

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки і менеджменту
Кафедра управління імені Олега Балацького

Наказ ректора про
затвердження теми

Шифр _____
„До захисту допускається”
завідувачка кафедри
_____ Г.О.Швіндіна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА
на тему

«Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління
(на прикладі ДНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти державної
служби зайнятості)»

за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Здобувач вищої освіти

гр. М-71
Бевза Андрій Володимирович

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ Бевза Андрій Володимирович

Науковий керівник

к.е.н., ст.викладач
Майборода Т. М.

Суми - 2021

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота пов'язана з управлінням персоналом закладу освіти.

Динамізм та глобалізація розвитку економічних відносин спонукають освітні установи та організації до пошуку нових шляхів підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу.

Вирішення даної проблеми вимагає нових підходів, зокрема розробки ефективної системи управління персоналом. Основна ідея роботи полягає в тому, що розробка системи управління персоналом повинна базуватися на засадах ефективного планування, формування, мотивації та оцінці кадрового потенціалу закладу освіти.

У роботі проведено аналіз функціонування системи управління персоналом на прикладі діяльності ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» та розглянуто основні засади організації політики управління персоналом в навчальні установі.

Виявлено основні шляхи удосконалення системи управління персоналом в ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ», досліджено систему матеріального заохочення та оцінки педагогічних працівників як засобу удосконалення управління персоналом. Сформульовано основні напрямки удосконалення роботи з педагогічним колективом на основі застосування системи самомотивації.

Ключові слова: УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТ, ПЕРСОНАЛ, КАДРОВА ПОЛІТИКА, МОТИВАЦІЯ, САМОМОТИВАЦІЯ, ОПЛАТА ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг випускної кваліфікаційної роботи бакалавра.

Робота складеться із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, якій містить 62 найменування. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 53 сторінки, 7 рисунків, 6 таблиць, список використаних джерел 4 сторінки.

Мета роботи. Метою написання роботи за обраною темою є вивчення концептуальних основ і технологій управління персоналом освітнього закладу в умовах розвитку ринкових відносин.

Відповідно до поставленої мети було окреслено наступне коло завдань:

- визначення поняття мотивації як фактору підвищення ефективності системи управління персоналом ;
- дослідження ролі емоційного інтелекту в механізмі мотивування працівників освітньої сфери;
- вивчення процесу самомотивації як засобу підвищення ефективності праці трудового колективу в навчального закладу ;
- проведення аналітичного дослідження функціонування системи мотивації на прикладі діяльності Державного навчального закладу «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості»;
- аналіз процесу практичної реалізації самомотивації персоналу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» в процесі освітньої діяльності;
- напрацювання основних шляхів удосконалення системи мотивації персоналу у сфері надання освітніх послуг..

Предмет дослідження. Предметом дослідження є визначення особливостей механізму управління персоналом закладу освіти та організація трудових відносин в ньому.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження в нашій роботі є процес управління персоналом закладу освіти.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є метод аналізу і синтезу наукової літератури, управлінський аналіз, контекстуально-інтерпретативний метод, порівняльно-зіставний метод, метод статистичних підрахунків, аналітичний метод з використанням системного аналізу, системний підхід до розгляду управлінської діяльності як системи, теоретичний метод узагальнення використовувався нами для формулювання висновків.

Ключові слова. УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТ, ПЕРСОНАЛ, КАДРОВА ПОЛІТИКА, МОТИВАЦІЯ, САМОМОТИВАЦІЯ, ОПЛАТА ПРАЦІ, УПРАВЛІННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ НАУКОВО – ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	8
1.1 Поняття мотивації як фактору підвищення ефективності системи управління персоналом	8
1.2 Дослідження ролі емоційного інтелекту в механізмі мотивування працівників освітньої сфери	10
1.3 Вивчення процесу самомотивації як засобу підвищення ефективності праці трудового колективу в навчального закладу	12
РОЗДІЛ 2 АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»	16
2.1 Організаційно – управлінська характеристика Державного навчального закладу «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості»	16
2.2 Аналіз процесу практичної реалізації самомотивації персоналу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» в процесі освітньої діяльності	23
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ	30
3.1 Ефективний контракт як інструмент системи мотивації та стимулювання персоналу освітньої організації	30
ВИСНОВКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	38
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Останнім часом як на підприємствах так і в установах особлива увага приділяється організації системи і процесу управління персоналом. Внаслідок цього багато установ починають перебудовувати існуючі системи менеджменту, але далеко не скрізь ці зміни підвищують ефективність роботи персоналу і відповідають дійсним потребам організації.

Це відбувається в силу того, що система управління персоналом установи ґрунтування та розуміння необхідності будь-яких змін. В умовах ринкової економіки однією з актуальних проблем, що хвилюють керівників підприємств та установ, є формування організаційно-економічного механізму управління організацією, який був би здатний забезпечити ефективне управління кадрами і високу конкурентоспроможність даної установи.

Механізм управління персоналом слід розглядати як частину системи управління, що забезпечує ефективний вплив на фактори, стан яких обумовлює результат діяльності об'єкта управління.

На сьогоднішній день не існує чіткого визначення поняття «механізм». Одні автори трактують його як сукупність процесів, що відбуваються в організації, інші – як етапи життєвого циклу організації, треті – як основні правила та норми, які діють в межах організації.

Так, на думку Л. І. Абалкін, механізм – це спосіб організації суспільної діяльності з властивими їй формами і методами, економічними стимулами і правовими нормами. За В. А. Власенко, механізм – це сукупність функцій, методів, принципів і засобів управління, основних задач і цілей, форм, структур технологій для ефективного використання ресурсів системи, це система факторів, які можуть бути направлені на координацію функціональних аспектів діяльності соціально-економічної системи з метою збереження її цілісності, підтримки стабільного стану параметрів входу та виходу, оптимального протікання процесів в межах підсистем і своєчасної реакції на запити навколишнього середовища. Л. С. Зеленцова розглядає поняття механізму як

конкретне поєднання відносин, форм, методів і засобів, що забезпечують функціонування управлінської та економічної системи.

Таким чином, в умовах становлення ринкової економіки актуальним для керівників підприємств, установ та організацій є формування такого економічного механізму управління персоналом, який забезпечив би високу конкурентоспроможність установи, а тому механізм управління персоналом повинен забезпечити належне формування персоналу та ефективне його використання за допомогою принципів, методів, підходів з метою досягнення ефективного функціонування установ та організацій.

Метою написання роботи за обраною темою є вивчення концептуальних основ і технологій управління персоналом освітнього закладу в умовах розвитку ринкових відносин.

Відповідно до поставленої мети було окреслено наступне коло завдань:

- визначення поняття мотивації як фактору підвищення ефективності системи управління персоналом ;
- дослідження ролі емоційного інтелекту в механізмі мотивування працівників освітньої сфери;
- вивчення процесу самомотивації як засобу підвищення ефективності праці трудового колективу в навчального закладу ;
- проведення аналітичного дослідження функціонування системи мотивації на прикладі діяльності Державного навчального закладу «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості»;
- аналіз процесу практичної реалізації самомотивації персоналу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» в процесі освітньої діяльності;
- напрацювання основних шляхів удосконалення системи мотивації персоналу у сфері надання освітніх послуг.

Об'єктом дослідження в нашій роботі є процес управління персоналом закладу освіти.

Предметом дослідження є визначення особливостей механізму управління персоналом закладу освіти та організація трудових відносин в ньому.

Елементи наукової новизни одержаних результатів в даній роботі визначаються у поглибленому вивченні сучасного механізму управління персоналом в освітній сфері.

Практичне значення одержаних результатів. В роботі було розглянуто основні підходи до управління персоналом установи, яка функціонує в освітній сфері з позицій характеристик персоналу як об'єкта управління, та вплив таких елементів управлінської системи як мотивація та самомотивація викладачів ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

Методи, які використовуються в науково-дослідній роботі: метод аналізу і синтезу наукової літератури, управлінський аналіз, контекстуально-інтерпретативний метод, порівняльно-зіставний метод, метод статистичних підрахунків, аналітичний метод з використанням системного аналізу, системний підхід до розгляду управлінської діяльності як системи, теоретичний метод узагальнення використовувався нами для формулювання висновків.

Структура роботи: вступ, три логічно взаємопов'язаних між собою розділи, висновки, список використаних літературних джерел, який містить 62 найменування.

Повний обсяг кваліфікаційної роботи бакалавра складає 53 стор., у тому числі 7 рисунків та 6 таблиці, список використаних джерел – 4 сторінки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ У СФЕРІ НАУКОВО – ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1 Поняття мотивації як фактору підвищення ефективності системи управління персоналом

На сьогоднішній день одним з головних завдань сучасних організацій є формування ефективної системи управління трудовими ресурсами. У свою чергу, дана система включає в себе такі складові, як:

- 1) кадрова політика;
- 2) соціально-психологічні аспекти управління;
- 3) взаємини в робочому колективі і т. д.

Слід зазначити, що ключове місце в системі управління персоналом займає визначення способів і шляхів підвищення продуктивності праці співробітників за допомогою застосування мотиваційних і стимулюючих важелів. Як показує практика, наявність ефективної системи мотивації та стимулювання співробітників підвищує продуктивність праці, зменшує плинність кадрів, що, в свою чергу сприяє збільшенню прибутку компанії, а також підвищенню конкурентоздатності останньої.

У широкому сенсі під мотивацією розуміється психологічний стан індивіда, що спонукає його діяти певним чином. Визначимося з переліком основних видів мотивації персоналу.

Перелік основних видів мотивації персоналу :

- 1) За основними видами потреб:
 - матеріальна;
 - трудова;
 - статусна.
- 2) За способами застосування:
 - нормативна;
 - примусова;
 - стимулююча.
- 3) За джерелами виникнення :

- внутрішня;
 - зовнішня.
- 4) За напрямками досягнення цілей:

- позитивна;
- негативна.

Що стосується методів мотивації, то вони представляють собою способи управлінських впливів на співробітників для досягнення цілей підприємства [5].

Всі мотиваційні методи можна розділити на дві базові групи:

- 1) матеріальна мотивація;
- 2) нематеріальна мотивація.

До методів матеріальної мотивації відносяться будь-які види грошових винагород (заробітна плата, премії, надбавки, бонуси і т. д.).

Що стосується нематеріальної мотивації, то даний вид мотивації включає наступний перелік методів:

- можливість кар'єрного росту;
- сприятливий клімат в робочому колективі;
- соціальні гарантії;
- організація дозвілля співробітників;
- престиж компанії;
- можливість навчання та підвищення кваліфікації;
- визнання з боку начальства і колег і т. д .

Проаналізувавши зазначене вище, можна прийти до висновку, що ефективна система мотивації та стимулювання персоналу є гарантом якісного виконання роботи співробітниками, підтримки сприятливого клімату в робочому колективі, а також підвищення престижу компанії на ринку. При розробці системи мотивації та стимулювання співробітників необхідно враховувати індивідуальні особливості, установки, цінності кожного працівника. Так як один і той же стимул не підходить для всіх категорій персоналу.

1.2 Дослідження ролі емоційного інтелекту в механізмі мотивування працівників освітньої сфери

В рамках вивчення даного питання необхідно підкреслити, що для успішного виконання співробітником своєї роботи важливе значення має здатність останнього правильно вибудувати міжособистісні відносини в соціумі, взаємодіяти з колегами, вміння правильно спілкуватися з партнерами і клієнтами фірми і т. д. Всі вищезгадані навички і якості безпосередньо залежать від емоційного інтелекту кожного співробітника.

У науковій літературі існує безліч визначень терміну «емоційний інтелект». У широкому сенсі під емоційним інтелектом (далі – EI) розуміється сукупність всіх навичок і здібностей людини розпізнавати емоції, розуміти наміри, мотивацію і бажання інших людей і свої власні, а також вміння управляти не тільки своїми власними емоціями, а й емоціями інших людей з метою вирішення різних практичних завдань [9]

Вчені С.Дж. Стейн і Г. Бук дають таке визначення даного терміну: «EI – це здатність правильно тлумачити обстановку і чинити на неї вплив, інтуїтивно вловлювати те, чого хочуть і чого потребують інші люди, знати їх сильні і слабкі сторони, не піддаватися стресу і бути зовні привабливим». Девід Карузо і Пітер Селовей під EI розуміли «здатність особистості відчувати і виражати емоції, використовувати останні для поліпшення розумових процесів, а також розуміти причини емоцій і регулювати їх в собі і в інших людей». Згідно Д. Гоулману, емоційний інтелект є «здатність людини тлумачити власні емоції і емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власних цілей» [6]. Також Д. Гоулман розробив змішану модель EI. Відповідно до цієї моделі, EI складається з п'яти компонентів (табл. 1.1.).

Слід зазначити, що на основі змішаної моделі EI Д. Гоулман було створено 3 опитувальки - тестувальники на виявлення рівня емоційного інтелекту:

- Emotional Competency Inventory (ECI);
- Emotional and Social Competency Inventory (ESCI);
- Emotional and Social Competency – University Edition (ESCI-U) [10, 19]

Таблиця 1.1 – Перелік компонентів ЕІ

Назва компоненту	Короткий опис компоненту ЕІ
Самопізнання	Здатність особистості ідентифікувати свої емоції під час прийняття будь – яких рішень
Саморегуляція	Здатність особистості контролювати та управляти власними емоціями
Самотивація	Здатність особистості прямувати до певної мети
Емпатія	Здатність особистості враховувати почуття інших людей під час прийняття рішень , а також вміння співпереживати іншим
Соціальні навички	Здатність особистості вибудовувати відносини з іншими особами а також підштовхувати працівників у бажаному напрямку

Заслуга Д. Гоулман полягає в тому, що всі наукові праці письменника присвячені стимулювання людей до розвитку особистісних якостей, що сприяють, в свою чергу, досягнення успіхів в тих чи інших сферах життєдіяльності. На думку читачів, наукові праці Гоулман здатні підвищити рівень ЕІ будь-якої людини.

Однак деякі критики стверджують, що дана модель ЕІ має ряд недоліків, а також сумнівну наукову значущість. У 1995 році в газеті «Нью-Йорк Таймс» вперше була опублікована стаття Д. Гоулман, присвячена ЕІ. Після публікації роботи письменника термін ЕІ викликав загальну увагу з боку громадськості, наприклад, комерційні підприємства почали використовувати цей термін як інструмент в сфері найму персоналу і розвитку лідерських і командних якостей підлеглих, до кінця не розуміючи основні ідеї ЕІ, методи розвитку ЕІ у персоналу і т.п.

В першу чергу критики відзначали, що змішана модель є біполярною, тобто з одного боку, остання включає в себе тільки 5 базових компонентів, але з іншого, модель має на увазі розвиток великої кількості якостей і компетенцій, кожна з яких досить складна в реалізації. Також, на думку рецензентів, терміни, якими оперує Гоулман в своїх наукових працях, «розмиті і неточні», і визначення понять суб'єктивні. Тому, з точки зору деяких критиків, змішана модель ІЕ Д. Гоулман «скоріше популяризована в сфері побутової психології, також є велика кількість питань, на які годі й шукати відповідей в працях Д. Гоулман, в книгах

багато суб'єктивного ставлення автора до тих чи інших процесів, тому недоцільно стверджувати, що змішана модель має доведену наукову значущість

1.3 Вивчення процесу самомотивації як засобу підвищення ефективності праці трудового колективу в навчального закладу

Однією з ключових складових ЕІ є самомотивація. Розглянемо дане поняття більш детально. Самомотивація – це процес створення і реалізації власних мотивів, які, в свою чергу, засновані на свідомому виборі людини, а також спрямовані на задоволення потреб останнього. Самомотивація розглядається в декількох аспектах: психологічному, управлінському, економічному і організаційному (рис. 1.1) [18].

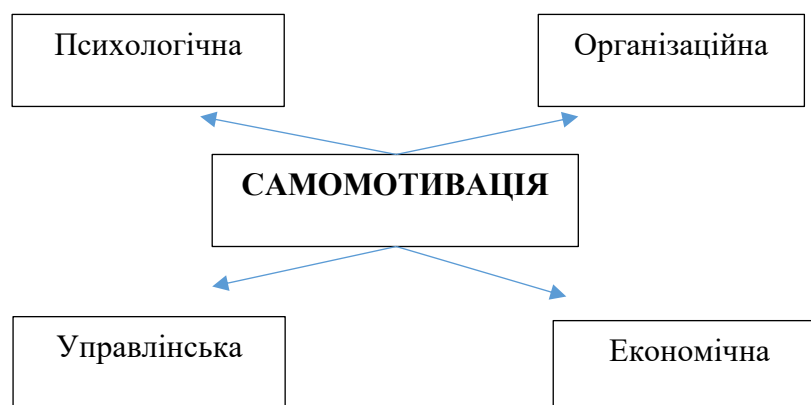


Рисунок 1.1 – Перелік видів самомотивації

Н.В. Панова в своїй науковій роботі «Роль самоменеджменту, мотивації і рефреймінга в досягненні ефективності діяльності фахівця» зазначає, що самомотивація властива зрілої особистості, яка, в свою чергу, прагне до самопізнання, а також здатна в складних і відповідальних ситуаціях обходитися без підтримки будь-кого сильнішого або значимого людини. Автор виділяє 6 базових прийомів самомотивації, які безпосередньо впливають на професійну діяльність працівників (табл. 1.2).

Таким чином, до базових прийомів самомотивації відносяться: «до зірок», «фільм жахів», усвідомлений вибір, ефект терміновості, «дамоклів меч» і щоденник успіху.

Таблиця 2 – Прийоми самомотивації і їх характеристика

Назва прийому самомотивації	Характеристика прийомів самомотивації	Преваги прийомів	Недоліки прийомів
1	2	3	4
«До зірок»	Співробітникам пропонується представити своє можливе щасливе майбутнє через певну кількість років. Далі кожен співробітник повинен проаналізувати свої дії і зробити висновок, чи приведуть останні до запланованих результатів	До зірок» дає можливість співробітникам скласти план на своє майбутнє: визначити цілі, розробити шляхи реалізації поставлених цілей	Існує ряд зовнішніх факторів (політичні, економічні, соціально-демографічні тощо), які надають безпосередній вплив на життєдіяльність людини, відповідно, вищезгадані чинники впливають на плани співробітників, тому не виключено, що в результаті можуть вийти зовсім інші результати
«Фільм жахів» (мотивація від зворотного)	Співробітникові пропонується створити в своїй уяві «фільм» про те, які негативні події можуть відбутися, якщо останній не поміняє звичний стиль життя	Виникнення стимулу бути кращим, почати щось нове	Як показує практика, багато співробітників стверджують, що їх влаштовує звичний спосіб життя, тому не можуть уявити в своїй уяві будь-які негативні події, які можуть з ними статися в повсякденному житті. Для даної категорії працівників розглянутий прийом не є дієвим
Усвідомлений вибір	Такі словосполучення, як «Я повинен це зробити», «Мені потрібно це зробити» і т. п., замінюються на фразу «Я вибираю»	Прийом сприяє підвищенню рівня відповідальності підлеглих	Даний прийом самомотивації підходить тільки для співробітників з високим рівнем ЕІ
Ефект терміновості	Працівник ставить самостійно терміни виконання завдань, а також продумує наслідки, які можуть бути в разі успіху або невдачі	Дисциплінує співробітників, підвищує відповідальність за їх дії	Для працівників-прокрастинаторів розглянутий прийом самомотивації не є дієвим

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4
«Дамоклів меч»	Для працівників-прокрастинаторів розглянутий прийом самомотивації не є дієвим	Співробітник розповідає всім значимим людям в своєму оточенні про своє бажання почати нове життя	Розглянутий прийом самомотивації призводить до досягнення будь-яких цілей. Не виключений варіант, що деякі з тих, що оточують можуть не підтримати ідеї співробітника, що згодом може привести до відмови останнього від поставлених цілей
Щоденник успіху	Кожен працівник заводиться собі «щоденник успіху», в який вклеює фотографії, де він був успішний в певний момент часу, а також детально описує всі події, які були в той момент і які почуття відчував	Є сильним стимулом в ті періоди часу, коли у співробітника «опускаються руки»	Деякі співробітники стверджують, що у них не було таких життєвих моментів, коли вони були успішні, або вважають, що успіхи не так значимі, що-б бути стимулом в майбутньому

Кожен з вивчених прийомів має ряд переваг, а також ряд недоліків, при впровадженні будь-якого способу самомотивації в систему управління персоналом необхідно враховувати той факт, що один і той же прийом може надавати абсолютно протилежний ефект на різні категорії співробітників, в залежності від їх суб'єктивного сприйняття реальності, цілей і місії фірми, власних цілей, представлення свого майбутнього, темпераменту та ін.

Також одним з управлінських прийомів, що сприяють розвитку самомотивації співробітників, є *рефреймінг*. Сенс зазначеного прийому полягає в тому, що останній дозволяє побачити ситуацію, дію чи факт під іншим, незвичним кутом зору.

Основні принципи рефреймінгу:

1. Виявлення переваг в будь-якій ситуації (використання в формулюваннях союзу «зате», наприклад: «Співробітник є дуже повільним, зате він ретельно перевіряє виконувану роботу і практично не допускає помилок»).
2. Постановка ситуації або факту в вигідному контексті.

3. Позитивне переформулювання завдань для співробітників (наприклад, «Ми даємо вам додатковий проект, це буде для вас можливістю проявити себе» замість «Ви отримуєте додаткове навантаження за ті ж самі гроші»).

Використання рефреймінгу дає можливість співробітникові уявити по-новому різні сторони ситуації. Здійснення менеджером рефреймінгу чинить позитивний вплив на діяльність персоналу, керівникам інших структурних підрозділів було рекомендовано запровадити даний спосіб в систему управління трудовими ресурсами з метою зниження показників плинності кадрів.

Необхідно підкреслити, що головною перевагою самомотивації є той факт, що співробітник обходиться без будь-яких зовнішніх стимулів, а також контролю, в т. ч. більш складних і відповідальних ситуаціях. Головні важелі самомотивації – це натхнення працівника і переконання останнього в тому, що справа, якою він займається, бажана. На малюнку 1.2 представлені індикатори самомотивації.

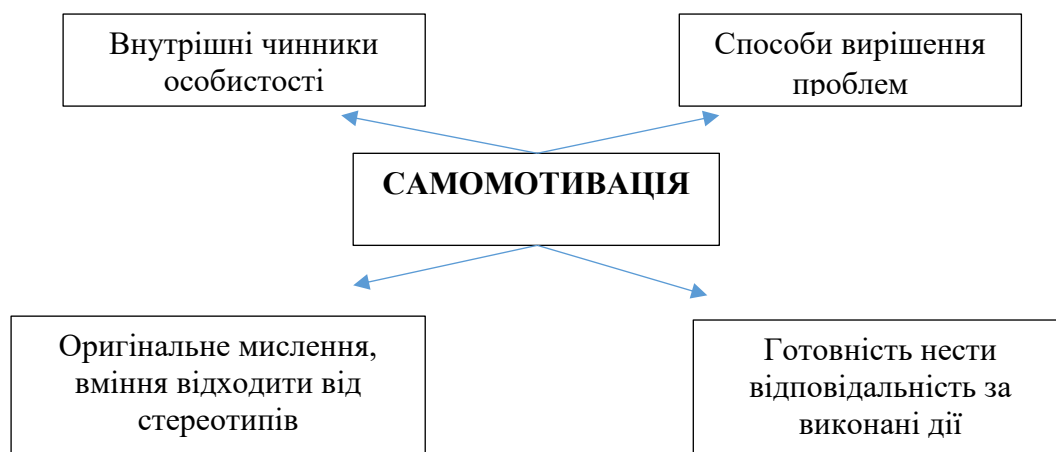


Рисунок 1.2 – Перелік індикаторів самомотивації

Таким чином, можна зробити висновок, що при виборі прийомів самомотивації необхідно враховувати індивідуальні особливості співробітника, такі як поведінкові установки, цінності, ставлення до праці, особисті цілі і т. п. , а впровадження такого управлінського прийому, як рефреймінг, в систему управління трудовими ресурсами зможе стати ефективним інструментом у підвищенні рентабельності виробництва, поліпшення якості роботи персоналу, зниження показників плинності кадрів та ін.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»

2.1 Організаційно – управлінська характеристика Державного навчального закладу «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості»

Державний навчальний заклад «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості» являється відомчим навчальним закладом Державної служби зайнятості та діє відповідно Закону України «Про освіту», статей 8 і 22 Закону України «Про професійно-технічну освіту», Закону України «Про зайнятість населення» та Статуту навчального закладу.

Створений для ефективного забезпечення національної економіки висококваліфікованими робітничими кадрами шляхом професійного навчання, перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослих громадян на власній матеріально-технічній базі, яка відповідає загальноосвітнім стандартам та дозволяє готувати високопрофесійні робочі кадри у відповідності до потреб ринку праці.

ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» для всіх підприємств державної та приватної форми власності надає платні послуги з професійно-технічного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Для цього за встановленою формою між підприємством та навчальним закладом підписується угода про співпрацю та договір на професійне навчання робітників.

В навчальному закладі напрацьовані методи роботи з дорослими слухачами, складені та постійно оптимізуються навчальні програми, які дозволяють готувати кваліфіковані кадри у максимально стислі терміни, із врахуванням вимог конкретного роботодавця.

Пріоритетними завданнями розвитку ДНЗ «Сумського центру ПТО ДСЗ» є:

- надання якісних освітніх послуг, розширення кола професій та напрямів
- навчання безробітних, що користуються попитом на ринку праці регіону;

- організація та забезпечення навчально-виробничого процесу, покращення якості освітніх послуг;
- провадження інноваційних технологій при підготовці та підвищенні кваліфікації слухачів;
- подальший розвиток матеріально-технічної бази;
- ліцензування нової професії «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування»;
- організація підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників центру з метою підвищення їх професійного рівня, здійснення інноваційної педагогічної діяльності;
- вивчення та впровадження в навчально-виробничий процес новітніх педагогічних технологій і досвіду роботи навчальних закладів регіону та ЦПТО ДСЗ України;
- розширення бази підприємств для проходження слухачами виробничого навчання та виробничої практики;
- співпраця з роботодавцями за різними галузевими напрямками для підвищення якості навчання безробітних, забезпечення їх місцями для проходження виробничої практики та подальшого працевлаштування.

Державний навчальний заклад «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості» знаходиться за адресою : м. Суми, майдан Незалежності, 3 (1-й поверх площею 301,8 м² та 4-й поверх площею 272,9 м² будівлі Сумського обласного центру зайнятості) та майдан Незалежності, 3/1 (4-й поверх бізнес-центру «Акрополь» площею 417,7 м²).

Головним завданням центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості є забезпечення права громадян України на професійне навчання відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей.

Одним із пріоритетних напрямків роботи ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» є організація професійної підготовки, та підвищення кваліфікації безробітних громадян.

На сьогоднішній день ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» навчає за наступними ліцензованими професіями:

- «Продавець продовольчих товарів»;
- «Продавець непродовольчих товарів»;
- «Перукар» (перукар-модельєр);
- «Манікюрник»;
- «Машиніст (кочегар) котельні», «Оператор котельні»;
- «Зварник пластмас»;
- «Педикюрник»;
- «Електрогазоварник»;
- «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування»;
- «Бджоляр».

Також функціонують курси підвищення кваліфікації за напрямками підготовки «Комп'ютерні технології обробки бухгалтерської документації», «Практичний WEB-дизайн: проектування, створення та супровід WEB-вузла», «Використання сучасних технологій при виробництві швейних виробів» та на курсах цільового призначення за майже 25-ма напрямками.

Для організації навчання залучені педагогічні працівники за цивільно-правовими угодами. Такі як: кандидати наук, старші викладачі, спеціалістів I категорії, спеціаліст II категорії.

Державний навчальний заклад «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості» здійснює:

- професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації дорослого населення з видачею свідоцтва державного зразка під ваше замовлення за 11-ма ліцензованими професіями;
- підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;
- короткотермінові курси з вивчення охорони праці, новітніх технологій та найсучаснішого обладнання, навчання окремим видам робіт;
- підвищення кваліфікації за напрямками:
 - охорона праці та використання сучасних технологій при виробництві швейних виробів»;
 - організація малого підприємництва;
 - комп'ютерні технології обробки бухгалтерської документації тощо.

Слухачами навчального закладу можуть бути:

- працівники підприємств, установ та організацій за кошти юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців;
- безробітні громадяни, які перебувають на обліку в центрах зайнятості України, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- інші громадяни України за власні кошти.

В ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» :

- стислі терміни навчання, розраховані на різні вікові категорії населення;
- сучасна матеріально-технічна база;
- гнучкі навчальні плани та програми;
- навчання на вимогу роботодавців
- групова та індивідуальна форми навчання;
- можливість навчання на базі підприємства без відриву від виробництва.

Діяльність ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» очолює директор – Гузь Михайло Олексійович.

Керівним органом управління ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» є Рада роботодавців. Розглянемо її склад.

Секція «Сфери побутового обслуговування»:

Голова секції – Фурдило Ірина Іванівна, голова асоціації перукарів м. Суми, директор салону «Ірен».

Ковбасюк Маїна Григорівна – директор салону краси «Валенсія».

Огнєва Ганна Юріївна, фізична особа – підприємець.

Лоза Юлія Олександрівна, директор салону «Befuty studia».

Гузь Михайло Олексійович, директор ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

Секція «Сфера торгівлі»:

Голова секції – Ольховик Марія Михайлівна – виконавчий директор сервісного центру магазинів «Добрий майстер».

Єгошин Леонід Ратмірович, фізична особа – підприємець.

Карпенко Надія Михайлівна – начальник відділу кадрів ТОВ «Меркурій — К».

П'ятаченко Лариса Григорівна, заступник директора з навчально-методичної роботи.

Секція «Теплопостачання»:

Голова секції – Коваленко Леонід Миколайович, головний інженер котельні «Північний Промвузол».

Лисенко Сергій Миколайович – директор ТОВ «Сумирайтеплоенерго».

Будюк Олексій Олексійович, заступник директора з навчально-виробничої роботи.

Секція «Електротехнічне виробництво»

Голова секції — Кошляч Роман Володимирович, директор ТОВ «КБ – Екопроект».

Ткаченко Дмитро Олександрович – начальник відділу гідравлічних машин АТ «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання».

Колоша Володимир Миколайович – директор магазину електроніки «Apple Home».

Шаповалова Вікторія Анатоліївна, заступник директора з навчальної роботи.

В 2019 році було проведено 4 засідання Ради роботодавців на яких розглядалися питання щодо рівня організації виробничого навчання та виробничої практики за професіями «Зварник пластмас», «Продавець продовольчих товарів», «Продавець непродовольчих товарів», «Перукар (перукар – модельєр)», «Манікюрник», «Машиніст (кочегар) котельні», «Оператор котельні», «Педикюрник», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування» обговорювались питання працевлаштування випускників, а також підсумки роботи ЦПТО.

Трудовий колектив ДНЗ «Сумський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості» – це злагоджена команда професіоналів та знавців своєї справи. Керівництво закладу докладає багато зусиль для створення сприятливого соціально-психологічного клімату та відповідних умов праці, сприяє професійному розвитку своїх працівників та пошуку можливостей для розширення їх навиків і поглиблення знань.

Навчання в центрі здійснюють штатні працівники:

- директор;
- заступники директора;
- методисти;
- викладачі;
- майстри виробничого навчання;
- педагогічні працівники навчальних закладів, оформлених за цивільно-правовими договорами.

Всі працівники закладу мають вищу освіту.

Розглянемо більш детально трудовий склад та працівників закладу:

Будюк Олексій Олексійович – заступник директора з навчально-виробничої роботи.

Кваліфікаційна категорія: Викладач вищої категорії – педагогічний стаж роботи 24 роки.

П'ятаченко Лариса Григорівна – заступник директора з навчально-методичної роботи

Кваліфікаційна категорія: Викладач вищої категорії – педагогічний стаж роботи 30 років.

Шаповалова Вікторія Анатоліївна – заступник директора з навчальної роботи.

Кваліфікаційна категорія: спеціаліст II категорії – педагогічний стаж роботи 3 роки.

Ткаченко Людмила Володимирівна – методист першої категорії. Педагогічний стаж – 18 років.

Замятіна Ірина Павлівна – методист. Кваліфікаційна категорія: методист – педагогічний стаж роботи 31 рік.

Гопко Олена Григорівна – старший майстер. Загальний стаж роботи в освітній галузі – 36 років.

Кіяшко Віталій Володимирович – завідуючий відділенням.

Лисенко Олександр Валерійович – майстер виробничого навчання за професією «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування».

Токар Жанна Юріївна – майстер виробничого навчання за професією «Продавець непродовольчих товарів». Загальний стаж педагогічної діяльності (роботи за спеціальністю) 14 років, за спеціальністю – 4 роки.

Стецун Світлана Миколаївна – майстер виробничого навчання з професії: «Продавець продовольчих товарів». Присвоєно педагогічне звання «Майстер виробничого навчання II категорії». Має практичний досвід роботи з професії «Продавець продовольчих товарів», товарознавець промислових товарів. Загальний стаж роботи 26 років, педагогічний стаж: 16 років.

Сухіна Аліна Сергіївна – майстер виробничого навчання за професією «Манікюрник». Загальний стаж педагогічної діяльності 3 роки.

Калмикова Любов Володимирівна – майстер виробничого навчання за професією «Перукар (перукар-модельєр)». Загальний стаж педагогічної діяльності 3 роки.

Матузний Олександр Васильович – майстер виробничого навчання за професією «Машиніст (кочегар) котельні». Загальний стаж діяльності 25 років.

Денисенко Анатолій Єгорович – майстер виробничого навчання за професією «Бджоляр». Загальний стаж діяльності 45 років.

Ярошенко Валентина Іванівна — провідний економіст. Загальний стаж роботи 30 років.

Шевченко Аліна Володимирівна – юрисконсульт. Стаж роботи 9 років.

Темник Марина Олександрівна – секретар навчальної частини. Стаж роботи 12 років.

Глущенко Тетяна Іванівна – провідний інженер з охорони праці. Стаж роботи 16 років.

Лаврик Інна Володимирівна – бібліотекар. Стаж роботи 12 років.

Організація навчальної діяльності здійснюється на засадах сучасних інноваційних технологій.

З метою якісної підготовки кваліфікованих робітників для регіонального ринку праці, заклад впроваджує елементи дуального та дистанційного навчання.

2.2 Аналіз процесу практичної реалізації самомотивації персоналу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» в процесі освітньої діяльності

Проаналізувавши теоретичний матеріал, було прийнято рішення провести соціологічне дослідження на прикладі діяльності трудового колективу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» на предмет виявлення зв'язку між рівнем емоційного інтелекту педагогічних працівників і їх загальним особистісним розвитком. В якості гіпотези висунуто припущення про те, що рівень ЕІ безпосередньо пов'язаний із загальним особистісним розвитком. Соціологічне дослідження проводилося в липні-серпні 2020 року, взяли педагогічні працівники ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» у віці від 20 до 68 років.

Метою дослідження є виявлення зв'язку між рівнем ЕІ банківських співробітників і їхнім спільним особистісним розвитком.

Об'єктом дослідження є емоційний інтелект.

Предметом – зв'язок ЕІ педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» із загальним рівнем розвитку останніх в сучасних умовах.

Як інструменти дослідження обрана методика:

- «Оцінка емоційно інтелекту» Н. Холла;
- метод порівняльного аналізу;
- метод розрахунку коефіцієнтів кореляції Пірсона.

Методика Н. Холла була обрана в зв'язку з тим, що, як і будь-який анкетне опитування, є порівняно економічним і простим у використанні. Метод розрахунку коефіцієнтів кореляції Пірсона в порівнянні з іншими методами розрахунків кореляційної залежності найбільш точний, а також дозволяє не тільки визначити наявність/відсутність зв'язку між двома кількісними показниками, а й оцінити тісноту зв'язку і статистичну значущість останніх.

У дослідженні використовувалася методика оцінки ЕІ, розроблена Н. Холлом, відповідно до якої респондентам необхідно було відповісти на 30 питань, які характеризують 5 базових параметрів (шкал) ЕІ:

- емоційна обізнаність;
- управління своїми емоціями;
- самомотивація;

- емпатія;
- управління емоціями інших людей.

На підставі відповідей були виявлені рівні ЕІ учасників дослідження, а також розраховані показники базових компонентів ЕІ.

Результати виглядають наступним чином: у переважній частині учасників дослідження середній рівень ЕІ, їх частка становить 65%. Високий рівень ЕІ характерний для 25% респондентів, у решти опитаних – низький рівень ЕІ (рис. 2.1).

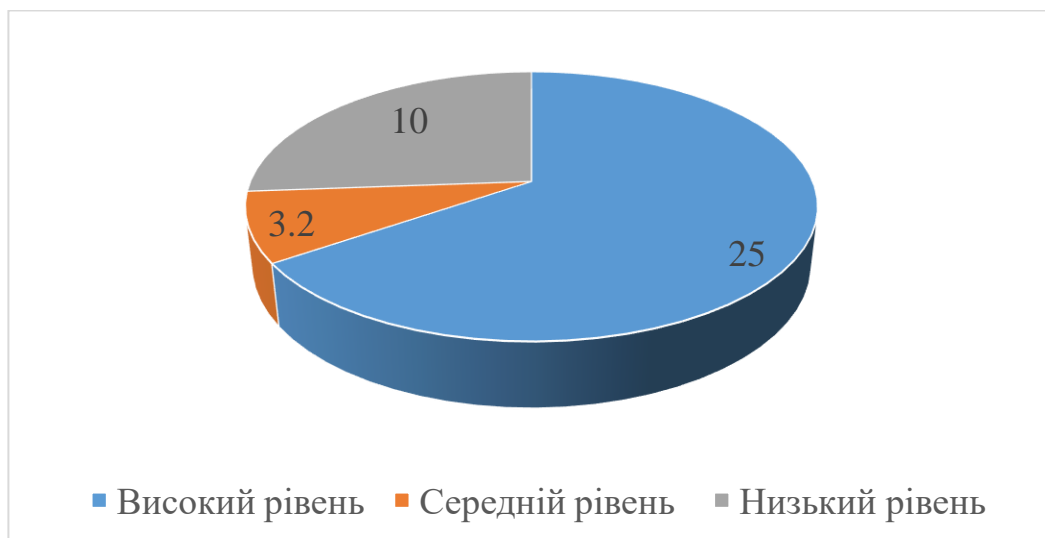


Рисунок 2.1 – Розподіл педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» за рівнем емоційного інтелекту учасників дослідження

Аналіз результатів за шкалою «Емоційна обізнаність» свідчить про те, що у більшості співробітників, а саме у 57% - середній рівень емоційної обізнаності, у 33% респондентів – високий рівень, у решти 10% - низький рівень емоційної обізнаності. У свою чергу, емоційна обізнаність є здатністю особистості інтерпретувати свої емоції, розуміти причини останніх, а також оцінювати свій емоційний стан.

Володіння здатністю до емпатії, іншими словами, здатністю особистості до розуміння чужих емоцій і співпереживання, то для 29% педагогічних працівників характерний високий рівень емпатії, 37% опитаних демонструють середній рівень емпатії, для решти респондентів, а саме 34%, характерний низький рівень емпатії.

Проаналізувавши результати за шкалою «Управління своїми емоціями», було виявлено, що у превалюючою частини опитаних педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ», а саме 77% респондентів, спостерігається низький рівень по параметру «Управління своїми емоціями», середній рівень – у 20% учасників дослідження, і тільки 3% опитаних педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» мають високий рівень управління власними емоціями. Управління власними емоціями – це вміння контролювати свої емоції, створювати необхідний емоційний настрій. Педагогічний працівник, що вміє досконало управляти власними емоціями, більш продуктивний, ніж інші працівники, а також користується авторитетом серед колег та студентів і має досить велику студентську аудиторію.

Результати по параметру «Самомотивація» виглядають наступним чином: у 45% респондентів середній рівень самомотивації, 35% демонструють високий рівень самомотивації, у решти учасників дослідження – низький рівень самомотивації. Під самомотивацією розуміється процес внутрішнього бачення саморозвитку і прагнення до досягнення поставлених цілей. Педагогічний працівник ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ», у якого високий рівень самомотивації, більш впевнений в собі, відповідально підходить до виконуваної роботи, а також відрізняється високими показниками ефективності, отже, якщо переважаюча частина співробітників будуть самовмотивованими, це дозволить в повній мірі реалізовувати цілі ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

Результат оцінки відповідей респондентів за шкалою «Управління емоціями інших людей» показав, що для 40% респондентів характерний середній рівень управління емоціями інших людей, 37% опитаних мають високий рівень по параметру «Управління емоціями інших людей», 23% учасників дослідження демонструють низький рівень управління чужими емоціями. Управління емоціями інших людей є вміння особистості впливати на емоційний стан оточуючих.

З метою виявлення наявності зв'язків між базовими компонентами ЕІ педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» були розраховані коефіцієнти кореляції за методом Пірсона.

У таблиці 2.1 представлені результати розрахунків коефіцієнтів кореляційної залежності між компонентами EI.

Таблиця 2.1 – Результати кореляційного аналізу

	Самомотивація	Емпатія	Емоційна усвідомленість
Управління власними емоціями	0,296289	0,216777	0,216777
Управління емоціями інших людей	0,107624	0,188982	0,367402
Емпатія	0,996616	0,996616	1

У таблиці 2.2 представлена інтерпретація значень коефіцієнтів кореляційного аналізу.

Таблиця 2.2 – Інтерпретація значень коефіцієнтів кореляції

Значення	Інтерпретація
до 0,2	Дуже слабка
до 0,5	Слабка
до 0,7	Середня
до 0,9	Висока
Понад 0,9	Дуже висока

За даними таблиці 2.2 можна зробити висновок, що чим значення показника ближче до 1, тим сильніше кореляційний зв'язок між компонентами.

Отримані дані необхідно структурувати в таблицю і виявити ступінь зв'язку між базовими параметрами EI.

Структурувавши отримані дані в таблицю 2.3, було виявлено, що дуже високий кореляційний зв'язок спостерігається в наступних парах параметрів EI: самомотивація – емпатія, самомотивація – емоційна обізнаність і емпатія – емоційна обізнаність. Для того щоб детально вивчити кореляційний зв'язок між зазначеними парами компонентів EI, необхідно побудувати графіки, які дозволять відстежити зв'язок між значеннями параметрів EI. По осі абсцис вказані рівні базових компонентів EI, по осі ординат – кількість банківських працівників, які взяли участь в дослідженні.

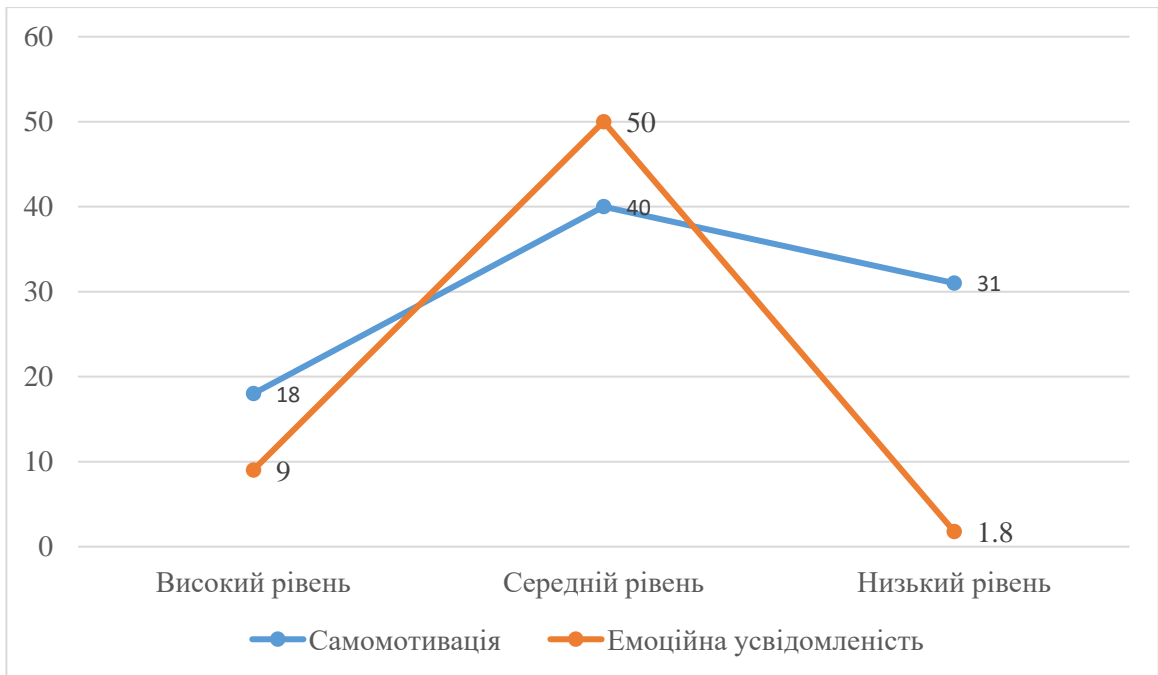


Рисунок 2.2 – Кореляційна зв'язок параметрів самомотивація – емпатія

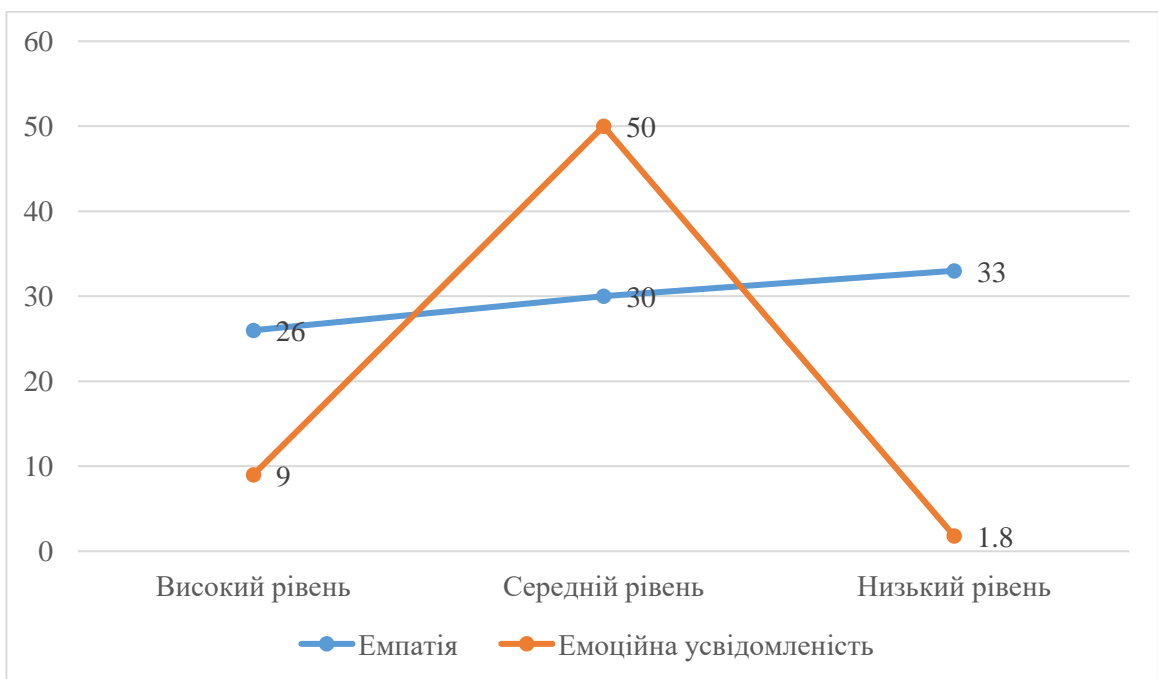


Рисунок 2.3 – Кореляційний зв'язок параметрів самомотивація – емоційна обізнаність

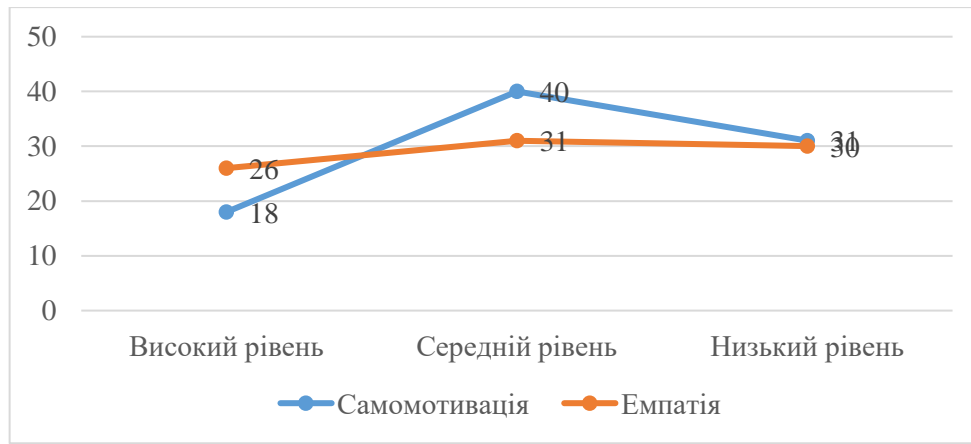


Рисунок 2.4 – Кореляційний зв'язок параметрів емпатія – емоційна обізнаність

Проаналізувавши отримані графіки, можна прийти до висновку, що між самомотивацією, емпатією і емоційної обізнаністю існує сильний прямолінійний взаємозв'язок. Даний факт необхідно враховувати при розробці системи мотивації та стимулювання персоналу.

Таблиця 2.3 – Диференціація коефіцієнтів кореляційної залежності між компонентами ЕІ за ступенем зв'язку

Компоненти	Значення коефіцієнту кореляції	Інтерпретація значення коефіцієнта кореляції (ступінь зв'язку між двома компонентами)
Управління своїми емоціями – самомотивація	0,302454	Слабка
Управління своїми емоціями – емпатія	0,281127	Слабка
Управління своїми емоціями – емоціональна усвідомленість	0,215063	Слабка
Управління своїми емоціями – самомотивація	0,072643	Дуже слабка
Управління емоціями інших працівників – емпатія	0,094861	Дуже слабка
Управління емоціями інших працівників – емоційна усвідомленість	0,162492	Дуже слабка
Самомотивація – емпатія	0,997674	Дуже висока
Самомотивація – емоційна усвідомленість	0,995907	Дуже висока
Емпатія – емоційна усвідомленість	0,999751	Дуже висока

Що стосується інших пар параметрів EI, то дуже слабку кореляційну залежність демонструють такі пари компонентів EI, як управління емоціями інших людей – самомотивація, управління емоціями інших людей – емпатія і управління емоціями інших людей – емоційна обізнаність. Решта групи параметрів EI мають слабкий кореляційний зв'язок. Таким чином, гіпотеза дослідження доведена, рівень емоційного інтелекту безпосередньо пов'язаний із загальним особистісним розвитком педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У СФЕРІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

3.1 Ефективний контракт як інструмент системи мотивації та стимулювання персоналу освітньої організації

Тема ефективного контракту на сьогоднішній день особливо актуальна, вона жваво обговорюється і виявляє своє відображення в нормативних правових документах. Державна програма України «Розвиток освіти» на 2020 – 2025 рр. має на увазі перехід на ефективний контракт з викладачами різних рівнів освіти – від вищого до шкільного. При чому ефективний контракт має на увазі не тільки значний рівень оплати праці, а й адекватну йому величину надання освітніх послуг, а також прямолінійну залежність заробітної плати від якості і результатів роботи. При оцінюванні розміру своєї зарплати кожен з працівників завжди орієнтується на заробітну плату в інших установах та організаціях, як в своїй області, так і в цілому на ринку праці.

Ефективний контракт передбачає заробіток, що забезпечує конкурентоспроможність становища викладача на ринку праці і досить комфортні умови праці, коли є ймовірність сконцентруватися безпосередньо на професії. Введення ефективного контракту не є одноразовим заходом, він повинен стати постійною лінією в діяльності не тільки органів управління освіти всіх рівнів, а й самих освітніх установ.

Тема ефективного контракту в наш час особливо актуальна, вона активно обговорюється і виявляє своє відображення в нормативних правових документах. Оплата праці повинна бути ув'язана з якістю роботи конкретних фахівців і якістю послуг, що надаються. Для того, щоб встановити тісний взаємозв'язок між оплатою праці та якістю надаваних послуг необхідний перехід на механізм так званого ефективного контракту – зарплата фахівця повинна залежати не тільки від перебування на робочому місці, навіть не стільки від цього, а саме від ефективності його трудової діяльності.

Саме поняття «ефективний контракт» має подвійне значення – це як і нормативний документ, що визначає схему вдосконалення оплати праці і як поняття, що визначає механізм підвищення якості послуг.

Отже, ефективний контракт – як він представлений в нормативних документах має наступне визначення – це трудовий договір з працівником, в якому описані конкретні його посадові обов'язки, умови оплати праці, критерії і показники оцінки результативності діяльності для визначення стимулюючих надбавок в залежності від плодів праці та якості надаваних ними державних (муніципальних) послуг, а також заходи соціальної підтримки.

З метою впровадження ефективного контракту перш за все необхідно щодо кожного працівника уточнити і конкретизувати:

- 1) його трудову функцію;
- 2) показники і критерії оцінки ефективності діяльності працівника;
- 3) встановлену щодо нього величину винагороди, а також величину заохочення за досягнення суспільних результатів праці.

Розглянемо тепер особливості оплати праці, прийняті в ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» і розроблені показники ефективності основного персоналу, що є основою ефективних контрактів ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

Система оплати праці в ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» вже давно потребувала модифікації. Впровадження ефективного контракту допоможе забезпечити результативний контакт між ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» і викладачами, в тому числі шляхом збільшення розміру середньої зарплати до соціально прийнятної величини – не менше середньої заробітної плати в регіоні.

Розглянувши поняття «ефективного контракту», як механізму вдосконалення оплати праці, необхідно звернути увагу на друге значення даного поняття – це механізм підвищення якості послуг. Отже, основна мета введення ефективного контракту – це підвищення якості послуг, що надаються освітніми установами, а також впровадження сучасних форм і технологій роботи, що нерозривно пов'язані з оплатою праці працівників установ.

Оцінка якості роботи освітніх установ може бути зовнішньою та внутрішньою і за різними напрямками. Наприклад, в рамках регіональної системи оцінки якості освіти вже зараз використовується кластерний підхід побудови рейтингу освітніх установ, де в основу поділу на кластери покладена чисельність випускників і статус учбових закладів. З введенням ефективного контракту можливі і певні складності – є ймовірність, що багато хто буде працювати на те, щоб «намалювати» високі показники, а не виконувати роботу якісно. Досвід установ, які застосували необдумані показники для заохочення викладачів, такі як «відсутність невстигаючих в групі», показав, що, викладачі змушені були «малювати» (за їхніми словами) студентам, які не встигають завищені оцінки, щоб мати можливість отримання стимулюючих матеріальних винагород.

Складно буде і виміряти результати, досягнуті конкретним педагогічним працівником, тому що в установах зазначених сфер результат, як правило, є колективним. Адже академічні досягнення студентів пов'язані не тільки з конкретним педагогом, а й з зусиллями багатьох педагогів та й самих студентів. Тому не самі показники повинні стати визначальними при визначенні ефективності діяльності в освітньої – педагогічній сфері, а динаміка їх зміни, яка характеризує ступінь досягнення певних цілей вдосконалення освітнього процесу.

Виходячи з вище сказаного, сформулюємо стратегію управління педагогічним персоналом в персоналом в ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ», основними складовими якої повинні стати наступні елементи:

- формулювання чітко прописаної стратегії розвитку персоналу у вигляді документа, який відображає довгострокові цілі і лінії їх досягнення;
- збільшення пакета соціальних пільг для працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ»;
- забезпечення повної поінформованості співробітників щодо перспектив, завдань, проблем, результатів роботи педагогічного колективу ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ»;

- формування організаційної культури на основі норм поведінки;
- визначення адміністрацією ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» однакових умов для всіх співробітників трудового колективу;
- опрацювання моделей професійного зростання педагогічних працівників;
- опрацювання відділом кадрів планів соціального виховання колективу;
- організація соціологічних досліджень, анкет, тестів, особливо при відборі персоналу, розстановці, оцінці, навчанні;
- облік як ділових, так і індивідуальних, моральних якостей;
- вдосконалення соціально-психологічного клімату для встановлення ділових взаємин в колективі, які будуються у вигляді дружнього партнерства;
- організація заходів щодо вдосконалення умов праці викладачів, що повинно призвести до зменшення плинності кадрів і ліквідувати невдоволення співробітників;
- підтримка на відповідному рівні наявного позитивного образу директора ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ»;
- забезпечення зворотного зв'язку
- для росту кваліфікації педагогічного персоналу та для вивчення ними інноваційно – новітніх технологій у освітній сфері варто створити курси цільового призначення.

У зв'язку з введенням нової системи оплати праці ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» знадобиться також і оновлене положення про преміювання працівників педагогічного складу. Положення про преміювання слід ввести з метою збільшення матеріальної зацікавленості, досягнення найкращих підсумкових результатів діяльності, вдосконалення якості роботи, організації умов для прояву творчої ініціативності кожного співробітника. Основою для нарахування винагороди буде інформація з бухгалтерської і статистичної звітності, оперативного обліку.

Преміювання працівників буде здійснюватися відповідно до наказів директора ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ». Премія, що буде виплачуватися, стане одним з видів матеріального стимулювання результативної і сумлінної

праці, а також певного внеску педагогічного працівника в успішне виконання завдань, які стоять перед ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ».

Головними показниками преміювання педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» повинні стати:

- результати роботи;
- сумлінне і успішне виконання співробітниками своїх посадових обов'язків, письмових і усних розпоряджень керівництва;
- раціональна ініціатива;
- творчість і використання в роботі сучасних методів і форм організації наукової діяльності та педагогічної праці;
- дотримання «Правил внутрішнього трудового розпорядку», правил техніки безпеки, правил пожежної безпеки, правил дотримання виробничої санітарії.

ВИСНОВКИ

Підсумувавши інформаційний матеріал, який був викладений у змісті нашої кваліфікаційної роботи, можна зробити висновок, що ефективна система мотивації та стимулювання педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» - це гарант високих показників продуктивності праці, якісного виконання роботи персоналом, сприятливого морально-психологічного клімату в робочому колективі, низьких показників плинності кадрів та ін. Слід зазначити, що для успішного виконання педагогічним працівником роботи останньому необхідно мати такі навички, як:

- правильно вибудовувати міжособистісні відносини в соціумі;
- взаємодіяти з колегами і студентами;
- правильно спілкуватися з керівниками, партнерами і т. д.

Всі перераховані вище навички безпосередньо залежать від емоційного інтелекту кожного педагогічного працівника.

Як говорилося раніше, одним з базових компонентів ЕІ є самомотивація, що представляє собою процес створення особистістю власних мотивів, спрямованих на задоволення потреб останньої. Серед прийомів самомотивації виділяють наступні:

- «до зірок»;
- «фільм жахів»;
- усвідомлений вибір;
- ефект терміновості;
- «дамоклів меч»;
- щоденник успіху.

При впровадженні в систему управління персоналом будь-якого з вищевказаних прийомів необхідно враховувати, що один і той же спосіб здійснює різний вплив на ту чи іншу категорію співробітників.

Також одним з ефективних управлінських прийомів, що сприяють розвитку самомотивації персоналу, є рефреймінг. У свою чергу, зазначений

спосіб характеризується тим, що дозволяє працівнику побачити ситуацію під іншим, незвичним кутом зору.

В даній роботі на базі ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» ми проводили дослідження на предмет виявлення використання елементів рефреймінгу в освітній діяльності педагогічних працівників.

Нами були отримані наступні результати:

- 1) після впровадження в систему управління трудовими ресурсами даного прийому самомотивації підвищилися показники рентабельності виробництва;
- 2) покращився психологічний клімат в колективі;
- 3) знизилися показники плинності кадрів на 65%.

Таким чином, самомотивація є здатністю особистості свідомо мотивувати себе на виконання дій, що призведуть до зростання ефективності та підвищення результатів трудової діяльності.

Впровадження прийомів самомотивації в систему управління персоналом ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» на нашу думку, зможе стати ефективним інструментом підвищення продуктивності праці, зменшення показників плинності кадрів, поліпшення морально-психологічного клімату в робочому колективі і т. д.

В даній роботі ми провели соціологічне дослідження, метою якого було дослідження зв'язку між рівнем ЕІ і загальним особистісним розвитком педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ». В ході проведення дослідження було виявлено, що у 65% респондентів – середній педагогічні працівники володіють низьким рівнем ЕІ.

Також ми провели детальний аналіз з базових параметрів ЕІ, таких як емоційна обізнаність, управління власними емоціями, емпатія, самомотивація, управління емоціями інших людей. Далі з метою виявлення наявності зв'язків між базовими компонентами ЕІ педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» були розраховані коефіцієнти кореляції за

методом Пірсона. Було виявлено, що всі компоненти ЕІ мають пряму кореляційний зв'язок.

Отже, гіпотеза про те, що рівень емоційного інтелекту безпосередньо впливає на загальне особистісний розвиток педагогічних працівників ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ» доведена. Тому ми рекомендуємо керівництву ДНЗ «Сумський центр ПТО ДСЗ»:

- 1) застосовувати альтернативні, сучасні методи підвищення мотивації і зацікавленості педагогічних працівників у процесі праці;
- 2) приділяти особливу увагу розвитку емоційного інтелекту персоналу, тому що педагогічні працівники, у яких розвинена самомотивація, а також виявлено високий рівень емоційної обізнаності, емпатії та управління здатні управляти не тільки своїм емоціями, а й емоціями оточуючих людей
- 3) більш адаптивні до мінливих умов внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства;
- 4) ефективніше справляються зі своїми посадовими обов'язками, що в кінцевому підсумку призводить до підвищення кадрового потенціалу організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Андрійчук В., Бауер Л. Менеджмент. Прийняття рішень і ризик: Навч. посібн. для ВНЗ. — К., 2010. — 316с.
2. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми. — Тернопіль: Лілея, 2014. — 292с.
3. Анискин Б. Высший менеджмент для руководителя: Учебное пособие. — М.: Инфра-М, 2011. — 136с.
4. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. — М.: Экономика, 2007. — 519с.
5. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. — 207с.
6. Аткинсон Р. Менеджмент : теорія та практика. К. КНЕУ.2011. — 613с.
7. Беме Г., Хен Р. Как руководить людьми — практика менеджмента на предприятии. — Бад-Гарцбург, 2012. — 412с.
8. Білоус О. Г., Панченко С. Г. Менеджмент: конкурентоздатність і ефективність. — К.: Знання, 2010. — 140с.
9. Блейк Р. Р., Моутон Д. С. Научные методы управления. — К.: Наукова думка, 2008. — 248с.
10. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование: Учеб. для вузов. — М., 2008. — 392с.
11. Виноградський М. Д. Управління персоналом . К. Істина. 2011. – 500 с.
12. Вершигора Е. Е. Менеджмент: Учеб. пособие для вузов. — М., 2008. — 283с.
13. Веснин В. Р. Основы менеджмента: Учебник. — М.: Институт международного права и экономики. Издательство «Триада, Лтд», 2010. — 384с.
14. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич., Львів: БаК, 2012. — 624с.
20. Гурней Б. Введение в науку управления: Пер. с франц. — М.: Прогресс, 2011. — 432с.

21. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2010. — 832с.
22. Друкер П. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. — М.: Экономика, 2008. — 423с.
23. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ.: Уч. пос. — М.: Издательский дом «Вильямс», 2014. — 398с.
24. Дункан Джек. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджменте и управленческой практики. — М.: Издательство «Дело», 2009. — 274с.
25. Егоров Ю. Н., Варакута С. А. Планирование на предприятии. — М., 2011. — 176с.
26. Економіка та менеджмент Навч. посібник / Під ред. проф. О. Є. Кузьміна. Львів: Державний університет «Львівська політехніка», 2009. — 828с.
26. Завадський Й. С. Менеджмент Вид. 2-е. — К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 2012. — 542с.
28. Иванова І. В. Менеджер — професійний керівник: Навч. посіб. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2009. — 107с.
29. Иванова І. В. Менеджмент підприємства. Практикум: Навч. посіб. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2013. — 247с.
30. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учебник. — Минск: ЗАО «Экономпресс», НПЖ «ФУА», 2008. — 284с.
31. Казанцев А. Общий менеджмент. Дайджест учебного курса. — М., 2007. — 252с.
32. Казанцев А. К., Подлесных В. И. Серова Л. С. Практический менеджмент: в деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 367с.
33. Казмерчук Н. Мотивация труда: уважение к человеку К. Инфра. 2004. — 519с.
34. Кибанов А. Я. Управление персоналом. Регламентация труда: Учеб. пособие для вузов. — М., 2013. — 576с.

35. Кісельов А. П. Теорія і практика сучасного бізнесу. — К.: Лібра. 2009. — 207 с.
36. Князев С. Управление. Искусство, наука, практика. — Минск: Армита-Меркет, 2009. — 512с.
37. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібн. — К.: КНЕУ, 2010. — 224с.
38. Коротков З. М. Концепция менеджмента: — М.: Издательско-Консалтинговая Компания «ДеКА», 2012. — 304с.
38. Кравченко А. История менеджмента. Учебное пособие. М.: Академический проект, 2013. — 352с.
39. Кредисова А. История учений менеджмента. — К.: ВИРА-Р, 2007. — 336с.
40. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2010. — 556с.
41. Крушельницька О. В. Управління персоналом. К. Кондор. 2005. — 304с.
42. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. — Львів: «Центр Європи», 2013. — 176с.
43. Курочкин А. С. Управление предприятием: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2010. — 144с.
44. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту: Навч. посібник. — К.: МАУП, 2010. — 360с.
45. Максимцев М. М. Менеджмент: Учеб. для вузов. — М., 2011. — 343с.
46. Маркіна І. А. Методологія сучасного управління:— К.: Вища школа, 2008. — 311 с.
47. Михайлова Л. І. Управління персоналом. С. Козацький вал. 2010. — 416с.
48. Мескон М. Х., Альберт М., Хеддоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 2012. — 702с.
49. Нагаев В. М. Менеджмент: теорія, практика, мистецтво (дидактичний аспект): Навч. посібник. — Харків, 2010. — 632с.
50. Папирян Г. А. Основы практического менеджмента: Учеб. пособие. — М., 2012. — 288с.

51. Пастухова В. В. Вибір оптимальної стратегії підприємства . К. Каравела. 2009. — 548с.
52. Жулавський . Менеджмент: теория и практика. — К.: Вища школа, 2007. — 367с.
53. Поршнев Н. В. Управление организацией: Учеб. для вузов. — М., 2010. — 669с.
54. Радугин А. А. Основы менеджмента: Учеб. пособие для вузов. — М., 2013. — 432с.
55. Саакян А. К. Управління персоналом. —К., Брама, 2008. — 642с.
56. Савельєва В. С. Управління персоналом. — К., Професіонал, 2009. — 335 с
57. Сладкевич В. Мотивационный менеджмент. — К.: МАУП, 2010. — 112с.
58. Смолкин А. М. Менеджмент: основы организации: Учеб. для вузов. — М, 2006. — 248с.
59. Терещенко В. І. Наука керувати. — К.: Знання, 2009. — 664с.
60. Щекин Г. Менеджмент персонала предприятия. Учебное пособие. М.: Дело, 2011. — 272с.
61. Шершньова, З.Є. Стратегічне управління [Текст] / З.Є.Шершньова, С.В. Оборська. – К: Видавництво КНЕУ, 2013. – 384 с.
62. Шкатула, В. И. Настольная книга менеджера по производству [Текст] / В. И. Шкатула. – М: Норма- М, 2010. – 161с.

ДОДАТОК А

ПОГОДЖЕНО
Заступник Міністра
освіти і науки України



Л.Х. П. К. Хобзей
18 ТРАВНЯ 2018 року

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Державної служби зайнятості
(Центрального апарату)

08.05. 2018 р. № 40
Виконуючий обов'язки Голови

[Signature] В. С. Ярошенко



СТАТУТ
ДЕРЖАВНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»

(нова редакція)

Ідентифікаційний код: 37283091

Погоджено на загальних
зборах колективу
Протокол № 1
від 10 квітня 2018 року

м. Суми
2018

1. Загальні положення

1.1. ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ» (далі – Центр) є державним закладом професійної (професійно-технічної) освіти підпорядкованим Державній службі зайнятості (Центральному апарату) та знаходиться під загальним управлінням Сумського обласного центру зайнятості.

Центр забезпечує реалізацію права зареєстрованих безробітних громадян на соціальні послуги у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, що передбачені законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення» з присвоєнням кваліфікації кваліфікованого робітника та видачею документа про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації державного зразка.

Центр здійснює професійну підготовку (професійно-технічне навчання), перепідготовку та підвищення кваліфікації (далі – освітню діяльність (професійне навчання)) зареєстрованих безробітних, які спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці за робітничими професіями за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд) для подальшого працевлаштування.

Підвищення кваліфікації безробітних за направленнями служби зайнятості здійснюється Центром на курсах цільового призначення, де надаються освітні послуги з метою вивчення нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правила і вимоги їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки та фінансів, законодавчих та інших нормативно-правових актів тощо, без присвоєння рівня кваліфікації та без видачі документа про освіту державного зразка.

Повне найменування українською мовою:
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ».

Скорочене найменування українською мовою:

ДНЗ «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПТО ДСЗ».

Повне найменування англійською мовою:

STATE EDUCATIONAL INSTITUTION «SUMY CENTER FOR VOCATIONAL AND TECHNICAL TRAINING OF THE STATE EMPLOYMENT SERVICE».

Скорочене найменування англійською мовою:

SEI «SUMY CENTER VTTSES».

Організаційно-правова форма: державна організація (установа, заклад).

1.2 Відповідно до наказу Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України від 24.09.2010 № 119 «Про створення

навчальних закладів державної служби зайнятості в Донецькій, Луганській та Сумській областях» та згідно із наказом Сумського обласного центру зайнятості від 28.09.2010 № 85 «Про створення Сумського центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості», виконавчим комітетом Сумської міської ради Сумської області проведена державна реєстрація юридичної особи Сумського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості та йому встановлено повне найменування: **ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»** (зареєстровано 1 листопада 2010 року; номер запису: 16321020000008059).

Центр утворено та зареєстровано в порядку, визначеному законодавством.

1.3. Місцезнаходження Центру:

Україна, 40030, місто Суми, майдан Незалежності, 3.

1.4. Основним завданням Центру є забезпечення професійної освітньої діяльності (професійного навчання) зареєстрованих безробітних за робітничими професіями на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності, поточної та перспективної потреби ринку праці.

1.5. Основними повноваженнями і напрямками діяльності Центру є:

1) організація освітнього процесу, обрання форм та методів здобуття освіти;

2) забезпечення якості здобуття освіти слухачів;

3) освітня, методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність;

4) розроблення освітніх програм (навчальних планів) з професій на основі освітніх стандартів (типових освітніх програм), визначення регіонального компоненту змісту професійної (професійно-технічної) освіти, які затверджуються в установленому порядку;

5) розроблення правил прийому слухачів до Центру на основі типових правил прийому;

6) формування разом з Сумським обласним центром зайнятості та Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) планів (графіків) прийому слухачів на освітню діяльність (професійне навчання) відповідно до потреб ринку праці та потреб громадян у професійній (професійно-технічній) освіті і замовлень підприємств, установ, організацій;

7) організація в межах ліцензованого обсягу Центру на договірних умовах освітньої діяльності (професійного навчання) працівників підприємств, установ, організацій, а також фізичних осіб;

8) організація проживання та побутового обслуговування слухачів;

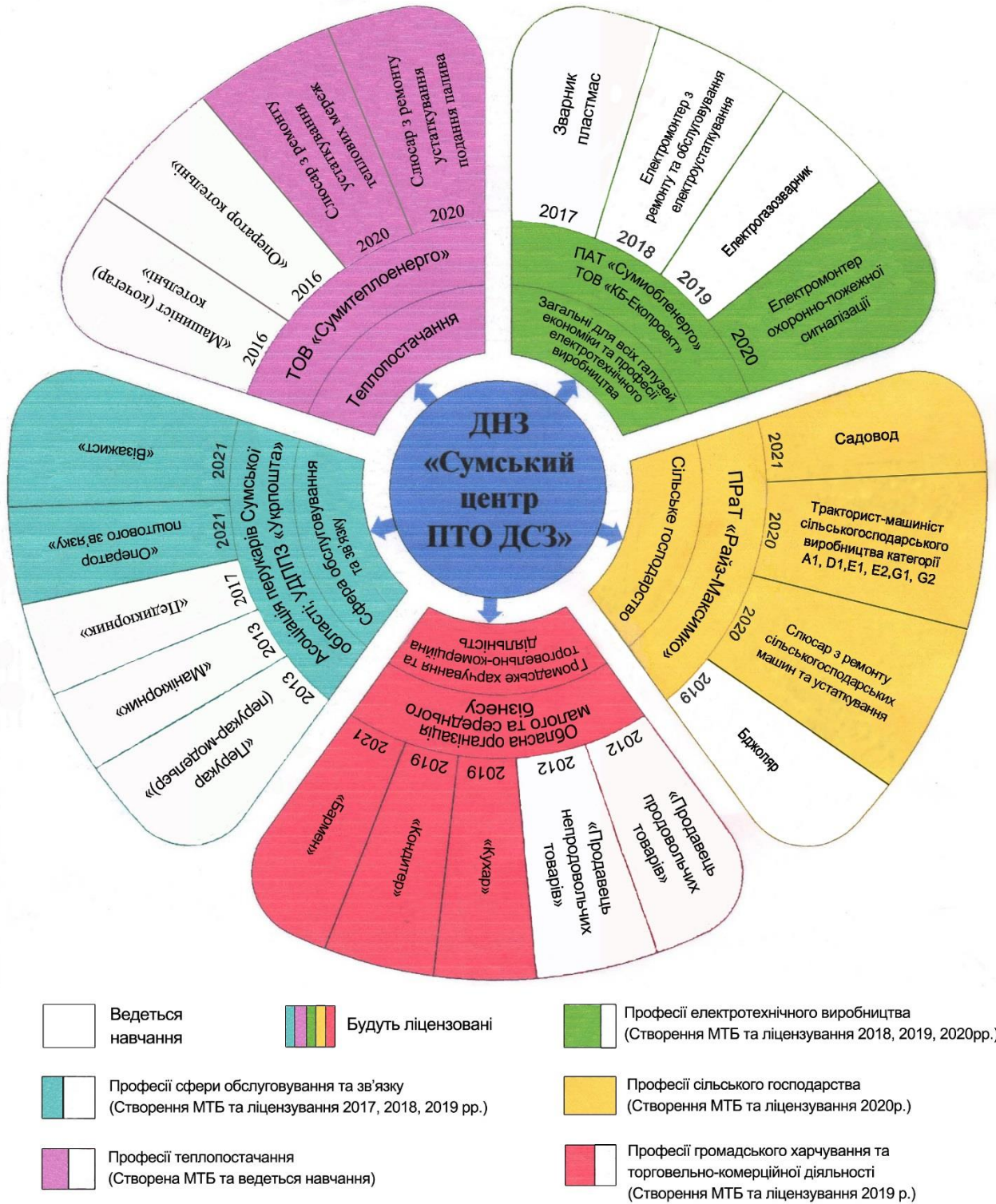
9) атестація педагогічних працівників Центру;

10) організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників Центру, у тому числі їхнє стажування на підприємствах, в установах, організаціях;

11) організація виробничого навчання та виробничої практики слухачів на підприємствах, в установах, організаціях;

12) матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу;

Проект стратегії розвитку
Державного навчального закладу «Сумський центр ПТО ДСЗ»

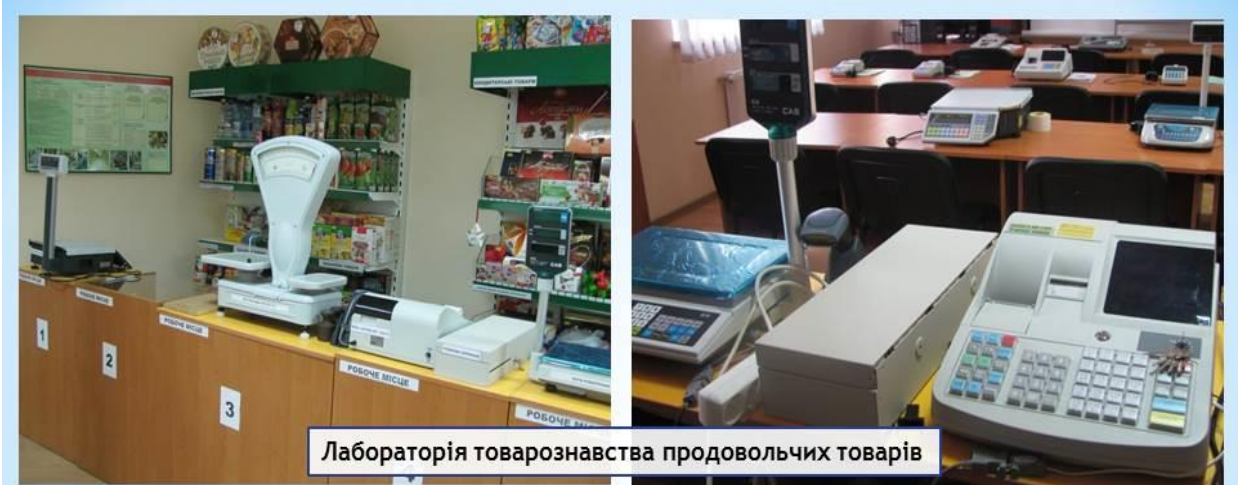


Матеріально-технічна база навчального відділення за професіями сфери торгівлі

Матеріально-технічна
база навчального
відділення за
професіями сфери
торгівлі

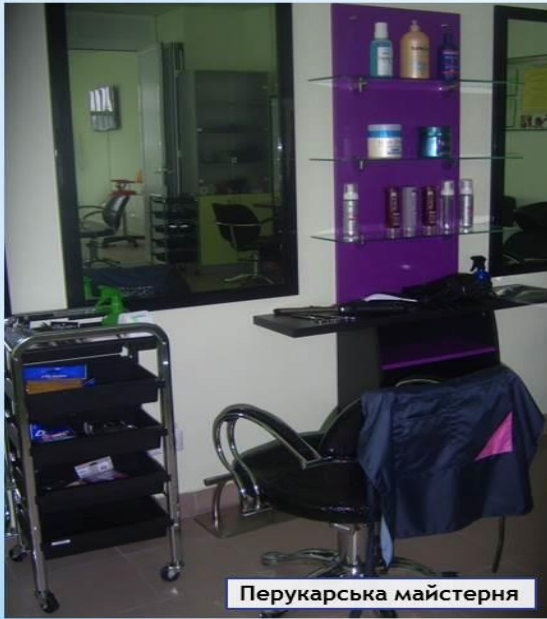


**ЛАБОРАТОРІЇ
ТОВАРОЗНАВСТВА ПРОДОВОЛЬЧИХ ТА НЕПРОДОВОЛЬЧИХ
ТОВАРІВ**

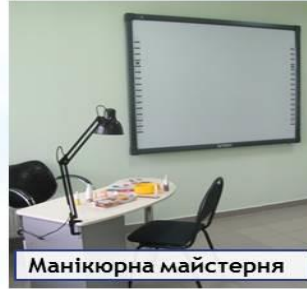


МАТЕРІАЛЬНО – ТЕХНІЧНА БАЗА НАВЧАЛЬНОГО ВІДДІЛЕННЯ ЗА ПРОФЕСІЯМИ СФЕРИ ПОСЛУГ

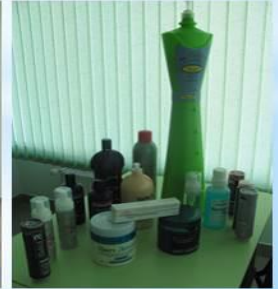
Матеріально-технічна база навчального відділення за професіями сфери послуг



Перукарська майстерня



Манікюрна майстерня



Навчальні майстерні за професіями сфери послуг мають сучасне оснащення і устаткування



МАТЕРІАЛЬНО – ТЕХНІЧНА БАЗА З ПРОФЕСІЙ «МАШИНІСТ (КОЧЕГАР) КОТЕЛЬНОЇ» ТА «ОПЕРАТОР КОТЕЛЬНОЇ»

Матеріально-технічна база з професій «Машиніст (кочегар) котельні» та «Оператор котельні»



Матеріально-технічна база з професій «Машиніст (кочегар) котельні» та «Оператор котельні»



МАТЕРІАЛЬНО – ТЕХНІЧНА БАЗА З ПРОФЕСІЇ «ЗВАРНИК ПЛАСТМАС»

Матеріально-технічна база з професії «Зварник пластмас»

