

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – **«Совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала в организации (на примере МБОУ «Булатниковская средняя общеобразовательная школа»)».**

Актуальность проблемы мотивации труда педагогических работников, как и в целом проблема мотивации поведения и деятельности человека, является одной из наиболее сложных и малоразработанных. Практически нет специальных исследований, в которых бы прослеживалась взаимосвязь мотивов выбора и приверженности педагогической профессии и мотивации педагогической деятельности.

Слайд 2

Цель работы - система мотивации работников МБОУ «Булатниковская СОШ» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Задачи данной работы Вы можете увидеть на данном слайде.

Слайд 3

Модель процесса мотивации – схема на слайде.

Слайд 4

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Булатниковская средняя общеобразовательная школа было основано в 1868 г.

Адрес школы: Владимирская область, Муромский район, с. Булатниково, ул. Советская д. 15-а

Таким образом, МБОУ «Булатниковская средняя общеобразовательная школа» финансируется практически исключительно из местного бюджета. Лишь в 2015 г имели место доходы от предпринимательской и иной собственной деятельности, однако доля этих средств в общей структуре доходов ничтожно мала и составляет 0,15 %. Проведенный анализ показал также, что за исследуемый период 2014-2016 гг бюджетное финансирование МБОУ «Булатниковская СОШ» существенно возросло - почти в два раза.

Слайд 5

На рисунке приведена схема основных задач мотивационного механизма МБОУ "Булатниковская средняя общеобразовательная школа".

С точки зрения удовлетворения потребностей педагогических сотрудников, их трудовая деятельность в Булатниковской средней общеобразовательной школе способствуют удовлетворению следующих личностных потребностей:

потребности в общении, причастности, признании коллективом;
потребности в самовыражении, росте,
потребности существования (материальные).

Слайд 6

Рассмотрим структуру мотивационного комплекса МБОУ «Булатниковская СОШ».

Таким образом, система мотивирования педагогических работников Булатниковской средней общеобразовательной школы в целом спроектирована в соответствии с ее основными задачами.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность использования как материальных, так и нематериальных факторов мотивации в образовательном учреждении.

В структуру материального вознаграждения работников школы входят следующие компоненты:

- базовая оплата труда;
- надбавки и премии за результативность труда;
- социальные выплаты

Слайд 7

Введение новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях актуализирует вопросы применения различных мотивационных механизмов и построения системы мотивации труда в образовательных учреждениях. Так в школе широко распространены и неэкономические способы стимулирования работников. К ним можно отнести:

1. Оплату обучения сотрудников:

- оплата обучения сотрудника на курсах повышения квалификации и профессиональную переподготовку;

2. Общественное признание:

- объявление благодарностей сотрудникам за хорошо проделанную работу;
- вручение почетных грамот.

3. Предоставление свободного или сокращенного графика работы:

- право работнику самому распоряжаться своим рабочим временем, иметь свободный график работы предоставляется директору школы, его заместителям.
- сокращение продолжительности рабочего времени.

4. Льготы на летний отдых.

- возможность бесплатного отдыха детей сотрудников в летних школьных лагерях.

- отдыха для детей, другие виды социальной поддержки и т.д.).

5. Оплачиваемые командировочные листы.

6. Ценные подарки. В школе широко распространено и вручение сотрудникам ценных подарков (на день рождения, на юбилей, на праздники);

Таким образом, совершенствуя систему мотивации педагогов в школе, необходимо, прежде всего, опираться на нематериальные поощрения, тем более что ресурсов в школе для этого предостаточно, в отличие от материальных ресурсов, в которых современная школа все еще испытывает нехватку.

Слайд 8

В МБОУ «Булатниковская СОШ» нами был проведен опрос среди родителей. В опросе приняли участие 50 человек. На рисунке представлена социальная оценка деятельности школы, полученная в результате выборочного опроса родителей.

Исходя из анализа данного опроса можно сделать вывод о том, что 94% родителей удовлетворены качеством образовательных услуг, 5% удовлетворены частично, и 1 % родителей затрудняются ответить.

Слайд 9

Для успешной мотивации персонала в учебном заведении можно сформулировать ряд рекомендации, которые позволят улучшить работу педагогического коллектива школы:

1. Необходимо чаще направлять учителей на квалификационные курсы.

2. Организовывать в школе различные семинары, конкурсы, открытые уроки, творческие проекты, направленные на развитие инновационной деятельности в школе.

3. Материально стимулировать учителей, занимающихся исследовательской, творческой и научной деятельностью, участвующих в конкурсах, использующих в учебном процессе информационные технологии.

Слайд 10

Исходя из анализа, приведенного в рисунке видно, что большая часть сотрудников (71%) на 2014 год имели высшее образование, а 29% - среднее специальное образование. В течение последующих трех лет квалификационный уровень кадров в школе не изменился. Удельный вес работников с высшим образованием 71%, а со средним специальным – 29%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Булатниковской средней школе большинство сотрудников как в 2014, так и на начало 2017 года имеют высшее образование. А это значит, что школа нацелена на использование высококвалифицированных кадров.

Слайд 11

Анализ рисунка показал, что за период с 2014 по 2017 год в школе произошло омоложение кадров. Так, например, численность педагогов в возрасте более 50 лет снизилась с 30% в 2014 году, на 15% в 2017 году.

Информация, полученная в процессе исследования, позволяет утверждать, что «омоложение» персонала происходит, потому что школе у службы управления персоналом сформировано мнение, что эффективнее использовать молодые кадры: выявить их проблемы, мотивировать на повышение результативности труда, заинтересовать и увлечь работой. Но на данный момент привлечение молодых кадров в «Булатниковскую СОШ» является одной из основных проблем.

Слайд 12

В связи с вышеизложенным, мы предлагаем провести мероприятия по совершенствованию системы мотивации в МБОУ «Булатниковская СОШ» в данных направлениях:

А) активное использование публичной похвалы и признания успехов учителей: организовать ежеквартальные общие открытые собрания коллектива школы с анализом показателей отчетного периода и публичным признанием достижением отдельных преподавателей;

Б) ввести корпоративные (внутри школы) награды, например, «лучшему педагогу», «за творческие заслуги», «лучшему классному руководителю» с ежегодным вручением почетных грамот и переходящих кубков;

В) внедрить в практику издание ежемесячной стенгазеты, издаваемой редколлегией учеников с помещением в ней репортажей о жизни школы, о проблемах и перспективах образовательного процесса, нововведениях, поздравления с праздниками учителей и классных руководителей, а также репортажи о конкретных учителях и их достижениях;

Г) расширение для учителей возможности повышать свою квалификацию, получать дополнительные знания, например, в области информационных технологий;

Д) активизировать проведение корпоративных мероприятий творческого характера (творческих конкурсов ученических коллективов во главе с классными

руководителями, викторин, спортивных и туристических мероприятий, праздников с участием всего коллектива школы);

Е) проведение мероприятий среди учителей, ориентированных на сплочение, например, выезды на природу, походы в кино, театр всем коллективом;

Е) проведение коучинга среди учителей.

Слайд 13

Внедрение предложенных рекомендаций по развитию мотивации работников Булатниковской средней общеобразовательной школы позволит:

1) повысить мотивацию педагогических работников к качественному выполнению своих основных и дополнительных обязанностей;

2) повысить удовлетворенность трудом работников (главным образом за счет повышения степени удовлетворения вторичных потребностей);

3) повысить инновационную активность педагогических работников, стимулировать их стремление к внедрению образовательных инноваций в учебный процесс.

Таким образом, предложенные рекомендации по совершенствованию мотивации педагогических работников Булатниковской средней общеобразовательной школы характеризуются высокой социальной эффективностью.

Слайд 14

Таким образом, предложенные рекомендации для мотивации педагогов МБОУ «Булатниковской СОШ» позволят значительно активизировать и эффективно развивать инновационный потенциал каждого конкретного учителя и школы в среднем и как следствие - обеспечивать более качественное обучение и развитие школьников.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.