**Мотивация и стимулирование персонала как средство повышения эффективности труда в организации образования**

В современных экономических условиях определяющим конкурентным преимуществом любой организаций являются человеческие ресурсы, поэтому в системе управления персоналом все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация и стимулирование труда персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала для достижения целей, стоящих перед организацией.

Запросы казахстанского общества в условиях форсированного индустриально-инновационного развития экономики, а также интеграция в мировое образовательное пространство требуют модернизации системы технического и профессионального образования. Модернизация системы образования требует поиска и применения на практике эффективных форм мотивации и стимулирования персонала, учитывающих специфику трудовой деятельности в учреждении образования на современном этапе.

Существующая в организациях образования система мотивации и стимулирования, основанная, как правило, на использовании в большей степени нематериальных стимулов, требует модернизации, использования новых подходов, основанных на достижениях науки управления персоналом.

Необходимо так же иметь в виду и особенности характерные для организаций системы ТиПО, например, среди вызовов современного профтехобразования можно выделить следующие:

* преобразования в системе образования вызывают неуверенность в завтрашнем дне у представителей среднего и старшего возраста( нежелание осваивать новые технологии, изучение иностранного языка)
* недостаточный уровень оплаты труда, значительные психологические нагрузки делают работу в учебных заведениях малопривлекательной для молодых специалистов
* недостаточно выделяется средств на укрепление и обновление МТБ ( отсутствие современного оборудования)
* отсутствие гибкой системы оплаты, в зависимости от достижений, личного вклада работника.
* отсутствие у бюджетной организации премиального фонда для материального стимулирования сотрудников
* отсутствие системы материального поощрения за более высокую квалификационную категорию и т.д..

Таким образом, разработка современной системы мотивации и стимулирования сотрудников актуальна в настоящее время. Важно знать какие именно методы мотивации, в какое время и с какими сотрудниками использовать эффективней и выгодней. Так же прежде чем использовать методы стимулирования и говорить о мотивации сотрудников, важно понять потребности коллектива в целом и каждого отдельного сотрудника в частности. Только понимая, что нужно сотрудникам, какие у них желания и мотивы, можно выбрать правильную тактику стимулирования организации. Руководители должны иметь фокус на потребности сотрудника. Эффективной работа в организации будет лишь, когда личные запросы и потребности работников удовлетворяются в процессе работы. Работники плохо мотивированные на выполнение своей работы приносят организации ущерб. Работники с высокой мотивацией продуктивны и стремятся к лучшему выполнению своей работы, это нужно учитывать при выборе метода стимулирования.

**Мотив** – это движущая сила, которой направляется деятельность человека на достижение определенных целей. Он находится внутри человека и определяет его поведение, побуждает человека действовать.

**Мотивация**– это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних(стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, процесс, начинающийся с потребности, которая создаёт побуждение активизирующее поведение направленное на достижение цели или вознаграждение, удовлетворяющие возникшую потребность.

Чтобы мотивировать работника надо знать основные его потребности, которые он стремиться удовлетворить в организации. Если администрация не могут этого сделать, то есть удовлетворить потребности отдельно взятого человека, то ни какие административные меры не подтолкнут сотрудников к эффективной работе и преданности организации. Мотивация начинается с потребности.

Существуют различные теории, поясняющие понятие потребности. Одной из самых распространенных и известных теорий является теория Маслоу. А. Маслоу представил потребности личности в виде иерархической модели.

Рис. 1 Пирамида потребностей А. Маслоу

Потребности высшего уровня становятся актуальными только тогда, когда удовлетворены потребности предыдущего более низкого уровня. Если удовлетворены потребности низших уровней (физиологического, безопасности), то для мотивации сотрудника к труду надо активизировать следующий, более высокий, уровень потребностей

Позитивная мотивация активирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная мотивация тормозит проявление способностей, препятствует достижению целей деятельности.

В отличие от мотивов, которые являются внутренними побудителями направленной деятельности, стимулом будет являться, как правило, внешнее обстоятельство, переходящее в мотив только в случае, если стимул стал субъективно значим для человека. Стимулы - это внешние раздражители, способствующие повышению интенсивности определенных мотивов в действиях человека. Стимулами могут быть вознаграждение, повышение по службе, управленческое воздействие руководителя, страх, ответственность, стремление к самовыражению и многие другие. Таким образом, стимулы - это блага (предметы, ценности и т. п.), которые могут удовлетворить потребности человека при выполнении им определенных действий.

**Стимулирование трудовой деятельности**– это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации.

**Функция управления мотивацией** - набор приемов и средств, которые применяются для направления мотивов персонала на достижение поставленных целей. Приемы мотивации - принуждение, наказание, поощрение, а средства мотивации – воспитание, обучение, распоряжение и стимулирование.

**Функции процесса стимулирования**

На сегодняшний день система стимулирования персонала представляет собой целый комплекс различных действий, которые применяет управленческая верхушка организации для того, чтобы добиться максимальной эффективности работы сотрудников. При этом функции этой системы можно условно разделить на: экономическую, нравственную и социальную.

Экономической функцией, с точки зрения организации, служит тот факт, что грамотное стимулирование служащих приводит к увеличению эффективности производственных процессов, а еще повышению уровня качества производимой продукции или услуг.  
С точки зрения нравственной функции, мотивация к работе позволяет сформироваться активной жизненной позиции работников, а еще ведет к улучшению общественного климата в коллективе, при условии, что в системе стимулирования учитываются традиции и моральные ценности, сформированные этим коллективом.

Социальная функция возникает из сформированного социального распределения в обществе, основанного на разном уровне доходов населения. Такое положение вещей способствует развитию личности человека и в известной степени формирует его потребности.

**Методы стимулирования персонала**

В средствах массовой информации существует множество литературы о методах стимулирования персонала, различные способы замотивировать сотрудников организации, а так же масса классификаций этих самых методов. Однако мы рассмотрим только несколько из них.

Все методы стимулирования можно разделить на несколько групп:

**I группа** - такие методы стимулирования, которые влияют на статус подчиненного, приносят ему признание в коллективе, повышают интерес к работе и показывают перспективу повышения по карьерной лестнице, увеличения знаний умений и навыков профессиональной деятельности. Чаще всего такие методы называются «Внутренней мотивацией» или «Нематериальным стимулированием». Методы стимулирования группы « I » основаны на существовании потребностей высших уровней (по А. Маслоу потребность в самоактуализации). То есть, использование подобных методов стимулирования приведет к удовлетворению таких потребностей персонала, как: потребность в признании, в реализации собственных целей, в личностном росте и др.

**II группа** - методы стимулирования, которые отражаются на социальном уровне подчиненных. Например, обеспечение медицинской страховки, так же льготы для сотрудников установленные на административном уровне. В эту группу методов можно отнести, сохранение дружественной атмосферы в коллективе, коллективный отдых, корпоративные праздники, уверенность персонала в том, что его уважают и выслушают его мнение.

**III группа** - материальные методы стимулирования. Все возможные премии, повышения заработной платы, едино разовые выплаты.

Отдельным методом можно выделить - наказание как средство стимулирования. Основная цель наказания - это недопущение действий, которые могут принести вред фирме. То есть, наказание используется не в прямом его смысле, а лишь для того, чтобы сформировать препятствие на пути подчиненного к действиям не благоприятным для компании.

В связи с задачами повышения эффективности деятельности организации и качества оказываемых услуг перед руководством организации встают вопросы о разработке нового подхода к системе мотивации и стимулирования.

Для разработки эффективной программы мотивации труда персонала необходимо хорошо представлять потребности, интересы, способности, желания, ожидания, ценностные ориентации, установки каждого сотрудника. Индивидуальный подход - это принцип успешной мотивации персонала. Система мотивации, учитывающая индивидуальные потребности каждого сотрудника, условие успешности кадровой политики в современной организации.

В связи с задачами повышения эффективности деятельности организации и качества оказываемых услуг перед руководством организации встают вопросы о разработке нового подхода к системе мотивации и стимулирования.

Для разработки эффективной программы мотивации труда персонала необходимо хорошо представлять потребности, интересы, способности, желания, ожидания, ценностные ориентации, установки каждого сотрудника. Индивидуальный подход - это принцип успешной мотивации персонала. Система мотивации, учитывающая индивидуальные потребности каждого сотрудника, условие успешности кадровой политики в современной организации.

Только определив, какой тип работников преобладает в организации, можно выработать рекомендации по созданию оптимальных условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача всех сотрудников.

Диагностика может быть проведена, например, на основе опросника В. И Герчикова.

Целью исследования является анализ и обобщение мотивационных характеристик сотрудников колледжа и разработка рекомендаций для повышения мотивации сотрудников. Полученные данные послужат основой для разработки системы стимулирования сотрудников организации.

Можно выделить следующие основные типы мотивации исходя из типологии В. И. Герчикова:

**1. Инструментальный тип**. Для сотрудника такого типа сам труд не является ценностью и рассматривается лишь как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения. Его интересует именно заработок, поэтому он будет выполнять любую работу, если его труд будет справедливо и высоко оплачиваться. Сама по себе работа и ее содержание не представляют для него особой ценности. К управлению он не рвется, а карьерный рост рассматривает как возможность получать больше денег. С ним нужно выстраивать сугубо деловые отношения на бартерной основе: работа – деньги. Лучшая система мотивация для такого сотрудника – это премия, бонусы и штрафы.

**2. Профессиональный тип**. Сотруднику этого типа важно содержание работы. Ему необходимо постоянно проявлять себя и доказывать себе и окружающим, что он может выполнить любое трудное задание, с которым не каждый может справиться. Он предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством. К руководителю относится с долей иронии. Для такого сотрудника денежный метод мотивации малоэффективен. С ним нужно советоваться, призывая его в качестве эксперта, отмечая его профессионализм и вклад в развитие компании. Такое отношение стимулирует его лучше всего.

**3. Патриотический тип**. Сотрудника этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Он может взять на себя дополнительную ответственность ради достижения результатов общего дела. Для него важно общественное мнение и признание. Системой мотивации в виде бонусов и штрафов на него влиять бесполезно, гораздо эффективнее объявить ему благодарность или сделать выговор.

**4. Хозяйский тип.** Сотрудник данного типа принимает на себя всю ответственность за выполняемую работу. Он выполняет свою работу с максимальной отдачей, не требуя высокой оплаты. Однако таким работником трудно управлять– он независим и не терпит контроль с чьей либо стороны. Денежный фактор и содержание работы для него не имеют особого значения. Ему важнее признание его авторитета руководством компании, с которым он хочет быть на равных.

Сотрудничество с ним принесет хорошие плоды, если ему дать достаточно свободы и предоставить возможность действовать самостоятельно.

**5. Люмпенизированный тип.** Сотрудник данного типа обладает слабой мотивацией к работе. У него нет инициативы, нет стремления к профессиональному росту. Он старается избежать лишней ответственности и очень зависит от руководителя. Однако он может выполнить работу, на которую не согласятся работники других типов мотивации; он согласен на достаточно низкий заработок, если другие сотрудники не получают существенно больше Стимулировать деньгами его невозможно, они интересны ему меньше всего.Признание, карьера и прочие пряники его тоже не вдохновляют, а вот кнут ему просто необходим.

Разные типы работников ценят разные возможности, предоставляемые работой в компании: власть, денежные компенсации, уверенность в завтрашнем дне, признание, авторитет, и т.д.  
После того, как удастся определить, работники какого типа составляют основной процент сотрудников организации появится возможность определения таких условий работы, при которых отдача от работников будет максимальной.  
 С учетом вышесказанного можно сделать вывод: на современном этапе развития общества и в частности модернизации системы ТиПО для обеспечения требуемой конкурентоспособности организации образования необходима разработка новой системы мотивации и стимулирования работников с учетом достижений науки управления персоналом.