

*Сычева П.О.,  
Студент магистратуры 2 курс,  
факультет «Управление образовательными организациями»  
Южно-уральский государственный  
гуманитарно-педагогический университет  
Россия, г. Челябинск*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА**

***Аннотация:** в статье представлены теоретические основы стимулирования инновационной деятельности, понятие, задачи, принципы, виды.*

***Ключевые слова:** теоретические основы стимулирования, стимулирования инновационной деятельности педагога, принципы стимулирования, виды стимулирования.*

## **THEORETICAL BASES OF STIMULATING THE INNOVATIVE ACTIVITIES OF THE TEACHER**

***Annotation:** the article presents the theoretical foundations for stimulating innovation, the concept, objectives, principles, types.*

***Key words:** theoretical bases of stimulation, theoretical bases of stimulation of innovative activity of a teacher, principles of incentives, types of incentives.*

Обзор литературных источников по проблеме стимулирования инновационной деятельности педагога в России показал, что данной теме посвящено значительное число научных работ.

Сопоставление западных и отечественных подходов показало, что, несмотря на использование одинаковых теорий стимулирования инновационной деятельности педагога, созданных в основном зарубежными учеными, практические подходы в России и за рубежом значительно отличаются. Это ставит задачу изучения фундаментальных основ стимулирования в качестве приоритетной в рамках данной статьи, т.к. именно определение сущности стимулирования как явления и процесса позволит эффективно использовать полученные знания для достижения поставленной цели.

Стимулирование инновационной деятельности педагога – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно [3].

Стимулирование инновационной деятельности педагога – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих педагога к трудовой деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей [1].

Целью стимулирования инновационной деятельности педагога является не просто побуждение работника к труду, а побуждение его к более качественной, производительной, творческой работе. И эта цель может быть достигнута только при системном подходе в стимулировании труда [2].

К основным задачам стимулирования труда персонала относятся:

1. повышение качества, производительности и содержательности труда;
2. развитие творческих способностей работника;

3. повышение удовлетворенности, заинтересованности работника в результатах труда;
4. повышение благосклонности работников к своей организации и развитие взаимопонимания между персоналом и руководством;
5. повышение эффективности организации производства, снижение себестоимости продукции;
6. повышение прибыльности, рентабельности и конкурентоспособности организации [5].

На сегодняшний день система стимулирования педагога представляет собой целый комплекс различных действий, которые применяет система менеджмента организации для того, чтобы добиться максимальной эффективности работы сотрудников. При этом функции этой системы можно условно разделить на: экономическую, нравственную и социальную.

Экономической функцией, с точки зрения организации, служит тот факт, что грамотное стимулирование педагогов приводит к увеличению эффективности производственных процессов, а еще повышению уровня качества производимой продукции или услуг. С точки зрения нравственной функции, мотивация к работе позволяет сформироваться активной жизненной позиции работников, а еще ведет к улучшению общественного климата в коллективе, при условии, что в системе стимулирования учитываются традиции и моральные ценности, сформированные этим коллективом.

Социальная функция возникает из сформированного социального распределения в обществе, основанного на разном уровне доходов населения.

Такое положение вещей способствует развитию личности человека и в известной степени формирует его потребности. Если говорить проще, стимулирование персонала в организации может подразделяться на материальное и нематериальное. При этом, в свою очередь материальное разветвляется на денежные и неденежные виды мотивации. Денежные виды включают в себя не только заработную плату, но и разнообразные проценты

вознаграждения от прибыли, а еще ссуды и льготные кредиты от организации [1].

Принципы и требования к стимулированию представлены на рисунке 1.

<b>Принципы стимулирования</b>	<b>Требования к стимулированию</b>
Демократичность	Комплексность
Понятные условия	Дифференцированность
Ощутимость	Гибкость
Постепенность	Оперативность
Сочетание стимулов и антистимулов	

Рисунок 1. Принципы и требования к стимулированию[4]

По данным рисунка 1 видно, что стимулирование базируется на определенных принципах и требованиях:

1. доступность - каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными;

2. ощутимость - некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула;

3. постепенность - материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника;

4. минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой - соблюдение этого принципа позволяет снизить уровень вознаграждения, т.к. действует принцип «Лучше меньше, но сразу». Учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда - это сильный мотиватор;

5. сочетание моральных и материальных стимулов - необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника;

6. сочетание стимулов и антистимулов - необходимо их разумное сочетание.

В экономически развитых странах преобладает переход от антистимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафы) к стимулам. Это зависит от традиций сложившихся в обществе, коллективе, взглядов, нравов.

Рассмотрим виды стимулирования по данным рисунка 2.



Рисунок 2. Виды стимулирования[4]

К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии и т.д.) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.). Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение

со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

К формам стимулирования относятся материальное вознаграждение и дополнительные стимулы.

Заработная плата - важнейшая часть системы оплаты и стимулирования деятельности педагога, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

Среди форм материального стимулирования кроме заработной платы можно отнести бонусы. Бонусам предшествует оценка или аттестация персонала.

Нематериальные стимулы также приобретают значение не только потому, что ведут к социальной гармонии, но и предоставляют возможность ухода от налогов.

К нематериальным стимулам относятся такие основные формы, как оплата транспортных расходов, скидки на покупку товаров фирмы, медицинское обслуживание, страхование жизни, оплата временной нетрудоспособности, отпуск, пенсии и некоторые другие [4].

Таким образом, стимулирование инновационной деятельности педагога представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих педагога к трудовой деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцупов, А.Я., Ковалев, В.В. Социально-психологическая оценка персонала. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 467 с.
2. Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования //Ю.К.Балашов, А.Г.Коваль. Кадры предприятия, 2002. - №7. - С.64-67.

3. Доронина И.В. «Мотивация и стимулирование персонала: Учеб. Пособ». — Новосибирск: СибАГС, 2012. — 52с.
4. Управление профессиональными образовательными учреждениями: краткий курс лекций. / Сост.: Капичников А.И., Капичникова О.Б. // ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2014. – 98 с.
5. Яшкина, К.В. Повышение квалификации – одно из условий стимулирования педагогов [Текст] / К.В. Яшкина // Вестник Курганского государственного университета. – 2013. - № 9. – С. 45-50.