

Д.С. Канаева

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

И.В. Рондолева

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ОПЛАТА ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Аннотация. Проблемы мотивации работников различных организаций всегда были и остаются до сих пор одними из самых важных, так как от наличия мотивации и успешности разработки системы мотивации, зависят эффективность результатов деятельности работников, их заработок и материальная удовлетворенность. В данной статье мы рассмотрим воздействие системы оплаты труда на формирование профессиональной мотивации современных сотрудников школ. Объектом исследования выступает специфика системы мотивации школьных учителей в нынешних трудовых условиях. Так же мы рассматриваем некоторые отрицательные аспекты при формировании материальной мотивации такие, как: эмоциональное выгорание вследствие психологического перенапряжения, неудовлетворенность трудовой деятельностью и её условиями. Данное исследование написано в целях нахождения взаимосвязи между профессиональной мотивацией преподавателя и его эмоциональным благополучием. Авторы ставят целью проверить, является ли оплата труда одним из основных факторов мотивации современных преподавателей образовательных учреждений. Мотивация тесно связана с психологическим состоянием человека, его внутренними, психологическими потребностями.

Ключевые слова: мотивация, материальная удовлетворенность, специфика системы мотивации, отрицательные аспекты формирования мотивации, эмоциональное благополучие, психологические потребности.

D.S. Kanaeva, I.V. Rondoleva

St. Petersburg State University of Economics

REMUNERATION OF LABOR AS THE MAIN FACTOR IN THE FORMATION OF MOTIVATION OF A MODERN TEACHER

Abstract. The problems of motivation of employees of various organizations have always been and still remain one of the most important, since the effectiveness of the results of employees' activities, their earnings and **material** satisfaction depend on the availability of motivation and the success of the development of a motivation system. In this article we will consider the impact of the remuneration system on the formation of professional motivation of modern employees of educational institutions. The object of the study is the specifics of the teacher's motivation system in the current working conditions. We also consider some negative aspects in the formation of material motivation, such as: emotional burnout due to psychological overstrain, dissatisfaction with work and its conditions. This study is written in order to find the relationship between the professional motivation of the teacher and his emotional well-being. We believe that remuneration is one of the main motivating factors of modern teachers of educational institutions. Motivation is closely related to the psychological state of a person, his internal, psychological needs.

Key words: motivation, material satisfaction, specifics of the motivation system, negative aspects of motivation formation, emotional well-being, psychological needs.

Введение

На сегодняшний день в России образованию уделяют все больше внимания. Главная миссия учебных заведений каждого уровня заключается в том, чтобы обучающийся получил максимально возможный объем знаний, необходимый ему в дальнейшем. Реализовывать данную цель призваны высококвалифицированные, обладающие качественными знаниями педагоги, потому важнейшей задачей является улучшение системы их мотивации. Именно от неё и зависит в первую очередь качество предоставляемого обучения [7].

Проблема мотивации педагогов на сегодняшний день остаётся актуальной, так как растёт дефицит учителей, обладающих всеми необходимыми профессиональными и

личностными качествами. Поэтому для удержания педагогических кадров необходимо достигнуть значительного уровня их мотивации к труду в каждом учебном заведении, где ощущается нехватка кадрового состава, что связано с особенностями действующей системы, которая не учитывает их отличительные признаки. Поэтому, в первую очередь необходимо понять, что побуждает каждого отдельного педагога качественно выполнять свои трудовые функции, какие мотивы им движут, какую цель он преследует. [12] А также, необходимо определить, как появляются его мотивы к определенным действиями, с помощью каких методов их можно трансформировать в нужные организации действия, приводящие к заданному измеримому результату.

Гипотеза

Оплата труда является основным фактором мотивации современных преподавателей в школах России.

Методы

Авторы проанализировали значимость внешней и внутренней мотивации в современном мире у педагогов различных возрастов, полов и с разным стажем работы, выявили основные мотиваторы у преподавателей некоторых школ России, проанализировали распределение педагогов на две группы, сформированные по уровням ориентации на «процесс-результат» и «труд-деньги», учитывая их стаж работы. Так же ими был проведён анализ эмоциональной напряженности у педагогов, имеющих разный стаж трудовой деятельности.

Используя методику Кэтэлина Замфера, авторами статьи были сделаны выводы о внешней и внутренней мотивации учителей в их профессиональной сфере. Кроме того, отдельно стоит подчеркнуть, сделанный ими вывод и об уровне эмоциональной напряженности.

При подготовке публикации был обработан значительный объем статистической и фактической информации из российских и зарубежных источников, касающейся мотивации педагогов в их профессиональной сфере, а также проведён опрос среди граждан городов России об их основных мотиваторах к профессиональному развитию.

Результаты и обсуждение

Для того, чтобы провести данное исследование мы разделили людей на категории по таким характеристикам, как: стаж работы, образование, возраст сотрудника и его квалификация. Одной из самых важных характеристик кадрового состава является постоянство кадров. В нашем исследовании этот показатель составил 90%, что является достаточно высоким значением. Благодаря этому, мы можем сделать вывод, что в образовательной сфере есть хорошая и четкая стратегическая кадровая политика. [1]

Мы проанализировали ответы различных социальных групп. Больше количество ответов пришлось на людей, чей возраст находится в диапазоне от 40 до 50. Чаще всего люди в таком возрастном диапазоне имеют стаж работы более 5-10 лет, хотя бывает даже, что более 20. Это доказывает высокое качество трудовых ресурсов. В виду чего возникают следующие вопросы:

1. Что мотивирует работников на качественные результаты их работы?
2. По какой причине преподаватели разных возрастных категорий имеют разные уровни мотивации?
3. Что может повлиять на улучшение качества работы педагога?
4. По какой причине один преподаватель в одной ситуации работает хорошо, а в иной плохо?

Различные исследователи-психологи считают, что уровень мотивации зависит от стажа работы в образовательной сфере [8, 9]. Поэтому для анализа мы разделили преподавателей на 2 группы:

1. Работники, чей стаж работы меньше 10 лет;

2. Работники, чей стаж превышает 10 лет.

Анализ проводился по методике Кэтэлина Замфира в модификации Реана «Изучение мотивации в профессиональной сфере» [5], основой для которой послужила концепция о внутренней и внешней мотивации. Его результаты представлены на рис. 1.



Рисунок 1 - Уровень мотивации в профессиональной сфере (составлено авторами)

На рис.1 видно, что и для молодых специалистов, и для более опытных внешняя положительная мотивация является основополагающей. Это означает, что для педагогов разных возрастных групп главными мотивами к трудовой деятельности являются продвижение по карьерной лестнице, получение материальных бонусов или премии, социальный престиж и т.д.

Не менее выражена и внутренняя мотивация. Как известно, она в большей степени присуща сотрудникам - новичкам, которые на этапе адаптации демонстрируют интерес к труду, стремление к достижениям. Именно поэтому у молодых специалистов, чей стаж работы менее 10 лет, показатель внутренней мотивации больше, чем у более опытных педагогов.

Что же касается внешней отрицательной мотивации, то данный показатель растёт с увеличением педагогического стажа, то есть более опытные специалисты выполняют свои трудовые функции в большей степени из-за страха получить наказание, быть уволенными или осуждённым со стороны администрации, чем их более молодые коллеги.

Но что для педагога является основным мотивом к трудовой деятельности? Анализ опроса среди них и директоров разных школ России показал следующее (рис.2).

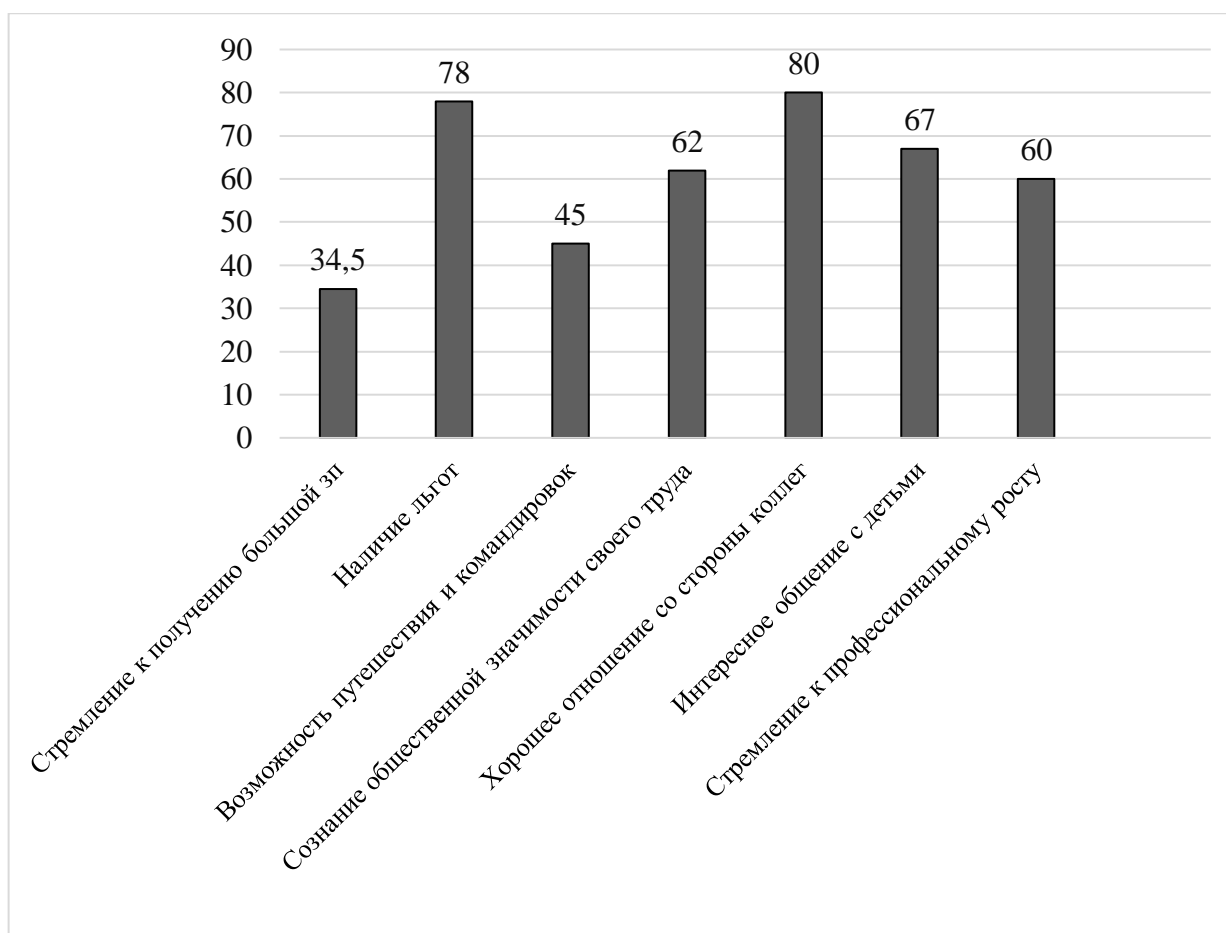


Рисунок 2 - Основные мотивы педагогов к трудовой деятельности (составлено авторами)

Как видно на диаграмме выше, педагоги не стремятся получить большое материальное вознаграждение, скорее они хотят, чтобы их труд не только справедливо оценивался, но и носил индивидуальный характер [4]. Кроме того, для учителей немаловажным мотивом является наличие льгот и других специальных программ и бонусов. Интересным мотивом является возможность путешествий и командировок, его отметили 45% опрошенных. Педагоги высоко ценят новые профессиональные впечатления, для них важен процесс общения с коллегами из других школ, городов, регионов, стран. Благодаря стажировкам, учителя делятся своим профессиональным опытом, а взамен получают новые знания [12]. Педагоги также высоко ценят хорошее отношение со стороны коллег и учеников. Для учителей важным мотивом остается интересное общение с детьми, так как вновь пришедший в класс обогащает педагога, дает ему что-то новое, неизведанное. И, конечно, педагог осуществляет свою деятельность из-за сознания общественной значимости своего труда. Ведь его деятельность напрямую влияет на развитие и формирование личности его учеников.

Также при подготовке данной публикации нами проводился анализ педагогов по уровню их ориентации на «процесс-результат» или на «труд-деньги» (табл.1)

Таблица 1 - Уровни ориентации педагогов (составлено авторами)

	Ориентация на «процесс - результат»	Ориентация на «труд - деньги»
Молодые специалисты, чей стаж менее 10 лет	64%	36%
Специалисты, чей стаж более 10 лет	46%	54%

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что для молодых специалистов основным мотивом к трудовой деятельности является сам процесс [9]. Молодые учителя заинтересованы в созидательной, творческой деятельности. Для них важен процесс реализации своего потенциала. Специалисты же, чей стаж работы превышает 10 лет, чуть меньше заинтересованы в нематериальных мотивах, таких как признание со стороны учеников и коллег; личностный и профессиональный рост; стремление направлять обучающихся и давать знания будущему поколению. Для них главным мотивом являются финансы. Однако, как известно, материальная мотивация не долгосрочный фактор к успешной трудовой деятельности, так как она может стать причиной эмоционального выгорания, что пагубно влияет как на личность, так и на образовательную организацию в целом [2]. Это хорошо видно на рис.2, где отмечено, что эмоциональное выгорание чаще встречается у педагогов с большим стажем работы в сфере образования [6, 9].



Рисунок 3 - Уровень эмоционального выгорания (составлено авторами)

Таким образом, согласно представленным данным, гипотеза исследования опровергнута. Для преподавателей в школах России больше важна внешняя положительная мотивация, чем заработная плата и дополнительные материальные бонусы, а оплата труда не является для них основным фактором к профессиональному труду. Более значимыми мотиваторами для учителей выступают, согласно опросу, общественное признание как себя самого, в качестве педагога, так и своей профессии, как одной из самых важных в современном обществе и стремление к росту в профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Иванова А. С. Оценка влияния действующих систем оплаты труда на мотивацию персонала / А. С. Иванова // Молодой ученый. – 2014.-№ 16.-URL <https://moluch.ru/archive/75/12766/> (дата обращения: 19.03.2023).
1. Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова // . – Москва : Юрайт, 2010
2. Штайнер-Хамси Г. Учить, чтобы выжить: оплата труда по ставке и ее воздействие на качество преподавания / Г. Штайнер-Хамси // Вопросы образования. – 2016.
3. Рудакова Е.Н. — К проблеме оплаты труда как фактора формирования профессиональной мотивации современного педагога// Психолог. – 2019.
4. Cattell R. B., Abilities: Their Structure, Growth and Action, Boston: Houghton Mifflin Co., 1971.
5. Егорышев С. А. «Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения эффективности их профессиональной деятельности» // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2023. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-uchiteley-kak-faktor-snizheniya-effektivnosti-ih-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 19.03.2023).

6. Битюкова С.С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений // Молодой ученый. 2019. № 32 (270).
7. Кожевина Анна Павловна, Дубровина Светлана Валериевна Мотивация профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-obsheobrazovatelnyh-organizatsiy> (дата обращения: 19.03.2023).
8. Ленская И. Ю. Казахова А. Ф. Удовлетворенность трудом как основополагающий фактор результативности педагогической деятельности // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2021. №7 (160)
9. Образование 2020: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей Международной научно-практической конференции. Пенза. 2020. С. 24-31.
10. Воденко К. В. Управление персоналом. М.: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019.
11. Ширманова Елена Борисовна «Мотивация деятельности педагогов, как фактор повышения эффективности деятельности образовательного учреждения» // Бюллетень науки и практики. 2021. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-deyatelnosti-pedagogov-kak-faktor-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 19.03.2023).