

ЗДАН Н.В.  
 магістрантка, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»  
 ПЕТРОВА І.Л.  
 д.е.н., професор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

## МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Для забезпечення ефективності діяльності освітньої організації важливим є висвітлення особливостей мотивації педагогічних працівників.

Аналіз досліджень доводить, що в період активного розвитку конкуренції на ринку, перед кожним навчальним закладом постає завдання забезпечення максимально можливої продуктивності та якості праці своїх співробітників. Ключовим фактором, що забезпечує ефективну діяльність навчального закладу є достатньо мотивовані працівники. Саме врахування людського фактору сприяє зростанню ефективності праці. У сучасному менеджменті все більше значення набувають мотиваційні аспекти.

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Проблемам визначення сутності поняття "мотивація" присвячені численні праці вітчизняних та закордонних авторів. Існує безліч визначень цього поняття, основні з яких наведені у табл. 1 (за Грищенко В.Ф.)

Таблиця 1

Визначення сутності поняття «мотивація»

| Автор                         | Визначення                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Діденко В.М. [2, с. 207]      | Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності і способи її реалізації                                                        |
| Зенирова А. [3]               | Мотивація – процес впливу на людину з метою здійснення нею певних дій шляхом пробудження в неї тих чи інших мотивів                                                                                                    |
| Коваленко М.А., Грузнов І.І., | Мотивація – сукупність рушійних сил                                                                                                                                                                                    |
| Кредісов В.А. [4, с. 295]     | спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей організації                                                                                                       |
| Крамаренко В.И. [6, с. 88]    | Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей |
| Сухомлин Л.Є. [5, с. 68]      | які спонукають людину до виконання певних дій                                                                                                                                                                          |

На основі аналізу поняття "мотивація", ми вивели своє поняття "мотивація діяльності". Отже, мотивація діяльності – це процес впливу на людину з метою активації внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають її до діяльності, визначають межі та форми цієї діяльності, орієнтують і спрямовують індивіда на досягнення цілей організації та забезпечують задоволення певних особистих потреб. Суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила високу якість діяльності та прибутковість роботи, але для цього треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній праці.

Для того, щоб мотивація принесла очікувані результати, система мотивації в Андрушівській гімназії будується на принципах системності, комплексності, гнучкості, прозорості та динамічності. Оскільки у кожної людини складається своя, відносно стійка система мотивів діяльності, залежно від її світогляду, спрямованості, рис характеру, самосвідомості, життєвого та професійного досвіду, інтелекту, психофізіології, то управління мотивацією полягає в створенні сприятливих умов, які викликають у співробітників прагнення до активної діяльності

За наслідками внутрішнього шкільного контролю готуються аналітичні матеріали та приймаються управлінські рішення. Прийняті рішення характеризуються доцільністю, актуальністю та конкретністю. З метою мотиваційних чинників і потреб учителів було проведено анкету «Визначення мотивації інноваційної діяльності педагогів». У анкетуванні взяли участь 57 учителів ( вік 27 – 59 років).

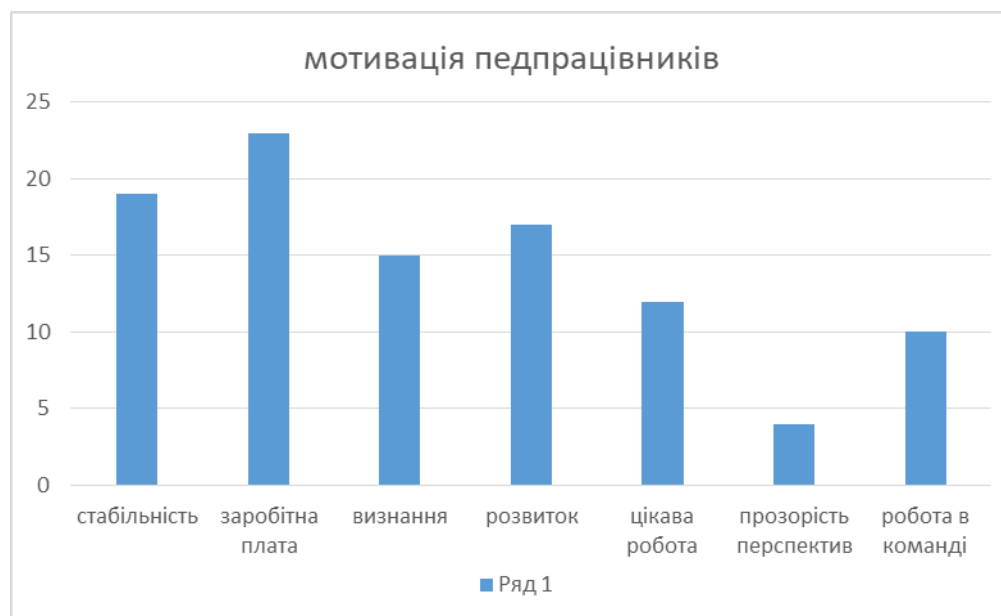


Рис. 1. Мотивація педагогічних працівників Андрушівської гімназії

За допомогою управління мотивацією педагогічних працівників адміністрація Андрушівської гімназії забезпечує виконання наступних завдань: досягнення мети діяльності навчального закладу, підвищення результативності(ефективності) роботи кожного педагогічного працівника зокрема та педагогічного колективу в цілому; формування іміджу навчального

закладу; створення сприятливого соціальнопсихологічного клімату в колективі; розробку дієвої системи стимулювання діяльності педагогічних працівників; забезпечення успіху у діяльності кожного педагогічного працівника зокрема та педагогічного колективу в цілому

Управління мотивацією педагогічних працівників Андрушівської гімназії 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.

Адміністрація гімназії вчиться справедливо оцінювати внесок кожного працівника в загальну справу через вдосконалення системи діяльності педагогічного колективу, координації роботи педагогічної і методичної рад, атестацію педпрацівників, спільну роботу з батьками та громадськими організаціями.

Вчителю комфортно працювати в навчальному середовищі де існує атмосфера довіри . Благополуччя вчителя є предметом зацікавленості адміністрації .У школі існує можливість самостійно приймати рішення для якісного навчального процесу і досягнення високих навчальних результатів учнями. Учитель має можливість підвищення професійного рівня підготовки, створення умов для особистісного розвитку . Сьогодні дуже складно ефективно управляти навчальним закладом, не зацікавивши вчителя, не змотивувавши його. Нині настав час людей , здатних не тільки до мотивації зі сторони адміністрації, але які здатні до високої самомотивації. Потрібно тільки знайти правильний внутрішній фактор, до якого і буде прагнути педагог.Оцінка персоналу навчального закладу виступає механізмом підтримки особистісного розвитку,вдосконалення діяльності вчителя і розширює можливості відкритого діалогу між працівником та керівником .

#### **Список використаних джерел:**

- 1.Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О. І. Мармаза. – Х. : Основа, 2005. – 176 с.
- Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать [Электронный ресурс] / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. – 2010. – № 8. – Режим доступа: <http://www.toppersonal.ru/issue.html?2402>
2. Діденко В. М. Менеджмент : підручник / В. М. Діденко. – К. : Кондор, 2008. – 584 с.
3. Зенирова А. Нематериальная мотивация [Электронный ресурс] / А. Зенирова // Кадровик.РУ. – 2008. – № 6. – Режим доступа: <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article &si d=11558>
4. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників : навч. посіб. / І. Кредісов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредісов. – К. : Знання : КОО, 1999. – 556 с.
5. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / М. А. Коваленко, І. І. Грузнов, Л. Є. Сухомлин. – Херсон : Олди-плюс, 2006. – 288 с.
6. Менеджмент : навч. посіб. / за ред. В. І. Крамаренко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 248 с.
7. Робінс С. П. Основы менеджменту / С. П. Робінс, Д.А. Де Ченцо; пер. з англ. А.Олійник. – К. : Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2002. – 671 с.

8. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 32-36. Бакурадзе А. Б. Мотивация труда педагогов / Бакурадзе А. Б. – : Сентябрь, 2005. – 192 с.
9. Брич В. Я. Психологія управління : навч. посіб. / Брич В. Я., Корман М. М. – К. : Кондор-Видавництво, 2013. – 384 с.
10. Освітній менеджмент в умовах змін : навч. посіб. / Л. Калініна, Л. Карамушка, Т. Сорочан, Р. Шиян ; за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової ; НАПН України, Ін-т менеджменту освіти НАПН України, Луган. обл. ін.-т післядиплом. пед. освіти. – Луганськ : Рєзніков В. С., 2011. – 306 с