

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

Кашипов Артур Радикович

*Студент совместно-объединенной программы
Ташкентского химико-технологического института
и Белорусского государственного университета
имени Янки Купалы Научный руководитель:
д.э.н., профессор Касимова Ф.Т.*

Аннотация: "Совершенствование системы мотивации персонала в образовательной сфере" должна отражать актуальность проблемы, цели исследования и основные направления работы. Целесообразно кратко описать текущее состояние мотивации в образовании, обозначить проблемы, которые необходимо решить, а также указать ожидаемые результаты от усовершенствования системы мотивации.

Ключевые слова: Мотивация, стимулирование, материальная мотивация, нематериальная мотивация, профессиональное развитие, карьерный рост, условия труда, удовлетворенность трудом, удержание персонала, лояльность сотрудников, эффективность образования, качество образования.

Оптимизация механизмов мотивации сотрудников образовательных учреждений играет важную роль в повышении качества образовательных услуг. Заинтересованность преподавателей, учителей и управленческого состава напрямую отражается на уровне успеваемости учащихся и общем развитии системы образования.

В последние годы в Узбекистане активно реализуются реформы, направленные на обновление образовательной системы, и ключевым направлением в этом процессе становится создание эффективных подходов к мотивации педагогических кадров. Это необходимо для стимулирования профессионального роста работников и достижения высокого уровня образовательного процесса.

Мотивация педагогических работников — это основа успешной деятельности любой образовательной организации. Управление мотивационным процессом позволяет не только повысить результативность обучения, но и содействовать росту компетентности преподавательского состава. Сегодня в практике образования применяются методы стимулирования, заимствованные из коммерческого сектора, включая как финансовые (материальные), так и нефинансовые (нематериальные) формы мотивации.

В современных социально-экономических условиях мотивация сотрудников становится важнейшим элементом системы управления организацией. Именно персонал осуществляет непосредственное выполнение задач, стоящих перед учреждением, и от его вовлеченности зависит общий успех.

На международном уровне ведётся множество научных исследований, посвящённых вопросам повышения эффективности управления человеческими ресурсами, а также изучению факторов удовлетворённости трудом. Особенно актуальным становится комплексный подход к исследованию условий труда и мотивационных факторов в разных сферах, включая образование.

Среди ключевых аспектов удовлетворённости сотрудников выделяются следующие:

- уровень заработной платы
- карьерный рост и профессиональное развитие
- наличие бонусов и льгот
- безопасность условий труда
- справедливость в оценке труда
- рабочая атмосфера и отношения с коллегами
- стиль руководства и организационная культура
- гибкость рабочего времени

Эффективная кадровая политика образовательного учреждения должна формировать у каждого работника стремление к развитию — как в профессиональном, так и в личностном плане. Каждый сотрудник должен ощущать свою значимость, понимать вклад в общее дело и видеть результаты своего труда.

Наивысший уровень мотивации достигается не только посредством усилий со стороны руководства, но и за счёт внутренней удовлетворенности работника от собственной деятельности. Это особенно важно для учителей, чья работа напрямую влияет на воспитание и развитие будущих поколений. Введение продуманной системы мотивации, основанной на сочетании бизнес-подходов и особенностей образовательной среды, позволяет создать благоприятные условия для эффективной работы педагогов.

Важно учитывать как материальные стимулы, так и нематериальные, такие как признание, участие в управлении, возможности профессионального роста и самореализации.

Таким образом, результативность мотивационной политики в образовательной сфере определяется качеством организационного управления, уровнем взаимодействия с персоналом и созданием условий для личностного и профессионального развития работников.

Список использованной литературы:

Иноятова С.А. Автореферат. Совершенствование механизма управления человеческими ресурсами в туризме. – 2022. > +998946906257: Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320 с.

Покшиванова П.О. Мотивация персонала: основные виды и методы. *Journal of Economy and Business*, vol. 8 (66), 2020.

Если нужно, могу адаптировать этот текст под формат статьи для конференции, журнала или презентации.