



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 108
комбинированного вида Выборгского района Санкт-Петербурга

Основная сложность практической организации системы мотивации персонала определяется слабой изученностью особенностей мотивации и мотивационных триггеров сотрудников дошкольных образовательных учреждений, а также все увеличивающейся формальной или «внеучебной» нагрузкой.

- Вышеизложенное порождает ряд управленческих проблем, обусловленных:
 - - новыми требованиями к педагогам дошкольных образовательных учреждений и отсутствием эффективной системы мотивации, которая позволит повысить общую результативность и качество деятельности педагогов;
 - - идеей повышения качества образования и отсутствием путей создания и реализации эффективной системы мотивации в практике управления дошкольным образовательным учреждением;
 - - необходимостью руководителям учреждения повышать эффективность предоставляемых образовательных услуг и отсутствием у них комплексной программы управленческой деятельности, позволяющей реализовать новые направления системы мотивации в организации.

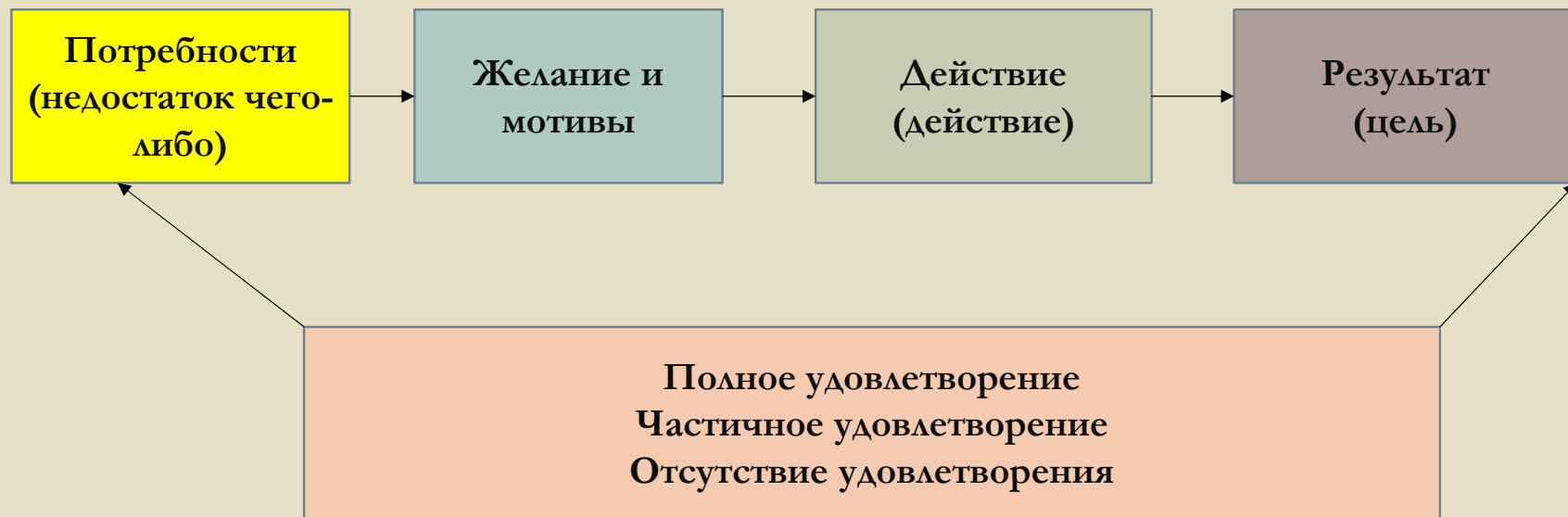


Грамотно построенная система мотивации профессионального совершенствования педагогов, применение различных способов стимулирования будут в полной мере способствовать формированию профессиональных кадров и, как результат, увеличению эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, если будут выполнены следующие условия:

- - определена стратегическая значимость каждого педагогического сотрудника ДООУ;
- - активное внедрение эффективных способов материально и нематериального стимулирования со стороны руководителя и восприятие этих способов сотрудниками ДООУ;
- - разработаны эффективные способы совершенствования системы мотивации ДООУ



Модель мотивации через потребности



Менеджмент организации должен формировать условия, в которых сотрудники будут испытывать чувства удовлетворённости своих потребностей с помощью определённого типа поведения, ведущего к достижению корпоративных целей.

Стадии мотивационного процесса

Понимание сотрудником собственных потребностей



Выбор оптимальных способов получения определенного вида вознаграждений и
принять решение о их осуществлении



Осуществление действия



Получение вознаграждения



Удовлетворение потребностей

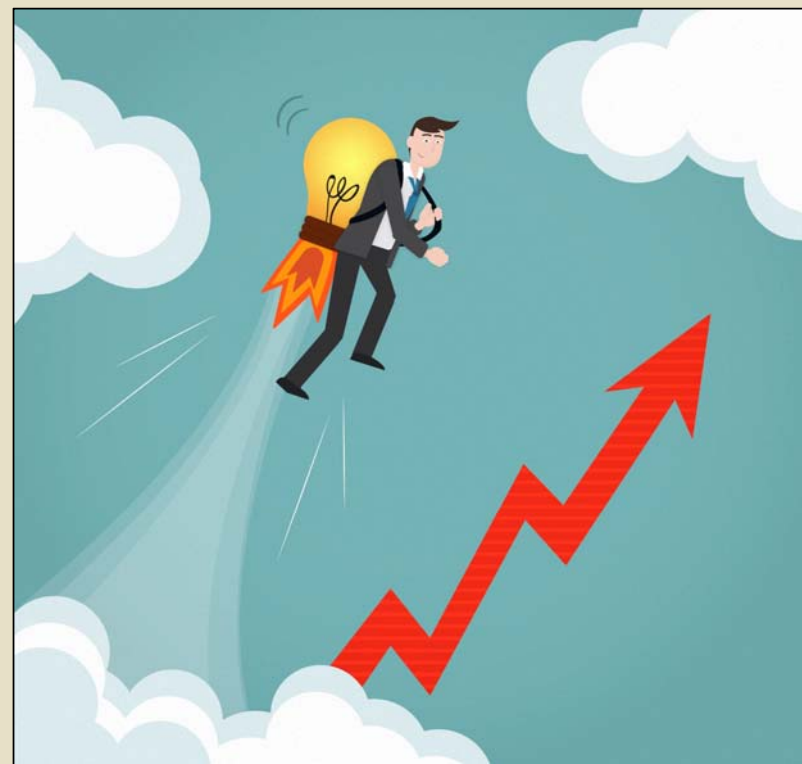
На основе иерархии потребностей возможно построение мотивационной модели



Одной из главных задач руководителей ДОУ является определение основных направлений формирования и развития системы мотивации сотрудников детского сада.

Руководитель способен спланировать уровень интереса своих сотрудников в достижении поставленных целей, необходимых организации итогов, а каждый подчинённый будет сопоставлять возможные положительные и отрицательные для себя последствия данной работы с величиной затрачиваемых им усилий

Каждый сотрудник приходит в ДОУ с собственными интересами, а также увлечениями, выбирая траекторию своего поведения в компании, в зависимости от того, насколько оправдываются его ожидания и как удовлетворяются его потребности.

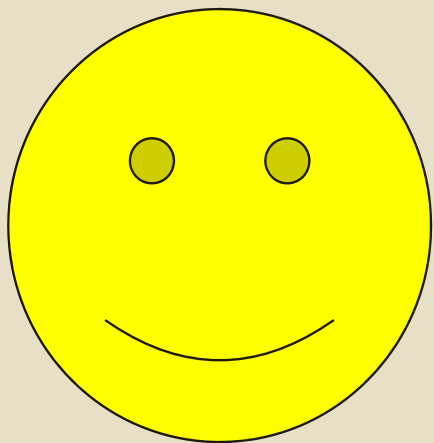


Существуют определённые типы организационного поведения, которые различаются в соответствии с величиной усилий сотрудников в отношении достижения корпоративных целей и направленности

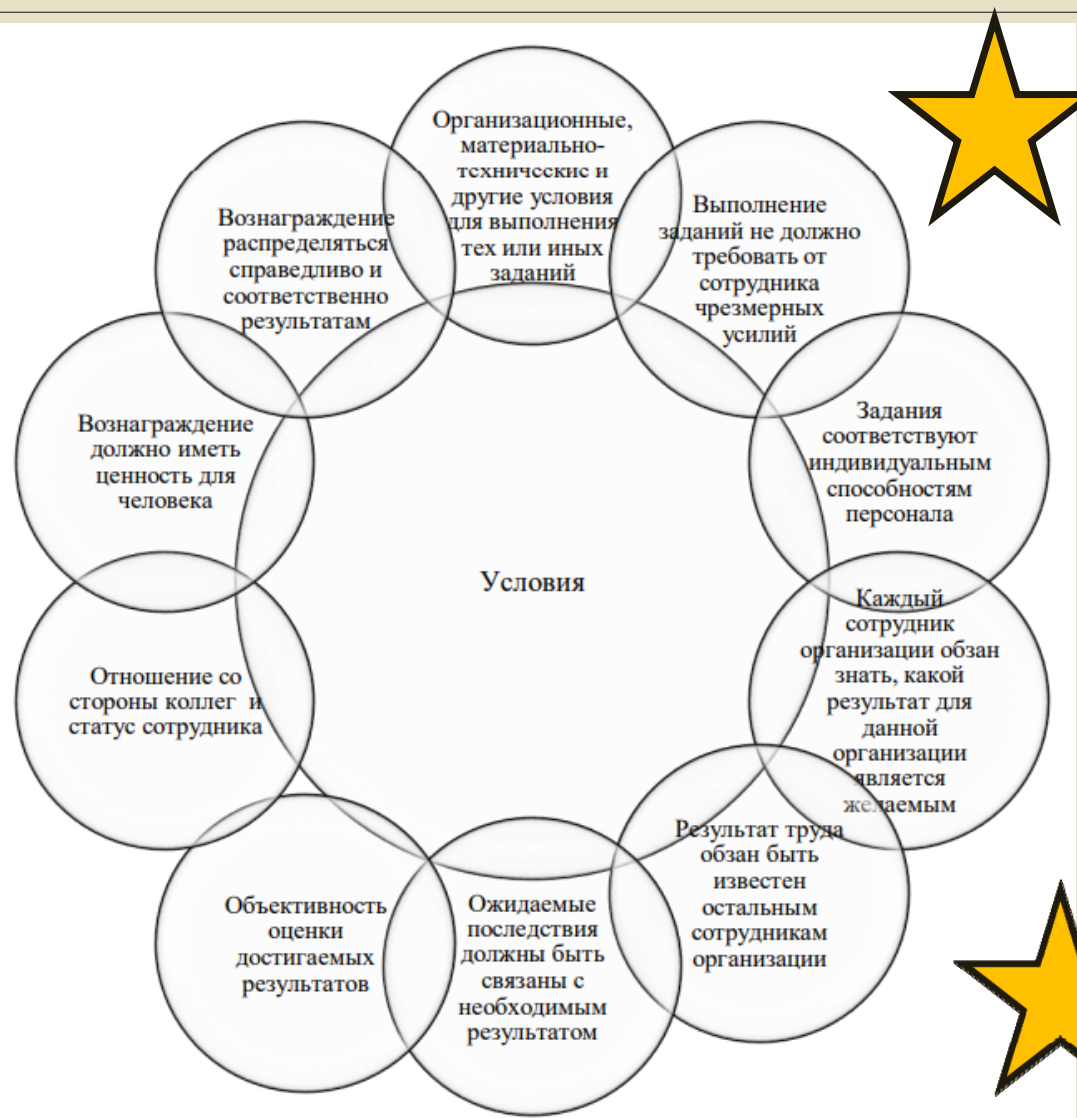
Отсутствующий тип	Действие сотрудника, нацелено на увольнение из компании и даже если ещё нет нового места работы, у него уже сложилась внутренняя готовность к уходу, человек ощущает себя вне компании. Люди данного типа могут вести себя по-разному. Одни будут пассивно продолжать делать то, что от них требуется, а другие «досиживают». Даже если руководитель пытается чем-либо заинтересовать их, они не будут прикладывать больших усилий к своей деятельности, так как такой сотрудник уже прекратил все внутренние связи с компанией.
Потребительский тип	Действие сотрудника, который отчетливо отделяет себя от организации, который ориентирован только на свою деятельность и личные интересы. Такой сотрудник принимает организацию равно как способ удовлетворения собственных потребностей.
Исполнительский тип	Действие сотрудника согласно принципу «инициатива наказуема» или «не высовываться». Такого рода работник способен в соответствии с требованиями осторожно выполнить порученные ему задания. Он ведёт себя весьма спокойно, пытаясь приспособиться к тем или иным условиям работы, стремится никак не ухудшать отношения и также восприимчив к поощрениям.
Инициативный тип	Действие работника, которому свойственна интенсивная, созидательная точка зрения. Цели компании совпадают с целями и интересами работника данного типа, при этом он стремится к достижению максимальных результатов для себя и компании. Человек готов к жертвам ради общих целей, считая себя частью компании

Различия в поведении сотрудников могут определяться как различиями в мотивации, потребностях, интересах, так и тем, как персонал субъективно оценивает и воспринимает существующие организационные условия.

В результате институциональный поиск возможностей влиять на действия сотрудников сужается, если вопросы стимулирования сотрудников к работе сосредоточены только на вознаграждении.



Существует ряд условий, которые должны быть сформированы руководителем в организации



Подытоживая хочется отметить, что в условиях трансформации образования и растущего кадрового кризиса в дошкольных образовательных учреждениях особое значение в системе управления придается мотивационному менеджменту, ориентированному на эффективное использование кадрового потенциала.

Это предполагает развитие новых форм организационного управления, важнейшими из которых будут удовлетворение потребностей сотрудников в труде и самореализации, посредством современных мотивационных технологий.

