

## Секция «Менеджмент»

### Оценка мотивации трудовой деятельности работников сферы образования

Голубцова Т.В.<sup>1</sup>, Гамлешко М.В.<sup>2</sup>

1 - Поморский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Институт управления и регионологии, 2 - Поморский государственный университет им. М.В.

Ломоносова, Институт управления и регионологии, Архангельск, Россия

E-mail: tanita181978@yandex.ru

Актуальность исследования. Формирование и развитие рыночной экономики отражает отношение работодателей к работникам и служащим. Укрепляется тенденция восприятия работника потенциальным факторам развития организации, повышения ее эффективности. В основе этого лежит утверждение, что именно конкретный человек с его профессиональными навыками, когнитивными способностями, моделью поведения формирует конкурентную позицию организации в рыночной среде.

Проблема повышения мотивации работников широко исследована за рубежом. К сожалению, применение известных там моделей не всегда дает ощутимый экономический эффект у нас, поэтому анализ принципов их применения становится перспективным направлением работы научных коллективов.

**Цель исследования** – изучение особенностей трудовой мотивации сотрудников сферы образования г.Архангельска.

Для реализации цели работы поставлены и решены **следующие задачи**: исследованы теоретические и методологические основы мотивации труда.

Посредством анализа архангельских газет, где размещаются вакансии (Карьера, Губерния), архангельского городского портала 29.ru, на котором представлен банк вакансий, выявлено следующее [n1, n2]:

- низок уровень предлагаемой оплаты труда по таким разделам банка вакансий, как образование и наука;
- несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, профессиональным составом ищущих работу, уровнем их квалификации и структурой;
- частое повторение в банке вакансий спроса на вакантные должности от одной и той же фирмы (слабая мотивация потенциальных сотрудников).

При общении с выпускниками и студентами ВУЗов выявлены следующие закономерности:

- завышенные требования выпускника к сумме заработной платы;
- низкая мотивация выпускников педагогических специальностей работать в школе и др.

Последнее, на наш взгляд, следствие полностью разрушенного механизма управления мотивациями, характерными для советской экономики. Отсутствие методологических и методических подходов к формированию мотивов, направленных на стимулирование работы персонала организации к высокопроизводительному труду в рыночных условиях, лишь устанавливает дифференциацию структуры и динамики трудовых ценностей. Этот процесс отражает тенденцию смещения трудовых ценностей в сторону нематериальных аспектов труда. Во всяком случае, российский опыт доказывает, что одни материальные факторы недостаточны для создания эффективных мотивационных механизмов в сфере образования, где работники хотят ощущать труд престижным

и привлекательным. В эффективной системе мотивации должны присутствовать не только материальные факторы (высокий заработок), но и генерированная сильная социальная мотивация, нематериальные факторы (благоприятный психологический климат, дополнительные возможности для профессиональной самореализации).

Результаты исследования данной темы подтверждены учеными. Так, Тамбовцев В.Л. классифицирует три группы преподавателей по критерию их отношения к труду [п1]:

- ограничивают сферу трудовых интересов только преподаванием и репетиторством (в целом удовлетворены своей работой);
- занимаются повышением своего благосостояния участвуя в исследовательской работе и одновременно преподают (не удовлетворяет доход от преподавания);
- разнородная группа для членов которой доход от преподавания не имеет большого значения по разным причинам.

Так же были выделены различные типы преподавателей: титаны, академики, преподаватели «по жизни», включенные во множественную занятость, преподаватели «с крепким тылом», дорабатывающие, люди статуса, бизнес-леди, научно-преподавательские тандемы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовую мотивацию одних преподавателей определяет престижность, мотивация других – невозможность найти подходящее рабочее место, а для третьих работа в образовании – это хобби, для которого достаточно символического вознаграждения.

Такое разнообразие типов трудовой мотивации преподавателей есть и будет, но пропорции между ними будут динамично меняться соразмерно развитию социально-экономической мотивации государства, в том числе по отношению к сфере образования.

### **Литература**

1. Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации / И.Б. Назарова; Гос. ун-т управления, Высш. шк. экономики. - М.: Макс Пресс, 2005. - 279 с.
2. Газета Губерния [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gubernia.ru>
3. Р29: <http://www.29.ru>