

«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала»

**Комплексная программа
мотивации сотрудников**

**ГБОУ гимназия № 642 «Земля и Вселенная»
Василеостровского района Санкт-Петербурга**

Причины «профессионального выгорания» и возрастного снижения заинтересованности сотрудников:

- Монотонный характер работы (повторяемость из года в год, отсутствие новизны, творчества, саморазвития, потеря интереса к изменениям)
- Отсутствие видимых и значимых стимулов и перспектив для сотрудников, которые уже «всего достигли», ощущение предела карьерного роста



**Анализ потребностей персонала гимназии позволил разработать
Комплексную программу мотивации сотрудников**

Отличительные принципы Комплексной программы от общепринятой мотивационной политики:



- ☐ сочетание материальных и нематериальных видов мотивации;
- ☐ применение традиционных и нестандартных методов стимулирования;
- ☐ использование различных видов и методов мотивации в индивидуально подобранном для каждого сотрудника сочетании.

Виды мотивации применяются не статично, постоянно корректируются в связи с изменениями текущих задач, стоящих перед учреждением

Материальная мотивация

Премии, доплаты, надбавки и прочие выплаты стимулирующего характера производятся разово по итогам мероприятий, а также по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

Годовая премия выплачивается по номинациям:

Работа без больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы в течение года

Творческий подход к проведению внеурочных мероприятий

Применение новых технических средств обучения в учебном процессе

Качественное выполнение обязанностей классного руководителя

Работа в разных корпусах гимназии (корпуса расположены удаленно)

Опытно-экспериментальная, инновационная работа

Критерии оценки эффективности работника («Эффективный контракт») составлены в соответствии с потребностями учреждения:

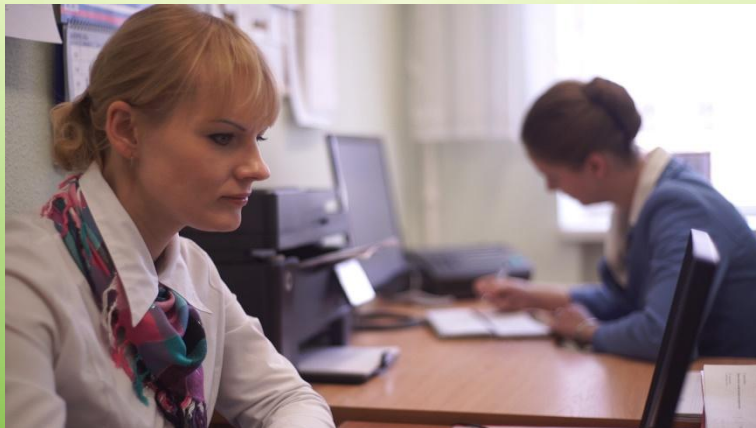
- ✓ Результаты сдачи ЕГЭ выпускниками, прохождения независимой аттестации учениками
- ✓ Сохранение контингента обучающихся
- ✓ Оценка родителями результатов и процесса учебной деятельности учителя
- ✓ Организация учителем дистанционных консультаций по предмету для отсутствующих по уважительной причине детей
- ✓ Проведение открытых уроков и мероприятий для родителей
- ✓ Применение здоровьесберегающих технологий в учебном процессе

Нематериальная мотивация

Умелое применение нематериального стимулирования экономит финансовые бюджетные и внебюджетные ресурсы учреждения.

Нематериальная мотивация учитывает психологические потребности персонала:

- Возможность для карьерного и профессионального роста
 - Возможность для самовыражения
 - Чувство ответственности
 - Признание достижений работника



Нерациональное распределение функциональных обязанностей



Стресс, апатия, снижение качества и производительности труда

Функционал должен соответствовать интересам и возможностям работника.

В этих целях сотрудники гимназии:



- Через руководство различными проектами раскрывают свои таланты, ощущают свою причастность к общему делу и ответственность.
- Занимаются научно-исследовательской работой и руководят научно-исследовательской работой учащихся.



- Выполняют административные поручения, что способствует моральному удовлетворению сотрудников, повышению их значимости в коллективе, формированию кадрового резерва.
- Регулярно выдвигаются на профессиональные конкурсы.

➤ Для педагогов создана возможность качественного профессионального общения и повышения квалификации.

➤ Для создания благоприятной дружеской атмосферы в коллективе поддерживаются традиции корпоративных праздников и выездов.



➤ Традиционно публично признаются заслуги особо выдающихся сотрудников.

На ежегодной торжественной церемонии «День рождения гимназии» в присутствии 2000 учеников, родителей и педагогов лучшие учителя награждаются грамотами и ценными подарками. Учителя могут продемонстрировать свои таланты, мастерство и личные достижения с большой сцены перед всей гимназией



В результате применения Комплексной программы мотивации гимназии удалось:

- ✓ Сплотить коллектив для выполнения общих целей
- ✓ Заинтересовать и привлечь ценные кадры
- ✓ Открыть новые направления работы
- ✓ Разгрузить административный персонал, привлечь педагогов к управлению гимназией
- ✓ Минимизировать число увольняющихся
- ✓ Выявить и заслуженно наградить лучших сотрудников
- ✓ Более рационально расходовать финансовые ресурсы

А также...

Достичь значительных результатов во всех показателях деятельности:



В структуре гимназии:

- 4 здания
- Детский сад
- Отделение дополнительного образования
- 4 загородные базы

3 место в Санкт-Петербурге по количеству победителей Всероссийской олимпиады школьников

Гимназия ежегодно входит в **ТОП-100 лучших школ России** по официальному рейтингу Министерства образования и науки РФ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!