

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – Организация оплаты и стимулирования труда педагогических работников ГБОУ Школа-интернат № 68 Санкт-Петербурга.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование организации оплаты и стимулирования труда педагогических работников ГБОУ Школа-интернат № 68 Санкт-Петербурга.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить значение, сущность и виды оплаты и стимулирования труда;
- рассмотреть методы и формы оплаты и стимулирования труда;
- выделить особенности организации оплаты и стимулирования труда педагогических работников;
- представить краткую характеристику ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга;
- оценить применяемые формы организации оплаты и стимулирования труда педагогических работников ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга;
- проанализировать динамику и структуру оплаты и стимулирования труда педагогических работников ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга;
- разработать направления совершенствования организации оплаты труда педагогических работников ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга;
- разработать мероприятия по внедрению системы нематериального стимулирования педагогических работников ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга;
- оценить социально-экономическую эффективность разработанных направлений.

Полное наименование объекта исследования - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение для детей, нуждающихся в длительном лечении, школа-интернат № 68 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

В ГБОУ «Школа-интернат № 68» за анализируемый период с 2020 по 2022 год, большую часть численности персонала приходится по возрасту от 40 до 50 лет, по образованию высшее, по трудовому стажу от 15 до 20 лет.

Кадровая политика организации ГБОУ «Школа-интернат № 68» направлена на формирование высококвалифицированного кадрового ресурса, на обеспечение эффективной работы путем системы отбора, а так же подготовки, стимулирования и адаптации труда сотрудников организации.

В современных условиях конкуренции, многие субъекты хозяйствования самостоятельно разрабатывают формы и системы оплаты труда, вводят различные виды доплат как способы стимулирования персонала.

Оценка системы управления стимулированием персонала ГБОУ «Школа-интернат № 68» показала: только 42% опрошенных преподавателей ГБОУ «Школа-интернат № 68» удовлетворены в целом действующей системой стимулирования персонала, из них абсолютно удовлетворены лишь 8%. Однако 58% опрошенных сотрудников ГБОУ «Школа-интернат № 68» недовольны действующей системой стимулирования персонала, из них 38% относятся негативно к действующей системе стимулирования персонала, а 20% считают, что система стимулирования персонала недостаточно удовлетворительна.

Оценка системы управления стимулированием персонала ГБОУ «Школа-интернат № 68», позволила выявить следующие недостатки в системе стимулирования персонала ГБОУ «Школа-интернат № 68»: руководство школы не уделяет должного внимания вопросу совершенствования системы нематериальной стимулирования персонала.

В рамках совершенствования организации оплаты труда педагогических работников ГБОУ «Школа-интернат № 68» Санкт-Петербурга предлагается принятие мер по обеспечению опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

Анализ перечисленных ранее недостатков в системе стимулирования персонала ГБОУ «Школа-интернат № 68» позволил сформулировать и охарактеризовать следующие мероприятия по совершенствованию системы управления стимулированием персонала данной школы: увеличение размера материального стимулирования сотрудников ГБОУ «Школа-интернат № 68»; модернизация системы нематериального стимулирования.

Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления стимулированием преподавательского состава ГБОУ «Школа-интернат № 68» позволила сделать вывод о целесообразности предложенных мероприятий.

В ходе проведения исследования были проведены экспертные опросы, в результате которых выделены методы и технологии, которые необходимо использовать при разработке и реализации изменений в организациях, в том числе при сопротивлении персонала. Эксперты отнесли к ним следующие: постоянное, пошаговое информирование сотрудников; вовлечение сотрудников в процесс принятия решений; поддержка сотрудников; личные беседы; переговоры; маневрирование и мягкое манипулирование; активное вовлечение сотрудников в модернизацию; контроль психологического климата в коллективе; контроль уровня вовлеченности персонала; проведение консультационных мероприятий психологического и организационного характера.

В качестве метода определения социально-экономической эффективности проекта выбран метод экспертной оценки.

Как показывают данные карт риска до и после принятия превентивных мер ГБОУ «Школа-интернат № 68», снизились такие риски, связанные с управлением персонала: недостаток персонала (неудовлетворение действующей системой управления и мотивации) и увольнение ключевого сотрудника.

Ущерб при оценке рисков является обязательным этапом. В отношении ГБОУ «Школа-интернат № 68» ущерб будет определяться недополученным доходом от оказания платных услуг. Минимальный размер ущерба по результатам анализа рисков составляет 10 тысяч рублей. В таблице 3.14 указаны мероприятия, реализация которых будет способствовать исключению выявленных возможных рисков.

В результате проведенного анализа карты рисков, основное внимание следует уделить рискам № 5 и № 6, т.к. они находятся наиболее близко к линии толерантности. т.е. основной работой по проекту, должны стать принятие четких планов развития персонала, установление нормативов нагрузки на персонал, контроль качества работы, а также разработка и реализации долгосрочной программы по удержанию персонала.

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!