

Олег Книщук
магістр кафедри управління та бізнес-адміністрування,
Ірина Боришкевич
асистент кафедри управління та бізнес-адміністрування
Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника
м. Івано-Франківськ

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

В сучасних умовах ефективне управління мотивацією у навчальних закладах неможливе без розуміння мотивів і потреб працівника навчального закладу, а також правильного використання стимулів до праці. Саме з цієї причини стає актуальним питання мотивації діяльності педагогічних працівників, адже педагоги – це ядро закладу освіти. Мотивація є тією рушійною силою, яка базується на задоволенні певних потреб, примушує діяти з максимальним зусиллям для досягнення певних цілей.

Значну роль у мотивації педагогічних працівників відіграють наступні фактори:

- велика кількість мотиваторів, які використовували керівники навчальних закладів у минулому (нагородження грамотами, фронтальні перевірки тощо) сьогодні не несуть бажаних змін, а якщо й приводять до змін, то ці зміни носять короткочасний характер [1];
- мотивацію, як метод управління працею, доповнює стимулювання. Стимулювання – це процес використання конкретних стимулів на користь людини та організації; стимулювати означає спонукати працівника до цільової дії [2];
- мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу [3]. В даний час для працівників навчальних закладів на основному місці є матеріальне стимулювання, проте й нематеріальна

винагорода є дуже важливою;

- все більше уваги надається розробці методів нематеріального стимулювання постійно. Керівникам навчальних закладів потрібно замислитися над розробкою кадрових стратегій, що включали б різноманітні сторони управління процесом, у тому числі і нематеріальну мотивацію працівників;

- умови праці це не лише потреба, але й мотив, який стимулює працювати з певною віддачею. Особливого значення ця проблема набуває в навчальних закладах, де умови праці зазвичай не відповідають нормам. Також важливою є атмосфера в колективі: панування у ньому взаємоповаги, єдності. Ефективність праці підвищує контакт керівництва із сім'ями співробітників, повідомлення їм про успіхи працівників, поздоровлення зі святами, вирішення побутових проблем [4];

- для того, щоб мотивація несла очікувані результати, система мотивації в організації повинна будуватися на принципах системності, комплексності, адресності, гнучкості, прозорості та динамічності [5];

- успіх діяльності загальноосвітнього навчального закладу залежить від вміння керівника управляти мотивацією педагогічних працівників;

- індивідуальна та групова вмотивованість залежить від мотиваційного середовища навчального закладу. Наявність мотиваційного середовища звільняє керівника від необхідності витрачати багато зусиль на мотивацію окремо взятих працівників;

- мотивованих до праці педагогічних працівників найчастіше відрізняє прагнення не тільки до підвищення результативності своєї педагогічної діяльності, але й бажання бути причетними до успіху навчального закладу в цілому;

- управління мотивацією передбачає: знання суттєвих потреб працівників, врахування їхніх індивідуальних особливостей, розуміння цілей, бажань і прагнень, реалізацію індивідуального підходу, врахування міжособистісних стосунків в організації, вміння заохочувати, знання про ставлення працівників до роботи,

доброзичливість у спілкуванні зі співробітниками, толерантність і етичність, повагу до співробітників, знання себе та особливостей своєї поведінки [6];

- завдання керівника закладу освіти полягає в тому, щоб розробити систему оцінювання результатів діяльності та визначити стимули, які спонукатимуть до подальшого професійного зростання працівників, виявлення талантів, створення сприятливого мікроклімату в колективі, стимулюватимуть працівників до активної взаємодії.

Отже, для успішного управління мотивацією необхідно: чітко усвідомлювати модель основного процесу мотивації: потреба – мета – дія – досвід – очікування; знати чинники, які впливають на цей процес; визначити набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети, та умов за яких ці потреби можуть бути задоволені; усвідомити, що мотивація не самоціль, а спосіб задоволення.

Література

1. Калініна Л., Карамушка Л., Сорочан Т., Шиян Р. Освітній менеджмент в умовах змін: навч. посіб. Луганськ: Резніков В. С., 2011. 306 с.
2. Бібліотека економіста он-лайн. Управління персоналом (2003). URL: <http://library.if.ua/book/45/3149.html>.
3. Хміль Ф. І. Управління персоналом. К., 2006. 759 с.
4. Волевач Л. М. Використання мотивації у практичному менеджменті // Наука і економіка. 2009. № 3(15). С. 177-181.
5. Гриньова М. В., Малаканова Л. В., Сорокіна Г. Ю. Менеджмент загальноосвітнього навчального закладу: навч.-метод. посіб. Полтава: ПП «Астроя», 2012. 311 с.
6. Бакурадзе А. Б. Мотивация труда педагогов. М.: Сентябрь, 2005. 192 с.