

БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В статье рассматриваются базовые аспекты системы стимулирования персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений. Согласно названию, в статье описываются основные правила системы стимулирования персонала. Также отмечается, что эффективность работы сотрудников дошкольных учреждений во многом зависит от сбалансированности системы.

Ключевые слова: дошкольное образование, правила, стимул, эффективность

The article deals with the basic aspects of the system of incentives for staff of municipal pre-school educational institutions. As the title implies the article describes the main rules of staff incentive scheme. Also it is noted that the effectiveness of work of employees depends on the balance of the system.

Keywords: pre-school education, rules, incentive, efficiency

В результате исследований в качестве основных проблем управления персоналом дошкольных учреждений выделяют:

1. Текучесть кадров
2. Низкий уровень дисциплины
3. Халатное отношение к работе
4. Низкий уровень заработной платы
5. Неудовлетворенность работой и безынициативность сотрудников.

Одним из основных методов решения данных проблем, обеспечения рационального использования ресурсов и раскрытия имеющегося потенциала сотрудников является стимулирование персонала. Разработка системы стимулирования сотрудников – это важный фактор эффективности любого учреждения.

Прежде всего, стимулирование – это элемент трудовой деятельности, влияющий на поведение сотрудника в сфере труда и материальная составляющая мотивации персонала. Система стимулирования позволяет сотруднику проявлять больший интерес к индивидуальным результатам и их росту, раскрыть свои творческие способности и улучшить качество труда.

Понятие «стимул» часто рассматривают с двух сторон: с позиции работодателя и с позиции работника. С точки зрения руководителя учреждения – это инструмент достижения целей (повышение эффективности труда, качество выполняемой работы и т.д.). С точки зрения сотрудников, «стимул» - это возможность получения дополнительного дохода или возможность утраты материальных благ.

Уверенность сотрудника учреждения в завтрашнем дне создается благодаря четкой и детально разработанной системе оплаты труда. Существует множество различных форм стимулирования персонала, но основными и наиболее популярными методами являются премия и индивидуальная надбавка. Также значимыми оказались и другие формы, такие как материальная помощь, оплата путевок, удобное время отпуска и т.д. [1].

Целью системы стимулирования персонала дошкольных учреждений является направление действий сотрудников предприятия на достижение поставленных целей и задач. В идеале система стимулирования должна создать условия, в которых сотрудники детского сада будут давать максимальный результат своей деятельности по своему желанию, а не по необходимости или принуждению.

Но на практике эту цель не так легко достигнуть, так как для многих сотрудников дошкольных учреждений их работа не представляется достаточно интересной, а также не все педагоги находятся «на своем месте». Система стимулирования, как и любая другая система, должна быть сбалансирована, иметь свои положительные и отрицательные стороны

К преимуществам можно отнести:

- Выполнение запланированных показателей
- Признание. Оно может быть выражено непосредственным руководителем, вышестоящим начальством, коллегами и родителями детей. Наиболее распространенные средства выражения: благодарность, как устная, так и письменная, премия или ценный подарок.
- Удовлетворение от выполненной работы. Этот фактор имеет долгосрочный эффект мотивации.
- Профессиональный и карьерный рост – возможность развивать и совершенствовать свои компетенции.

Задачей стимулирования является поддержание положительного отношения у сотрудника к его работе, которое также будет влиять на качество и производительность труда [2].

К отрицательным аспектам системы стимулирования можно отнести следующие:

- дисциплинарные беседы
- предупреждения, выговоры
- депремирование, штрафы и другие санкции
- понижение в должности

- увольнение

Однако при этом стоит учитывать несколько правил:

1. Цель наказания – исключить повтор проступка другими сотрудниками;
2. Негативные аспекты стимулирования должны показать персоналу, что за серьезные проступки последует не менее серьезное наказание независимо от важности и ценности работника для учреждения;
3. Отрицательные элементы стимулирования обязательно должны быть, но в маленьких дозах, тогда они будут полезны. Если же в учреждении будет избыточное использование наказаний, это приведет к еще большей халатности сотрудников на работе в связи с мыслями о том, что «все равно накажут».
4. Применяя наказание, следует соотносить его со степенью провинности персонала, иначе в противном случае, обиженный сотрудник может вымещать свою обиду через распространение отрицательных отзывов и слухов об учреждении, его руководстве и условиях работы. Также многие авторы отмечают о снижении эффективности труда таких сотрудников и возможности их дальнейшего увольнения.
5. В системе стимулирования должен быть баланс, иначе в условиях жестких наказаний творческие и инициативные сотрудники будут покидать учреждения в связи с негативной атмосферой внутри коллектива [5].

У работников, которые знают, что их идеи услышаны и принесут им некий объем дополнительных материальных выгод, появляется желание раскрывать и дальше свой потенциал, творчески мыслить и увеличивать свою производительность.

Любые стимулирующие выплаты должны быть целевыми и гласными, то есть персоналу необходимо знать, что их труд не напрасен, а их слышат, оценивают и оплачивают справедливо.

Система стимулирования направлена на повышение эффективности деятельности учреждения. Таким образом, результатом действия системы стимулирования будет являться повышение эффективности деятельности дошкольного учреждения за счет увеличения эффективности труда каждого сотрудника

Список используемых источников:

1. Веснин В.Р. Менеджмент для всех.- М.: Юрист, 2011.
2. Виханский О., Наумов А. Менеджмент: Человек, стратегия, организация, процесс.-М.,2013.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник /Под ред. А.Я.Кибанова.- М.: ИНФРА - М,2010
4. Петрович М.В. Управление организацией /Изд.: «Дикта», 2011 г.

5.Руженцев, Н.А. Удовлетворенность работников как показатель эффективности и конкурентоспособности компании /Н.А. Руженцев// Стандарты и качество.-2012.-№2.

6.Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации: учебник / М.:КНОРУС, 2011.