МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ, СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, УЧАСТВУЮЩИХ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУМЦ



Петрозаводск

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНОСТЬ	3
ФАКТОРЫ	4
ОСОБЕННОСТИ	
ЗАДАЧИ	
МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ	
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. «СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ»	
ЛИТЕРАТУРА	

АКТУАЛЬНОСТЬ

Результативность работы сотрудника зависит от двух факторов. Первый — профессиональные знания, умения и навыки, компетенция специалиста. Второй — отношение сотрудника к работе, желание её выполнять, то есть уровень мотивации. Чтобы организация была эффективной, руководителю недостаточно только создать систему мотивации, необходимо её постоянно совершенствовать и поддерживать в работниках тот настрой, который приводит к высоким достижениям.

По оценкам экспертов, профессионализм сотрудников определяет только 15% результата, а остальные 85% зависят от их отношения к своей работе. Ведь, как сказал Г. Марри, тот, кто хочет, делает больше, чем тот, кто может.

Мотивация трудовой деятельности работников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом современных организаций, поскольку именно она оказывает непосредственное влияние на поведение сотрудников, что в конечном итоге воздействует на результаты деятельности каждого подразделения и учреждения в целом.

Повышение мотивации сотрудников – процесс сложный и постоянный. С одной стороны, при создании мотивационной системы приходится учитывать множество факторов: цели и задачи самих сотрудников, стратегию организации, корпоративную культуру, имеющиеся ресурсы, кадровую политику и т.д. С другой стороны, происходящие в организации изменения постоянны: перед ней возникают новые задачи, обновляются способы их решения, мотивационные ресурсы, да и сами люди со своими потребностями и взглядами не остаются неизменными. Поэтому невозможно раз и навсегда создать успешную систему поощрений, а потом долгое время ее эксплуатировать.

ФАКТОРЫ

Итак, что может изменить отношение сотрудника к своей работе, отбить желание её выполнять:

- условия труда и комфорт
- отсутствие гарантии карьерного роста
- неудовлетворенность финансовым вознаграждением за значимые достижения
- неудовлетворенность заработной платой и несправедливость величины (или отсутствия) надбавки за переработки
- отсутствие мероприятий для сплочения коллектива
- отсутствие оплачиваемого времени отдыха и отпусков

ОСОБЕННОСТИ

Мотивация имеет большое разнообразие в трактовках. Она может быть определена с точки зрения социологии управления, с позиции внешних и внутренних факторов, также с позиции различия в экономическом и психологическом смыслах. Несмотря на такое огромное многообразие определений, что такое мотивация можно определить мотивацию, возможно несколько односторонне, как процесс побуждения работника к активной деятельности с целью достижения поставленных целей.

Итак, система мотивации персонала — система вознаграждений, включающая в себя все, что наемный работник может ценить и желать и что работодатель в состоянии либо желает предложить в обмен на вклад работника в выполнение организацией ее миссии.

А основная особенность РУМЦ в том, что, как правило, он является структурным подразделением образовательной организации. Большинство сотрудников лишь участвуют в его деятельности, совмещая работу в подразделении с обязанностями по своей основной должности. И, конечно, разрабатывая систему мотивации, нужно учитывать этот факт.

Потеря интереса педагога к труду, его пассивность приносит достаточно ощутимые результаты, среди которых падение эффективности всей организации.

ЗАДАЧИ

Система мотивации труда рассматривает следующие задачи:

- ориентация работника на решение стратегических задач;
- стимулировать эффективную и производительную работу каждого сотрудника;
- привлекать в компанию квалифицированных специалистов и закреплять уже работающих профессионалов;
- стимулировать профессиональное развитие и рост квалификации сотрудников;
- обеспечивать лояльность сотрудников на всех уровнях и стабильность кадрового состава компании;
- оптимизировать расходы на персонал.

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ

При подборе методов мотивирования персонала, по мнению Филиной Ф.Н., необходимо учитывать ряд правил:

- мотивирование тогда даёт результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы, обладают заслуженным статусом. Прибегать к этому методу стоит деликатно: частичное или полное лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям вплоть до увольнения;
- неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы;
- положительное подкрепление результативнее отрицательного;

- подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Они начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются;
- выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект;
- без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива;
- сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы;
- важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

Важно также отметить, что положительное влияние на труд большинства работников оказывает комфортный климат внутри всего коллектива. Как метод мотивации вполне разумным можно считать мероприятия по сплочению, единению, тренинги, общие праздничные мероприятия.

Сюда же можно отнести ощущение сопричастности сотрудников к общему делу, к эффективности целой организации. Например, атрибутика,

форма, подарки с единой символикой – все эти детали создают условия для профессиональной гордости образовательным учреждением, что, в свою очередь, обеспечивает мотивацию к деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. «СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ»



ЛИТЕРАТУРА

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31, ст. 4398
- Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от
 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // Собрание законодательства РФ. –
 2012. № 53 (ч. 1), ст. 7598.
- 3.О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №599 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19 ст. 2336.
- 4. Абакумова Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. – Новосибирск: НГУЭУ, 2015. – 233 с.
- 5. Голиков В. Д. Управленческая мысль в персоналиях: справочник. Москва: Издательство «ФЛИНТА», 2016. 346 с.
- 6. Гусарова М. С., Копытова А. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии // Вестник ОмГУ (Экономика). 2014. №4. С. 14-22.
- 7. Колетвинова Е. Ю. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие / Е. Ю. Колетвинова. Москва: Проспект, 2016. 144 с.
- 8. Лаврентьева И. В., Цвелюх И.П. Результаты исследования самооценки наличия некоторых знаний и умений педагогов в составе профессиональной компетентности // Концепт. 2017. №9. С.1-19.