

Пешко Наталья Николаевна,

магистрант

Полесского государственного университета,

Преподаватель социально-гуманитарных дисциплин

УО «Пинский государственный колледж машиностроения».

Пинск, Беларусь.

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КАК НЕОБХОДИМЫЙ ФАКТОР
ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УЧЕБНОГО
ЗАВЕДЕНИЯ.**

***Аннотация:** В данной статье описана основная информация конкурентоспособности и ее роль в мотивации персонала учреждения образования, рассмотрены внутренние и внешние факторы конкурентоспособности. Описана эффективность системы мотивации персонала, которая является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности учреждения образования. Предложены меры для стимулирования мотивации саморазвития педагогического коллектива.*

***Ключевые слова:** Конкурентоспособность, внутренние и внешние факторы конкурентоспособности, мотивация, эффективность, персонал, учреждение образования.*

Peshko Natalia Nikolaevna,

master's degree

Polessky state University,

Teacher of social and humanitarian disciplines Pinsk state College of

mechanical engineering

Pinsk, Belarus.

**STAFF MOTIVATION AS A NECESSARY FACTOR IN FORMING
THE COMPETITIVENESS OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION**

Abstract: *this article describes the main information about competitiveness and its role in motivating the staff of an educational institution, internal and external factors of competitiveness are considered. The article describes the effectiveness of the personnel motivation system, which is one of the most significant factors of the educational institution's competitiveness. Measures are proposed to stimulate self-development motivation of the teaching staff.*

Key words: *Competitiveness, internal and external factors of competitiveness, motivation, efficiency, personnel, educational institution.*

Образование имеет высокую экономическую и социальную значимость в экономической системе любой страны. Оно оказывает влияние на развитие и состояние всех организаций, к какой бы отрасли они ни относились.

Конкурентоспособность образовательного учреждения - это возможность эффективной научно-образовательной деятельности и ее эффективной практической реализации в условиях конкурентного рынка; это обобщающий показатель жизнестойкости образовательного учреждения, его умения эффективно использовать свой кадровый, научно-методический, финансовый, материально-технический, информационный потенциалы.

Достижение внутренних конкурентных преимуществ организации осуществляется персоналом, при этом особая роль отводится руководителю. Существуют внутренние и внешние факторы конкурентоспособности.

К внешним факторам относят: средства маркетинговой информации; уровень развития инфраструктуры рынка; культурная среда; отраслевая структура, стратегии конкурентов; состояние конъюнктуры рынков; спрос на рынке труда; политико-правовые факторы; состав специальностей, специализаций и форм обучения; система управления финансами;

профессорско-преподавательский состав; ценовая политика; наличие и полнота использования информационных ресурсов; материально-техническая база; коммуникационная политика; организационная структура управления; корпоративная культура образовательного учреждения.

К внутренним факторам, обеспечивающим успех образовательного учреждения в конкурентной борьбе, можно отнести следующее:

- фундаментальность подготовки специалистов образовательным учреждением;

- широкий профиль (ассортимент, спектр программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации);

- глубину специализации;

- применение информационных технологий обучения;

- высокий уровень научно-методического, материально-технического, кадрового, финансового обеспечения процесса оказания образовательных услуг;

- проведение научно-исследовательских работ, их востребованность;

- развитость социально-культурной базы образовательного учреждения;

- высокое качество образовательных услуг;

- создание условий и гарантий качественного образования (например, путем сертификации систем менеджмента качества и преподавателей, аккредитации образовательных программ);

- непрерывность, творческий и новаторский характер образования;

- практическую направленность обучения;

- допустимый уровень цены и выгодные условия оплаты;

- оптимальную длительность оказания образовательных услуг;

- оказание сопутствующих услуг, в том числе трудоустройство по окончании образовательного учреждения;

-адекватность образования, его соответствие потребностям и задачам развития экономики, культуры, науки;

- международный характер образования.

В настоящее время сфера образования развивается необычайно динамично, приобретая новые черты, трансформируются ее функциональные, структурные, организационные, идеологические, ценностные характеристики. Конкурентная борьба на рынке образовательных услуг порождает проблему поиска новых источников, которые указывают на повышение конкурентоспособности учебного заведения. В условиях развития рынка конкурентоспособность образовательного процесса – это философия работы образовательного учреждения, за которой выстраивается всё разнообразие стратегических и тактических приемов функционирования и развития учреждения образования.

Конкурентоспособность учебного заведения подразумевает способность:

- 1) готовить специалистов, выдерживающих конкурентную борьбу на конкретном внешнем или внутреннем рынке труда;
- 2) разрабатывать конкурентоспособные новшества в своей области;
- 3) вести эффективную воспроизводственную политику во всех сферах своей деятельности.

Механизмом такой конкуренции является инновационная деятельность образовательного учреждения.

Формирование в этих условиях личности может обеспечить лишь целостный образовательный процесс. Управление образовательным процессом в учебном заведении предполагает знание руководителем основ маркетинга, менеджмента, социально-психологических аспектов руководства коллективом, финансово-экономические, правовые аспекты деятельности образовательного учреждения, научную организацию труда,

что влечёт за собой новые методологические подходы к организации и управлению инновационной деятельности образовательного процесса. Это все обеспечивают конкурентоспособность образовательного учреждения в современных условиях.

Бюджетное финансирование служит важной основой финансово-экономического функционирования образовательного учреждения. Но в условиях острой конкуренции, как показывает практика, этих средств не достаточно. Поэтому необходимо внебюджетных средств, чтобы обеспечить развитие учреждения, его конкурентоспособность и совершенствование педагогов.

Также конкурентоспособность образовательного учреждения зависит от качества образования и подготовки специалиста, наличия у него личностных качеств, позволяющих занять своё место в социальной структуре общества, удовлетворить свои притязания, потребности в самореализации,

Качество основных условий образовательного процесса это:

- качество управления образовательным процессом;
- качество научно-методической работы;
- качество кадрового обеспечения;
- качество материально-технической базы.

Формирование конкурентоспособной личности учащихся возможно только в условиях конкурентоспособного учреждения, которое основывается на профессиональной компетентности педагогов, ориентированных на формирование конкурентоспособности личности учащихся. При этом конкурентоспособное образовательное учреждение должно характеризоваться следующими показателями:

- оптимально осуществлять инновационную деятельность, направленную на совершенствование содержания и технологий образовательного процесса;

- осваивать маркетинговую деятельность, способствующую реализации стратегических задач учреждения образования, анализу изменения потребительского спроса, с целью создания конкурентоспособного продукта;

- обеспечивать качество образования, соответствующее современным требованиям педагогической теории и практики, способное удовлетворить образовательные потребности личности, общества и государства;

- вести успешную финансово-экономическую деятельность, за счет маневрирования материальными и финансовыми ресурсами;

- обеспечивать повышение профессионального роста педагогов;

- мотивировать педагогических работников к трудовой деятельности.

Теоретический анализ проблемы мотивации определил сущность мотивации, как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Мотивация преподавательского труда представляет собой совокупность стимулов и вызываемых ими к действию мотивов определенной силы воздействия, которые посредством стимулирования и мотивирования побуждают преподавателей к эффективной образовательной деятельности, направленной на удовлетворение субъективных потребностей.

Эффективная система мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности учреждения образования. Одна из ключевых задач управления персоналом - это материальная и нематериальная мотивация работников. В психологическом понимании мотив - это то, что активизирует, поддерживает и направляет поведение. Если мотивировать работников правильно, повышается их работоспособность, а это значит, что появляется возможность повлиять на результаты труда. Всем известно, что

главная мотивация в большинстве организаций - это заработная плата, но еще и существует нематериальная мотивация персонала. Придя к выводу, что в рамках большинства специализированных научных теорий присутствует понятие материальной мотивации, которая является ключевым направлением кадровой политики любой организации.

Современная ситуация требует изменения парадигмы образования, выведения ее на иной, качественный уровень. Соответствующей цели можно достичь путем решения проблем образования с позиций инновационного педагогического менеджмента, когда образование рассматривается, как система целенаправленного управления формированием предметных и социально-психологических компетенций в их системном единстве, а критерием эффективности управления образовательным процессом становится конкурентоспособность управляемого объекта — учащегося, которого необходимо подготовить, как высококвалифицированного выпускника данного учреждения образования.

Исходя из всего сказанного, кадровая политика является важной составляющей управления учебным заведением, а одной из главных сторон управления педагогическими кадрами, особо обострившихся в сфере образования, является мотивация и стимулирование преподавательских кадров.

Ориентация работников на достижение целей образовательного учреждения по существу является главной задачей руководителя. Обеспечить необходимые качества преподавателей невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, зарплаты и наказаний. Только те преподаватели, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей образовательного учреждения, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников возможно путем

реализации мотивационного подхода к управлению образовательным учреждением.

Доминирующими мотивами трудовой деятельности преподавателей являются: материальные мотивы (зарплата и социальные блага), мотив самореализации, саморазвития, самооценки, мотив защищённости. Состояние системы стимулирования труда в институте характеризуется тем, что некоторые значимые мотивы не подкрепляются в качестве стимула, что приводит к потере интереса и к снижению трудовой активности. Те стимулы, которые не реализуются в необходимой мере, это низкая оплата труда, возможность реализовать свои идеи, возможность сделать работу более творческой и содержательной, признание и одобрение со стороны коллег и руководства.

Система морального стимулирования должна основываться на следующих принципах:

- утверждение норм и ценностей жизни коллектива,
- формирование желательных образцов поведения сотрудников,
- поощрение трудовой деятельности, которая выходит за рамки обычной, регламентированной, и приводит к улучшению работы,
- справедливость и учет реальных заслуг сотрудника в том виде деятельности, за который его поощряют,
- дифференцирование степени поощрения в зависимости от вклада каждого при поощрении за коллективную деятельность.

Кроме основных методов в систему стимулирования труда персонала должны быть включены такие элементы, как занесение в книгу истории учреждения образования или на доску почета, ценные подарки, дополнительные отпуска, внеплановая сдача квалифицированной категории. Предложены меры для стимулирования мотивации саморазвития преподавателей, в состав которых входят необходимые правила:

1) побуждение преподавателей к самопознанию, осознанию необходимости в творческом саморазвитии,

2) поддержание творческой атмосферы в коллективе,

3) создание условий в организации общения, обеспечивающих активную включенность преподавателя в сотрудничество с учащимися, коллегами,

4) создание условий для активной включенности преподавателя в процесс освоения эффективных инновационных технологий обучения, воспитания учащихся,

5) создание и поддержка благоприятного морально-психологического микроклимата в коллективе,

6) активное включение преподавателя в самоанализ, в самооценку, в самопознание, в самоорганизацию, в самоуправление, в творческую самореализацию, в творческое самосовершенствование.

Чем более совершенна материальная база педагогического труда, чем больше возможностей имеет преподаватель для реализации своего потенциала, достижении целей педагогического процесса, самосовершенствования, тем интереснее ему осуществлять профессиональную деятельность.

Вывод:

Персонал является одним из основных факторов, определяющих конкурентоспособность учебного заведения. Мотивация персонала представляет собой основную составляющую, определяющую управление персоналом, соответственно, отвечающую за качественный и количественный его состав.

Несмотря на сходство в основных потребностях и мотивах, каждый член коллектива имеет свои потребности и цели, представления о способах их достижения и, соответственно, требует индивидуального подхода, что

должно быть учтено при создании и реализации модели мотивации и стимулирования каждого учебного заведения.

Система мотивации и стимулирования персонала учебного заведения должна представлять собой совокупность материальных и моральных стимулов, причем моральное стимулирование не будет иметь должного действия при отсутствии материальных стимулов.

Таким образом, конкурентоспособность учебного заведения повысится в результате увеличения значения показателя конкурентоспособности по фактору мотивации и стимулирования персонала.

Список литературы:

1. Баталова, О. С. Конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг / О. С. Баталова. — Текст: непосредственный, электронный // Молодой ученый. — 2010. — № 10 (21). — С. 53-58
2. Блинов А.А. Мотивация персонала корпоративных структур / А.Блинов // Маркетинг.- 2001.- № 1. - С. 88-101
3. Свиридова Т. А., Вобликова А. С. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 536–540.
4. Майсаков Д. Л. Управление предпринимательской деятельностью государственного вуза - URL:
<http://utmn.ru/library/avtoref/Maicakov.htm> [16 июня 2004], журнал «Успехи современного естествознания». – 2004. – № 8.
5. Международный маркетинг: Учеб. пособие / Н.И.Перцовский, И.А. Спиридонов, С.В. Барсукова; Под ред. Н.И. Перцовского-М.: Высшая школа, 2001 г.