**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДСТВАМИ МОТИВАЦИИ**

На сегодняшний день, руководитель как работодатель, заинтересован в высоком уровне профессионализма своих сотрудников. На этапе высокого внимания к данной проблеме особую актуальность приобретает вопрос о развитии мотивации сотрудников образовательного учреждения для повышения ее эффективности. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в образовательном учреждении хороших сотрудников и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в разных жизненных условиях. Важно побудить сотрудников и педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей [4, с. 18].

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, которые побуждают человека к осуществлению конкретных действий. Эти силы находятся внутри и снаружи человека и заставляют его осознанно или же неосознанно делать разные поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего разные люди могут совершенно по-разному реагировать на те, или иные действия со стороны одинаковых сил.

*Мотивация* - это процедура побуждения человека к деятельности с целью достижения определенных целей. Воздействие мотивации на характер проявления человека во многом зависит от большинства факторов, оно в значительной степени своеобразно и не исключено, что может изменяться под влиянием мотивов и ответной реакции с деятельностью человека.[1, c. 122].

При анализе мотивации нужно сконцентрироваться на обстоятельствах, которые побуждают действия и усиливают их. Это потребности, мотивы и стимулы. Мотив квалифицируется двумя составными компонентами: деятельностью и направленностью.

Мотивация сотрудников занимает одно из ключевых мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Стремление сотрудников на повышение эффективности труда учреждения в конечном итоге является важной задачей руководства персоналом. Это свидетельствует о том, что мотивация и стимулирование являются обязательной частью управленческой деятельности. Они дают возможность в полном объеме осуществлять определенный подход к сотрудникам и реализовать личностный потенциал каждого сотрудника для достижения текущих и стратегических целей организации.

На сегодняшний день в образовательном учреждении происходят существенные перемены, требующие от сотрудников раскрыть свой внутренний потенциал и вводить передовые методы обучения. По этой причине перед руководителем образовательного учреждения стоит задача выбора метода и способа мотивации сотрудников.

Ниже представим комплекс методов и форм мотивации сотрудников образовательногоучреждения. В управленческой литературе выделяются три группы методов:

1. *административные* (издание указов и распоряжений; установление административных наказаний и поощрений, объявление благодарности и выговора; создание и утверждение должностных инструкций с указанием конкретных должностных обязанностей сотрудника, положений, стандартов, которые соответствуют правовым нормам; аттестация педагогических работников; предоставление оплачиваемых отгулов, продленных отпусков; объективное распределение служебных обязанностей; разумное распределение учебной нагрузки и расписание уроков.)
2. *экономические* (вознаграждение и премирование сотрудников; назначение надбавок; надбавки и вознаграждения за дополнительные нагрузки; возможность предоставления в организации разных льгот (бесплатное питание, скидки на путевки в санатории-профилактории, прохождение бесплатного медосмотра, поездки на экскурсии, бесплатные подписки на различные издания и др.);социальное обеспечение (оплачиваемые больничные листы, и ежегодные отпуска и т. д.);материальные пособия в тяжелых случаях; возможность получения дополнительного заработка (дополнительные образовательные услуги за дополнительную плату)).
3. *социально-психологические* (подведение итогов опыта работы, социальное признание; аттестация на более высокую квалификационную категорию; работа в элитных классах, принятие участия в исследовательской работе; стажировки и командировки; участие в различных мероприятиях в составе комиссии, жюри, эксперта, организатора, ведущего; включение в резерв руководящих кадров; увеличение полномочий; разработка и развитие института наставничества; предоставление сотрудниками дополнительных полномочий и прав; возможности само реализовываться; организация различных конкурсов, проведение как спортивных, так и простых соревнований, направление на республиканские и всероссийские конкурсы; рекомендации на получение званий; благодарность в письменной форме с внесением в трудовую книжку; получение благодарственных писем, почетных и похвальных грамот.)[2, с. 21].

Компетентно разработанная система мотивации сотрудников, которая состоит из вышеперечисленных методов, безусловно, позволит современному руководителю:

* точно организовать цели работы определённого сотрудника, структурного подразделения и организации в целом, в том числе средства их достижения;
* устранить проблемы с текучестью кадров и «кадровым голодом», удерживая высококлассных мастеров своего дела, «заточенных» под определенную организацию;
* сократить кратковременные и материальные расходы на поиск, подбор и адаптацию персонала;
* создать сплоченный коллектив союзников, поддерживая внутри него уверенность в профессиональном спросе со стороны руководителя и стремление работать в нынешнем учреждении продуктивно, с полной отдачей и с мотивацией на результат[3, с. 23].

Система мотивации и стимулирования сотрудников образовательного учреждения обязана содержать комплекс полных мероприятий, но при этом индивидуальные цели и желания должны совпасть с целями образовательного учреждения или хотя бы соответствовать им.

Можно сделать вывод, понятие мотивации играет немало важную роль в трудовой деятельности любого человека. Без мотивации трудовая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно.

И следует отметить, что компетентно разработанная система мотивации сотрудников, безусловно, позволит современному руководителю создать сплоченный коллектив союзников, поддерживая внутри него уверенность в профессиональном спросе со стороны руководителя и стремление работать в нынешнем учреждении продуктивно, с полной отдачей и с мотивацией на результат.

Список литературы

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 216 с.
2. Битюкова, С. С. Мотивация и стимулирование персонала образовательных учреждений / С. С. Битюкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 32 (270). — С. 20-23.
3. Мартынов Р. Р. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования в организации// Студенческий форум. 2018. № 15 (36). С. 32–36.
4. Мотивация персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: www. URL: <https://www.audit-it.ru/terms/trud/motivatsiya_personala.html>