поведения и деятельности человека, является одной из наиболее сложных и мало разработанных. Практически нет специальных исследований, в которых бы прослеживалась взаимосвязь мотивов выбора и приверженности педагогической профессии и мотивации педагогической деятельности. А ведь именно в образовании, как в преимущественно бюджетной системе, вопрос психологического аспекта мотивации встает особенно остро.

Говоря о степени изученности данной проблемы в нашей стране, стоит обратиться ко временам СССР, где постоянно шли эксперименты в этой области и опыт передовых коллективов стремились тиражировать по всей стране. Так, В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов еще в 1960-х эмпирически доказали, что работники, имеющие более высокие показатели результативности и инициативности, существенно отличаются по структуре ориентации и мотивов от своих коллег с меньшей самоотдачей. Анализировалась западная и американская классика – Маслоу, Герцберг, Аргирис, Мак-Грегор и др. В конце 70-х-начале 80-х гг. прошлого века много внимания уделялось анализу системы человеческих отношений, человеческого фактора, особенно на опыте «Дженерал Моторс», IBM, японских «кружков качества».

Во второй половине 80-х – начале 90-х гг. привлекли внимание статьи по анализу концепции ESOP – Employee Stock Ownership Plan. На рубеже XXI века теорией мотивации педагогов занимались Н.А. Аминов, А.Б. Бакурадзе, Е.П. Ильин, Н.В. Кузьмина, Е.И. Рогов и др. Объемный анализ существующих теорий провел Е.П. Ильин в труде «Мотивация и мотивы».

Классификацией педагогов по мотивам деятельности занимался Е.И. Рогов, выделивший конкретные типы учителей, исходя из степени развитости у них профессионально важных качеств и их целеполагания: «организатор», «предметник», «коммуникатор», «интеллигент». Эффективность работы того или иного типа напрямую зависит от реализации определенных функций.

А.К. Байметов классифицировал учителей, используя характер доминирования мотивов:

- с доминированием долженствования;
- с доминированием интереса к преподаваемой дисциплине;
- с доминированием потребности в общении с детьми;
- без ведущего мотива (имеют наивысшую квалификацию и авторитет).

В исследованиях Н.В. Кузьминой и ее школы, С.В. Кондратьевой, А.А. Деркача, А.К. Марковой, В.А. Кан-Калика, Л.М. Митиной, Ф.Н. Гоновлина, Н.Д. Левитова, А.И. Щербакова изучалась проблема субъектных свойств педагога, определяющих эффективность (производительность) педагогической деятельности, были раскрыты составляющие категории «преподавание»: педагогическая деятельность, мотивация педагогической деятельности, общение, личность учителя, его развитие и т.д.

Специалисты в области профессиональной педагогики и психологии (Е.Ф. Зеер, С.А. Дружилов, Е.А. Климов, Ю.П. Кухарчука, В.А. Сластенин, А.М. Столяренко) исследуют социально-психологические и педагогические аспекты личностно-ориентированного формирования образовательной среды. Среди иностранных авторов анализом современных подходов к развитию систем мотивации персонала занимались: Д. Бодди, Ф. Лютенс, М. Мескон, Р. Уильям, Ф. Уйатл и др.

На базе МБОУ Гимназия № 7 г. Красноярска было проведено исследование влияния психологического состояния сотрудников на качество выполненной ими работы. Теоретической основой исследования явилась типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова. Методика исследования, основанная на подходах А.В. Реброва, предложила всем сотрудникам оценить свою профессиональную деятельность по следующим параметрам:

- преданность ОУ;
- высокие учебные показатели учеников;
- авторитет среди учащихся и родителей;
- авторитет среди педагогов;
- стремление повысить свою квалификацию;
- готовность жертвовать своим личным временем;
- высокий методический уровень открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- внесение дельных предложений по повышению эффективности преподавания;
- честность, открытость при решении насущных проблем школы;
- работа на любой учебной нагрузке;
- яркость и самобытность личности;
- широкий диапазон воздействия на учеников, учителей, родителей;
- самостоятельность при решении вопросов;
- материальное вознаграждение.

По результатам проведенных исследований были сформированы три группы:

- 1) 12 баллов и выше (22%);
- 2) 7–11 баллов (48%);
- 3) менее 7 баллов (30%).

Методом анализа работы сотрудников выяснилось, что преобладающими типами мотивации в первой группе являются профессиональный и патриотический, во второй группе – хозяйственный и инструментальный тип мотивации, в третьей группе – избегательный тип мотивации. Логично предположить, что любая организация заинтересована в преобладании 1 группы.

Следующим шагом по повышению мотивации сотрудников должна стать разработка методики мотивирования сотрудников, направленной на работу с «западающими» параметрами, т.е. воздействовать на возможные психологические раздражители, которые не позволяют добиться положительного результата по конкретным направлениям. Разработав и применив данную методику в работе образовательного учреждения, руководитель сможет контролировать переход сотрудника из одной группы в другую, от одного типа мотивации к другому, тем самым повышая качество работы и способствуя психологическому комфорту сотрудника.