

ЗАРЯДКА ДЛЯ УМА



1

2

МОТИВАЦИЯ

3

4

*Путь к эффективному управлению
человеком лежит через
эффективное стимулирование*

**ГДЕ
У НИХ
КНОПКА?**



*Булатова Л.П., директор БОУСОШ
№1 МО Динской район*

"Все управление в конечном счете сводится к стимулированию активности других людей."

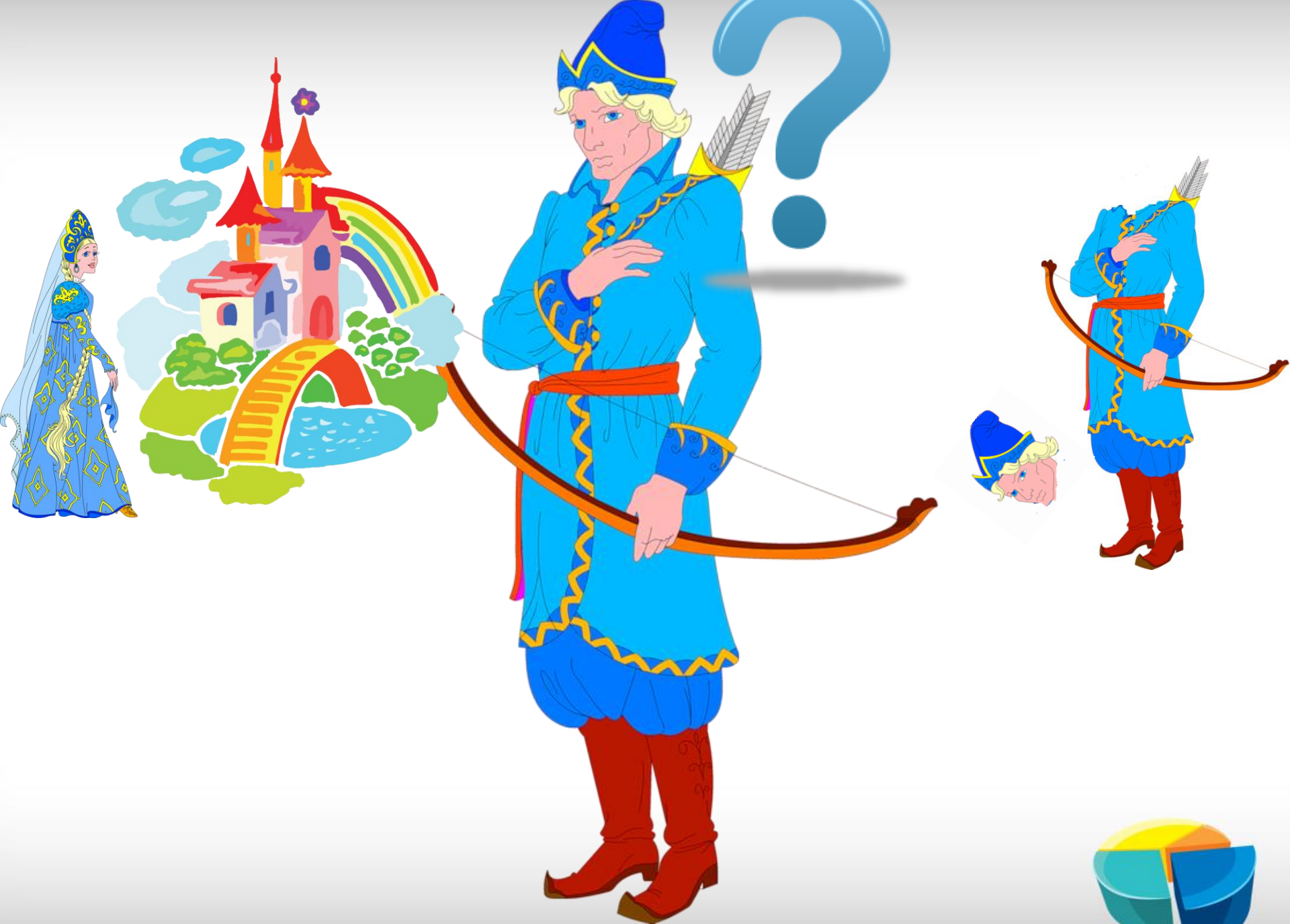
Ли Якокка



МЫ РАЗНЫЕ,НО МЫ ВМЕСТЕ







Цель управления школой

Организовать работу так, чтобы она принесла наибольший эффект, способствовала повышению качества предоставляемых услуг



КАДРОВЫЕ



ФИНАНСОВЫЕ



**МАТЕРИАЛЬ
НО-
ТЕХНИЧЕСКИЕ**



**ИНФОРМАЦИ
ОННЫЕ**

Р Е С У Р С Ы

Задача руководителя



**СОЗДАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ
МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ,
АКТИВИЗИРУЮЩУЮ ПЕДАГОГОВ,
ПОБУЖДАЮЩУЮ ИХ ЭФФЕКТИВНО
ТРУДИТЬСЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ**



Система мотивации и стимулирования



Система вознаграждений, включающая в себя все, что **работник может ценить и желать** и что **работодатель в состоянии или желает предложить в обмен на вклад** работника в выполнение организацией ее миссии.



АКТУАЛЬНОСТЬ



Принципы построения системы мотивации и стимулирования

- **Соответствие целям и задачам школы**
- **Гласность и демократичность в принятии системы стимулирования.**
- **Конкретность результатов, за которые вводится поощрение.**
- **Известность и понятность работникам способов оценки результатов.**
- **Доступность и реальность достижения результатов педагогами.**
- **Индивидуальный подход.**



Индивидуальный подход

- Исследование мотивации педагогов
- Создание мотивационной карты педагога
- Использование мотивационной карты в процессе стимулирования трудовой деятельности



СОСТАВЛЯЕМ МОТИВАЦИОННУЮ КАРТУ



Анкета №1

Определение мотивационного комплекса личности



Виды мотивации

Внешняя мотивация

Внутренняя мотивация

Положительная

Отрицательная



Внешняя мотивация

Побуждение или принуждение что-то делать внешними для человека обстоятельствами или стимулами.



Положительная



Отрицательная



Внутренняя мотивация

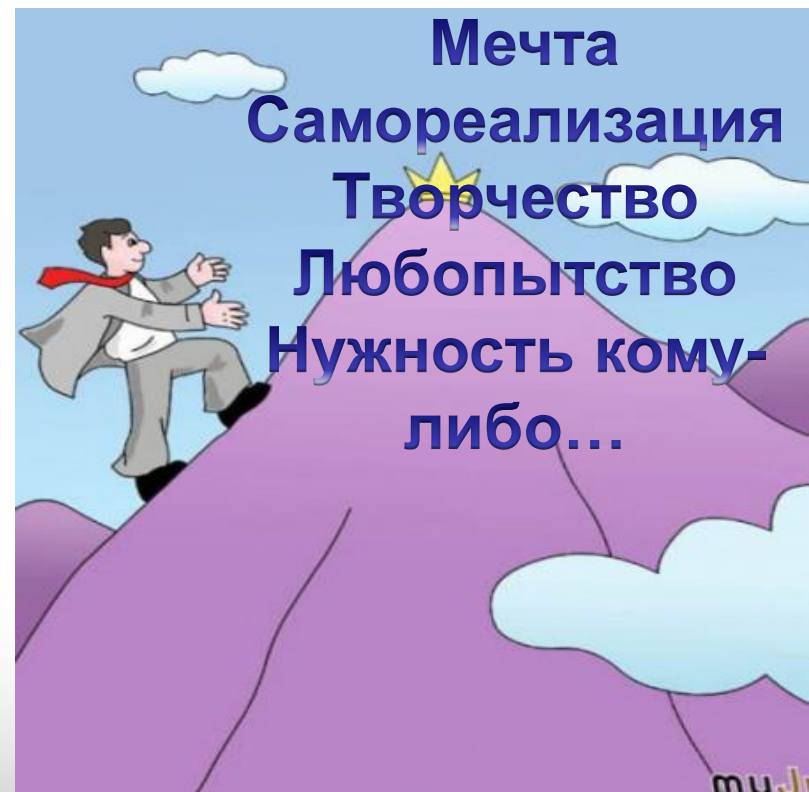
Мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а содержанием деятельности. **Делаю, потому что.**

ХОЧУ

ЛЮБЛЮ

НРАВИТСЯ

**ЭТО ВЕДЁТ МЕНЯ
К УСПЕХУ**



ОПРЕДЕЛЯЕМ МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС



Находим себя в списке, вносим из него данные в таблицу



BM	BPM	BOM



ОБРАБОТКА АНКЕТЫ №1

1. Рассчитываем результат по формулам:

$$BM = 6 + 7/2$$

$$BPM = 1 + 2 + 5/3$$

$$BOM = 3 + 4/2$$

2. Вносим результаты в таблицу, расположенную в мотивационной карте

BM	BPM	BOM

Интерпретация мотивационной карты

1. Мотивационный комплекс личности (соотношение 3-х видов мотивации)

- **К наилучшим, оптимальным** мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:
ВМ>ВПМ>ВОМ и **ВМ=ВПМ>ВОМ**.
- **Наихудшим** мотивационным комплексом является тип **ВОМ > ВПМ > ВМ**

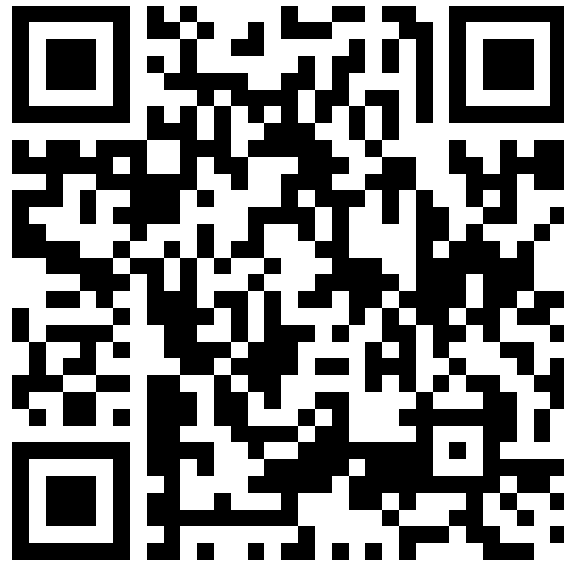


МОТИВАЦИОННЫЙ ТИП ЛИЧНОСТИ

**Целостностная система мотивов,
определяющая однонаправленное
трудовое поведение в течение всей
трудовой деятельности,
реализуемое в действиях разного
временного масштаба.**



ОПРЕДЕЛЯЕМ МОТИВАЦИОННЫЙ ТИП



ОБРАБОТКА АНКЕТЫ №2

1. Напротив каждого ответа анкеты поставьте аббревиатуру, соответствующую номеру ответа.

5. *Что Вы больше всего цените в своей работе? Дайте один или два ответа*

1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.

2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею. **ПР**

3. Что я чувствую себя полезным и нужным. **ПА**

4. Что мне за нее относительно неплохо платят.

5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

6. Другое: _____



ОБРАБОТКА АНКЕТЫ №2

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номера) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	СТ
1	4	2	3	1	5
2	1	3	4	2	5
3	3	2	5	4	1
4	1	2	4	3	5
5	1	2	3	5	4
6	2	3	1	1	4
7	5	2	3	1	4
8	4	2	1	3	5
9	2	4	1	3,1	5
10	3	1	5	2	4
11	1	2	4	5	3
12	4,7	1,4,7	1,2,4,5	1,2,4	2,5
13	3,7	5	2	1	4
14	4,6	3,5	2	1,3	7,8



ОБРАБОТКА АНКЕТЫ №2

2. В конце анкеты подсчитываем количество ответов, соответствующих в каждом типу мотивации, вносим в таблицу

Тип мотивации	Количество ответов
СТ	2
ИН	4
ПР	9
ПА	5
ХО	7



3. Заносим результат в мотивационную карту

Формы стимулирования	Мотивационный тип				
	Инструментал	Профессионал	Патриот	Хозяин	Странник
Негативные	Нейтральна	Запрещена	Применима	Запрещена	Базовая
Денежные	Базовая	Применима	Нейтральна	Применима	Нейтральна
Натуральные	Применима	Нейтральна	Применима	Нейтральна	Базовая
Моральные	Запрещена	Применима	Базовая	Нейтральна	Нейтральна
Патернализм	Запрещена	Запрещена	Применима	Запрещена	Базовая
Организационные	Нейтральна	Базовая	Нейтральна	Применима	Запрещена
Участие в управлении	Нейтральна	Применима	Применима	Базовая	Запрещена
ПОКАЗАТЕЛИ	V				



Анкета №2

Определяем мотивационный ТИП ЛИЧНОСТИ

СТ - нечестолюбивый тип, "странник";

ИН - инструментальный тип,
"инструментал";

ПР - профессиональный тип,
"профессионал" ;

ПА - патриотический тип, "патриот";

ХО - хозяйский тип, "хозяин".



Формы стимулирования

- **Негативные** - неудовольствие, наказания, угроза потери работы.
- **Денежные** - заработная плата, включая все виды премий и надбавок.
- **Натуральные** – оплата жилья, коммунальных услуг, предоставление школьного транспорта и др.
- **Моральные** - грамоты, награды, доска почета и пр.
- **Патернализм** - социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр.
- **Организационные** – создание условий работы, ее содержание и организации. Привлечение к управлению, решению значимых для школы задач

ОБРАБОТКА АНКЕТЫ №3

1. Из ранжированного списка №1 выберите первые 5 показателей (от 1 до 5) и по порядку впишите в мотивационную карту в п. Положительные стимулы
2. Из ранжированного списка №2 выберите первые 3 показателя (от 1 до 3) и по порядку впишите в мотивационную карту в п. Отрицательные стимулы



Положительные стимулы

Положительные стимулы — это рычаги, с помощью которых управляют поведением людей так, что они сами хотят действовать особым образом или демонстрировать определенное поведение. В целом они сводятся к поощрению или признанию.



Отрицательные стимулы

Отрицательные стимулы — это рычаги, с помощью которых управляют поведением. Они приводят к дискомфорту или наказанию за определенное особое поведение и действие. В целом, желательно их избегать.



bomz.org



Методом кнута
отбиваются все мысли о пряниках



РЕЗУЛЬТАТЫ ВВЕДЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

- 1. Повышение качества работы педагогов.**
- 2. Сохранение кадров.**
- 3. Улучшение морального климата в коллективе.**
- 4. Профессиональное развитие педагогического коллектива**
- 5. Привлечение новых педагогов.**
- 6. Снижение текучести кадров.**
- 7. Повышение имиджа школы.**



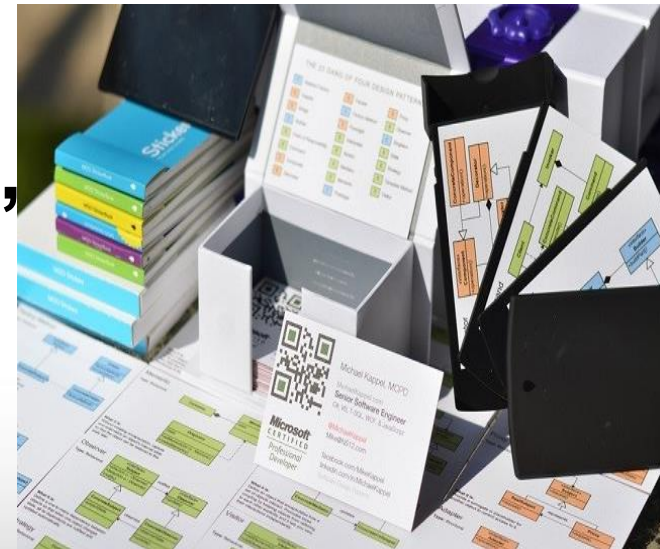
ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

- 1. Прояснение целей деятельности**
- 2. Формирование рабочей группы**
- 3. Исследование мотивации педагогических работников.**
- 4. Разработка индивидуальных мотивационных карт.**
- 4. Анализ ресурсов школы, которые можно использовать в системе мотивирования и стимулирования.**
- 5. Разработка системы.**



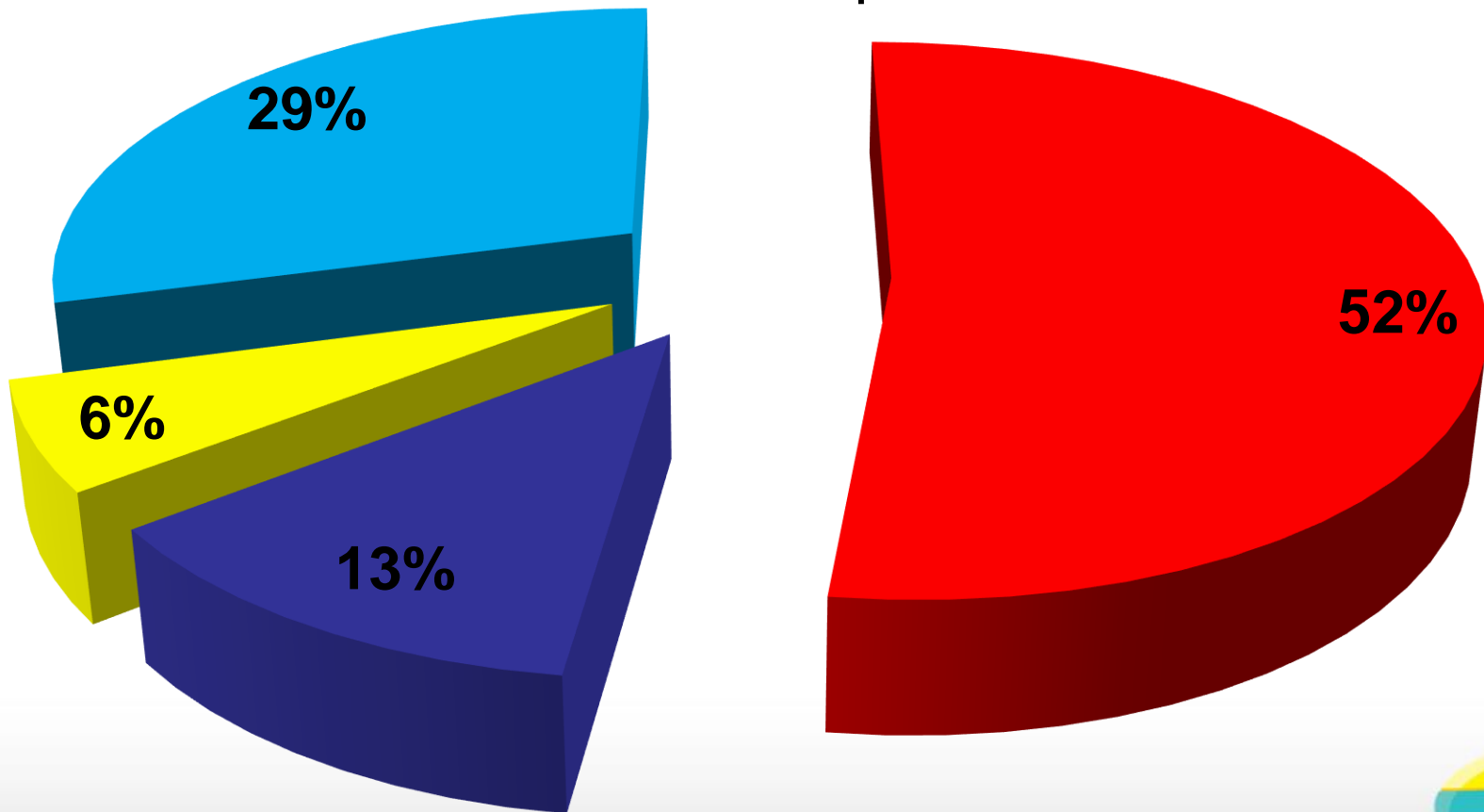
ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. Подготовка регламентирующих локальных актов.
2. Презентация системы педагогическим работникам.
3. Внедрение системы мотивации и стимулирования
4. Мониторинг результатов, внесение изменений.



Мотивационные комплексы педагогов

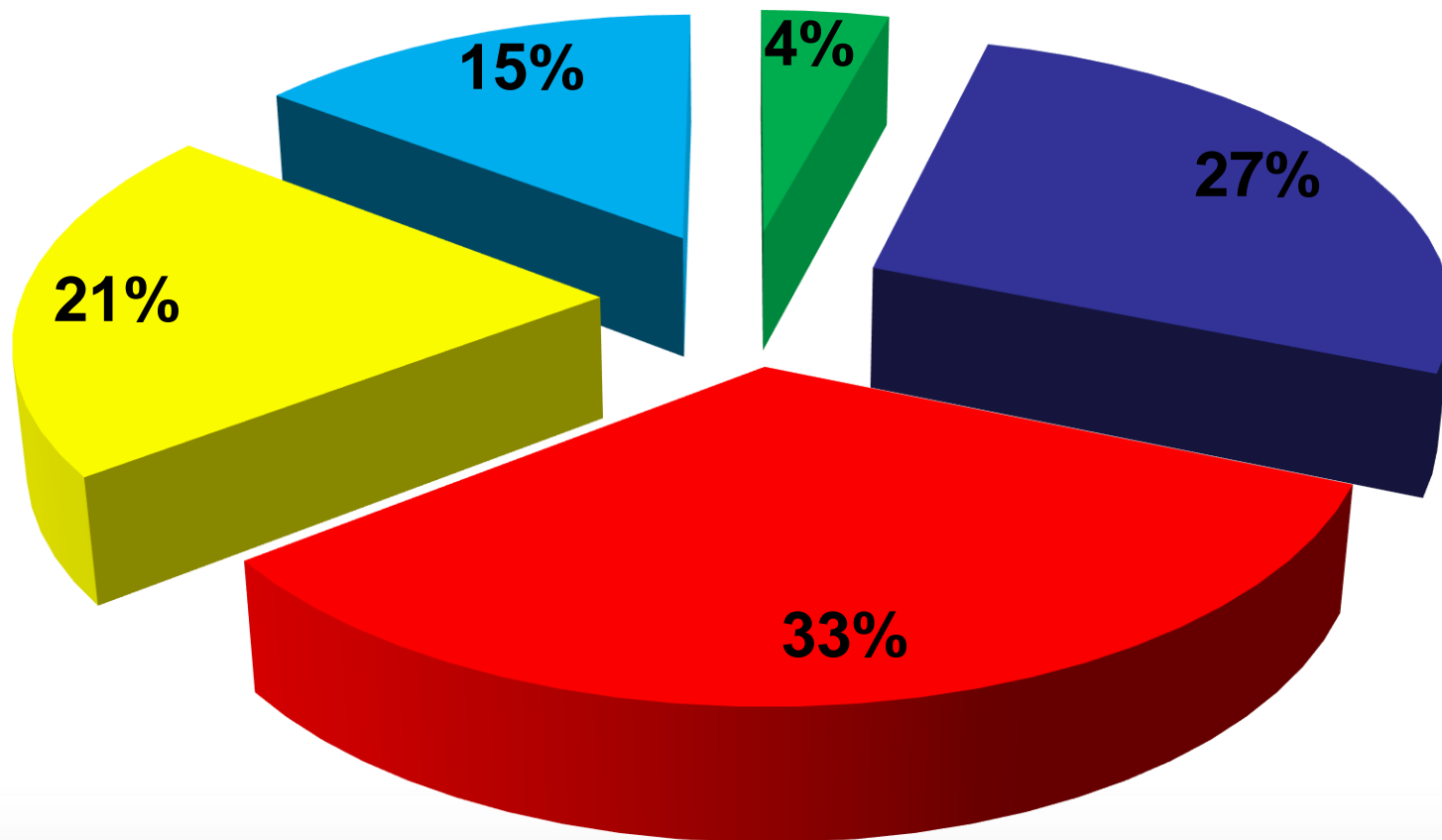
- Внутренняя мотивация
- Внешняя положительная мотивация
- Внешняя отрицательная мотивация
- Смешанная мотивация



МОТИВАЦИОННЫЕ ТИПЫ

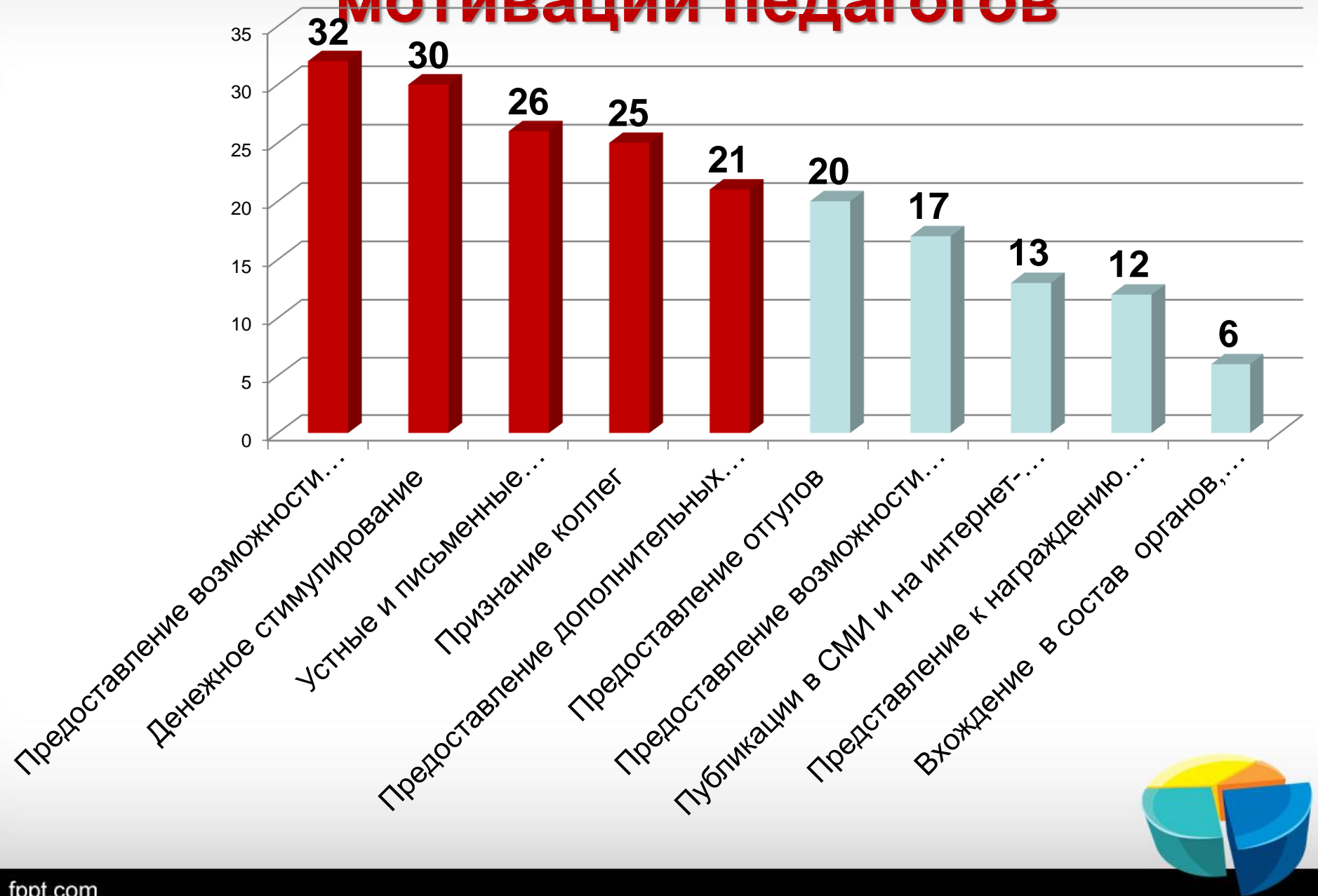
- Инструментал + патриот
- Профессионал
- Странник

- Патриот
- Патриот+профессионал



Результаты исследования

МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ



Результаты исследования

МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ



Структура системы мотивации и стимулирования работников БОУСОШ №1 МО Динской район

Денежное стимулирование

- Повышающий коэффициент за выслугу лет
- Повышающий коэффициент за квалиф. категорию
- Надбавка за результативность
- Надбавка за интенсивность
- Надбавка за выполнение функций кл. руководителя
- Доплата за звание
- Премия
- Грант
- Материальная помощь
- ← Депремирование
- ← Уменьшение суммы надбавки

Нематериальное стимулирование

- Натуральные методы
- Моральные методы
- Организационные методы
- Патернализм
- Участие в управлении
- ← Негативные методы



Работники и работодатель – партнеры, которые преследуют свои цели. Понимание и сближение их целей является кратчайшим путем к повышению эффективности труда и достижению общей цели организации.

