



Образовательный Центр "Лучшее Решение"
www.лучшеерешение.pф www.lureshenie.ru www.высшийуровень.pф
www.лучшийпедагог.pф www.publ-online.ru www.t-obr.ru www.1-sept.ru

Особенности и проблемы мотивации труда в дошкольных образовательных организациях

Автор:

Шмыкова Анастасия Владимировна
магистрант ФГБОУ ВО «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-
педагогический университет»
г. Костанай, Республика Казахстан

В настоящий момент времени, стимулирование труда педагогов в дошкольных образовательных организациях имеет ряд своих особенностей и проблем, вызванных неправильным подходом к данному вопросу.

Классическими методами стимуляции труда являются:

1. Методы финансового стимулирования – данные методы предусматривают в себя возможность применения различных стимулирующих надбавок, за достижение (выполнение) педагогом ряда показателей, основными из которых являются т.к. называемые показатели КРІ:

- количество изданных публикаций научных статей, особенно в журналах, имеющих индекс ВАК и SCOPUS;

- количество изданных учебников и учебно-методических пособий;

- количество участия педагога в телепередачах, в качестве привлеченного эксперта;

- показатели работы по профориентации.

2. Методы косвенного материального стимулирования – предусматривает возможность получения дотаций в столовой организации, получение скидок для ППС и членов их семей на обучение в данной учебной организации, прочие возможности получения каких-либо льгот.

3. Методы нематериального стимулирования – предусматривает стимулирование труда путем оценки заслуг путем:

- награждения сотрудников грамотами, благодарностями, а также представление данных сотрудников на государственные награды;

- выдвижение сотрудников для участия в различных конференциях, комиссиях и пр. [1]

Все вышеуказанные классические методы, стимулирования труда ППС не приводят к увеличению производительности труда, а также к росту качества образовательных услуг.

Однако, в реалии все оказывается значительно сложнее, и это связано не с недостаточными мерами стимулирования, а с тем, что кадровые службы не учитывают ряд особенностей.

1. Недостаточная производительность труда. Основным показателем повышения производительности труда является внедрение различных информационных баз данных и электронных программ. Процесс обязательной работы в информационных программах, зачастую не упрощает работу, а только создает дополнительные осложнения и проблемы, что фактически не повышает, а снижает производительность труда.

2. Недостаточное материальное стимулирование. [2]

3. Предоставление стимулирующих надбавок за написание научных статей, выпуск учебников и т.п. В настоящий момент времени, большинство оборудования, имеющегося в дошкольных организациях, находится в плачевном состоянии что не позволяет широко организовать работу по НИОКР.

Не лучше дело обстоит с публикациями – мало того, что педагог должен сам написать статью или учебник, но и сам должен найти способ опубликовать его, зачастую заплатив немалые деньги (особенно за индекс SCOPUS) или выкупать весь тираж своего же учебника.

Таким образом, сумма затрат на проведение исследование или издание работ не окупает суммы премий (надбавок) за проведение данной работы, что так же не является стимулированием педагога.

Таким образом, существующие в дошкольных организациях, и широко используемые меры по стимулированию труда педагогических работников не только не учитывают имеющиеся особенности, но и фактически не являются мерами стимулирования труда в дошкольных образовательных организациях.

Список литературы:

1. Черепанов Е. В. Материальное стимулирование на основе ключевых показателей // Молодой ученый. - 2017. - №11. - С. 290-295.
2. Владимиров В.В., Кувалдин Ю. Стоимость обучения и оплата труда преподавателей // Высшее образование в России. - 2009. - №6
3. Красильникова И.В. Модернизация системы высшего профессионального образования в соответствии с потребностями современного рынка труда. // Дисс. ... к.э.н. – М.: 2012.
4. Римская О.Н. Совершенствование стимулирования труда профессорско-преподавательского персонала вуза в системе менеджмента качества: автореферат дис. ... кандидата экономических наук, Томск, 2007.