

Экономические науки

УДК 33

А.В. ДАВЛЕКАЕВА

(angel.dav@mail.ru)

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

АКТУАЛЬНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ*

Статья посвящена изучению вопросу стимулирования работников. В качестве исследовательской задачи автором была определена попытка систематизировать и описать полученные знания о сложившейся системе стимулов персонала, а также рассмотреть возможности для внедрения инновационных способов стимулирования на примере образовательной сферы. Автор стремится показать, что данная проблема остается малоизученной и требует дальнейших подробных исследований.

Ключевые слова: стимулирование, стимул, принципы стимулирования, материальные стимулы, нематериальные стимулы, инновационные методы стимулирования.

Цель данной работы – исследовать проблему необходимости внедрения и использования инновационных методов стимулирования труда педагогических работников в сфере образования.

В ходе изучения данной проблемы были поставлены следующие задачи:

- изучить понятие стимулирования и его сущность;
- рассмотреть традиционные виды стимулирования персонала;
- охарактеризовать принципиальное значение внедрения инновационных способов стимулирования педагогических работников.

Стимул (от лат. “stimulus” – это металлический наконечник шеста, которым погоняли быков) представляет собой внешнее воздействие на человека или группу людей с целью побудить к какому-либо результату.

Понятие «стимул» одновременно является близким по значению к слову «мотивация» и определено отлично от него.

Важно понимать, что в то время как *мотив* – это внутренняя побуждающая сила, стимул всегда представляет собой внешний побуждающий фактор. Эффект от воздействия стимула на объект, как правило, проявляется в прямой зависимости соответствия внутренним мотивам данного объекта.

В свою очередь, *стимулирование* означает процесс воздействия факторами внешней среды для повышения трудовой активности.

Чтобы стимулирование было действенным и эффективным, руководитель должен придерживаться определенных *принципов* стимулирования:

- 1) *доступность* (стимулы должны быть доступны к применению ко всем работникам);
- 2) *постепенность* (вознаграждение необходимо увеличивать постепенно, во избежание получения одномоментно работником неоправданно большого поощрения и снижения мотивации);
- 3) *ощутимость* (стимул должен быть эффективным);
- 4) *сочетание материальных и нематериальных стимулов* (чередование различных видов стимулирования необходимо для поддержания заинтересованности работника в труде и предотвращения однонаправленности стимула);

* Работа выполнена под руководством Кайля Я.Я., доктора экономических наук, профессора кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

5) *минимизация разрыва зависимости «результат труда – вознаграждение»* (данный принцип контролирует осознание работником взаимосвязи между его деятельностью и полученным результатом);

б) *политика «кнута и пряника»* (в ряде случаев уместно применять и так называемые антистимулы, иными словами применение санкций за невыполнение работы в срок и пр., что отрицательно сказывается на конечном результате производства) [1].

Далее будут представлены наглядно вышеизложенные принципы стимулирования (см. рис. 1).



Рис. 1. основополагающие принципы стимулирования персонала

Выделяют 2 большие группы методов стимулирования: *материальные* стимулы (представленные *денежными* и *не денежными* стимулами, т. е. пакетом социальных льгот) и нематериальные (социальные, моральные, творческие) стимулы.

Если в первом случае набор средств стимулирования несколько ограничен количеством, разнообразием и возможностью их использования в соответствии с Трудовым кодексом РФ, то именно во втором виде стимулирования целесообразно внедрять инновационные методы.

Далее наглядно будет представлена классификация методов стимулирования персонала с возможными примерами для их внедрения в различные сферы деятельности (см. рис. 2 на с. 88).

Основываясь на многолетней мировой практике использования различных стимулов, можно сделать вывод о том, что применение внешнего воздействия для повышения производительности или др. не всегда является эффективным. Это может быть объяснимо следующими причинами:

- 1) отсутствие мотивации в достижении результата;
- 2) несоответствие вводимого стимула личностным потребностям работника;
- 3) привыкание, т. е. слишком частое применение средств поощрения работников;
- 4) неверное объяснение работникам принципа системы стимулирования.

Выше были приведены лишь некоторые очевидные причины неэффективности применения методов стимулирования работников.

Можно сделать однозначный вывод о том, что секрет успеха использования стимулов заложен в соблюдении ранее изложенных основополагающих принципов стимулирования.

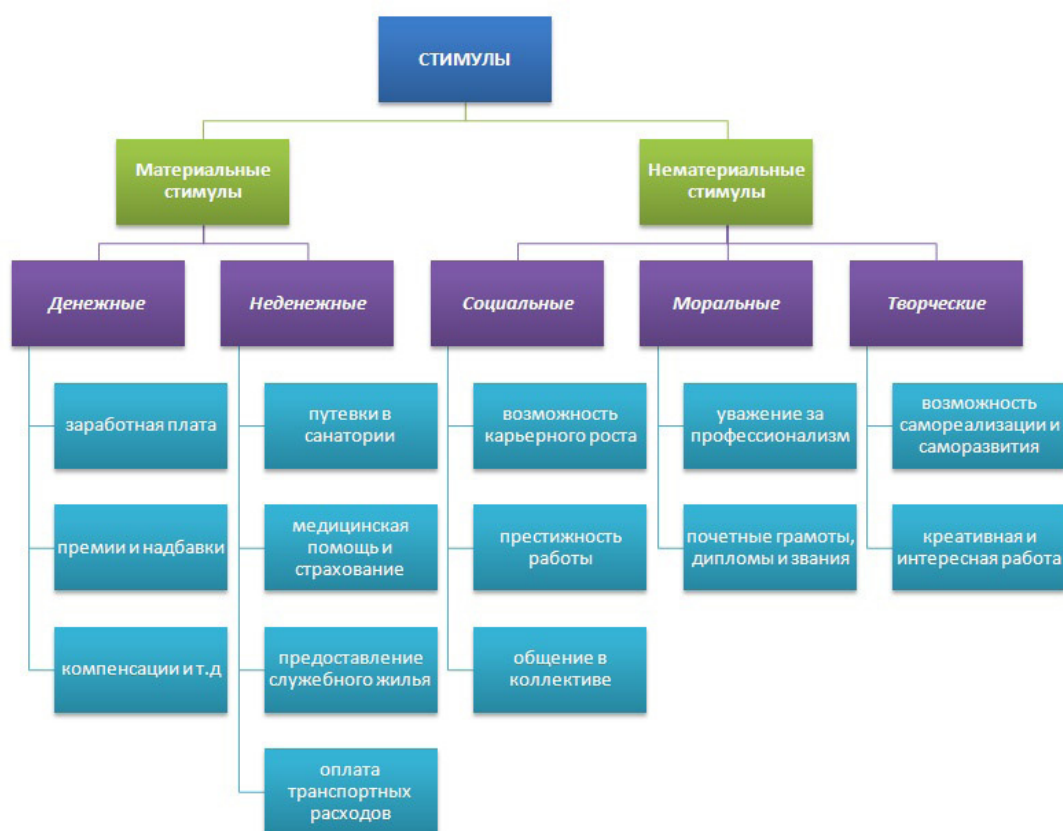


Рис. 2. Классификация основных видов стимулов для работников [1]

Грамотное стимулирование работников, при учете их мотивов, позволит руководителю достичь высокой эффективности работы трудового коллектива и их заинтересованности в достижении целей организации [1].

Все вышеизложенные умозаключения несомненно применимы и к педагогическим работникам в различных образовательных учреждениях.

Значительные отличия в количестве и характере применяемых руководством стимулов определяются возможностью (финансовой, ресурсной, кадровой и пр.) и необходимостью образовательной организации в их воплощении.

Необходимо отметить, что вопрос материального стимулирования необходимо решать на государственном и муниципальном уровнях, а на уровне самого образовательного учреждения (например, школа) стоит заострять внимание администрации на нематериальном поощрении. К этому выводу позволили прийти размышления о том, что педагогический труд является тяжелым и в моральном, и в физическом смысле. Следовательно, руководство должно быть заинтересовано в поддержании психологического и физического здоровья педагогического состава. Для этого возможно внедрение в том числе инновационных методов стимулирования, прибегая к опыту зарубежных коллег и не только.

Многие руководители считают, что формирование системы мотивации и поощрения сотрудников излишне, т. к. они и так предоставляют рабочее место и выплачивают заработную плату.

В школах уже много лет существует проблема кадрового голода: отсутствие молодых специалистов, специалистов высокого класса, мужчин, следовательно, администрация вынуждена использовать возможности для мотивации педагогов.

Далее будут перечислены некоторые возможные варианты для внедрения и использования различных видов стимулирования в образовательных организациях (в данном случае, школе).

Материальные стимулы могут быть представлены следующими неденежными подвидами (кроме основных):

- 1) покупка проездного билета;
- 2) проведение корпоративных вечеров, поездок, вручение подарков;
- 3) покупка учебно-методической литературы, подписка на газеты и журналы;
- 4) оплата прохождения курсов, семинаров, тренингов;
- 5) предоставление возможности оказывать платные образовательные услуги или трудоустроиться по совместительству на другую работу и пр. [2].

Необходимо отметить, что могут быть предложены любые другие материальные денежные и неденежные стимулы в зависимости от потребностей работников (в соответствии с принципами стимулирования).

Среди нематериальных стимулов могут быть предложены следующие варианты:

- 1) оказание методической помощи;
- 2) оказание содействия в прохождении аттестации;
- 3) предоставление возможности выбрать график работы: методический день, количество уроков в день и пр.;
- 4) предоставление возможности выбрать нагрузку и классы;
- 5) предоставление возможности выбрать время отпуска;
- 6) предоставление дополнительных дней отдыха [Там же];
- 7) организация экскурсий и различных досуговых мероприятий для учителей;
- 8) проведение открытых уроков (занятий), семинаров;
- 9) появление возможности участвовать в международных образовательных проектах [3];
- 10) объявление благодарности, занесение на доску почета;
- 11) рассказ об отличившихся учителях в школьной газете или на школьном сайте, публикация статьи в региональных газетах;
- 12) публичная похвала учителя и/или его учеников на мероприятиях [2];
- 13) объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку или с ним;
- 14) награждение Почетной грамотой учреждения;
- 15) представление к награждению администрацией города;
- 16) представление и иным почетным званиям и отраслевым наградам.

Большую роль играет организация рабочего места и зоны отдыха сотрудников, снабжение всем необходимым для работы (техника, мебель, канцтовары и пр.).

Отдельным пунктом можно выделить обустройство зоны отдыха в учительской, чтобы педагоги могли полноценно и оперативно отдохнуть и с новыми силами продолжить трудовой день.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что существует намного больше возможностей для внедрения нематериальных стимулов. Следовательно, руководство образовательного учреждения может выбирать и предлагать различные стимулы исходя из потребностей работников.

Литература

1. Галяутдинов Р.Р. Мотивация и стимулирование работников. [Электронный ресурс]. URL: <http://galyautdinov.ru/post/motivaciya-i-stimulirovanie> (дата обращения: 08.09.2019).
2. Генералова Н. Материальная и нематериальная мотивация педагогов. Как мотивировать учителей на успешную работу? // Pedsovet.su: сообщество взаимопомощи учителей. [Электронный ресурс]. URL: http://pedsovet.su/kadry/5780_kak_motivirovatuchitelya (дата обращения: 07.09.2019).
3. Перечень способов стимулирования педагогов // Педагог.RU. [Электронный ресурс]. URL: <https://pedagogru.ru/перечень-способов-стимулирования-пе/> (дата обращения: 09.09.2019).

ANGELINA DAVLEKAEVA
Volgograd State Socio-Pedagogical University

**URGENCY OF THE USE OF INNOVATIVE METHODS OF STIMULATION
OF PEDAGOGICAL STAFF IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

The article deals with the studying of the issue of staff stimulation. The author defined the attempt to systemize and to describe the acquired knowledge of the system of staff incentives and to consider the opportunities of the implementation of the innovative ways of stimulation at the example of an educational sphere as a research problem. The author wants to show that the issue is insufficiently studied and needs further detailed researches.

Key words: *stimulation, incentive, stimulation principles, financial incentives, nonfinancial incentives, innovation methods of stimulation.*