

Модель мотивации сотрудников высшего учебного заведения

Пашенко Галина Вячеславовна

аспирантка

Донецкий национальный университет, Донецк, Украина

E-mail: gdayyy@rambler.ru

Высокие требования к качеству образовательных услуг определяют повышенные требования к квалификации персонала, работающего в высших учебных заведениях. Качественное исполнение сотрудниками должностных обязанностей определяет, будет ли ВУЗ конкурентоспособным, обеспечивает его поступательное развитие. В качестве мер поощрения персонала широкое распространение на практике получило премирование работников, носящее стимулирующий характер [1,2].

Эффективность премирования работников в значительной степени зависит от правильного, объективного определения и утверждения показателей и условий премирования. Личная заинтересованность сотрудника в достижении положительных конечных результатов в целом по ВУЗу, может быть реализована только через выполнение показателей, обусловленных рамками его деятельности. Это ключевой момент премирования.

Система мотивации персонала должна быть взаимосвязана с системой управления персоналом высшего учебного заведения и интегрирована с системой финансового менеджмента [3]. Для распределения премиального фонда предлагается использовать механизм рейтингового оценивания работников на основании качества выполнения ими поставленных перед ними задач. Выделяются следующие типы заданий: выполнение должностных обязанностей; подготовка отчетности; специальные задания, связанные с изменением бизнес-процессов высшего учебного заведения.

Постановку заданий и оценку их выполнения осуществляет непосредственный руководитель сотрудника. Задания и оценки хранятся в информационной базе данных, что позволяет снизить возможность субъективизма в оценивании персонала. Каждому заданию устанавливается численное значение (вес), отражающее его сложность и важность для функционирования высшего учебного заведения. Оценка выполнения задания снижается в случае ошибок или задержек при его выполнении, а также в тех случаях, когда из-за некачественной работы снижается эффективность работы других подразделений.

По выполненным заданиям автоматически вычисляется рейтинговая оценка сотрудника, которая используется при формировании приказа на премирование. Вычисление рейтинговой оценки удовлетворяет требованиям: рейтинговая оценка повышается при повышении качества работы, изменение оценки не допускает скачкообразных изменений для объективного оценивания эффективности работника. Функция составлена таким образом, чтобы размер поощрения наиболее профессионально подготовленных работников был наибольшим.

Предложенная модель может быть использована при разработке автоматизированной системы управления персоналом в рамках интегрированной информационной системы финансового менеджмента высшего учебного заведения.

Литература

1. Лысенко Ю.Г. и др. Стратегическое управление персоналом / Андриенко В.Н., Беликова Т.Ю., Маншилин К.Н., Прокопенко Р.В., Пушкарь А.И., Стасюк В.П. – Донецк: ООО «Юго-Восток», 2002. - 196с
2. Милаш Е. Система премирования // «Кадровые решения», №5, 2006.
3. Система финансового менеджмента высшего учебного заведения/ Под редакцией д.э.н., проф. Ю.Г. Лысенко и д.э.н., проф. В.Н. Андриенко. – Донецк: Юго-Восток, 2004. – 602 с.