

ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Назарін Ю.С.

студентка,

*Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки
Національної академії Служби безпеки України*

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою керування персоналом. Нові економічні відносини, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не лише добір, навчання і розміщення кадрів, але й формування нової свідомості, менталітету, а отже і методів мотивації [5, с. 23].

Для ефективного управління діяльністю загальноосвітнім навчальним закладом керівнику необхідно уміти визначати мотиваційні чинники своїх працівників. Найкраще це роботи під час відбору кандидата на роботу, саме на даному етапі уже можливо вивчити його мотивацію, адже високий рівень мотивації кандидата дозволить йому максимально швидко адаптуватись та набути необхідних навичок задля ефективної роботи. Визначення мотиваційних пріоритетів відбувається вже на етапі вивчення резюме кандидата, а під час бесіди можна з'ясувати мотиватори, що впливають на кандидата, що допоможе керівнику зрозуміти як правильно вмотивувати кожного працівника. Вивчення мотивації кандидатів дозволить закріпити професійних працівників й уникнути руху кадрів.

Мотивування як функція менеджменту – це стимулювання певної поведінки людини, зумовлене напруженням між потребами і можливостями їх задоволення. Свідома діяльність індивіда на виробництві і в управлінні ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу і зумовлюють його поведінку в соціальному середовищі: сім'ї, трудовому колективі, соціальній групі, суспільстві [3, с. 28-29].

Мотивом вважають спонукальну причину дій та вчинків людини. Основу мотивів утворюють внутрішні причини – первинні (природні) і вторинні (матеріальні і духовні), які здебільшого не виявляються відкрито. Явною формою вияву причин поведінки людини є інтерес, тобто: бажання, схильність, симпатія, любов, чи, навпаки, відраза, антипатія, ненависть. Інтереси можуть виявлятися у різноманітних сферах: економічній, соціальній тощо [2, с. 123].

Задля того, аби зрозуміти поведінку працівника й побудувати ефективну систему мотивації персоналу важливо знати ключові принципи, що лежать у основі мотивації персоналу: принцип системності; комплексний підхід; принцип пропорційності; диференціація; принцип своєчасності; переважання позитивної мотивації; зрозумілі й чіткі критерії; принцип законності; повага до особистості й гідності співробітників [1, с. 27].

За допомогою управління мотивацією педагогічних працівників директор зможе підвищити результативність роботи кожного педагога, створити сприятливий соціально-психологічний клімат в трудовому колективі, сформувати імідж навчального закладу.

Методи мотивації, які раніше використовувались в навчальних закладах все частіше мають короткотривалу дію або ж взагалі не є дієвими. Такими мотиваторами до прикладу є нагорода викладачів грамотами, фронтальні перевірки тощо. Через те, що існує обмеженість фінансових та інших матеріальних ресурсів начальних закладів, директору необхідно уміти комплексно застосовувати матеріальні та нематеріальні методи мотивації педагогів. Також можливе застосування нетрадиційних методів мотивації, наприклад: виділення вільного часу, можливості відвідування наукових заходів задля підтримки творчої, винахідницької діяльності, система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку. Нетрадиційні методи мотивації не потребують значних затрат, проте мають високу ефективність. Даний метод мотивації застосовується у Франції, США та Японії.

Управління мотивацією педагогічних працівників є однією з умов, необхідних для перспективного розвитку навчального закладу, а отже і забезпечення його успіху. Ситуація успіху – це така ситуація, у результаті якої дії, здійснювані людиною, призводять до почуття

задоволення за свої досягнення, гордості за свою правду, самоповаги. Успіх – громадське визнання, схвалення чого-небудь, чийхось досягнень [3].

Роль мотивації в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом важко переоцінити.. Директорові потрібно ретельно продумати всю систему мотивації діяльності підлеглих, мати на увазі проблеми мотивації при реалізація інших функцій управління.

Підсумовуючи, ми можемо дійти висновку, що з метою забезпечення якісного управління мотивацією педагогічних кадрів навчального закладу, керівнику необхідно виявити мотиватори працівника на етапі прийому на роботу. Також слід використовувати в комплексі матеріальні та нематеріальні методи мотивації для досягнення якісної мотивації співробітників.

З'ясовано, що вміння мотивувати працівників – одна зі складових управлінської компетентності керівника закладу освіти. Для того, щоб мотивація несла очікувані результати, система мотивації в загальноосвітньому навчальному закладі повинна базуватися на принципах системності; комплексного підходу; принципу пропорційності; диференціації; принципу своєчасності; переважання позитивної мотивації; зрозумілі й чіткі критерії; принципу законності; поваги до особистості й гідності співробітників.

Список використаних джерел:

1. Кулик Є. І. Збірник розвиваючих проєктів, розроблених в рамках «Програми підготовки перспективного кадрового резерву ВП «Атомремонт-сервіс». – 2019. URL: <http://ars.atom.gov.ua/ars/wp-content/uploads/2019/12/Sbornik-dokladov-.pdf> (дата звернення: 27.05.2020).
2. Маккензи Р. А. Ловушка времени. Как сделать больше за меньшее время / Р.А. Маккензи. – М.: Новое дело, 2004. – 365 с.
3. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О. І. Мармаза. – Х.: Основа, 2005. – 176 с.
4. Санталайнен Т., Поренне П. Управление по результатам / Т. Санталайнен, П. Поренне. – М.: ОТМ-МИР, 2008. – 389 с.
5. Цандер Э. Практика управления / Э. Цандер. – М.: Экономика, 2003. – 232 с.