

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОМИНИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

д.т.н., проф. Мельникова Е.П.,

студентка гр. ЭКИ 09 сп, Ковальская А.С.

*Автомобильно-дорожный институт государственное высшее
учебное заведение «Донецкий национальный технический
университет», г. Горловка, Украина*

The article considers the factors of motivation of teachers of higher education. Developed a questionnaire, conducted a survey of teachers and identify the dominant factors that increase labor motivation of high school teachers. That will affect the quality of educational services.

Необходимым условием равноправной интеграции Украины в мировое экономическое пространство является повышение роли инновационного потенциала промышленной базы страны. Это обусловлено тем, что главным фактором производства в современных условиях становятся знания, интеллект человека, внедренные в производство с помощью инноваций. Решающую роль в развитии «интеллектуального капитала» государства имеет качественное высшее образование, поскольку высшие учебные заведения являются связующей образования и реального сектора экономики.

Сегодня, существует мнение о том, что образование катастрофически отстает от темпов развития науки и производства, а главное не обеспечивает должного качества.

Острота затронутых проблем обуславливает пристальное внимание к ним со стороны современных ученых и специалистов-практиков. Среди них: А.И. Амоша, И. Бузько, И.И. Васильев, А.Э. Воронкова, Б.И. Герасимов, Н.Е. Гринева, С.И. Дворецкий, А.И. Землянкин, Э.В. Злобин, В.И. Комиренко, Г.И. Лазарева, С.В. Мищенко, Г.В. Моисеев, Д.А. Новиков, В.С. Пономаренко, Н.П. Пучков, В.П. Таров и др. Работы названных авторов формируют базис современной науки управления высшими учебными заведениями как сложными социально-экономическими системами. Вместе с тем, **проблема** повышения качества подготовки кадров в условиях становления экономики знаний в Украине по-прежнему остаётся актуальной. Это связано с несовершенством действующей системы управления качеством

образовательных услуг на всех уровнях. Одним из главных аспектов является качество преподавания в ВУЗах.

Высшее образование служит одним из источников экономического роста страны, делая более продуктивным труд каждого отдельного человека. Работники образования в высших учебных заведениях являются ключевым элементом высшей школы и от их квалификации, педагогической компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависят и качество подготовки специалистов, и результативность хозяйственного процесса[1].

Поэтому вопросы изучения мотивации и стимулирования труда преподавателей вузов, как факторов, влияющих на качество высшего образования, являются своевременными и немаловажными.

В связи с этим, **целью** работы является определение трудовой мотивации, поиск факторов управления мотивацией работников образования для улучшения качества образовательных услуг.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

- определение факторов трудовой мотивации;
- разработка анкеты (для определения трудовой мотивации работников образования на примере АДИ ГВУЗ «ДонНТУ»);
- определение доминирующих факторов, повышающих трудовую мотивацию преподавателей ВУЗов.

Труд преподавателя высшей школы можно характеризовать как труд высокой сложности, который сочетает в себе преподавательскую, научную, воспитательную и организационную функции[2].

Изменения, которые произошли в технике и в технологии обучения, не могли не сказаться и на изменениях в характере и содержании труда преподавателей вузов, а, следовательно, изменились мотивы и стимулы преподавательского труда.

Для определения трудовой мотивации среди преподавателей АДИ ГВУЗ «ДонНТУ» было проведено анкетирование. В опросе участвовали преподаватели факультета «Экономика и управление».

Обработка анкет (таблица) заключалась в ранжировании и определении доминирующих факторов трудовой мотивации преподавателей в порядке уменьшения их значимости (от 1 до 11).

Как видно на рис. 1, основными факторами мотивации преподавателей к повышению качества предоставляемых ими образовательных услуг являются: ориентация на деньги, социальная защищённость (социальное страхование), престижная мотивация.

Таблица - Анкета «Определение трудовой мотивации работников образования в АДИ.

Мотивация - эмоциональное состояние, которое побуждает к действию. Мотив — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности.	Приоритетность (1-11)
1. Морально-психологический климат в коллективе	
2. Стремление получить высокий социальный статус (престижная мотивация)	
3. Социальная защищённость (социальное страхование)	
4. Возможность повышения уровня своей квалификации. Возможность заниматься научной работой.	
5. Ориентация на деньги (размер з/п, премии, дополнительный заработок, надбавки, льготы и т. д.)	
6. Стремление к признанию, уважению, влиять на людей	
7. Вы стали преподавателем «случайно» (по знакомству, по каким-либо др. причинам)	
8. Ненормированный рабочий день	
9. Количество дней отпуска (продолжительней, чем в среднем по стране)	
10. Возможность проявить свои ораторские способности	
11. Мотив повышения качества образовательных услуг. Осознание общественного значения деятельности.	

Ухудшение условий жизни, низкий уровень средней заработной платы преподавателей вузов (размер средней заработной платы преподавателя в 1,5 -2 раза ниже уровня средней заработной платы работников промышленности) влияют на отток квалифицированных кадров из высших учебных заведений, уход их в другие сферы экономики.

Деятельность преподавателя играет очень важную роль в культурном развитии общества. Но экономическая нестабильность, несовершенная система социального страхования, вряд ли

гарантируют заслуженную, безбедную и спокойную старость работников высшей школы.

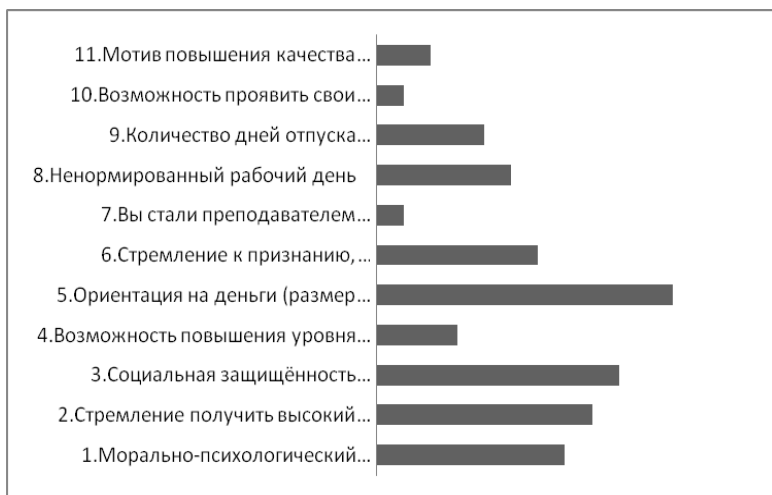


Рис.1 - Результаты исследования

Рассматривая вопрос престижности работы преподавателя, учитывая сказанное выше, скорее всего мы не можем утверждать, что быть преподавателем ВУЗа престижно.

Вывод. Были определены доминирующие факторы, которые позволяют повысить трудовую мотивацию преподавателей высшей школы. Решение проблем, связанных с организацией труда преподавателей поможет привлечь в вузы высококвалифицированные кадры, разработать и внедрить инновационные программы и технологии, финансирование вузов за счет дополнительных источников, в том числе за счет финансирования науки, что повлияет на качество образовательных услуг.

Литература:

1. Черемисина С.Г. Управление персоналом / С.Г. Черемисина. – Симферополь: Таврия, 2004. – 132 с.
2. Захаров Ю.А. Основные пути повышения качества высшего образования / Ю.А. Захаров, В.А. Москинов // Университетское управление: практика и анализ. - 2005. - №1. - С. 100 - 103.