

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МЧС РОССИИ

О.А. Горбунова;

А.М. Грешных, кандидат юридических наук;

Т.А. Подружкина, кандидат педагогических наук.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Проведен анализ мотивационного климата, выявлены различия между значимостью и уровнем реализации мотивов труда сотрудников учебных заведений МЧС России. Анализ значимости мотивов труда показал, что положительные тенденции мотивационного климата проявляются в том, что внутренняя мотивация труда продолжает доминировать, возросло число сотрудников, удовлетворенных результатами своего труда.

Ключевые слова: мотивационный комплекс, мотивационный климат, внутренняя мотивация труда сотрудника, личностная направленность

MOTIVATION OF PROFESSIONAL WORK OF TEACHING STRUCTURE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF EMERCOM OF RUSSIA

O.A. Gorbunova; A.M. Greshnih; T.A. Podryzhkina.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The analysis of a motivational climate is carried out, distinctions between the importance and level of realization of motives of work of employees of educational institutions of EMERCOM of Russia are revealed. The analysis of the importance of motives of work has shown that positive tendencies of a motivational climate are shown that the internal motivation of work continues to dominate, the number of the employees satisfied with results of the work has increased. The motivational program for educational institutions of EMERCOM of Russia is offered.

Key words: a motivational complex, a motivational climate, internal motivation of work of the employee, a personal orientation

Модернизация отечественного дополнительного, высшего, послевузовского образования происходит на фоне интенсивных социально-политических преобразований в стране, связанных с перераспределением полномочий между федеральным центром и регионами. Это отражается в появлении такой тенденции, как регионализация образования, под которой понимается активное развитие региональной системы образовательных учреждений всех уровней, функции которой ориентированы на удовлетворение потребностей населения в образовании с учетом географической, экономической и социокультурной специфики региона [1].

У учебных заведений МЧС России Дальнего Востока, в силу специфики региона, ограничены возможности пополнения высококвалифицированными кадрами из других сфер деятельности, это заставляет ориентироваться на формирование кадров за счет собственных ресурсов. В то время как пополнение кадрами высшей квалификации, подготовленными в системе послевузовского образования региона, существенно отстает от темпов роста количества учебных заведений, повышения их статуса (учебные пункты получают статус

учебных центров), кафедр пожарной безопасности при высших учебных заведениях региона, специальностей и, как следствие, не удовлетворяет в полной мере потребности региональных учебных заведений МЧС России.

Мониторинг кадровой ситуации и динамики кадрового потенциала учебных заведений МЧС России Дальневосточного региона позволяет выявить проблемы в кадровом обеспечении учебных заведений:

- недостаток кадров высшей квалификации, приводящий к снижению качества образовательного процесса;
- неспособность существующей системы воспроизводства научно-педагогических кадров удовлетворить потребности учебных заведений МЧС России в кадрах высшей квалификации;
- невысокая оплата труда работников учебных заведений МЧС России в регионе приводит к так называемому «скрытому» оттоку кадров.

В основе профессиональной деятельности преподавателя образовательного учреждения МЧС России лежит сочетание мотивов – общетрудовых, педагогических и специфических в зависимости от преподавания специальных дисциплин. Рассмотрим структуру мотивов профессиональной деятельности преподавателей и охарактеризуем мотивационный климат учебных заведений МЧС России в целом.

Необходимо рассмотреть понятие качество преподавателя – это понятие комплексное, включающее в себя:

- уровень компетентности – владение компетенциями и опыт их – реализации применительно к преподаваемой дисциплине;
- потребность и способность заниматься педагогической деятельностью; – наблюдательность – способность подмечать существенные, характерные особенности курсантов, слушателей;
- способность устанавливать контакты с внешней и внутренней средой;
- педагогический авторитет;
- инновационную, в частности научно-исследовательскую активность [2].

Однако наличие данных качеств еще не гарантирует эффективность педагогического труда преподавателя. Его работа во многом зависит от тех условий, которые созданы в образовательном учреждении. У преподавателей должен быть соответствующий социальный статус, что обеспечит привлекательность их работы.

Во многом формирование такого статуса происходит на федеральном уровне прежде всего путем создания эффективной системы оплаты труда педагогических кадров. Но при этом и администрация образовательного учреждения может и должна оказывать влияние на повышение качества работы персонала. В современных условиях руководители образовательных учреждений наибольшее влияние способны оказать на человеческие ресурсы. Это означает, что совершенствование работы образовательных учреждений может быть достигнуто преимущественно за счет лучшего их использования и предполагает целенаправленную деятельность управленцев в этом направлении, важнейшей разновидностью которого является мотивация трудового поведения педагогического персонала [3].

Необходимо обратить внимание на то, что одним из основных профессионально значимых качеств личности преподавателя является его личностная направленность – один из важнейших субъективных факторов достижения мастерства в профессионально-педагогической деятельности. Педагогическая направленность – это мотивация к преподавательской деятельности, главное в которой действенная ориентация на развитие личности слушателя. Устойчивая педагогическая направленность – это стремление стать, быть и оставаться преподавателем, помогающее ему преодолевать препятствия и трудности в своей работе. Развитию педагогической направленности способствует сдвиг мотивации преподавателя с предметной стороны его труда на психологическую сферу, интерес к личности слушателя [4]. При наличии устойчивой педагогической направленности

преподаватель профессионально готовит слушателя к профессии техника пожарной безопасности, инженера пожарной безопасности, пожарного. Такой результат повышает удовлетворенность преподавателя своей деятельностью.

Удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса преподавателя. Иначе говоря, удовлетворенность преподавателя избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации – и низкий – внешней отрицательной мотивации [5].

Обобщение результатов исследования, проведенного в 2010 г. среди преподавателей учебных центров ФПС МЧС России и Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России показало, что профессиональный выбор преподавателей независимо от их возраста обусловлен, прежде всего, интересом к профессии, стремлением реализовать педагогическое призвание и свой потенциал. Эти мотивы проявляют свою устойчивость и в выборе места работы образовательного учреждения, где создаются благоприятные условия для самореализации, и в профессиональной деятельности преподавателей. Устойчивый характер указанных мотивов, их доминирование в иерархии как мотивов выбора профессии, места работы, так и мотивов профессиональной деятельности (высокая значимость подтверждается тем, что эти мотивы указали более 60 % респондентов) позволяют включить их в мотивационное ядро структуры мотивов преподавательского состава учебных заведений МЧС России. Наряду с данными мотивами, связанными с содержанием преподавательского труда, в мотивационное ядро вошли также мотивы, характеризующие значимость таких условий труда, как стабильность учебного заведения и интеллектуальная среда (табл. 1, 2).

Таблица 1. Структура мотивов труда преподавателей вуза

Мотивы выбора профессии как места работы	%	Мотивы выбора конкретного учебного заведения	%	Мотивы профессиональной деятельности	%
Материальная выгода	5	Другие обстоятельства	8	Материальная выгода	10
Вынудили обстоятельства	10	Близость к дому	13	Престиж преподавательского труда	12
Престижная профессия	18	Советы и рекомендации знакомых	18	Стремление к общению с молодежью	15
Желание продолжить семейную династию	40	Имидж и престиж вуза	37	Удовлетворенность результатами труда	19
Стремление к самообразованию	50	Достойная оплата	40	Взаимопонимание в коллективе	20
Возможность заниматься научной деятельностью	52	Корпоративная культура и благоприятный психологический климат	50	Стремление заниматься наукой	29
Стремление исполнять духовную миссию	53	Возможность для карьерного продвижения	50	Увлеченность предметной областью знаний	50
Желание находиться в интеллектуальной среде	62	Стабильность и надежность вуза	54	Стремление передавать знания и опыт	63
Интерес к педагогической деятельности	68	Реализация научно-педагогического потенциала	62	Стремление к самореализации	68

Таблица 2. Структура мотивов труда преподавателей учебных центров ФПС

Мотивы выбора профессии как места работы	%	Мотивы выбора конкретного учебного заведения	%	Мотивы профессиональной деятельности	%
Вынудили обстоятельства	6	Другие обстоятельства	11	Стремление заниматься наукой	10
Желание продолжить семейную династию	10	Имидж и престиж образовательного учреждения	12	Престиж преподавательского труда	15
Желание находиться в интеллектуальной среде	17	Советы и рекомендации знакомых	14	Стремление к общению с молодежью	16
Стремление к самообразованию	44	Близость к дому	18	Взаимопонимание в коллективе	35
Возможность заниматься научной деятельностью	46	Достойная оплата	21	Удовлетворенность результатами труда	42
Материальная выгода	47	Реализация научно-педагогического потенциала	23	Материальная выгода	48
Стремление исполнять духовную миссию	58	Возможность для карьерного продвижения	56	Увлеченность предметной областью знаний	52
Престижная профессия	60	Стабильность и надежность учебного заведения	61	Стремление передавать знания и опыт	54
Интерес к педагогической деятельности	70	Корпоративная культура и благоприятный психологический климат	68	Стремление к самореализации	62

Тот факт, что в мотивационное ядро не вошли мотивы, являющиеся специфическими для высшей школы (мотивы научно-исследовательского труда, самообразования, общения с молодежью), может расцениваться как признак кризиса мотивации профессиональной деятельности. На кризис мотивации педагогов высшей школы указывает также крайне низкая значимость мотивов престижа преподавательского труда и удовлетворенности результатами труда.

В мотивационное ядро профессиональной мотивации преподавателей учебных центров ФПС и Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России вошли мотивы, в большей степени связанные с содержанием труда (стремление реализовать свое педагогическое призвание, передавать знания и опыт, самореализация в научно-педагогической деятельности) и условиями труда, специфичными для высшей школы, – желание находиться в интеллектуальной среде, работать в вузе, занимающем стабильное положение на рынке образовательных услуг, иметь возможности для карьерного продвижения. Не оказались высоко значимыми мотивы заниматься научной деятельностью для преподавателей учебных центров ФПС, что достаточно логично в связи со спецификой образовательного учреждения. В данных образовательных учреждениях преподавателями являются специалисты пожаротушения, в совершенстве владеющие специальными и практическими знаниями, но чаще, не имеющие педагогического образования, что отражается на методах и приемах преподавания специальных дисциплин. Специфика данных учреждений – переподготовка и повышение квалификации сотрудников ФПС, позволяет опираться на имеющиеся знания преподавателей, где повышение научного потенциала не

является весьма актуальным. Мотивационный климат образовательных учреждений МЧС России – интегральная характеристика, складывающаяся из преобладающих мотивов труда, их значимости и уровня удовлетворенности. Мотивационный климат учебных центров ФПС, университета проявляется в преобладающем отношении сотрудников к своей профессиональной деятельности (настрою на работу, инициативности в принятии на себя дополнительных полномочий и ответственности, стремлении к улучшению качества работы) и к учебному заведению в целом (лояльности, поддержании репутации и делового имиджа).

Для характеристики мотивационного климата были выявлены различия между значимостью и уровнем реализации мотивов труда сотрудников учебных заведений. Анализ значимости мотивов труда показал, что наиболее важными мотивами для респондентов являются четыре «гигиенических» и два «мотивационных», ранжированные нами по степени убывания приоритетов следующим образом:

1. Иметь хорошие рабочие условия.
2. Делать стоящую, интересную работу.
3. Получать хорошую зарплату.
4. Быть по достоинству оцененным руководством. (Для учебных центров ФПС – избежать наказания).
5. Иметь хорошие отношения с коллегами.
6. Иметь возможность для профессионального роста.

Из указанных мотивов в недостаточной степени реализуется стремление к достойному материальному вознаграждению. Относительно низко оценена реализация таких мотивов, как хорошие рабочие условия, возможность самостоятельно распоряжаться рабочим временем, оценка руководством, создание условий для профессионального роста. Значимыми в меньшей степени являются мотивы из группы мотиваторов: быть лидерами в профессиональном сообществе, участвовать в принятии решений, быть информированными о результатах работы. Относительно невысокая актуальность этих мотивов, возможно, объясняется тем, что они реализуются несколько лучше: сотрудники вузов склонны доверять руководству и готовы скорее следовать принятым решениям, чем непосредственно участвовать в управлении. Высокую значимость имеют такие мотивы, как «делать стоящую, интересную работу» и «иметь хорошие отношения с коллегами». Относительно высокие оценки реализации данных мотивов, вероятно, и являются фактором стабильности вузовских коллективов, несмотря на неудовлетворенность условиями работы и заработной платой.

Проблемная область представляет особую важность для работы по мотивации труда персонала, поскольку составляющие ее мотивы существенно влияют на мотивационный климат вуза, создавая поле наибольшей напряженности несоответствием между важностью мотивов и их реализацией в трудовой деятельности.

Таким образом, мотивационный климат включает в себя как благоприятные, так и негативные характеристики. Наибольший интерес представляет изучение динамики мотивационного климата, так как именно изменение соотношения благоприятных и негативных характеристик, появление новых составляющих, нарастание или снижение степени неудовлетворенности отдельными факторами показывает эффективность преподавания специальных дисциплин, что влияет на положительный результат обучения курсанта, слушателя, которые, в свою очередь, становятся высококвалифицированными специалистами [6].

Положительные тенденции мотивационного климата проявляются в том, что внутренняя мотивация труда продолжает доминировать, возросло число сотрудников, удовлетворенных результатами своего труда, увеличилось количество респондентов, считающих, что руководитель действует профессионально и эффективно.

Мониторинг мотивационного климата показывает, что появилась новая неблагоприятная составляющая мотивационного климата – сверхэксплуатация персонала, которая проявляется в том, что, по мнению почти половины респондентов, объем их работы значительно превышает существующие нормативы и физические возможности.

Таблица 3. Мотивационная карта значимости и степени реализации мотивов труда сотрудников университета

Проблемная область	Значимость	Успешная область
Рабочие условия Заработная плата Оценка со стороны руководства Возможность самостоятельно распоряжаться рабочим временем Продвижение по служебной лестнице		Стоящая работа Отношения с коллегами Стабильная работа Возможность заниматься научной деятельностью
Быть лидером в профессиональном сообществе Участствовать в принятии решений Информированность о результатах работы Дух коллективизма Состязательность		Удовлетворенность Передача знаний и опыта
Незначимая область		Область переоценки

Результаты опросов в отношении справедливости заработной платы и ее соответствия выполняемой работе выявляют нарастание степени неудовлетворенности материальным вознаграждением, причем не столько размерами, сколько критериями его определения. Отмечается рост несоответствия между представлениями сотрудников о том, за что должно выплачиваться материальное вознаграждение (за конкретные достижения, качество труда), и фактическими критериями (зависимость от занимаемой должности и других формальных показателей). Обращает на себя внимание низкое число респондентов, которые связывают размер заработной платы с такими важными для вуза показателями, как наличие ученой степени и звания, инициатива и творчество в работе, качество выполняемой работы. Практически половина респондентов считают, что в высшей школе должна быть научно разработанная система контроля и оценки качества работы.

В качестве примера приведем мотивационную программу, разработанную для учебных заведений МЧС России (табл. 4).

Такие мероприятия будут способствовать повышению профессионализма преподавателя, что является основным фактором успешного обучения специалистов МЧС России.

Профессионализм соотносится с различными аспектами зрелости работника, соответственно, выделим следующие виды профессиональной компетентности преподавателей учебных заведений МЧС России:

- специальная или деятельностная профкомпетентность – характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне;
- социальная профкомпетентность – характеризует владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, принятыми в сообществе приемами профессионального общения;
- личностная профкомпетентность – характеризует владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации личности;
- индивидуальная профкомпетентность – характеризует владение приемами самореализации и саморазвития индивидуальности в рамках профессии, способность к творческому проявлению своей индивидуальности и т.п. [7].

Таблица 4. Мотивационная программа для учебных заведений МЧС России

Цели мотивации (Управление мотивацией профессиональной деятельности персонала учебного заведения)	Факторы мотивации	Формы и методы деятельности	Предполагаемые результаты
Понимание и принятие миссии и корпоративных ценностей	Делать стоящую, интересную работу; быть лидером в профессиональном сообществе; иметь хорошие отношения с коллегами	Развитие корпоративной культуры	Согласование взаимных интересов, установка на сотрудничество, «командный дух»; Наличие устойчивой внутренней мотивации сотрудников
Включение в систему управления	Быть информированным о результатах своей работы; участвовать в принятии решений	Согласование с сотрудниками решений, принимаемых на рабочем месте в рабочей группе	Вовлеченность в дела университета, учебного центра ФПС, принятие на себя ответственности за результаты деятельности; Высокие показатели обучения курсантов, слушателей
Повышение трудовой активности	Иметь хорошие рабочие условия и социальную защищенность	Реализация социальных программ	Удовлетворенность условиями жизни в трудовом коллективе Низкий процент эмоционального и профессионального выгорания
Обеспечение удовлетворенности трудом	Иметь хорошую заработную плату	Совершенствование системы материального вознаграждения	Оплата труда в соответствии с индивидуальным вкладом сотрудника в результаты труда коллектива; Сохранение адекватной самооценки сотрудника
Гибкое приспособление рабочего времени к потребностям персонала и учебного заведения	Иметь возможность самостоятельно распоряжаться рабочим временем	Введение индивидуальных графиков рабочего дня и системы учета рабочего времени	Эффективное использование рабочего времени
Обеспечение удовлетворенности состоянием рабочего места	Иметь хорошие условия на рабочем месте	Оборудование рабочих мест с учетом эргономических и психологических элементов условий труда	Качественное выполнение работы
Удовлетворение потребности в самореализации в профессиональной деятельности	Иметь стабильную надежную работу, иметь возможность для профессионального роста и продвижения по служебной лестнице	Кадровые программы по обучению персонала, планированию карьеры, созданию резерва	Внутривузовская мобильность и гибкость в применении профессиональной квалификации
Удовлетворение потребности в уважении и признании	Быть по достоинству оцененным руководством	Введение системы деловой оценки персонала и трудовых достижений; совершенствование системы морального поощрения	Достижение высоких результатов труда, развитие личностного потенциала сотрудников

Литература

1. Громько Ю.В. Проектирование и программирование развития образования. М., 1996.
2. Иванова З.И., Ширяева В.А. Профессиональная деятельность преподавателя в условиях глобального образования: уч.-методич. пособ. Саратов: Изд-во СГАУ, 2003. 48 с.
3. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова СПб., 1991.
4. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Л.: Изд-во ЛГУ, 1967.
5. Исаев И.Ф., Макарова Л.Н. Профессионализм преподавателя: культура, стиль, индивидуальность: уч. пособ. М.; Белгород: Изд-во БелГУ, 2002. 196 с.
6. Богдан Н.И. Могилевкин Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) // Университетское управление 2004. № 3. С. 89–97.
7. Левитес Д.Г. Школа для профессионалов или семь уроков для тех, кто учит. М., 2001.