Васильева Юлия Алексеевна

г. Сургут

**Эффективный контракт как фактор управления трудовой мотивации педагогических кадров ДОО**

**Аннотация**: В работе рассматривается внедрение эффективного контракта в сферу образования. Раскрываются значение и основные этапы перехода к указанной системе как необходимой управленческой процедуре для поддержания заданного уровня эффективности государственного вуза.

**Ключевые слова:** эффективный контракт, мотивация, педагог, повышение эффективности деятельности, повышение оплаты труда, качество образовательных услуг, дошкольная образовательная организация.

Проблема управления эффективностью труда сотрудников дошкольной образовательной организации имеет выражение в действующих нормативных документах, направленных на повышение престижности и привлекательности профессий сферы образования, сохранение кадрового потенциала, расширения участия работников в управлении организациями, совершенствование системы оплаты труда работников, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

В настоящее время объём управленческих обязанностей в условиях модернизации дошкольного образования значительно расширился и усложнился. Сегодня одной из основных задач руководителя в условиях введения ФГОС ДО, является повышение эффективности профессиональной деятельности педагогов за счёт всестороннего развития и разумного применения их творческих сил, повышения квалификации, ответственности, инициативы [3, с. 7].

Управление коллективом включает в себя многие составляющие. Среди них кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально психологические аспекты управления. Ключевое место занимает определение способов повышения эффективности профессиональной деятельности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Актуальность мотивации и стимулирования труда сотрудников дошкольных образовательных учреждений на сегодняшний день обуславливается целым рядом факторов. К таким факторам относятся:

* профессиональная и психологическая неподготовленность кадров к быстрой смене процессов модернизации в дошкольном образовании;
* нехватка квалифицированных педагогических кадров, что приводит в свою очередь к усиленным нагрузкам работающих, отражается на качестве образовательного процесса;
* несоответствие образования педагогов и той деятельности которую они осуществляют, что так же влечёт за собой необходимость обучения и переучивания непосредственно в ходе работы;
* невысокий уровень оплаты труда, который провоцирует уход молодых, перспективных, дипломированных специалистов в другие отрасли; необходимость внутренней мотивации сотрудников для более эффективной реализации целей учреждения [6, с. 27].

Очень важно, насколько руководителю дошкольного образовательного учреждения удастся выстроить свою систему мотивации и стимулирования труда педагогов, с целью наиболее эффективной работы всего педагогического коллектива в создавшихся условиях.

Система мотивации, встроенная в общий хозяйственный механизм, даёт дополнительную возможность руководителю влиять не только на коллектив, но и на конкурентоспособность самого образовательного учреждения. Способность руководителя эффективно мотивировать своих сотрудников является одним из источников ее долговременного процветания, приводит к росту конкурентоспособности организации, к чему и стремятся руководители всех организаций, что так же определяет актуальность данного вопроса [1, с. 18].

Мотивировать значит опосредованно воздействовать таким образом, чтобы поведение, дела и поступки соответствовали запланированным требованиям учреждения, способствовали развитию самого педагога. Каждая организация имеет свою систему мотивации труда персонала. Выстроить её так, чтобы она отвечала целям организации, помогала добиваться эффективного управления и в то же время не создавала отрицательного микроклимата в коллективе – одна из главных задач руководителя управленца [4, с. 156].

  Система мотивирования всегда зависит от политики организации в области управления персоналом. Разумеется, нужно принимать во внимание системы мотивирования, реализованные конкурентами. Следовательно, необходима тщательная проработка системы стимулирования с учетом индивидуальных условий, особенностей, традиций учреждения.

 Осуществляя мотивацию, руководитель должен не только знать сотрудников, но и уметь направлять их на достижение управленческих целей, обеспечить эффективность мотивации. Эффективность мотивации определяется степенью достижения образовательных и социальных целей.

Образовательные цели определяют степень сложности реализуемых образовательных программ, уровень реализации ФГОС ДО, качество образования, состояние здоровья и эмоционального благополучия детей, посещающих дошкольное учреждение. Социальные цели реализуются в виде выполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников и выражаются в удовлетворении работой, стабильности кадров, отсутствии конфликтов.

 Осуществляя мотивацию, необходимо учитывать, что эффективность управления выше, если цели работников и цели учреждения адекватны.  Формируя цели учреждения, необходимо учитывать личные цели подчинённых и формировать их. Результаты мотивации зависят от используемых руководителем методов форм управления и от индивидуальных особенностей руководителя, а так же психологической совместимости руководителя и подчинённых.

 Как факторы мотивации можно выделить безопасность и  чувство причастности: ощущение принадлежности, одобрение руководителя и коллектива, хорошие отношения в коллективе, участие в принятии решений, информированность о делах, планах  учреждения.

Для творческих профессий, к которым  относится  педагогическая деятельность, значимыми регуляторами являются личный рост и интерес. Личный рост связан с возможностью обучения, с постепенным приобретением педагогического опыта, позволяющего реализовать педагогические способности. Личный интерес стимулирует усложнение работы, требующее роста, мастерства, постановки трудных, но интересных целей.

Являясь связующим процессом, мотивация присутствует в реализации всех управленческих функций: контроль и анализ необходимы для оценки деятельности сотрудников и ситуации выбора регуляторов и построения механизма мотивации.  Планирование выступает как условие гармонизации целей учреждения и сотрудников. Реализация мотивационного механизма требует от руководителя чёткой организации.

Для обеспечения эффективного функционирования механизма мотивации и  стимулирования необходимо соблюдать ряд требований: прежде всего, необходимо, чтобы цели и задачи формулировались с предельной точностью и детализацией и доводились до каждого подразделения и исполнителя. Это позволит выработать у коллектива и отдельных работников чувство ответственности за достижение конечной цели.

Важно систематически изучать и выявлять желания, стремления, потребности и личные цели работников, которые они преследуют, и осуществлять  поиск наиболее эффективных форм организации стимулирования. И, наконец, необходимо наличие единых принципов стимулирования для всех.

*Список литературы:*

1. *Волгин Н.М. Мотивационная основа эффективности труда // Человек и труд. [Текст] / Н. М. Волгин*  *-2011- № 4.- с.59-79.*
2. *Варданян И. Мотивационная система персонала // Управление персоналом. [Текст] / И. Варданян - 2015 - № 5. с.  100 – 130.*
3. *Кокорев  В.П. Мотивация в управлении [Текст] / В. П. Кокорев -Барнаул.-2007.-№ 23- с.60-65.*
4. *Лаптева А.А. Грейдирование как инструмент мотивации персонала.//Региональный выпуск. [Текст] / А. А. Лаптева - 2013.  -№ 33. – с. 34-37.*
5. *Митрофанова Е.А. Стратегия мотивации и стимулирования трудовой деятельности, [Текст] / Е.А. Митрофанова. Вестник Университета. Социология и психология управления. Серия 2. - М.: ГУУ, 2008.- 430 с.*
6. *Фролов С.П. Переходим на эффективный контракт [Текст] / С.П. Фролов // Руководитель бюджетной организации. –2014, –No3. –С. 22–31.*
7. *Шамов, Т.И. Оценка управленческой деятельности руководителем школы: учеб. пособие [Текст]/ Т.И. Шамов,  Г.М Тюлю, Э.В Литвиненко.-* *Вологда, 1995.-234с.*