

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
филиала Финансового университета
от «01» сентября 2023 г. № 83-о/д

ПОЛОЖЕНИЕ О МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ПЕРМСКОГО ФИЛИАЛА ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мотивации и стимулировании работников Пермского филиала Финансового университета — локальный нормативный акт, который филиал принимает самостоятельно.

1.2. Настоящее Положение описывает формы, способы мотивации, условия создания мотивационной среды.

1.3. Положение разработано в соответствии с разделом VI ТК РФ с учетом требований бережливой педагогики.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Мотивация и стимулирование административно-управленческого персонала за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.6. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.7. Положение разрабатывается администрацией филиала, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на заседании Совета филиала, утверждается приказом директора филиала.

Основные понятия:

Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет «персональный» характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что и как надо сделать, как осуществить задуманное.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивация профессиональной деятельности – причины, побуждающие человека в соответствии со своими способностями, склонностями и интересами, а также социальной значимостью и престижем определенного

вида труда, выбрать данную профессию (специальность) и заниматься ею в течение относительно длительного периода времени.

Материальная мотивация – стремление к достатку, более высокому уровню жизни, которая зависит от уровня личного дохода, его структуры, дифференциации доходов в организации и обществе, действенности системы материальных стимулов, применяемых в организации.

Трудовая мотивация порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда. Это внутренняя мотивация человека, совокупность его внутренних движущих сил поведения, связанных с работой как таковой. Она связана, с одной стороны, с содержательностью, полезностью непосредственно труда, а с другой – с самовыражением, самореализацией работника.

Статусная мотивация как внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации.

Управление мотивацией персонала (мотивирование) – процесс активизации мотивов поведения при помощи различных стимулов (комплекса организационных, экономических и социальных мер) с целью побудить работника к определенному действию, добиться от него определенного поведения.

2. Назначение и цели

2.1. Мотивация направлена на стимулирование и поощрение работников филиала, повышение уровня лояльности к организации, улучшение социального климата, повышение эффективности труда педагогов и удовлетворенности его результатами посредством создания определенных мотивационных условий, которые будут побуждать работников быть приверженцами корпоративных ценностей и корпоративной культуры филиала.

2.2. У работодателя цель управления мотивацией и стимулированием заключается в достижении экономического эффекта, наилучших ключевых показателей деятельности филиала.

2.3. Для работника целью является получение различных социальных и экономических благ для удовлетворения личных потребностей.

3. Принципы мотивации

3.1. Для мотивации сотрудника, руководитель дает ему возможность удовлетворения существующих потребностей:

- социальных: командный дух на рабочих местах, периодические совещания, стимулирование социальной активности сотрудников;
- потребности в уважении: интересная и содержательная работа, поощрение достигнутых результатов, продвижение по карьерной лестнице, профессиональное обучение и переподготовка;

– потребности в самовыражении: возможность полностью использовать личностный потенциал и развивать свои способности.

3.2. Система мотивации филиала базируется на следующих принципах:

– мотивация призвана помогать решать стратегические задачи Программы развития филиала и тактические задачи филиала по реализации концепции бережливого образования;

– мотивация охватывает все категории работников;

– система мотивации постоянно совершенствуется.

4. Элементы системы мотивации

4.1. Инструменты, на которых выстраивается система мотивации:

1) Заинтересованность руководства. Это не только решение о внедрении изменений, но постоянное проявление последовательности и настойчивости в процессе внедрения. Личный пример руководителя – главный мотивирующий фактор для подчиненных.

2) Обучение сотрудников принципам бережливого образования. Вклад руководства в качественное обучение и постоянное повышение квалификации сотрудников.

3) Четкое целеполагание. Постоянный мониторинг выполнения целей и при необходимости корректировки. Визуализация целей способствует формированию «здоровой» конкуренции и стремлению достигнуть результатов.

4). Признание. Важно признание ошибок, выработка коллективной стратегии по устранению, а не критика, которая будет способствовать демотивации.

5) Материальное поощрение.

6) Нематериальное поощрение.

5. Формы организации профессиональной мотивации сотрудников филиала и условия создания мотивационной среды

5.1. Формы организации профессиональной мотивации в условиях бережливого образования:

– – создание организационной структуры филиала – структуры подчинения и ответственности; делегирование полномочий;

– делегирование полномочий;

– регламентирование прав, обязанностей, профессиональных функций работников (юридическое оформление прав и обязанностей в должностных инструкциях, трудовых контрактах);

– нормирование трудозатрат и сроков выполнения определенных работ (установление научно обоснованных нормативов выполнения работ);

– инструктаж работников;

– принятие управленческих решений, выдача распоряжений, командование.

5.2. Условия создания мотивационной среды:

- формирование устойчивой мотивации профессионального роста (акцент на ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);
- психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов;
- развитие системы повышения квалификации педагогов;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры;
- четкое определение целей и задач инновационных процессов, своевременное информирование коллектива;
- обратная связь с сотрудниками, учет их мнений;
- важный стимул для сотрудников – их ответственность за результаты своих действий, свобода при выполнении задач, прозрачность и измеримость результатов;
- привлечение педагогов к руководству и организации процессов, происходящих в филиале и в образовании в целом;
- механизм оценки заслуг каждого и учета результатов новых действий;
- акцентирование внимания на лучших результатах (филиал должен знать своих «героев»);
- регулярное поощрение;
- определение сроков и процедур обмена результатами деятельности (публикации, «круглые столы», семинары, конференции и др.);
- атмосфера доверия, возможности для расширения личных и профессиональных контактов в филиале;
- извлечение положительного опыта из неудач;
- наличие элементов игры в работе (конкурсы, игры, рейтинги);
- применение сквозных цифровых технологий в работе.

6. Способы мотивации педагогов

6.1. Экономические способы мотивации:

- премия по итогам работы или определенного периода;
- ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);
- экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и пр.);
- корпоративные праздники;
- удобный график отпуска, а также его непрерывность;
- дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску);
- наиболее компактный (без окон) график работы;
- методические дни;
- возможность выбора учебной нагрузки;
- предоставление предметного кабинета и лаборантской.

6.2. Интеллектуально-творческие способы мотивации:

- позитивная оценка профессиональной деятельности педагога с выделением каких-либо конкретных моментов, устная похвала и поощрение действий педагога в филиале;

- помощь в обобщении опыта, подготовке авторских пособий, методических пособий, публикаций к печати;

- увеличение степени трудности решаемых задач, поручение работы, которая представляет интерес в силу своей престижности и ответственности;

- направление на инновационные курсы повышения квалификации, стажировку, переподготовку с получением второго высшего образования;

- содействие в разработке и утверждении авторской программы и т.д.

6.3. Статусные способы мотивации:

право проведения открытых занятий, мастер-классов;

- направление педагогов на интересные и важные для профессиональной деятельности семинары и конференции;

- содействие в выдвижении на престижный профессиональный конкурс;

- возможность представлять филиал на значимых мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях), в том числе международных;

- предоставление возможности работы по экспериментальной и/или инновационной программе;

- поручение быть наставником;

- привлечение к работе в составе творческой группы;

- перевод на самоконтроль.

7. Мотивация к инновационной и научной деятельности (приложение 1)

7.1. Материальное стимулирование научной деятельности преподавателей осуществляется за следующие результаты работы:

- руководство НСО от кафедры;

- подготовка победителя конкурса, олимпиады, спортивных мероприятий российского или международного уровня;

- разработка и руководство проектом воспитательного или научно-исследовательского характера (ВТСК и др.);

- подготовка монографии;

- публикация статьи в журналах из перечня ВАК и/или с РИНЦ.

7.2. Материальное стимулирование инновационной деятельности осуществляется за следующие результаты работы:

- участие в профессиональных конкурсах (дипломы), научно-практических конференциях (публикации);

- проведение публичных лекций, открытых занятий, мастер-классов и др.;

- создание открытых образовательных мультимедиа-систем или размещение на них разработанного контента.

8. Направления совершенствования системы мотивации и стимулирования

8.1. Реализация дифференцированного (персонифицированного) подхода к формированию траекторий развития кадрового состава филиала:

1. Внедрение различных типов трудовых контрактов.
2. Повышение степени доверия и свободы в повседневной рабочей жизни преподавателя.
3. Организация тренингов, нацеленных на повышение гибкости работников, подготовку к изменениям, содействие в преодолении стрессовых ситуаций.
4. Организация командной работы и междисциплинарных взаимодействий.
5. Обеспечение существования дискуссионной площадки для неформального обсуждения проблем преподавания, научной и организационной работы с участием первых лиц филиала: «С директором за чашкой чая», «Клуб лекторов» и т.д.

8.2. Создание комфортных условий для осуществления трудовых функций преподавателями:

1. Совершенствование условий труда (совершенствование технической базы, парка компьютеров, проекторов, другой техники, закупка необходимого ПО).
2. Организация лаундж-зон для преподавателей и студентов.
3. Включение в систему стимулирования оплату занятий спортом, туризмом и т.п.
4. Создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе посредством привлечения к этой работе профессионального психолога.
5. Организация консультирования преподавателей по использованию необходимого ПО.

8.3. Создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов в возрасте до 35 лет:

1. Создать условия для привлечения лучших выпускников к преподавательскому труду.
2. Осуществление организационной поддержки и поощрения инициатив и активности молодых преподавателей.
3. Учредить стартовые гранты для молодых преподавателей, перешедших на работу в филиал.
4. Создать кадровый резерв из молодых преподавателей на замещение руководящих должностей.

7.4. Создание необходимых условий для продления творческой активности старшего поколения:

1. Привлечение опытных преподавателей к наставничеству и передаче экспертного опыта, проведению мастер-классов в рамках работы кафедр.
2. Привлечение наиболее компетентных преподавателей к разработке внутрифилиальных стандартов, инструкций и документов.

3. Привлечение компетентных преподавателей к участию в проектах молодых преподавателей, оценке конкурсных работ.

9. Нормативное обеспечение системы мотивации и стимулирования работников Пермского филиала Финансового университета

Система мотивации и стимулирования работников Пермского филиала Финансового университета включает в себя следующие локальные нормативные акты:

Положение о мотивации и стимулировании работников Пермского филиала Финансового университета.

Положение о виртуальной доске почета сотрудников Пермского филиала Финансового университета «Гордость филиала».

Положение о кадровой политике Пермского филиала Финансового университета.

Положение о внутреннем независимом контроле качества образования Пермского филиала.

Положение о проведении краевого педагогического фестиваля «Фейерверк идей!».

Положение о проведении краевого конкурса электронных образовательных ресурсов «Мир на ладонях».

Положение о научно-исследовательской и инновационной деятельности в Пермском филиале Финансового университета.

Положение о рейтинговой оценке деятельности преподавателя.

Положение о творческой группе.

Приложение 1

Планируемый объем материального стимулирования научной и инновационной деятельности работников филиала в 2023 году

№ п/п	Вид деятельности	Результаты	Объем финансирования
1	Материальное стимулирование научной деятельности	руководство НСО (6 специальностей и ООД и ОГСЭ)	7 руководителей X 10 месяцев X 1 тыс.= 70 тыс. (ежемесячно по результатам)
		подготовка победителя конкурса, олимпиады российского или международного уровня, в т.ч. из перечней Минпросвещения РФ и ФУ,	от 2-х до 3 тыс. 30 тыс.
		разработка и руководство проектом воспитательного или научно-исследовательского характера (ВТСК и др.)	3 тыс. за проект (по результатам) 9 тыс.
		подготовка монографии	3 тыс. за монографию 3 тыс.
		публикация статьи в журналах из перечня ВАК и/или с РИНЦ	1 п.л. (16 стр. А4) – 2 тыс. 7 п.л. X 2 тыс = 14 тыс.
2	Материальное стимулирование инновационной деятельности	участие в профессиональных конкурсах (дипломы), научно-практических конференциях (публикации)	от 1 до 3 тыс. примерно 15 чел. 44 тыс.
		проведение публичных лекций, открытых занятий, мастер-классов и др.(только для преподавателей ВКК)	1 тыс. за мероприятие (не более 2-х за год) 30 тыс.
		создание открытых образовательных мультимедиа систем или размещение на них разработанного контента	создание – 3 тыс. размещение – 0,5 тыс. 20 тыс.
Стимулирующий фонд на год			220 тыс.