

Филиппова Светлана Октавьевна

**Мотивация и вознаграждение в
профессиональной деятельности
педагога дошкольного учреждения**

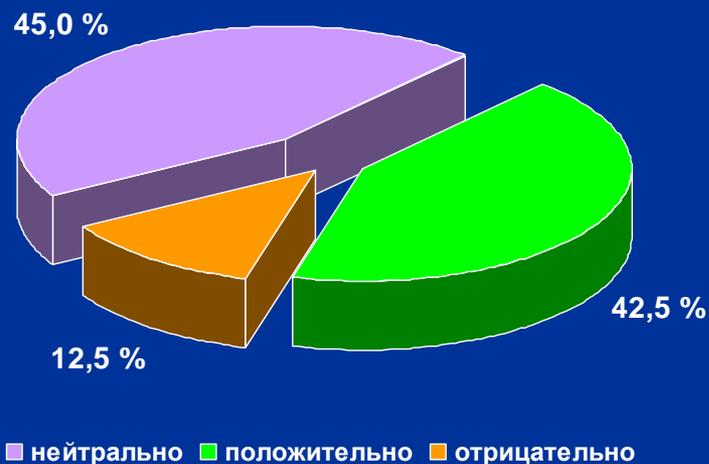
24 февраля 2016 года

Анализ результативности работы ДОУ

- *Первым критерием* результативности работы можно считать результаты развития детей, достижение оптимального уровня для каждого ребенка или приближение к нему за отведенное время без перегрузки детей.
- *Второй критерий* экономичности работы определяется как соотношение возрастания мастерства воспитателей, затрат и времени и усилий на методическую работу и самообразование, но без перегрузки для педагогов этими видами деятельности.
- *Третий критерий* заключается в том, что в коллективе наблюдаются улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворенности результатами своего труда.

Отношение педагогов к оценке их профессиональной деятельности

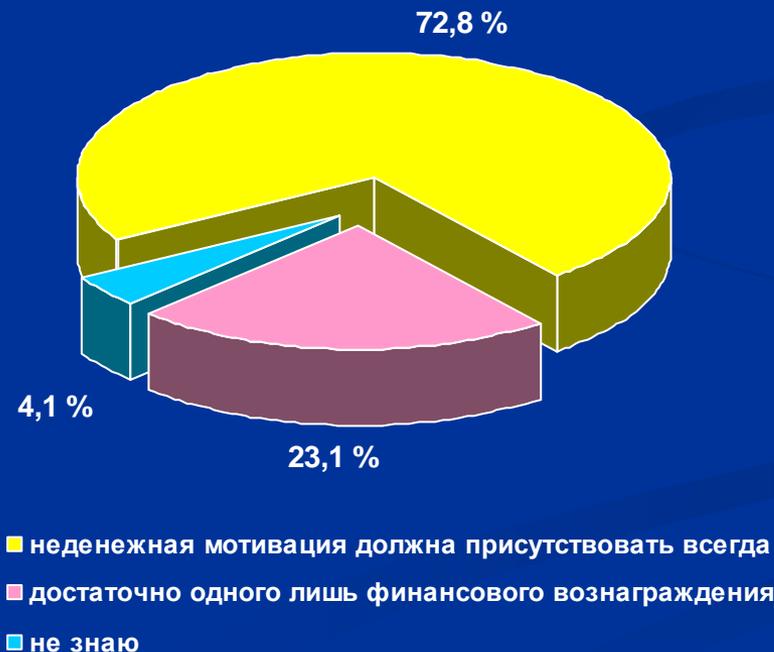
- На мониторинговом этапе проводился опрос педагогов дошкольного учреждения разных районов Санкт-Петербурга, целью которого было определение их отношения к оценке профессиональной деятельности и ее влияния на эффективность труда.
- Результаты исследования показывают, что 45,0 % опрошенных нейтрально относятся к оценке и считают, что она принципиально не влияет на эффективность их деятельности. 42,5% педагогов положительно относятся к оценке, так как она стимулирует их профессиональную активность. Они пояснили, что в организации руководители информируют сотрудников о целях оценки, всегда дают обратную связь по результатам, премируют и планируют карьерный рост сотрудников, показавших отличные результаты.



- Оставшиеся 12,5 % опрошенных работников отрицательно относятся к оцениванию их деятельности, объясняя это тем, что подобные процедуры нервируют их и мешают работать. Кроме этого, по мнению педагогов этой категории недостаточно справедливая оценка ухудшает взаимоотношения в коллективе.
- Интересным представляется факт, что, по мнению администрации, к оценке положительно относятся лучшие педагоги, а отрицательное мнение высказывают те, кто демонстрирует средние и низкие показатели профессиональной деятельности.

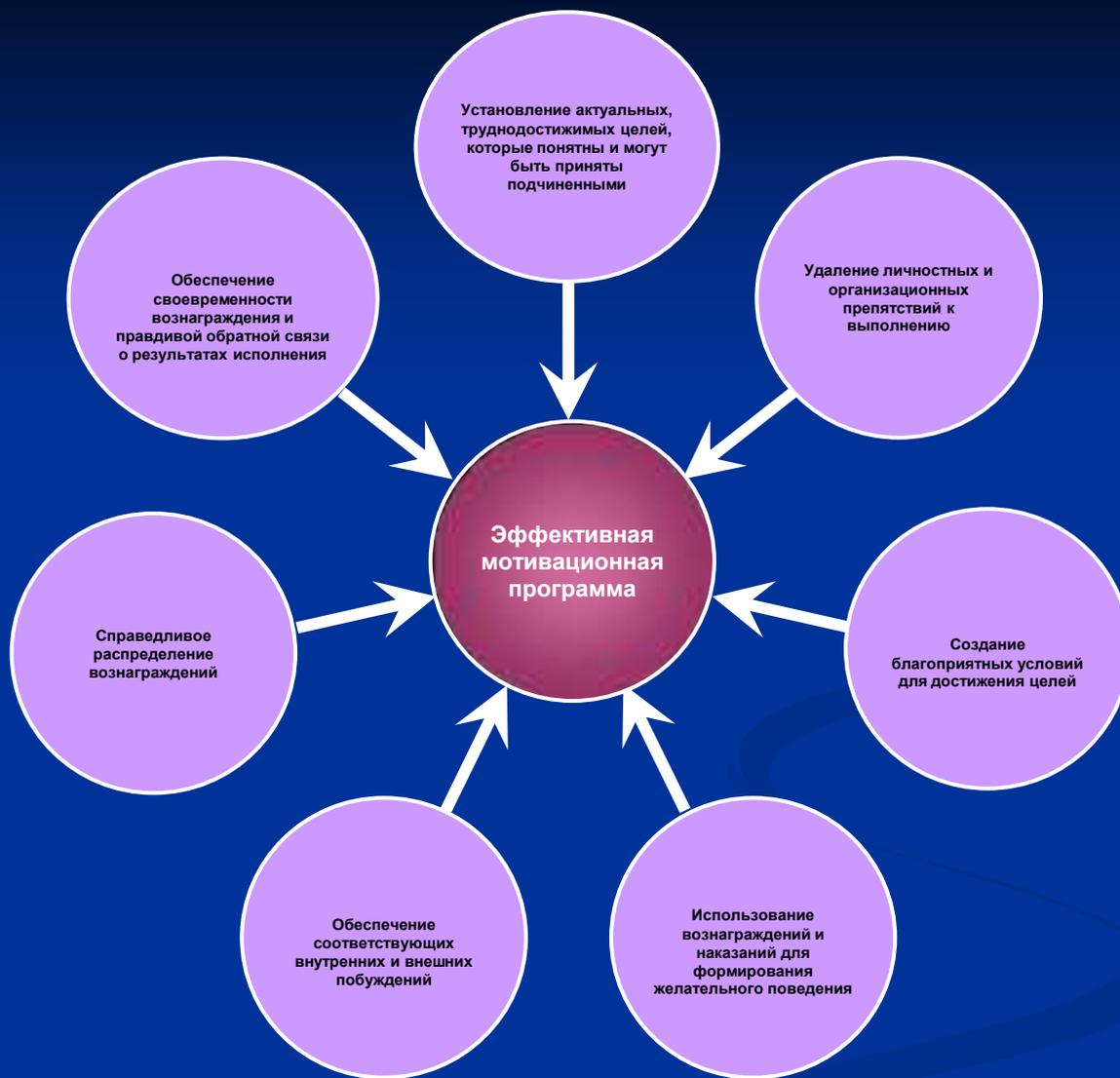
Сочетание материального и нематериального стимулирования

- Для устойчивой мотивации огромное значение имеет сочетание различных видов вознаграждения людей за положительные результаты или процессы их деятельности.
- Управление современным дошкольным учреждением не может опираться только на финансовую мотивацию, необходим поиск новых средств и методов.



В менеджменте применяются 8 способов вознаграждения

1. **ДЕНЬГИ.** Стимулирующая роль денег особенно эффективна, когда предприятия вознаграждают своих сотрудников в зависимости от выполнения работы и получения конкретных результатов, а не за отсиженное на рабочем месте время.
2. **ОДОБРЕНИЕ.** Одобрение – еще более мощный способ вознаграждения, чем деньги, которые, конечно, всегда будут много значить. Почти все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их ценят и уважают.
3. **ДЕЙСТВИЕ.** Служащие, которые приобретают акции и становятся совладельцами, ведут себя как владельцы. Но чтобы использовать этот способ вознаграждения, предприятие должно использовать групповое принятие управленческого решения вместо авторитарного и производить конкурентоспособный товар.
4. **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ** поможет удержать сотрудников от формирования привычки транжирить время попусту и позволит им больше времени тратить на себя и свою семью, если они будут справляться с работой раньше отведенного срока. Такой метод подходит для людей со свободным расписанием.
5. **ВЗАИМОПОНИМАНИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСА К РАБОТНИКУ.** Способ вознаграждения наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов. Для них внутреннее вознаграждение имеет большой вес. Такой подход требует от менеджеров хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что их волнует и интересует.
6. **ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖЕБНОЙ ЛЕСТНИЦЕ И ЛИЧНЫЙ РОСТ.** Этот способ вознаграждения требует серьезных финансовых затрат высшего руководства, но именно он позволяет организации получить и сохранять лидирующее положение на рынке. Продвижение вверх даёт власть, а не только материальные блага. Люди её любят даже больше, чем деньги.
7. **ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ЛЮБИМОЙ РАБОТЫ.** Этот способ особенно хорош, когда работники стремятся стать профессионалами, но ощущают над собой пресс контроля или чувствуют, что другую работу они выполняли бы гораздо профессиональнее, с большей отдачей и лучшими результатами. Очень часто такие люди могли бы работать эффективно без надзора сверху, но отсутствие некоторой смелости не позволяет им обратиться по этому поводу к руководству.
8. **ПРИЗЫ.** Этот способ вознаграждения зависит от воображения менеджера, наиболее эффективен при вручении приза в присутствии работников фирмы.



Модель эффективной мотивационной программы

СОЗДАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ



Основные правила создания системы нематериальной мотивации

- *Первое правило: «Используй много разных способов»:* система нематериальной мотивации должна быть более избыточной и разнообразной, чем материальная мотивация. Важно мотивировать не только разнообразно, но еще учитывать мотивационный профиль «мотивируемого» человека. Ведь нам всем нужно разное, и подходящий набор мотиваций будет зависеть от состояния объекта мотивации.
- *Второе правило: «Выбери подходящий момент»* нематериальной мотивации: Нематериальную мотивацию не накопишь, не отложишь на завтрашний день, не обменяешь и не заберешь обратно. Нематериальная может легко «опоздать» или опередить текущие потребности.

Основные правила создания системы нематериальной мотивации

- *Третье правило: «Будь готов к неожиданным реакциям»* связано с редким использованием и некоторой неготовностью самих сотрудников. Неподходящая мотивация может вызывать раздражение и даже гнев неверно «промотивированного» сотрудника. Мотивация либо принимается сотрудником с радостью, либо вызывает отторжение, иногда резкое. «Лучше бы эти деньги мне отдали», иногда говорят сотрудники, неожиданно для них самих отправляемые на обучение или даже на корпоративную вечеринку.

УТВЕРЖДАЮ

Статс-секретарь –
Заместитель Министра
спорта Российской
Федерации

 Н.В. Паршикова

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра
образования и науки
Российской Федерации

 В.Ш. Каганов

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра
труда и социальной защиты
Российской Федерации

 В.В. Вовченко

«22» января 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Первый заместитель
Министра здравоохранения
Российской Федерации

 И.Н. Каграманян

«22» января 2015 г.

КОМПЛЕКС МЕР

по стимулированию различных возрастных групп населения к выполнению нормативов и требований
Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2015 – 2017 годы

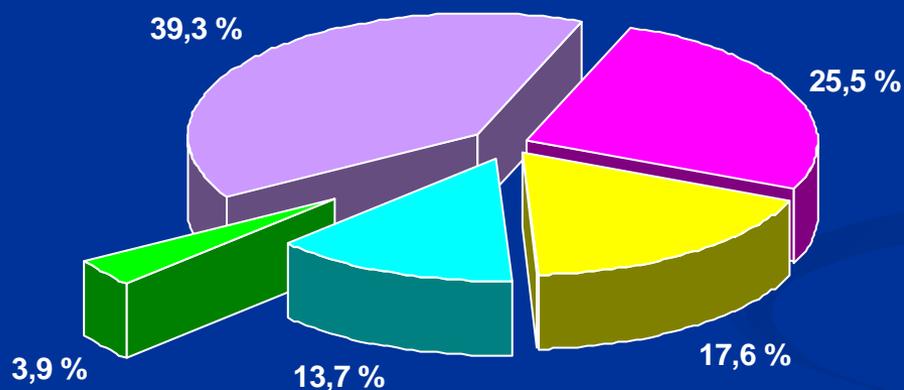
(пункт 29 Плана мероприятий по поэтапному внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса
«Готов к труду и обороне» (ГТО))

Меры по стимулированию лиц занятых трудовой деятельностью

- п. 14. Разработка методических рекомендаций по видам и порядку **материального и нематериального поощрения** работников физической культуры и спорта, **педагогических работников** (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами) **за внедрение комплекса ГТО**, организацию и проведение тестирования физической подготовленности населения.

Стимулирующие выплаты, связанные с заботой о здоровье

- При обсуждении путей совершенствование порядка начисления стимулирующих выплат в раздел, связанный с заботой работника о сохранении и укреплении своего здоровья, сотрудники дошкольных учреждений выбрали следующие показатели:



- отсутствие пропусков рабочих дней по болезни
- занятия физическими упражнениями по абонеентам (фитнесс-клуб, бассейн и т.п.)
- участие в физкультурно-массовых мероприятиях в дошкольном учреждении и в районе
- организация мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни
- сдача норм ГТО



Благодарю за внимание!