

Пулинець Н.,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
четвертого курсу спеціальності: 073 Менеджмент,
Науковий керівник: к.е.н., доцент Адвокатова Н.О.,
доцентка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування,
Херсонський державний університет

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Початок війни ставить навчальні заклади перед багатьма проблемами, і підтримка мотивованої та стійкої робочої сили є надзвичайно важливою, щоб пережити ці важкі часи. Оскільки звичні розпорядки порушуються, а хвилювання загострюються, виховання почуття мети та відданості серед педагогів стає більш важливим, ніж будь-коли.

За звичайних обставин підтримка мотивованої робочої сили є важливою для забезпечення якості освіти та сприяння сприятливому навчальному середовищу. Однак у періоди воєнного стану мотивація відіграє ще важливішу роль. Педагоги стикаються з додатковими стресовими факторами, такими як занепокоєння за власну безпеку та благополуччя своїх учнів і сімей[1]. Ці тривоги можуть значно вплинути на їх здатність ефективно виконувати свої обов'язки. Надійна система мотивації може діяти як буфер проти цих стресових факторів, дозволяючи викладачам зберігати свою зосередженість, відданість і стійкість[2, с.410].

Комплексна система мотивації повинна охоплювати як матеріальні, так і нематеріальні аспекти. Хоча фінансові стимули, такі як збереження заробітної плати, надання бонусів за виняткову продуктивність і надання фінансової допомоги тим, хто її потребує, забезпечують певний рівень безпеки та визнання, вони не повинні бути єдиним центром уваги.

Нематеріальні форми мотивації однаково важливі для виховання почуття мети та причетності. Вони можуть включати[1, с. 380]:

Моральне визнання та вдячність: Публічне визнання досягнень педагогів, відзначення віх і вдячність за їх відданість може значно підвищити моральний дух.

Створення сприятливого робочого середовища: виховання почуття спільності, надання можливостей для співпраці та забезпечення відкритих каналів спілкування може сприяти створенню більш позитивної та мотивуючої робочої атмосфери[3, с.478].

Інвестиції в професійний розвиток: Надання можливостей для безперервного навчання та розвитку навичок дозволяє педагогам відчувати себе цінними та уповноваженими, посилюючи їхнє відчуття професійного зростання та задоволення.

Розширення можливостей педагогів: залучення педагогів до процесів прийняття рішень і заохочення їх брати на себе відповідальність за свою роботу може сприяти розвитку почуття свободи волі та відповідальності, що призводить до підвищення мотивації та залучення[3, с.481].

В умовах воєнного стану ефективна система мотивації має відповідати унікальним викликам, з якими стикаються освітяни. Це включає:

Психологічна підтримка: надання доступу до ресурсів психічного здоров'я та створення можливостей для управління стресом може надати вчителям інструменти, необхідні для того, щоб впоратися з емоційним впливом ситуації.

Розвиток стійкості та здатності до адаптації. Оснащення педагогів стратегіями подолання невизначеності та адаптації до мінливих обставин може підвищити їхню здатність продовжувати надавати якісну освіту, незважаючи на перебої.

Гнучкість і розуміння: Визнання індивідуальних обставин викладачів, пропонування гнучкої організації роботи та демонстрація співчуття можуть значно сприяти їхньому благополуччю та мотивації [3].

Продумана система мотивації – це не розкіш, а необхідність для навчальних закладів у період воєнного стану. Визнаючи унікальні виклики, з якими стикаються викладачі, і впроваджуючи комплексну структуру, яка задовольняє як матеріальні, так і нематеріальні потреби, навчальні заклади можуть виховувати вмотивовану та стійку робочу силу, забезпечуючи безперервність освіти та сприяючи почуттю стабільності та надії як для студентів, так і для викладачів. .

Список використаних джерел

1. Мочерний С.В., Ткаченко О.В. Управління персоналом: теорія і практика: Київ: КНЕУ, 2022. 368 с.
2. Кириленко О.П. Мотивація персоналу: Київ: Академперіодика, 2021. 280 с.
3. Максименко С.Д., Прокопенко Л.І. Психологія праці: Київ: Либідь, 2020. 480 с.