

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента в образовании

**Совершенствование системы мотивации персонала
(на примере Профессионально-педагогического колледжа СГТУ имени
Гагарина Ю.А.)**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса, 331 группы

направления 38.04.02 «Менеджмент»

Института дополнительного профессионального образования

Матлашовой Татьяны Владимировны

Научный руководитель

доцент кафедры менеджмента в образовании

к.и.н., доцент _____ «___» _____ 20__ г. / О.И. Алимаева /

Зав.кафедрой

д-р соц.н., доцент _____ «___» _____ 20__ г. / Н.В. Медведева /

Саратов 2020 год

Введение. Понимание мотивации трудовой деятельности работника - это путь к эффективному управлению производством. Разработать действенную систему форм и способов управления трудовыми процессами можно, зная лишь то, что движет человеком, что подталкивает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий. Все это можно в полной мере отнести и к организациям, связанным с образованием.

В настоящее время проблема, связанная с мотивацией труда персонала, является актуальной, в связи с тем, что она оказывает влияние на качество предоставляемых образовательных услуг и конкурентоспособность организации. В современных условиях российского образования эффективность мотивации персонала приобретает особую роль, так как является неотъемлемой частью в общей системе управления учреждением образования. Поэтому актуальность темы исследования обоснована тем, что стимулирование играет колоссальную роль деятельности в организации, так оно устремлено на мотивацию сотрудника к действенному и качественному труду, который не только возмещает издержки наемника на оплату труда, организацию процесса производства, но и позволяет получить предназначенную прибыль.

Исследование системы мотивации персонала образовательных учреждений, мы провели на базе Профессионально - педагогического колледжа ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет» имени Гагарина Ю.А. (ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А.). В ходе данной работы мы выявили, что формирование стимулов, способствующих мотивации педагога к достижению высокой результативности труда, является главной целью Колледжа. К таким стимулам мы отнесли материальные и нематериальные блага, признание личностных и трудовых достижений, стремление к повышению ответственности за собственные и коллективные результаты трудовой деятельности.

Материалом исследования по теме управления мотивацией персонала образовательных организаций послужили исследования, в основном, отечественных авторов. Так, Е.А. Сергеева рассматривает понятие мотивации труда персонала образовательного учреждения на основе анализа теоретических аспектов мотивации. Научные работы С.В. Валентиновой и Е.Ю. Зиминой посвящены вопросам мотивации и управления мотивацией как одной из функций управления персоналом. Статьи И.П. Вороковой раскрывают вопрос совершенствования управления мотивацией персонала в образовательном учреждении.

Также в выпускной квалификационной работе рассматривались научные исследования, посвященные направлениям и методам стимулирования мотивации персонала таких авторов как А.В. Вознюк, Е.А. Жарикова, С.М. Самохвалова.

Совершенствованию системы стимулирования персонала уделено внимание в работах Д. И. Ветоха, Е. В. Щеглова. В частности, авторы рассматривают общие подходы к разработке системы управления персоналом, специфику управления персоналом, управление мотивацией на предприятии. В. Мишуров изучает совокупность теоретических и практических аспектов управления мотивацией персонала.

Объектом исследования выступает Профессионально - педагогический колледж Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А. (ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А.).

Предметом исследования является система стимулирования и мотивации персонала ППК СГТУ имени Гагарина Ю. А.

Цель данного исследования состоит в разработке проектно-практических рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования и мотивации персонала Профессионально - педагогического колледжа ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет» имени Гагарина Ю.А.

На основе поставленной цели решаются следующие исследовательские задачи:

- рассмотреть теоретические основы стимулирования и мотивации персонала;
- провести характеристику образовательной организации;
- исследовать стимулирование и мотивацию персонала Профессионально - педагогического колледжа ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет» имени Гагарина Ю.А.;
- разработать мероприятия по совершенствованию материального и нематериального стимулирования труда работников Профессионально - педагогического колледжа ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет» имени Гагарина Ю.А.

Для реализации, поставленных целей и задач привлекался ряд источников: во-первых, это служебные документы Профессионально - педагогического колледжа ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет» имени Гагарина Ю.А. и Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., такие как Устав университета, который также относится и к Колледжу, положение о ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А., правила внутреннего трудового распорядка Профессионально-педагогического колледжа ФГБОУ ВО СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Таким образом, научная новизна представленной квалификационной работы заключается в системном изучении практических аспектов управления мотивацией персонала образовательной организации на примере регионального учреждения, так и теоретическом обобщении результативности ее действий в плане стимулирования мотивацией педагогического персонала.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и литературы и приложений.

Основное содержание работы. Первый раздел посвящен теоретическим аспектам формирования стимулирования и мотивации персонала. Рассматривается понятие мотивации персонала, ее цели и задачи, основные теоретические подходы к исследованию стимулирования и мотивации сотрудников, а также модели и теории мотивации персонала.

Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций. Стремление сотрудников на достижение целей организации, соединение интересов каждого работника и организации в целом – основная задача мотивации персонала как функции менеджмента.

Мотивирование составляет основу управления человеком. Существует ряд методов, влияющих на увеличение мотивации труда. К ним можно отнести: планирование карьеры, систему социально-психологических факторов, вовлечение персонала в процесс принятия деловых решений.

Создание системы стимулирования и мотивации труда в организации является трудной комплексной задачей, предполагающей решение ряда экономических, социальных, психологических, организационных задач. При этом применяемая система стимулирования должна иметь как прямой коммуникационный поток, который позволяет передавать воздействие на трудовой коллектив, так и каналы обратной связи, которые позволяют отслеживать эффективность разных методов стимулирования и конкретных мер.

Для создания эффективной системы стимулирования необходимо понять движущие мотивы членов коллектива. А также то, что мотивация труда - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к трудовой деятельности, которые задают границы, формы, степень интенсивности работы, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей. Проблема недооценки мотивации труда в системе менеджмента организации является серьезной

проблемой большинства компаний. Для их успешной деятельности необходимо создание такой системы мотивации, при которой усилия, которые предпринимаются всеми работниками, будут направлены на достижение единой цели. Для эффективной работы организации требуются профессиональные, инициативные и ответственные сотрудники, которые стремятся к трудовой и личностной самореализации. Подобные качества в современных условиях трудно обеспечить с помощью имеющихся традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, заработной платы и наказаний. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и добиваются своих личных целей, и целей всей организации, могут надеяться на получение высоких результатов. Формирование таких сотрудников - задача мотивационного менеджмента

Также в первом разделе мы рассмотрели, что в основе мотивационного управления современных организаций лежат различные модели(теории)мотивации. За весь период исследования вопросов мотивации в менеджменте учеными и практиками было разработано огромное количество разных подходов к определению основных факторов, которые мотивируют человека к высокоэффективному труду.

Таким образом, делая упор на рассмотренные в работе теоретические подходы и исследования стимулирования и мотивации работников, мы пришли к выводу о том, что главную роль в процессе управления персоналом играет умение мотивировать и стимулировать работников, что является большим искусством. Наиболее успешный менеджмент обеспечивается в условиях эффективной мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мотивация является одной из составных частей эффективного процесса управления персоналом и является одним из сложных направлений управленческой работы.

Во втором разделе подробно описывается предмет исследования - Профессионально-педагогический колледж федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования ФГБОУ

ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А., который является обособленным структурным подразделением ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» .

В ходе работы мы определили основные цели работы учебного заведения:

1) удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения общего и профессионального образования, профессионального обучения;

2) удовлетворение потребностей общества в квалифицированных рабочих, служащих и специалистах среднего звена;

3) формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности;

4) сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей общества.

Ориентируясь на предмет деятельности колледжа, мы определили основные цели его работы, подробно рассмотрели организационную структуру учебного заведения, что позволило сделать анализ и выявить оценку внешних и внутренних перспектив развития колледжа, определить сильные и слабые стороны в деятельности данного учреждения, инновационные возможности развития и возможные угрозы и риски.

Также, анализируя существующую систему мотивации персонала и ее недостатков на основе данных о нормативной и фактической численности работников колледжа, мы пришли к выводу, что штат организации укомплектован не полностью, следовательно, кадровая политика в области обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами реализуется недостаточно эффективно.

Третий раздел посвящен разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и стимулирования персонала ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А., где были рассмотрены цели и задачи

совершенствования системы мотивации колледжа, а также предложен ряд конкретных рекомендаций.

Система стимулирования персонала ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А. должна строиться с учетом его особенностей, включающих в себя интересы, потребности, установки и ценностные ориентации сотрудников. Мотивационный механизм должен учитывать существующую структуру управления персоналом организации, факторы, воздействующие на организацию внутри и извне.

С целью повышения эффективности системы стимулирования персонала была предложена программа по ее усовершенствованию, имеющая три основных блока согласно выделенным проблемам: материальная, социальная и моральная мотивация. Эта программа включает в себя такие этапы как: применение новых форм оплаты труда; социальный пакет; профессиональная подготовка и переподготовка персонала; условия труда; оценка и поощрение результатов; привлечение персонала к формированию целей и разработке решений; определение контролирующего лица.

Для реализации первых двух этапов устанавливается срок до 2 месяцев. Для последующих этапов сроки устанавливаются до 3 месяцев и в совокупности на проведение программы необходимо 5 месяцев, поскольку мотивация является одним из важнейших составляющих результативности и доходности предприятия.

Таким образом, проект совершенствования системы стимулирования рабочего персонала ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А. рассчитан на 10 месяцев. Выработанная нами модель стимулирования рабочего персонала отвечает требованиям ППК СГТУ имени Гагарина Ю.А. и состоит из трех связанных составляющих, каждый из которых дополняет и усиливает друг друга.

Предложенная нами система мотивации и стимулирования персонала на основе системного подхода выглядит следующим образом:

- будет носить плановый характер;
- будет соответствовать реализации общей стратегии предприятия;
- имеет практическую направленность;
- обуславливает рост лояльности персонала;
- повышает темпы роста производительности труда работников;
- развивает инновационный потенциал и стимулирует рост инициатив;
- повышает эффективность управления персоналом в целом;
- оптимизирует затраты и повышает контроль эффективности управления персоналом.

Заключение. В заключении отметим, что эффективная система мотивации позволяет повысить качество предоставляемых образовательных услуг. Поэтому важно сформировывать у персонала внутреннюю мотивацию, с помощью вовлеченности в работу, возможности самореализации, создавать у сотрудников чувство удовлетворенности и радости от работы.