

Медведев Павел Сергеевич

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры межкультурной коммуникации
Тюменского индустриального университета

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ДИСКУРСЕ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация:

В статье раскрываются теоретико-методологические аспекты интерпретации понятия «мотивация труда». Приводятся результаты исследования функционирующей мотивационной политики и анализа нормативной документации, регламентирующей мотивационную деятельность конкретной образовательной организации.

Ключевые слова:

социальное управление, мотивация труда педагогических работников, мотивационная политика, мотивационная система, управление, социологический дискурс.

Medvedev Pavel Sergeyeovich

PhD in Education Science, Assistant Professor,
Intercultural Communication Department,
Tyumen Industrial University

EMPLOYEE MOTIVATION IN THE SOCIAL MANAGEMENT DISCOURSE

Summary:

The article deals with the theoretical and methodological aspects of interpretation of the 'employee motivation' concept. The author presents research of the functioning motivational policy and analysis of the normative documents regulating the motivational activity of the particular educational organization.

Keywords:

social management, labour motivation of teachers, motivational policy, motivation system, management, sociological discourse.

В образовательной организации профессорско-преподавательский состав является основным субъектом обеспечения качества образования как базового процесса в рамках процессного подхода в системе социального управления. Своевременная и содержательная мотивационная политика, безусловно, способствует росту производительности и качества труда. Административно-управленческие команды, используя возможности мотивационной политики, создают условия для эффективной работы, что приводит в свою очередь к росту показателей, обеспечивающих качество образования.

Все члены управленческих команд должны хорошо представлять возможности мотивационной политики как действенного механизма и инструмента обеспечения эффективного управления, создавать условия для проработки структуры потребностей с учетом специфики регулирования мотивационных потребностей педагогических кадров.

Актуальность обращения к вопросу управления мотивацией персонала сегодня возрастает в связи с введением во всех образовательных организациях с 2017 г. системы эффективных контрактов, что позволит обеспечить лично ориентированный подход в системе социального управления.

В дискурсе научно-практического знания повсеместно встречается тезис о потенциальных возможностях мотивационной политики, способной выступать в качестве основного инструмента реализации качества предоставления образовательной услуги (А.Н. Занковский, Т.Д. Комиссарова, С.Д. Резник, З.П. Румянцева, Н.В. Самоукина и др.). Создание системы мотивации и отслеживание ее результатов обеспечивают эффективное управление. Административно-управленческий аппарат, разрабатывая стратегию развития организации, должен обеспечить адекватное содержание положений мотивационной политики и позаботиться о механизмах ее реализации и обеспечения.

В специальной учебно-методической литературе, раскрывающей основные теоретические и практические положения о мотивации труда и социальном управлении, находим различные подходы. Так, например, Т.Д. Комиссарова интерпретирует мотивацию в контексте менеджмента, а А.Н. Занковскому более интересна ее психологическая составляющая. Автор описывает содержательный и процессуальный аспекты мотивации, раскрывает приемы, методы, средства мотивации сотрудников в организации. Другие авторы предлагают конкретные способы повышения мотивации сотрудников (работы В.В. Авдеева, В.И. Бovyкина, С.И. Самылина, А.Д. Столяренко). В контексте педагогического знания интересна точка зрения Е.П. Ильина, который, систематизируя представления о дефиниции «мотив», описывает разновидности мотивирования работников образовательных организаций. Интересна интерпретация системы мотивации труда, изложенная Н.В. Немовой, которая, доказывая необходимость и значимость мотивирования педагогов на саморазвитие и карьерное продвижение, раскрывает необходимость ведущих мотивов и стимулов.

В работах З.П. Румянцевой раскрыто содержание функций управления и объяснены существующие общенаучные управленческие подходы. Обобщив существующий опыт ученых 1900–1950-х гг., В.П. Симонов подробно раскрывает содержание системно-деятельностного подхода.

Ученые-исследователи (среди них В.Д. Грибов, Г.В. Голикова, З.П. Румянцева, Ю.В. Шеина) в своих работах ориентируются на «эффективность» и дискутируют о значимости существующих систем оценивания, критериев эффективности управления педагогическими системами. В исследованиях Т.И. Мальцевой подробно излагается специфика процесса управления педагогическим коллективом с акцентом на анализ основных направлений деятельности. Наиболее интересна работа С.Д. Резника, поскольку он сосредоточил свое внимание на кадровой политике вуза, определении ее роли в потенциале развития вуза.

Понятие «мотивация» сегодня интерпретируется многогранно, с ориентацией на ее психологическую составляющую (как возможный набор поведенческих альтернатив) [1, с. 330], на педагогический менеджмент и социальное управление (как процесс побуждения к целенаправленной деятельности) [2, с. 171].

В дискурсе социального управления мотивация рассматривается как средство, инструмент, метод, структурный элемент управленческого процесса, необходимый для обеспечения эффективного управления. В своих работах С.Д. Резник пишет, что мотивирование осуществляется посредством стимулирования [3, с. 131]. Качество системы управления, ее эффективность определяются адекватностью, своевременностью и уместностью осуществления всех процессов в образовательной организации. Качество образования является одним из критериев эффективности функционирования образовательной организации.

На базе одной из тюменских высших школ – Тюменский индустриальный университет (ранее – Тюменский государственный нефтегазовый университет) было организовано и проведено изучение мотивационной системы. Автором проанализирована нормативная документация, на основании которой осуществляется мотивация труда педагогических кадров. В означенной образовательной организации наблюдаются базовые тенденции в актуализации системы оплаты труда и мотивационной политике, обозначенные в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы: 1) минимизация значительной разницы между средними показателями оплаты труда работников образовательной организации и средним показателем оплаты труда по субъекту Российской Федерации; 2) допустимость обоснованной разницы в показателях оплаты труда руководителей и работников организаций; 3) повсеместное введение и (или) конкретизация и интеграция критериев и показателей эффективности деятельности организаций и ее сотрудников; 4) недопустимость стимулирующих выплат, не соответствующих перечню показателей эффективности деятельности организации; 5) установление универсального равновесия между гарантированной частью зарплаты и стимулирующих выплат.

Анализ нормативных документов образовательной организации выявил функционирование следующих групп видов мотивации: материальная (стимулирующие выплаты), социальная (льготы и гарантии, коллективный договор и социальная программа), административно-психологическая (нематериальные стимулы).

На базе указанного университета было проведено исследование, направленное на определение компонентов мотивационной политики, определяющей профессиональную деятельность научно-педагогических работников, а также на выявление перечня отдельных положений мотивации (в соответствии с Положением о мотивации работников), которые способствуют улучшению качества образования. В опросе участвовало 40 человек (3 % от численности постоянных штатных сотрудников вуза, из 1 650 сотрудников 1 303 работают на постоянной основе).

Респондентами были: заведующий кафедрой, профессор – 5 сотрудников (12 %), заведующий кафедрой, доцент – 3 сотрудника (8 %), профессор – 10 сотрудников (25 %), доцент – 10 сотрудников (тоже 25 %), старший преподаватель, ассистент – 12 сотрудников (30 %).

Опрос проводился в форме анкетирования и интервьюирования респондентов. В результате выявлены следующие основные компоненты мотивационной политики (%): обеспечение возможности самореализации (91), создание условий для занятия научно-исследовательской работой (90), реализация потребности в самообразовании (86), график и режим трудовой занятости (83), обеспечение соблюдения правовых гарантий и социальных льгот (79) [4].

Не получили представления в ответах респондентов такие критерии, как: жесткий контроль деятельности педагога и проверка соблюдения трудовой дисциплины, самореализация посредством ведения учебных занятий, внимание и приятие со стороны обучающихся, лояльный рабочий график, значимость педагогического труда, обеспечение реализации социальной мобильности, расчет на признание общества.

Ссылки:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2000. 648 с.
2. Комиссарова Т.Д. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие. М., 2002. 312 с.
3. Резник С.Д. Управление кафедрой : учебник. М., 2009. 635 с.
4. Аквазба Е.О., Медведев П.С. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-1. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18608> (дата обращения: 15.12.2016).

References:

Akvazba, EO & Medvedev, PS 2015, 'Labour motivation of the educators as a factor of effective management of educational institution', *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*, no. 1-1, viewed 15 December 2016, <<http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18608>>, (in Russian).

Komissarov, TD 2002, *Human resources management: study guide*, Moscow, 312 p., (in Russian).

Reznik, SD 2009, *Department management: textbook*, Moscow, 635 p., (in Russian).

Zankovsky, AN 2000, *Industrial and organizational psychology*, Moscow, 648 p., (in Russian).