

Формы мотивации сотрудников ДОО

1. Задачи, стоящие перед руководителем

При построении системы стимулирования руководитель должен прежде всего решить следующие задачи:

1. Определить показатели труда, за которые ДОО намерено поощрять сотрудников, и критерии их оценки.
2. По результатам прямого опроса выявить основные потребности сотрудников и учитывать их при разработке методов повышения мотивации работников.
3. Установить правила, по которым будут поощряться сотрудники за достижение конкретного результата.
4. Обеспечить принятие всеми сотрудниками критериев оценки стимулирования путем обсуждений и совместной выработки условий поощрения.
5. Утвердить разрабатываемые правила как официальную систему стимулирования, раскрывающую связь между результатами труда и видами, сроками, размерами поощрения.
6. Ввести в практику периодический анализ действенности используемых методов стимулирования и корректировку системы по итогам анализа.

2. Способы вознаграждения педагогических работников

В менеджменте применяются семь основных способов вознаграждения:

1. Деньги. Их стимулирующая роль особенно значима, если выплачивают их своим сотрудникам за выполнение работы и получение конкретных результатов, а не за количество времени, проведенного на рабочем месте.
2. Одобрение. Это еще более мощный способ вознаграждения, чем деньги. Все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их труд ценят, а мнение уважают. Поэтому чаще и сразу хвалите сотрудников, говорите, что довольны и вам приятно, что работник качественно выполняет работу, старайтесь избегать излишнего контроля, позволяйте сотруднику действовать разработанным им способом.
3. Вознаграждение свободным временем. Такой метод подходит для людей, работающих по свободному расписанию. Он заключается в том, что сотрудник, который справляется с работой раньше отведенного срока, может больше времени уделять себе и своей семье. Это приучает рационально использовать рабочее время и не тратить его впустую.
4. Взаимопонимание и проявление интереса к работнику. Данный способ

вознаграждения наиболее значим для эффективных сотрудников-профессионалов. Такой подход требует от менеджеров хорошего неформального контакта со своими подчиненными, а также знания того, что их волнует и интересует.

5. Продвижение по служебной лестнице и личностный рост. Продвижение вверх дает не только материальные блага, но и власть. Для многих она имеет большее значение, чем деньги.

6. Предоставление самостоятельности и возможность заниматься любимым делом. Этот способ применим к работникам, которые стремятся стать профессионалами, но находятся под прессом контроля, что мешает им, или понимают, что другую работу они выполняли бы гораздо качественнее, с большей отдачей и лучшими результатами. В данном случае искусство менеджера заключается в способности выявить таких сотрудников. Причем он должен поступать так, чтобы его действия не были приняты за очередное контрольное мероприятие. Как известно, многие люди могли бы работать эффективно без надзора сверху, но отсутствие некоторой смелости не позволяет им обратиться к руководству с подобным предложением.

7. Призы. Этот способ вознаграждения наиболее эффективен, когда подарок вручают работнику в присутствии его коллег. Что можно преподнести в качестве приза – подскажет воображение менеджера.

3. Формы материального стимулирования

На современном этапе материальное стимулирование остается одним из основных средств мотивации. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде, участие в экспериментальной работе и другие достижения применяются следующие поощрения:

- денежное вознаграждение;
- награждение ценным подарком;
- льготные надбавки;
- оплата аренды за квартиру;
- вознаграждение за инновации;
- бесплатный проезд;
- повышение квалификации за пределами республики;
- награждение почетной грамотой;
- льготы за дополнительные платные услуги.