

УДК 331.101.3

## ОЦЕНКА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**О.А. Савельева,**  
к.э.н., доцент

ДНР, ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет», г. Донецк  
e-mail: Savelyevaolga@mail.ru

**В.В. Кулиш,**  
магистрант

ДНР, ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет», г. Донецк  
e-mail: vkulishv@gmail.com

## ESTIMATION OF FACTORS ON MOTIVATION OF PERSONNEL OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

**O.A. Savelyeva,**  
Candidate of Economic  
Sciences, Associate  
Professor

DNR, Donetsk National Technical University, Donetsk  
e-mail: Savelyevaolga@mail.ru

**V.V. Kulish,**  
graduate student

DNR, Donetsk National Technical University, Donetsk  
e-mail: vkulishv@gmail.com

### Реферат

**Цель.** Цель статьи состоит в оценке степени весомости факторов мотивации персонала образовательного учреждения при помощи квалиметрического анализа и его влияния на результативность труда.

**Методика.** В процессе исследования использован метод квалиметрического анализа, основанный на последовательном и попарном сравнении между собой показателей с точки зрения их влияния на общую оценку основных факторов мотивации.

**Результаты.** На основании проведенного исследования предложен научно-методический подход, позволяющий выявить ключевые факторы, оказывающие влияние на изменение качества и результативности труда персонала образовательного учреждения.

**Научная новизна.** Усовершенствован научно-методический подход к оценке факторов мотивации персонала, в отличие от существующих, позволяющий оценить количественно качественные показатели мотивации.

**Практическая значимость.** Полученные результаты направлены на оптимизацию управления результативностью учреждениями в сфере образования, в том числе изменение качества и результативности труда персонала.

**Ключевые слова:** образовательное учреждение, мотивация персонала, квалиметрический анализ, весомость факторов мотивации.

**Постановка проблемы и ее связь с важными научными и практически-ми задачами.** В современных условиях развития социальных отношений возникает необходимость в усилении активности и ответственности как управленцев, так и работников в целом. Эффективная мотивационная политика задает тон творческой и социальной активности персонала, способствуя повышению результативности работы организации в целом.

В системе управления образовательным учреждением актуальность исследования мотивации педагогических и руководящих работников является одной из наиболее превентивных, поскольку в данной системе ценность человеческого капитала увеличивается на основе высокого интеллектуального, духовного, и творческого потенциала персонала[1].

**Анализ последних исследований и публикаций.** Различные аспекты данной темы исследованы в том или ином виде в работах Ф. Тейлора, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Эмерсона, М. Фоллет, а также А. Шелдона, А. Файоля, Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Л. Портера, Э. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, В. Врума, М. Вольского, Г. Цехановецкого, М. Туган-Барановского и др., проблемы развития мотивационной сферы в процессе профессионального становления личности высветлены в работах Б.Г. Ананьева, В.И. Ковалева, Д.Н. Узнадзе, Б.И. Додонова, Л.И. Божовича и др.

Целью статьи является оценка степени весомости факторов мотивации персонала образовательного учреждения при помощи квалитетического анализа и его влияния на результативность труда.

**Изложение основного материала исследования.** Квалитетрия – это наука о количественных методах оценки качественных показателей (от лат. qualities – качество, metrio – измерять). Сегодня общей задачей исследований мотивационных механизмов управления персоналом организации является определение ключевых факторов, непосредственно влияющих на изменение качества персонала и эффективность в процессе работы. Так, в результате оценки руководитель получает полный мотивационный портрет всего своего персонала, а также индивидуальные мотивационные портреты ключевых работников.

В связи с этим, на базе образовательного учреждения была проведена количественно-качественная оценка факторов мотивации персонала образовательного учреждения при помощи экспертного метода, основанного на средних оценках групп высококомпетентных и высококвалифицированных экспертов [2]. Эксперты последовательно и попарно сравнивали между собой показатели с точки зрения их влияния на общую оценку основных факторов мотивации. Одному из двух сравниваемых показателей, который, по мнению эксперта, был наиболее влиятельный, присваивалась оценка 2 балла (максимальная), а другому рассматриваемому показателю из пары – 0 баллов. В случае, когда ни один из двух показателей пары не определялся как наиболее значимый, или если эксперт испытывал трудности в их оценке, обоим показателям присваивалась оценка 1 (Табл. 1).



Весомость параметра объекта определялась по формуле:

$$A = \sum (B_n / B_e) / M,$$

где  $A$  – весомость  $n$ -го параметра,

$n$  – номер параметра объекта,

$e$  – номер эксперта,

$M$  – количество экспертов в группе,

$B_n$  – балл, присвоенный  $n$ -му параметру  $e$ -м экспертом,

$B_e$  – сумма баллов, присвоенных  $e$ -м экспертом всем параметрам объекта [3].

Так, в результате оценки наиболее весомыми факторами мотивации персонала образовательного учреждения явились стабильность заработка (весомость – 0,059), интересная, творческая деятельность (0,058), а также возможность развития и самосовершенствования (0,050). Наименьшую значимость получили такие факторы, как: признание и любовь учеников (0,039), возможность самостоятельности и инициативы в работе (0,038) и авторитет руководителя (0,033).

Проведенные экспертные исследования при участии 7 компетентных и квалифицированных экспертов позволили разработать матрицу «факторы-эксперты», необходимую для определения степени согласованности мнений экспертов (Табл. 2).

Таблица 2 – Матрица «факторы-эксперты» для оценки значимости факторов мотивации персонала образовательного учреждения

Факторы	Эксперты							$D_i$	$D_c$	$D_i - D_c$	$(D_i - D_c)^2$
	$\mathcal{E}_1$	$\mathcal{E}_2$	$\mathcal{E}_3$	$\mathcal{E}_4$	$\mathcal{E}_5$	$\mathcal{E}_6$	$\mathcal{E}_7$				
$A_1$	13	18	18	26	26	18	13	132	18,86	113,14	12800,66
$A_2$	14	17	17	12	12	17	14	103	14,71	88,29	7795,124
$A_3$	10	17	16	19	19	16	10	107	15,29	91,71	8410,724
$A_4$	17	7	9	14	14	9	17	87	12,43	74,57	5560,685
$A_5$	21	1	7	22	22	7	21	101	14,43	86,57	7494,365
$A_6$	19	17	17	17	17	17	19	123	14,43	108,57	11787,44
$A_7$	11	17	19	17	17	19	11	111	12,33	98,67	9735,769
$A_8$	20	17	17	18	18	17	20	127	18,14	108,86	11850,5
$A_9$	18	17	15	9	9	15	18	101	14,43	86,57	7494,365
$A_{10}$	8	16	23	12	12	23	8	102	14,57	87,43	7644,005
$A_{11}$	19	15	10	13	13	10	19	99	14,14	84,86	7201,22
$A_{12}$	20	17	16	12	12	16	20	113	16,14	96,86	9381,86
$A_{13}$	10	17	17	10	10	17	10	91	13,00	78	6084
$A_{14}$	16	17	16	14	14	16	16	109	15,57	93,43	8729,165
$A_{15}$	10	17	7	12	12	7	10	75	10,71	64,29	4133,204
Итого										1361,82	126103,1

Для оценки степени согласованности мнений экспертов был рассчитан коэффициент конкордации ( $W$ ) по следующей формуле:

$$W = \frac{\sum(D_i - D_c)^2}{m^2 (n^3 - n)}$$

где  $D_i$  – сумма оценок, определенных каждым экспертом по  $i$ -тому фактору,

$D_c$  – средняя оценка,

$m$  – количество экспертов,

$n$  – количество оцениваемых факторов.

В соответствии с разработанной матрицей, а также при помощи формулы, коэффициент конкордации ( $W$ ) составил:

$$W = \frac{126103,1}{49 (3375 - 15)} = 0,77$$

Коэффициент ранговой конкордации Кендалла и Б. Смита, может изменяться в пределах от  $0 \leq W \leq 1$ , то есть оценки экспертов могут согласовываться в определенной степени. Так, при  $W = 1$  имеет место абсолютная согласованность взглядов экспертов, при  $W = 0$  все коэффициенты весомости равны между собой, то есть взгляды экспертов абсолютно не согласованы. Для практических целей, с точки зрения обоснования полученных результатов экспертных исследований, достаточно выполнение условий, при которых  $W \geq 0,323$  [4, с. 48].

Поскольку значение  $W = 0,77$  было значительно выше критического значения коэффициента ранговой конкордации Кендалла и Б. Смита (0,323), полученным экспертным данным можно доверять, то есть степень согласованности мнений экспертов была достаточно высокой.

Существует мнение, что особенности работы в бюджетной сфере способствует профессиональному становлению персонала на основе особых установок и ценностей. Им присущ высокий уровень мотивация для работы, не основанный лишь на материальном стимулировании, также имеет место эксплуатация приверженности к профессии. Весомый недостаток учреждений в сфере образования состоит в том, что не в полной мере или недостаточно оценивается интеллектуальный потенциал педагогического персонала, представляющий собой основной фактор конкурентоспособности учреждения [5].

Низкое удовлетворение своей трудовой деятельностью может послужить причиной отрицательных эмоций в отношении неё, затем следует решение о смене профессии, и как следствие, повышение уровня образования. Причинами, которые называют специалисты, могут быть: материальные аспекты выбранной специальности; суть выполняемой работы; невостребованность работника, как специалиста; его должностное положение.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Таким образом, в современных условиях, при изменениях, характерных для учреждений в сфере образования, за персоналом нередко закрепляется статус фактора, а не ключевого ресурса организации. В связи с этим возникает потребность в теоретическом и практическом переосмыслении мотивации для развития профессиональных и личностных качеств работника. Существует необходимость в дополнительных возможностях для обеспечения успешной деятельности образовательного учреждения за счет создания условий, повышающих заинтересованность персонала в достижении его целей: в эффективной реализации ими учебно-воспитательного процесса, научной деятельности в его совершенствовании, повышении собственного культурного и профессионального уровня.

#### Литература

1. Кузибецкая, Г.В. Мотивация персонала образовательного учреждения: факторы и модели / Г.В. Кузибецкая // Научный журнал «Известия Волгоградского государственного педагогического университета». Серия: Социально-экономические науки и искусство. – № 3. – 2008. – С. 140-143.
2. Лутай, Л.А. Діагностика стану системи соціально-орієнтованого управління / Л.А. Лутай, О.О. Савельєва // Економіка розвитку: науковий журнал. – Харків: ХНЕУ, 2012. – №4. – С. 5-11.
3. Пешкова Е.П. Маркетинговый анализ в деятельности фирмы. – М.: «Ось-89», – 1998. – 80 с.
4. Шконда, В.В. Особливості використання методів кваліметрії в сучасних наукових дослідженнях. / В.В. Шконда, А.В. Кальянов // Наукові праці МАУП, 2010, вип. 4(27), с.45-48.
5. Маратханова Ботакоз Маратханкызы. Управление мотивацией персонала в образовательном учреждении / Маратханова Ботакоз Маратханкызы, Гуленина С.В. // Журнал «Студенческая наука XXI Века». ООО «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс»: Чебоксары. – 2016. – № 2-2 (9).