



# ДЕНЬ НАУКИ

Сборник статей  
XVI студенческой  
научной конференции

Самара  
2015

5. Лопатин В. Н. Информационное право: учебник / И. Л. Бачило, В. Н. Лопатин, М. А. Федотов; под ред. Б. Н. Топорнина. – 2-е изд. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2005. – 725 с.
6. Малесина М. Н. Право на тайну и неприкосновенность персональных данных // Журнал российского права. – 2010. – № 11 (167). – С. 18–27.
7. О деятельности учреждений Министерства юстиции Российской Федерации по правовой информатизации: приказ Минюста РФ от 11 августа 1998 г. № 94 // Бюллетень Минюста РФ. – 1998. – № 9.
8. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (с изм. на 08.08.2009 г.) // СЗ РФ. – 2008. – № 47. – Ст. 5489; 2009. – № 33. – Ст. 4127.
9. О Концепции правовой информатизации России: указ Президента РФ от 28 июня 1993 г. № 966 (с изм. на 22.03.2005 г.) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 27. – Ст. 2521; 2005. – № 13. – Ст. 1137.
10. О ликвидации центров правовой информатизации: приказ Минюста РФ от 21 июня 2006 г. № 1216 // Бюллетень Минюста РФ. – 2006. – № 8.
11. О мерах по ускорению создания центров правовой информации: указ Президента РФ от 23 апреля 1993 г. № 477 (с изм. на 22.03.2005 г.) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 17. – Ст. 1473; 2005. – № 13. – Ст. 1137.
12. О персональных данных: федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (с изм. на 21.07.2014 г.) // СЗ РФ. – 2006. – № 31, ч. 1. – Ст. 3451; 2014. – № 30, ч. 1. – Ст. 4217.
13. Об исполнительном производстве: федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ (с изм. на 04.2015 г.) // СЗ РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4849; 2015. – № 14. – Ст. 2022.
14. Об утверждении Концепции информатизации Министерства юстиции Российской Федерации: приказ Минюста России от 21 января 2000 г. № 10 // СПС «КонсультантПлюс».
15. Об утверждении Концепции реформирования органов и учреждений юстиции Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 7 октября 1996 г. № 1177 // СЗ РФ. – 1996. – № 42. – Ст. 4806.
16. Об электронной подписи: федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ (с изм. на 28.06.2014 г.) // СЗ РФ. – 2011. – № 15. – Ст. 2036; 2014. – № 26, ч. 1. – Ст. 3390.
17. Основы научной организации управления и труда в органах внутренних дел / под ред. Г. Г. Зуйкова. – М.: Юридическая литература, 1974. – 138 с.
18. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации: утв. Президентом РФ 7 февраля 2008 г. № Пр-212 // Российская газета. – 2008. – 16 фев.

#### МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Завьялова Марина Викторовна,*

*1-й год обучения, педагогическое образование*

Особенности современного состояния системы дошкольного образования заключается в том, что её формирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных организаций. В этих условиях число новых проблем и задач, которых приходится решать руководителю дошкольного образовательного учреждения возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта, что усложняет управленческую деятельность. Анализ теории и практики управления образовательными организациями (С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, В. С. Лазарев, А. М. Моисеев, Н. В. Немов, М. М. Поташник, И. Третьяков и др.) показывает, что в современных условиях руководители дошкольных образовательных учреждений из всех типов организационных ресурсов наибольшее влияние способны оказать на человеческие ресурсы. Это означает, что совершенствование работы образовательных учреждений может быть достигнуто преимущественно за счёт лучшего их использования и предлагает целенаправленную деятельность управленцев в этом направлении, в том числе на мотивации педагогов к работе в новых условиях изменения требований к деятельности в свете модернизации образования. Современные требования к деятельности педагогов ДОУ предполагает освоение ими новых программ дошкольного образования, выстраивание образовательного процесса, направленного не на освоение дошкольными знаниями, умениями и навыками, а развитие у них интегративных качеств, обеспечивающих социальную успешность ребёнка в жизни и формирование его готовности к дальнейшему обучению в школе.

Однако, несмотря на высокую степень разработанности вопросов мотивации труда в отечественных и зарубежных исследованиях по управлению (А. Альберт, О. С. Виханский, Е. П. Ильин, С. Б. Иверин, А. В. Карпов, Е. Г. Молл, А. А. Федченко и др.), руководители дошкольных образовательных учреждений часто используют такие приёмы влияния на поведение педагогов, которые приводят к мотивации профессиональной деятельности. На наш взгляд, одна из причин такого положения – в неответственности представлений управленцев о факторах, влияющих на внедрение педагогами изменений свою профессиональную деятельность.

В связи с этим для руководителей дошкольных образовательных учреждений значимым становится умение переосмысливать свой управленческий опыт и преодолевать стереотипные представления о мотивации педагогов.

Впервые термин «мотивация» применил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины», после чего он стал использоваться для объяснения причин поведения, в том числе и в процессе труда. В современном менеджменте, включая менеджмент образования, по-разному понимают роль мотивации труда. Рассматривая менеджмент как процесс реализации функций, выполняемых руководителем для достижения целей организации М. Г. Рогов, С. В. Смирнов и ряд других исследователей считают мотивацию труда одной из его самостоятельных функций наряду с планированием, организацией и контролем.

Исследуя управленческие функции при личностно-ориентированном подходе к управлению шлоу, П. И. Третьяков выделяет среди них мотивационно-целевую. В. С. Лазарев и М. М. Поташник считают мотивацию частью функции руководства образовательным учреждением. Ещё более узко понимают мотивацию труда С. Д. Резник, по мнению которого она представляет собой метод руководства.

Несмотря на разность взглядов на понятие мотивации персонала, все исследователи определяют как элемент в системе управления персоналом.

Под управлением персоналом (англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) принято понимать область знаний и практической деятельности, направленной на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимально его использование [1].

В системе управления выделяются: информационное обеспечение, кадровое обеспечение, материально-техническое обеспечение и нормативно-методическое обеспечение с определёнными подсистемами, выражающимися в сферах деятельности управленца по работе с персоналом: планирования и набор персонала, его адаптации и стимулирования, развития персонала, трудовые перемещения, сплочение коллектива и высвобождение персонала.

Таким образом, мотивация персонала занимает одно из основополагающих структур в системе управления персоналом и может рассматриваться как *«процесс сопряжения целей учреждения и цели работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих»* [3]. Процесс мотивации определяется как возникновение, направление и способ осуществления конкретных форм деятельности педагога, так и отражает набор производственных ситуаций, которых он стремится избежать.

По мнению Г. Гешеля и Г. Вольфа, которое мы разделяем, объектами мотивационных воздействий руководителей, в том числе и дошкольных образовательных учреждений, могут выступать как их подчинённые, так и представители внешней среды организации (родители воспитанников, работники общеобразовательных учреждений, с которыми сотрудничает детский сад и др.).

Мы придерживаемся определения, данного О. С. Виханским, Ю. Г. Одеговым: *«мотивация – совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают его границы и формы, придают его деятельности направленность, ориентированную на достижение определённых целей»* [6]. Из данного определения становится ясным, что источником мотивации работников выступают как внутренние, так и внешние побудительные воздействия.

Психологи связывают процесс труда с побудительной стороной поведения работника, которая обеспечивает активизацию и направленность деятельности в конкретной ситуации. По мнению А. И. Леонтьева, Р. С. Немова *«мотивационный процесс объясняет такие стороны деятельности, как причины, продолжительность, устойчивость и направленность деятельности»*. Мотивацией объясняет прекращение деятельности в случае достижения результатов, переключение её на другие объекты.

В основе мотивации труда лежит процесс удовлетворения потребностей работника. Как отмечает В. К. Вилюнас, *«термин мотивации служит родовым понятием для обозначения всей совокупности факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение на уровне психологического отвлечения побуждений к жизненно необходимым целям, т.е. направляющих поведение на удовлетворение потребностей»* [7]. Отсюда следует рассматривать потребности как причины социального, в том числе и трудового, поведения работников, которые не только побуждают к действию, но и влияют на систему его ценностей, убеждений и мировоззрения.

Стимулирование деятельности сотрудников должно обеспечиваться созданием условий, форм и методов взаимодействия, способствующих развитию у каждого из них заинтересованного отношения к делу и стремление к выполнению своей миссии. Дошкольное образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников должно самостоятельно определять размеры должностных окладов в соответствии с законодательными актами, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с профессионально-квалификационной группой и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Поэтому, у педагогов дошкольных образовательных учреждений необходимо поддерживать стремление к прохождению аттестации по повышению своей категории и высшую, что будет гарантировать педагогам повышение их оклада.

Для удержания квалифицированных работников ДООУ необходимо к должностным окладам устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- молодым специалистам из числа педагогических работников;
- персональный повышающий коэффициент за особые достижения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения и образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования.

К выплатам стимулирующего характера могут относиться следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях образования;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирование работников учреждения должно осуществляться на основании критериев оценки профессиональной деятельности работников.

В ДООУ должна быть создана комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая включает в себя семь человек: председатель (заведующая), ответственные за основные направления работы учреждения воспитатель, заместитель по административно-хозяйственной части, старшая медсестра), представители от педагогов и учебно-вспомогательного персонала, включая председателя профсоюзного комитета, что будет обеспечивать прозрачность распределения материального вознаграждения. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с критериями могут проходить ежемесячно.

Каждый член коллектива должен иметь возможность присутствовать на заседании по согласованию с председателем. Кроме этого, работники вправе получить полную информацию по обоснованию начисленной суммы. Разработанные критерии могут пересматриваться по мере поступления и их обсуждения.

Для каждой категории работников с их участием должны быть разработаны индивидуальные карты, включающие самооценку результатов труда в баллах и оценку ответственного лица. Однако необходимо отметить, что если человек все время получает материальную награду (например, в виде стимулирующих выплат или премии), то со временем оно теряет свою мотивационную нагрузку, т. е. перестает действовать, если оно не будет постоянно увеличиваться, а это невозможно. Тем более, что у одного и того же человека не может быть всегда одна и та же мотивация. Жизнь постоянно меняется, а под влиянием её меняется личность и связанная с ней мотивация как система побудительных сил. Поэтому в ДООУ необходимо применять не только материальное стимулирование в денежной форме, но и нематериальные стимулы:

- проведение корпоративных мероприятий, не касающихся непосредственно работы (досуги, экскурсии);
- вознаграждения, связанные с изменением статуса работника (повышение по служебной лестнице, включение в проектную деятельность, участие в исследовательской работе, возможность выступления на конференциях и т. д.).

Исследователями проблем мотивации доказано, что самым мощным мотивирующим средством удовлетворения педагога является интерес к работе, принимая во внимание мотив самоутверждения. Чем больше знаний имеет педагог, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение может приносить содержание работы, её процесс, а не только плата за труд.



В интересной работе человек самоактуализирует способности, реализует свой психологический потенциал. Этому способствует разработанная система повышения квалификации педагогов: самообразование, посещение методобъединений, участие в методических мероприятиях ДООУ округа и города включая научно-практические конференции, курсы повышения квалификации. Поэтому повышение квалификации необходимо уделять большое внимание и поощрять работу педагогов в этом направлении, что также отражено в карте самоанализа эффективности труда.

Для высококвалифицированных педагогов, работающих на доверии, важен мотив справедливости а это очень высокая оценка их труда со стороны администрации и коллег.

Таким образом, программа мотивации педагогических кадров дошкольного образовательного учреждения может способствовать не только сохранению квалифицированных кадров, обеспечить их профессиональный рост, но также привлечь в детский сад молодых работников, что будет способствовать омоложению коллектива и обеспечит внедрение инноваций в образовательный процесс, поможет стабилизировать коллектив в вопросах трудовой дисциплины.

#### *Литература*

1. Брагина З. В. Управление персоналом: учебное пособие / З. В. Брагина, В. П. Дудяшова, З. П. Каверина. – М.: КноРус, 2010.
2. Веснин В. Р. Менеджмент. – М.: Велби: Проспект, 2004.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
4. Десслер Г. Управление персоналом: пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004.
5. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003.
6. Одегов Ю. Г. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие / Ю. Г. Одегов, А. А. Федченко, Е. С. Дашкова. – М.: Альфа-Пресс, 2009.
7. Шахова В. А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие / В. А. Шахова, С. А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2006.

### **ГЕНДЕР И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СОВРЕМЕННЫХ МУЖЧИНАХ И ЖЕНЩИНАХ**

*Линькова Анастасия Алексеевна  
1-й год обучения, психолог*

Социально-экономические условия подвержены перманентным изменениям. Они способствуют появлению новых профессий и расширению диапазона социальных ролей мужчин и женщин. Однако ничто так не консервативно, как социальные представления об образах и поведении мужчин и женщин, хотя, рассуждая логически, современные мужчины и женщины должны проявлять гибкость и адаптивность хотя бы в целях выживания, не говоря уже об их успешности в современном мире, и, следовательно, меняться соответственно общественным условиям.

Общественное мнение показывает, что традиционные качества, приписываемые мужчинам и женщинам, и сегодня высоко ценятся. При этом в женском самосознании появились новые черты: что быть с мужчиной на равных, женщина должна быть умной, энергичной, предприимчивой, то есть обладать некоторыми свойствами, которые традиционно составляли монополию мужчин. Неоднозначен образ мужчины. Раньше ему предназначалось быть сильным, агрессивным, властным, а сегодня должен быть уже и умным, и красивым, и эмоциональным. То есть начинают цениться качества, которые считаются признаками женственности.

Проблема социальных представлений о современных мужчинах и женщинах является многогранной, и в этом заключается сложность ее решения. Данной проблемой занимались: Московичи Барчунова Т. В., Хасбулатова О. А., Кон И. С., Кун Т., Мид М., Берн Ш., Губинина С. Г., Браундт Г., Клецкина И. С., Резвушкина Т., Фридан Б.

Гендер (от gender – род) – термин, появившийся в американской научной литературе в начале 80-х годов прошлого века, в настоящее время активно используется в отечественной психологии, социологии, лингвистике. Современная наука различает биологический пол и социально-психологический пол как совокупность социокультурных и поведенческих характеристик и ролей, определяющих личностный и правовой статус мужчины и женщины в определенном обществе. Социаль-