

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

А. В. Миронцева¹

¹ Российский государственный аграрный университет, Россия, г.Тверь

В статье рассматриваются причины отсутствия мотивации у молодежи к освоению профессии педагога. Рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются работники бюджетной сферы, аспекты трудовой мотивации побуждающей работника к эффективному труду и стимулирование труда.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, педагогическая деятельность, рынок труда, Тверская область, мотивация педагогической деятельности

Молодежь не особенно стремится освоить профессию педагога. Подтверждением этого служит заявление директора департамента госполитики в образовании Минобрнауки Игоря Реморенко на заседании коллегии Министерства образования и науки РФ, по словам которого Россия претерпевает кризис педагогического образования. Так в 2012 г. педагогические вузы недобрали абитуриентов на бюджетные места, в то время как популярностью у абитуриентов пользовались такие специальности, как сфера обслуживания, информационная безопасность и энергетика [4]. И действительно, проведенный анализ факторов влияющих на выбор педагогической профессии абитуриентами в области мотивации педагогической деятельности показывает следующие результаты [2]:

- интерес к учебному предмету - 27,2%;
- желание обучать данному предмету - 16,2%;
- стремление посвятить себя воспитанию детей - 19,2%;
- осознание педагогических способностей - 6%;
- желание иметь высшее образование - 13%;
- представление об общественной важности, престиже педагогической профессии - 12,2%;
- стремление к материальной обеспеченности - 2,2%;
- так сложились обстоятельства - 4%.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что в настоящее время для многих профессий (например, таких как врачи, учителя, преподаватели и т.д.), присущие одни и те же проблемы: текучесть кадров, низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью. Проблемы указанные выше относятся в основном к

работникам бюджетной сферы, которые имеют низкую мотивацию труда по некоторому ряду причин: низкая оплата труда (в т.ч. не соблюдение установленных сроков ее выплаты), слабое развитие стимулирующей базы, задержка при вынесении благодарности (что случается зачастую – посмертно).

Предприятия для привлечения квалифицированных кадров в свою структуру должны заинтересовать необходимых им специалистов, а для этого руководитель организации должен уметь правильно использовать стимулы.

В целом рынок труда состоит из работающих и работодателей. Все субъекты рынка труда преследуют свои цели, имеют потребности и интересы. Выход на рынок труда обусловлен потребностями: либо наняться на работу, либо нанять рабочую силу. Потребности субъектов на рынке труда должны соответствовать следующим критериям: профессиональный и образовательный уровень подготовки кадров; квалификационный уровень; опыт работы; положение, занимаемое в социальной группе; состояние физического и психологического здоровья работника; возрастной период нанимающего. Целью со стороны работодателя является соответствие нанимающегося работника указанным потребностям вкупе с дешевизной рабочей силы, эффективностью и максимальной отдачей. Работник ставит своей целью удовлетворение личных потребностей, а это и достойная оплата труда, и достойные условия работы, стабильность, гарантии, уверенность в завтрашнем дне. Интересы субъектов рынка труда прямо противоположны.

Стимулирование – это метод управления трудовым поведением работника или группы работников, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности и использования побуждающих его к деятельности мотивов [3].

Человек может удовлетворить свои потребности через трудовую мотивацию. Трудовая мотивация есть процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение индивида, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации [3].

Основным источником благосостояния в этой области образования является заработка плата, уровень которой оставляет желать лучшего. Правительству РФ, согласно Указу Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», было поручено обеспечить увеличение заработной платы

работников образования до средней заработной платы в соответствующем регионе в 2012 году [1]. По отчету Тверской области в конце 2012 г. оплата труда педагогических работников общеобразовательных учреждений составляла 20 000 руб [5].

В 2013 г. оплата труда педагогических работников образовательных учреждений Тверской области должна увеличиться 6% (рис. 2) [5]. Размер средней заработной платы в Твери, сделанный на основе предлагаемых вакансий, в 2013 году составляет 24 446.28 руб. [6].

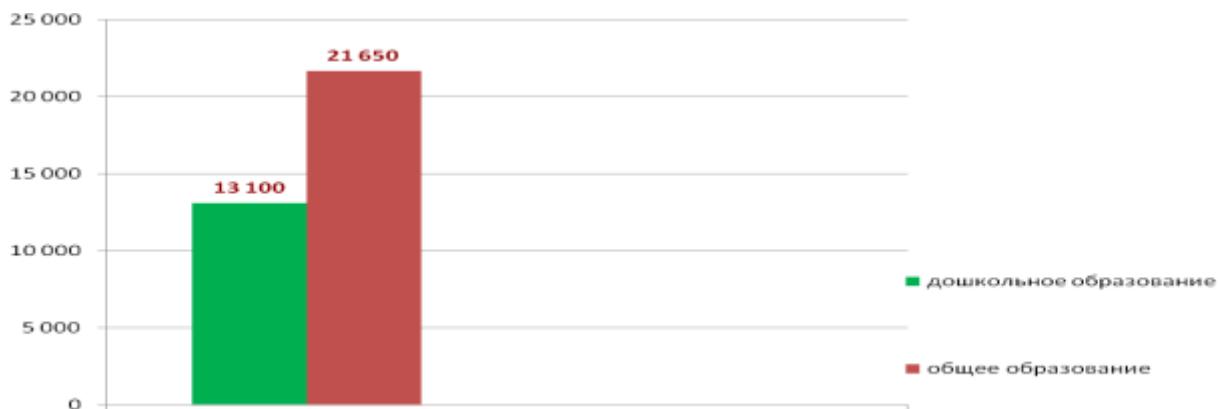


Рис 2. Динамика заработной платы педагогических работников Тверской области 2013 г.

Таким образом, предполагается, что оплата труда педагогических работников образовательных учреждений Тверской области существенно увеличится, что в дальнейшем должно положительно сказаться на количестве поступающих в педагогические ВУЗы.

На стимулирующие выплаты педагогам выделяются фиксированные суммы на каждый финансовый год. Часть общего фонда заработной платы труда педагогов идет на стимуляцию. Общий объем денежных средств, утвержденных на стимулирующие выплаты, делится на двенадцать месяцев и полученная сумма ежемесячно расходуется.

Как мы уже отметили выше, основным источником дохода педагогического работника всегда была и остается заработка плата за вычетом определенного количества часов (нормируемая часть педагогической работы 18 часов в неделю при средней зарплате учителя по Твери 9 000 руб.) [7]. Однако в последнее время сильным мотивационным фактором выступают стимулирующие выплаты педагогам, которые выделяются фиксированными суммами на каждый финансовый год. Утвержденный объем стимулирующих

денежных средств делится на двенадцать месяцев и полученная сумма ежемесячно расходуется на педагогов. Поэтому от грамотно разработанной системы стимулирующих выплат зависит общий объем ежемесячного заработка каждого педагога. Однако это не означает, что должно произойти непременное увеличение объема учебной нагрузки педагогов, поскольку чрезмерная нагрузка приводит к переутомляемости, что в свою очередь оказывается на качестве обучения. Хотя зачастую, на практике мы видим противоположную картину: когда педагог работает на 1,5 – 2 ставки, а получает гораздо меньше указанного выше ежемесячного заработка.

На мотивацию труда педагога оказывает влияние и система моральной поддержки, включающая различные конкурсы педагогов ("Учитель года").

Принятые Правительством меры по стимулированию педагогов, принесли свои плоды. Так, например, в Тверском Государственном Университете согласно проведенному мониторингу были получены следующие результаты (табл. 1) [8].

Таблица 1
Занятость выпускников Тверского Государственного
Университета по специальности «Педагогика и методика начального
образования»

Педагогика и методика начального образования	2009	2010	2011	2012
Трудоустроились по специальности	17	12	13	18
Трудоустроились не по специальности	12	15	12	5
Другая занятость	3	4	7	4
Не трудоустроились	0	0	0	0
Всего	32	31	32	27

Данные мониторинга свидетельствуют о том, что количество выпускников трудоустроенных по специальности возрастает.

Мотивация педагогической деятельности представляет собой сложную проблему, решение которой находится на контроле у главы государства В.В. Путина. Ее решают путем дальнейшего развития президентской инициативы «Наша новая школа» (утверженной 04 февраля 2010 г. Д. Медведевым Пр-271). Согласно приказу в течение последующих трех лет «работа по введению новых систем оплаты труда должна быть также завершена во всех субъектах РФ...»

Список литературы

1. Мотивация персонала. - М.: ЗАО «МЦФЭР», 2012 г., с.
2. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики. Указ Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 .
2. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
3. <http://www.rstu.ru/public/?sub=41>
5. edu-tver.ru/modules/document/files/233/2.ppt
6. <http://jobreg.ru/statist.php?god=2013®ion=69®ion2=0>
7. <http://person-agency.ru/salary/tver.html>
8. <http://edc.tversu.ru/norm/m8/v39.pdf>

THE MOTIVATION OF TEACHERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN TODAY'S ECONOMY

Mirontseva AV, a teacher FGBOU IN RGAU-ICCA them. KA Timiryazeva

This article discusses the reasons for the lack of motivation of young people to the development of the teaching profession. The problems faced by public sector workers, aspects of motivation motivating employees to work effectively and to stimulate labor.

Keywords: motivation, stimulation, pedagogical activity, the labor market, Tver region, motivation of teaching activities

Об авторе

МИРОНЦЕВА Алла Владимировна – старший преподаватель кафедры экономического анализа и аудита, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, тел: 8-915-741-87-41, e-mail: miralav@yandex.ru