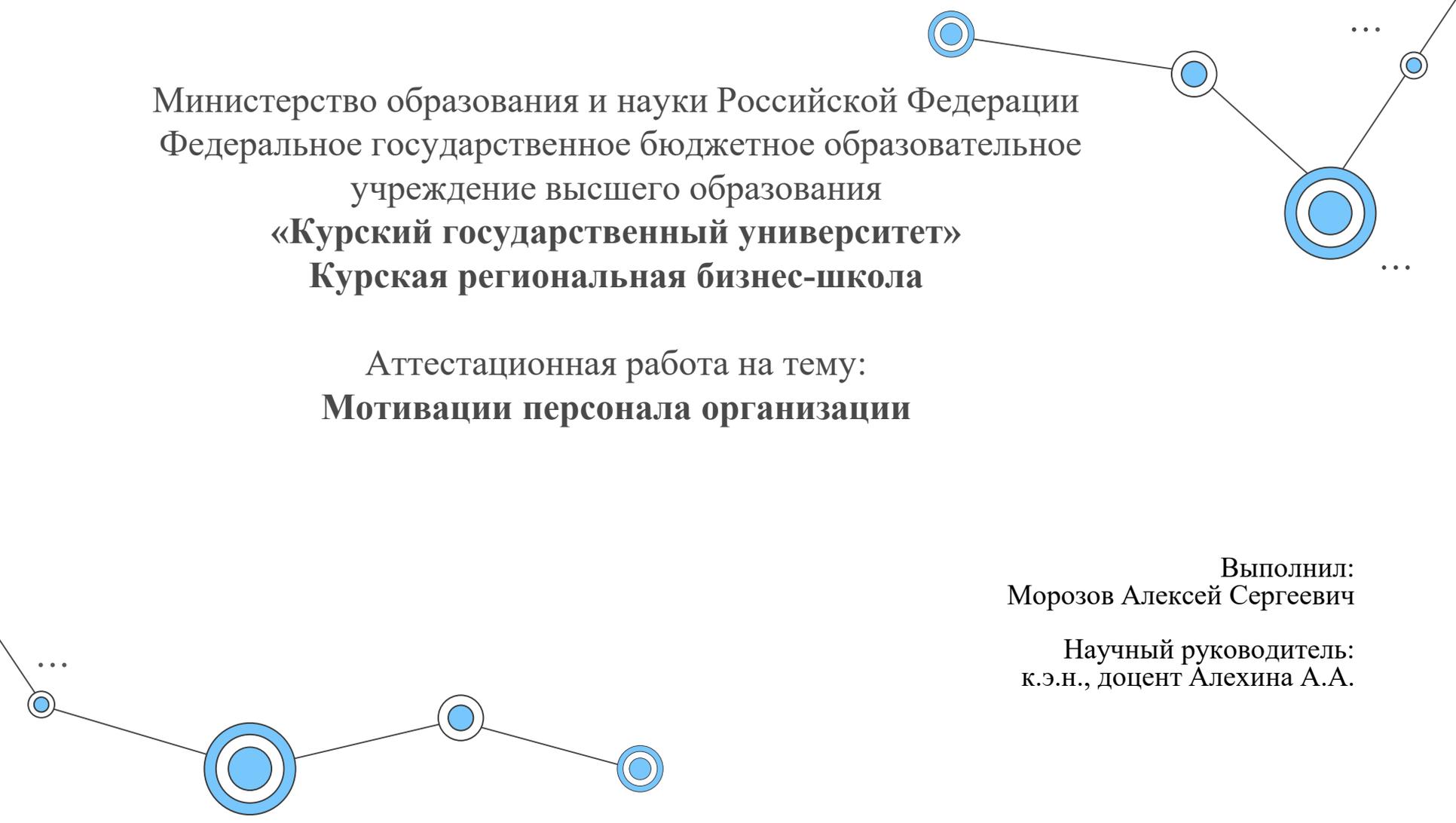


Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
**«Курский государственный университет»**  
**Курская региональная бизнес-школа**

Аттестационная работа на тему:  
**Мотивации персонала организации**

Выполнил:  
Морозов Алексей Сергеевич

Научный руководитель:  
к.э.н., доцент Алехина А.А.



# Цель, предмет, объект:

01  
...

Цель работы - оценить и разработать пути совершенствования системы мотивации персонала.

02  
...

Объектом исследования является система мотивации педагогических работников ОБПОУ "Свободинский аграрно-технический техникум им. К.К. Рокоссовского"

03  
...

Предметом исследования является деятельность по обеспечению мотивацией педагогических работников в образовательной организации.

# Таблица 1

## Информация об учреждении

Наименование учреждения	Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Свободинский аграрно–технический техникум им. К.К. Рокоссовского»
Юридический адрес	306050, Курская область, Золотухинский район, местечко Свобода, ул. Советская 42
Общая численность сотрудников	112
Численность педагогических работников	43
Учредитель:	Министерство образования Курской области
Общая численность студентов	684

## Задачи:

1. Изучить теоретические основы и современные концепции мотивации труда и их роль в повышении эффективности деятельности педагогического персонала ОО.
2. Проанализировать систему материальной и нематериальной мотивации педагогических работников ОО.
3. Разработать и апробировать предложения по совершенствованию системы мотивации педагогических работников ОО.



**Теоретическая значимость** исследования заключается в том, что: определена роль и возможные эффективные методы морального и материального стимулирования педагогических работников образовательной организации.

**Практическая значимость** исследования заключается в том, что:

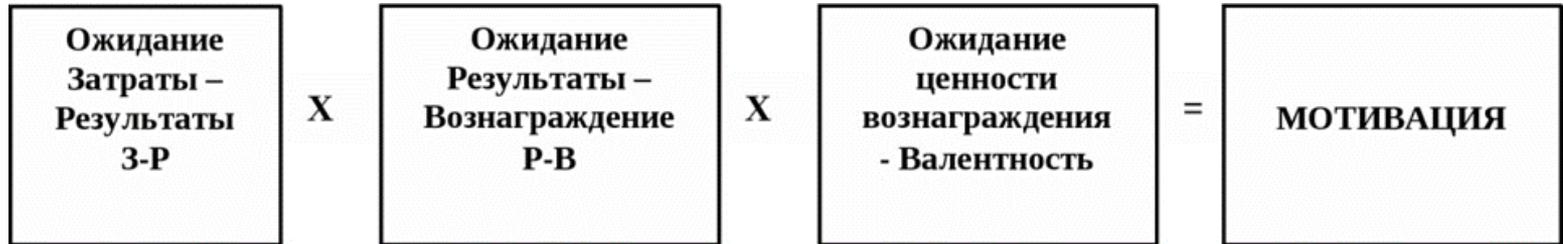
- проведён анализ эффективности существующей системы мотивации в ОО и определена необходимость в разработке и внедрении новых и результативных методов в систему морального и материального стимулирования педагогов;
- описано содержание структуры совершенствования системы мотивации персонала в образовательной организации.



# «Пирамида» А. Маслоу



# Модель мотивации по В. Вруму



# Методы морального стимулирования

Группа методов морального стимулирования	Методы морального стимулирования
Регулирование взаимоотношений в коллективе	<ul style="list-style-type: none"><li>— комплектовать начальные подразделения с учётом факторов психологической совместимости сотрудников;</li><li>— научная обоснованность подбора руководящих кадров, а так же периодическая аттестация и обучение;</li><li>— использовать демократический стиль управления;</li><li>— применять социально-психологические методы, которые способствуют формированию навыков эффективного взаимодействия, взаимопонимания у членов коллектива.</li></ul>
Официальное признание заслуг	<ul style="list-style-type: none"><li>— установить доски почёта;</li><li>— упоминать о достижениях на публичных мероприятиях, совещаниях;</li><li>— награждать заслуженных сотрудников дипломами, грамотами, корпоративными наградами, путевками, ценными подарками денежными суммами (статусными премиями);</li><li>— представить заслуженных сотрудников к общественным профессиональным и государственным наградам.</li></ul>
Организация корпоративных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"><li>— проводить мероприятия тимбилдинга (командообразования);</li><li>— проводить профессиональные конкурсы;</li><li>— проводить корпоративные праздники;</li><li>— проводить трудовые соревнования;</li><li>— проводить значимые для сотрудников событийные мероприятия.</li></ul>
Систематическое информирование персонала	<ul style="list-style-type: none"><li>— приобрести фирменный стиль (фирменная одежда, деловые принадлежности с фирменной символикой и т.д.);</li><li>— проводить собрания трудового коллектива;</li><li>— проводить расширенные совещания;</li><li>— проводить целенаправленную идеологическую работу;</li><li>— показывать презентации успешных проектов;</li><li>— наладить работу локальных корпоративных СМИ (локальная информационная сеть, сайт, журнал, газета).</li></ul>

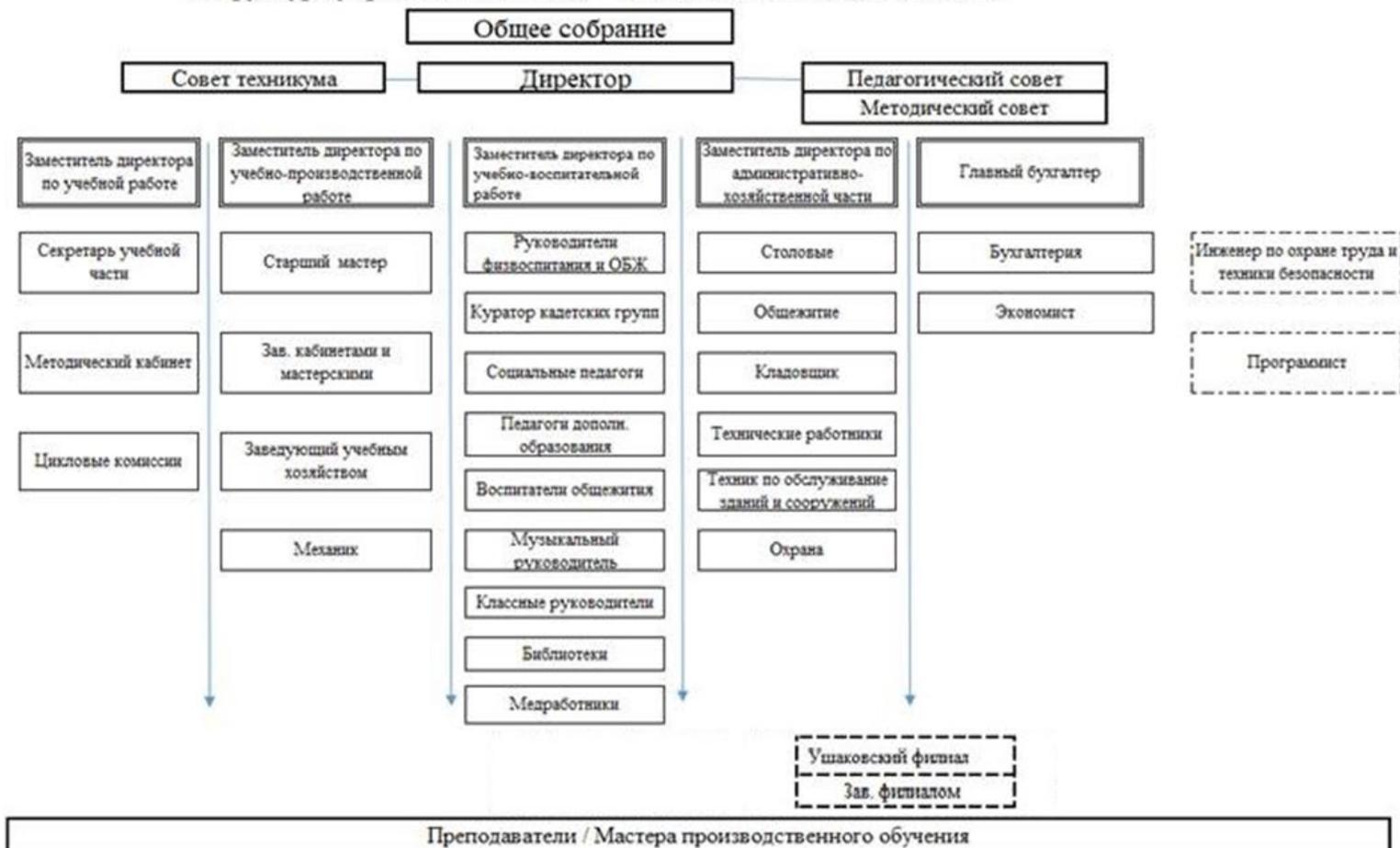
# Методы организационного стимулирования персонала

Группа методов организационного стимулирования	Методы организационного стимулирования
Организация трудовых соревнований	<ul style="list-style-type: none"><li>— проводить профессиональные конкурсы;</li><li>— проводить соревнования коллективов: рабочих групп, филиалов, отделов, подразделений, за экономию ресурсов или времени, достижение больших результатов;</li><li>— проводить конкурсы профессионального мастерства сотрудников;</li><li>— проводить соревновательные мастер-классы ведущих специалистов.</li></ul>
Вовлечение персонала в процесс управления	<ul style="list-style-type: none"><li>— формировать самоуправляющиеся автономные коллективы и поощрять добровольные объединения сотрудников в группы по решению тех или иных проблем организации;</li><li>— предоставлять возможность группового обсуждения решений;</li><li>— организация обратной связи;</li><li>— делегировать полномочия;</li><li>— позволить доленое участие сотрудников во владении организацией;</li><li>— использовать схемы вознаграждения идей (схема результативна, если работники знают, как можно внести предложения, верят в то, что они будут замечены, рассмотрены, что их предложений ждут и вознаградят);</li><li>— предоставить свободу распоряжаться ресурсами (финансами, оборудованием и другими материалами) и т.д.</li></ul>
Управление карьерой	<ul style="list-style-type: none"><li>— планировать, мотивировать и контролировать индивидуальное профессиональное развитие и должностной рост каждого сотрудника;</li><li>— организовать приобретение требуемого уровня профессиональной подготовки;</li><li>— искать и поддерживать талантливых специалистов;</li><li>— поощрять инициативу и творчество;</li><li>— оценивать и анализировать результаты и способы деятельности, профессиональных и личных качеств работника.</li></ul>
Повышение качества трудовой жизни	<ul style="list-style-type: none"><li>— улучшить организацию трудовой деятельности;</li><li>— увеличить объём работы;</li><li>— расширить содержательность труда;</li><li>— интеллектуализировать трудовые функции;</li><li>— организовать профессиональное обучение и развитие сотрудников;</li><li>— улучшить оснащение рабочих мест и условия труда.</li></ul>

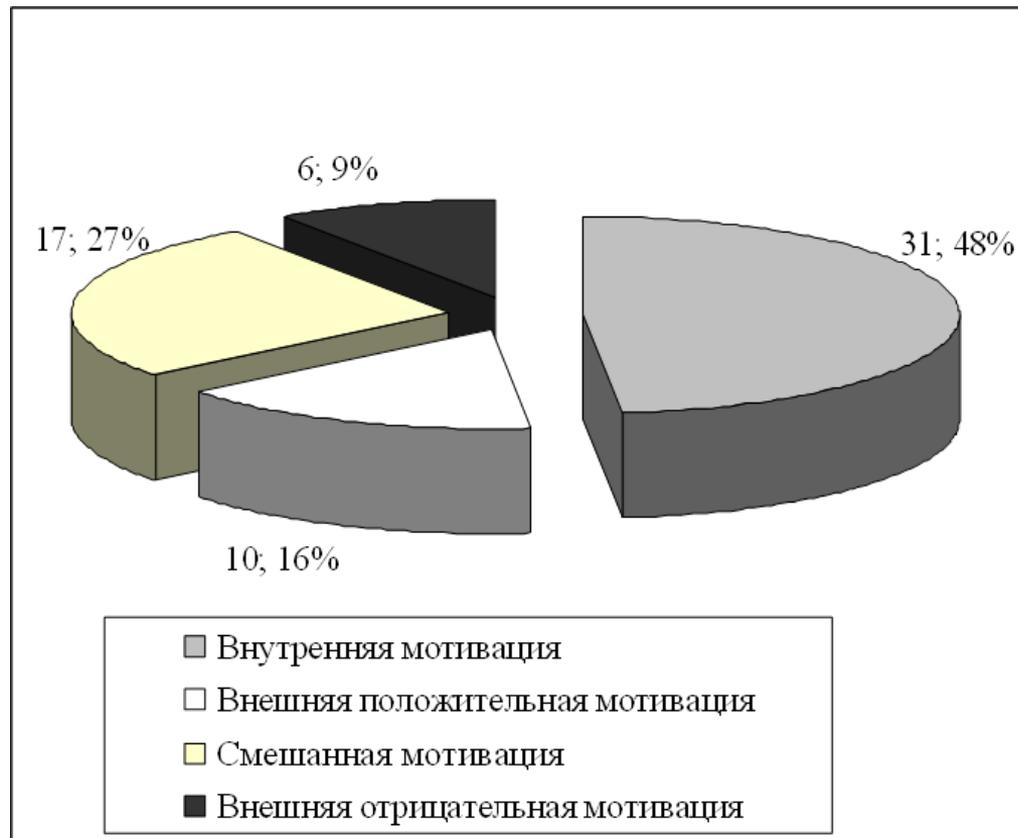
# Методы стимулирования свободным временем

Группа методов стимулирования свободным временем	Методы стимулирования свободным временем
Установление гибкого режима рабочего времени	<ul style="list-style-type: none"><li>— вахтово-экспедиционная форма работы;</li><li>— при обязательном соблюдении общих норм рабочего времени, разрешить саморегулирование общей продолжительности рабочего года, рабочей недели, рабочего дня;</li><li>— применить методы разделения работы.</li></ul>
Применение гибких форм занятости	<ul style="list-style-type: none"><li>— самозанятость;</li><li>— сезонная и временная занятость;</li><li>— агентская работа;</li><li>— надомная работа;</li><li>— работа администратора на домашнем телефоне и т.д.</li></ul>
Предоставление дополнительного времени для отдыха	<ul style="list-style-type: none"><li>— предоставить доп. отпуск без сохранения заработной платы;</li><li>— предоставить творческий отпуск;</li><li>— предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск;</li><li>— предоставить присоединение дополнительных дней к отпуску;</li><li>— предоставить внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск.</li></ul>

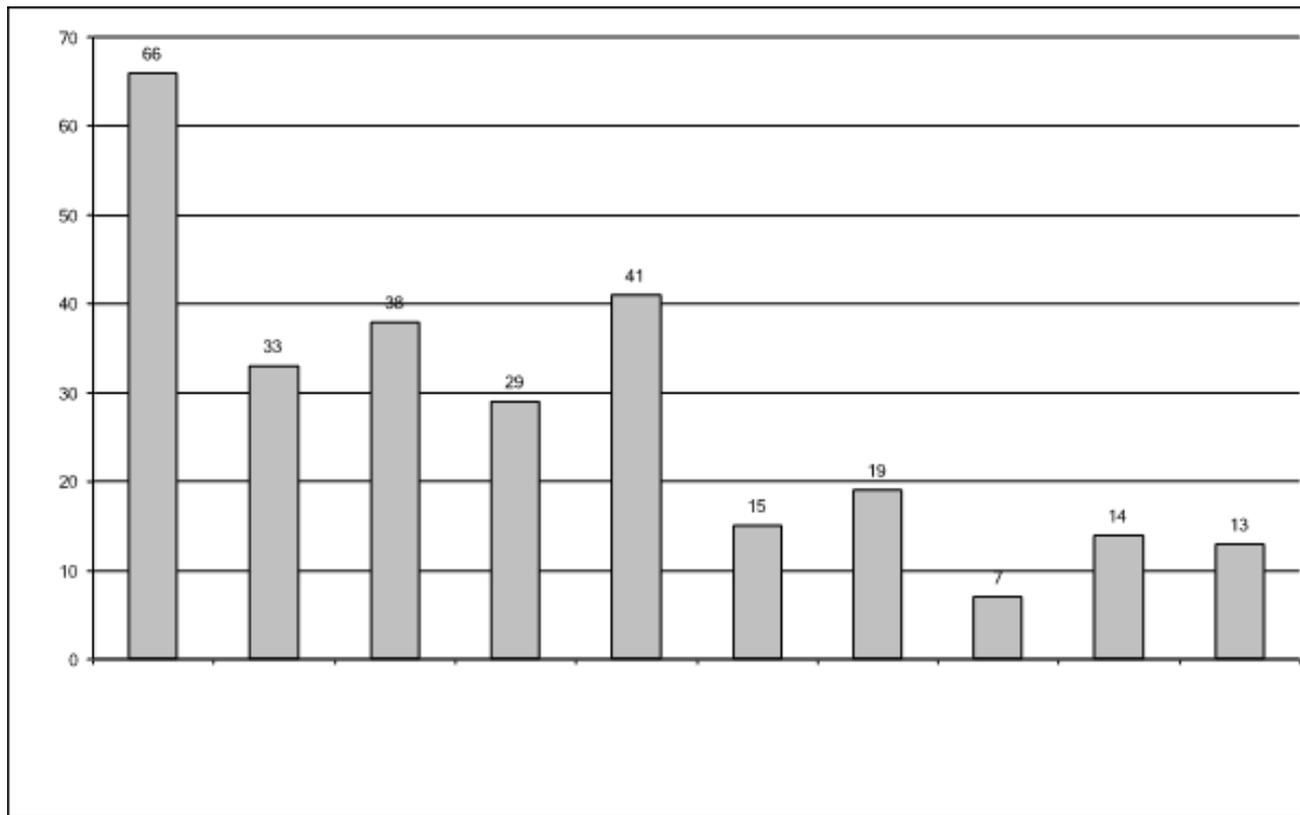
# Структура управления ОБПОУ "САТТ им. К.К. Рокоссовского"



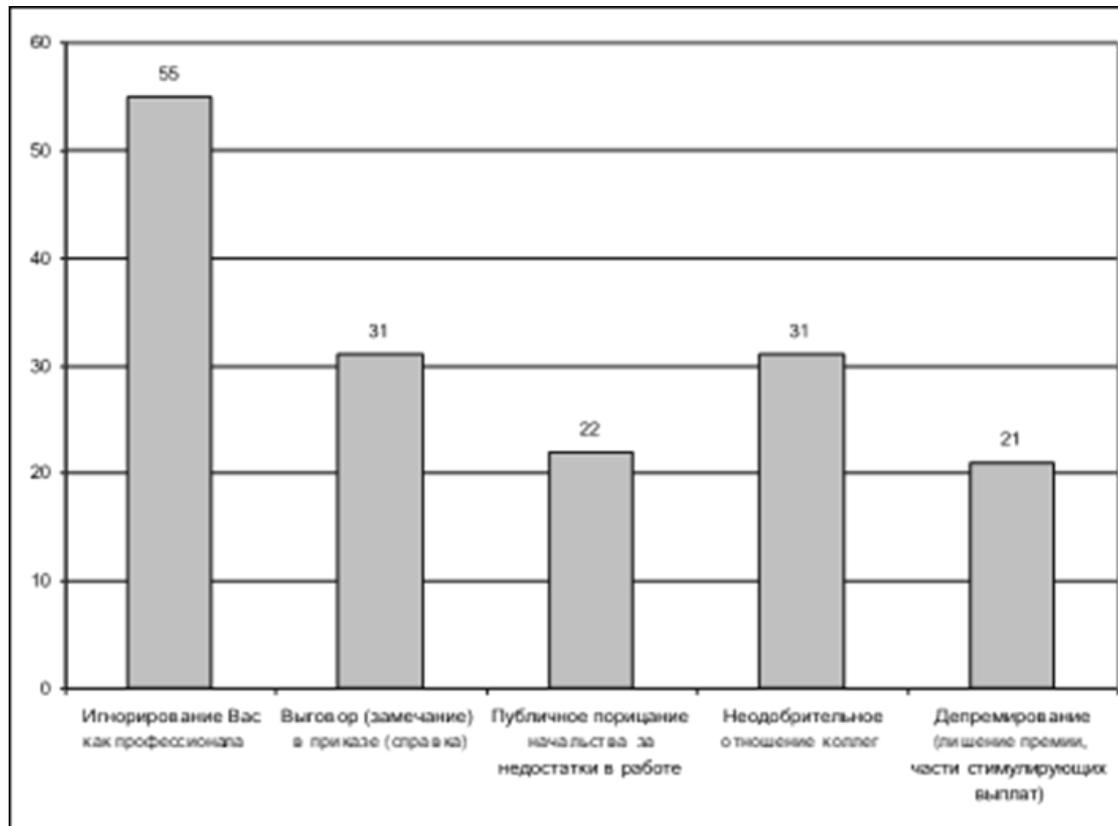
## Структура мотивационного комплекса педагогов (анкетирование по методике К. Замфир)



# Ранжирование положительных стимулов



# Ранжирование отрицательных стимулов



# Значение мотивов преподавателей

№	Мотивы	Среднее значение
1.	Признание от учеников	9,5
2.	Разумные требования начальства	9,2
3.	Достойные условия на работе	9,1
4.	Социальные гарантии	9,0
5.	Зависимость размера заработной платы с результатами работы	8,9
6.	Стабильность заработной платы	8,1
7.	Зависимость результатов работы с признанием в техникуме, городе, стране	8
8.	Условия для самосовершенствования и развития	8
9.	Признание со стороны руководства	7,7
10.	Признание со стороны родителей учеников	7,6
11.	Хорошие отношения с коллегами	7
12.	Условия для самореализации	6
13.	Возможность проявления инициативы	6
14.	Авторитет руководства	6
15.	Творческое начало в своей деятельности	5,6
16.	Возможность карьерного роста	5,3
17.	Ответственность за свою работу	4,2
18.	Сложность работы	4,7



В 2023 году была введена новая система стимулирования сотрудников техникума, которая направлена не только на увеличение заработной платы, но и на повышение имиджа учебного заведения.

В новом положении о стимулирующих выплатах были более четко сформулированы критерии и их количество выросло по сравнению с предыдущим положением. Как следствие, выросла заинтересованность и эффективность сотрудников техникума, что позволило учебному заведению за год подняться в рейтинге, проводимом Курским институтом развития образования, с последнего 14 места на 8 место.



Спасибо за  
внимание!