Чумак Наталья Ивановна

ЭССЕ

**Тема: Мотивация и вознаграждение.**

1. Введение.

 Внешняя среда организаций изменяется. У персонала государственных организаций, так же как и у населения, отношения и ожидания изменяются. Динамический характер среды требует от руководителей государственных организаций использования инновационных подходов, которые позволят работникам увеличивать производительность. Люди являются самым важным ресурсом организации. Они обеспечивают увязку в единое целое финансовых, производственных и других ресурсов так, чтобы организация функционировала. Дальновидные руководители, если они стремятся повысить производительность, не опираются исключительно на финансовое вознаграждение персонала. Они рассматривают, потребности своих работников целостно и дают возможность людям руководствоваться также другими мотивами.

 В последнее время одной из основных задач образовательных организаций является сохранение квалифицированных кадров и привлечение молодых специалистов. Появляется множество конкурентов, которые предлагают более выгодные условия сотрудничества. Текучесть кадров по праву можно считать результатом нерешенных проблем стимулирования работников организации.

 В муниципальном образовательном учреждении учителя разной возрастной категории. Все педагоги имеют свои должностные обязанности. Поскольку организация бюджетная, система оплаты - тарифная ставка + небольшие стимулирующие доплаты. Поэтому, каждый прекрасно понимает, что работают в образовательном учреждении энтузиасты своего дела, квалифицированные профессионалы, ориентированные не на материальные стимулы.

 Работая в муниципальном образовательном учреждении, руководитель постоянно сталкивается с важнейшим аспектом эффективного управления персоналом – мотивацией.

 Известно, что мотивированный персонал – это залог процветания организации. Поэтому мотивация персонала является универсальной темой, актуальность которой не уменьшается, несмотря на постоянное внимание теоретиков и практиков менеджмента. Но по-прежнему одним из самых противоречивых остается вопрос о влиянии материальных и нематериальных стимулов на качество работы сотрудников. Очевидно, что эффективная система стимулирования предполагает баланс этих двух видов стимулов.

2. Основная часть.

 Мотивация - это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности.

 Мотивация, как один из методов функции управления персоналом, является составной частью процесса управления.

 Мотивацию, анализируемую как процесс, можно представить в виде ряда последовательных этапов.

 Первый - возникновение потребностей. Человек ощущает, что ему чего-то не хватает. Он решает предпринять какие-то действия.

 Второй этап - поиск путей обеспечение потребности, которую можно удовлетворить, подавить или просто не замечать.

 Третий этап - определение целей (направлений) действия. Определяется, что именно и какими средствами нужно сделать, обеспечить потребность.

 Четвертый этап - реализация действия. Человек затрачивает усилия, чтобы осуществить действия, которые открывают ему возможность приобретения того необходимого, что нужно для устранения потребности.

 Пятый этап - получение вознаграждения за реализацию действия.

 Шестой этап - ликвидация потребности. Человек или прекращает деятельность до возникновения новой потребности, или продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.

 Вознаграждение - в рамках теории мотивации - это все, что человеку может казаться ценным.

 Но понятия ценности у людей специфичны, а, следовательно, и различна оценка вознаграждения и его относительной ценности. Пример: весьма состоятельный человек, возможно, сочтет несколько часов искренне дружеских отношений более ценными для себя, чем крупная сумма денег.

 Перед руководителем образовательного учреждения, поставлены важные и, кажется не выполнимые задачи:

- каким образом привлекать молодых педагогов для работы в образовательном учреждении;

- чем мотивировать работающих в образовательном учреждении, чтобы не допустить их уход, как стимулировать эффективную работу образовательного учреждения;

- как сохранить нормальную, рабочую морально – психологическую атмосферу в образовательном учреждении.

 Большое распространение имеет точка зрения, что основным стимулирующим фактором привлечения высококвалифицированного и молодого специалиста является предложение ему большой заработной платы. Такой односторонний подход является правильным, основополагающим, но примитивным, существует множество тенденций, из которых складывается понятие мотивации, которые свойственны каждому сотруднику.

 Ознакомившись с базовыми теориями мотивации (теория потребностей А. Маслоу, теория человеческих отношений Ликерта, теория ожидания В. Вруума, теория Х и Y Дугласа Мак Грегора, теория двух факторов Ф. Герцберга) я усвоила для себя их основные положения, поняла, что необходима разработка своей программы мотивации персонала. Эта программа должна основываться на конкретной ситуации, конкретном педагоге, специфике работы нашего образовательного учреждения в целом. Не большая зарплата, компенсируется: социальной защищенностью, оснащенными АРМами кабинетами, в образовательном учреждении царит здоровая психологическая рабочая обстановка, учителя обеспечены творческой работой и как следствие, продвижением по карьерной лестнице, а главное, - каждый учитель помогает детям найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми.

 Своей обязанностью руководитель считает непосредственное общение с каждым педагогом, выяснение его насущных, перспективных профессиональных пожеланий и стремлений. Естественно, что желания учителей, со временем, качественно меняются и трансформируются. Не секрет, что в молодом возрасте приоритетными являются денежное вознаграждение и карьерный рост, у педагогов старше, на первый план выступают стабильность и социальная защищенность. Соблюдение баланса интересов наш директор считает необходимым условием эффективной работы образовательного учреждения. Путем сложных и длительных переговоров с педагогами администрация школы смогла добиться решения вопросов, повышающих эффективность работы педагогов и образовательного учреждения:

- участие в конкурсах педагогов («Учитель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный»).

- поддержка лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- получение дополнительного образования;

- программы страхования;

- оплата Управлением образования курсов повышения квалификации педагогов и курсов переподготовки;

- аттестация педагогических и управленческих кадров – периодическое подтверждение квалификации педагогов.

 И, конечно, в меньшей степени, но материальные вознаграждения никто не отменял:

- повышение зарплаты;

- премиальные.

 Не смотря на все старания руководителя, этих мотиваций для привлечения молодых специалистов и удержания от увольнения уже работающих – не достаточно. Не хватает денежных средств, для материальных поощрений хорошо работающих педагогов, нет возможности запретить подрабатывать сотрудникам « на стороне» в «чужих» организациях.

3. Попытка решения ситуации.

 На первом этапе, руководитель планирует уделить внимание повышению уровня «корпоративной культуры», повышение престижа нашего образовательного учреждения. Это работа, функционирование с другими образовательными учреждениями в режиме «Онлайн». Это непосредственная прямая и обратная связь в процессе обучения молодых и не молодых педагогов, проведение педсоветов и ежедневных аппаратных совещаний с разбором сложных случаев. Все работники нуждаются в позитивной оценке своего труда и рассчитывают на это. Вручение поздравительных писем или просто одобрение работников может способствовать лучшей производительности. Производительность тех работников, которые стремятся к успеху, может быть повышена путем расширения круга выполняемых задач или их обогащения.

 Второй этап станет решающим для большинства наших педагогов перенять опыт "Системы дистанционного обучения". Создать курсы повышения квалификации и сертификационные курсы использую эту систему.

 Причем, сделать все можно на высоком уровне.

4. Заключение.

 Таким образом, мотивация высококвалифицированных и молодых педагогов, как способ повышения эффективности работы образовательной организации является первостепенной задачей.

 Этапы работы позволят решить «Мотивационные факторы» высококвалифицированных и молодых педагогов, а именно:

- обогатить содержание их работы;

- обеспечить высокую степень ответственности;

- обеспечить возможность творческого и делового роста.

 Добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, невозможно. Осуществление программ мотивации сложно и хлопотно, требует материальных и эмоциональных вложений, но эффект полученный в результате затраченных усилий велик, ни один учитель не собирается уйти в другую организацию, даже на более высокооплачиваемую должность.

 Сотрудники являются главным ресурсом, их эффективная работа определяет результат деятельности образовательной организации. Для достижения эффективной работы образовательной организации необходимо выявить мотивы, которые движут каждым педагогом в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнять поставленные перед ним задачи.

 Отсутствие желающих перейти, на другую, даже высокооплачиваемую работу, говорит о правильно выбранной, руководителями, политики мотивации современного высококвалифицированного работника и управлением талантами.