

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**им. В.П. АСТАФЬЕВА**  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра экономики и менеджмента

**Рецензия**

**на выпускную квалификационную работу**

Магер Ирины Дмитриевны

на тему

**«ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Представленная на рецензию магистерская диссертация выполнена на актуальную тему в менеджменте. Стимулирование трудовой деятельности является необходимым звеном, обеспечивающий эффективность функционирования и результативность деятельности любого учреждения. Закономерно выстроенная система мотивации и стимулирования персонала в организации позволяет, во-первых, реализации возможностей персонала как в личностном, так и профессиональных планах, а во-вторых, достижению высоких трудовых показателей.

В первой главе рассмотрена сущность и содержание понятия мотивация и стимулирование, изучены содержательные и процессуальные теории, характеристика системы стимулирования труда и ее эффективность в системе образования, проанализированы принципы стимулирования, а также выявлены особенности моделей стимулирования персонала в различных странах. По первой главе написано резюме.

Во второй главе проведено исследование существующей системы стимулирования персонала в муниципальном бюджетном учреждении «Молодежный центр Иланского района». Исследование производилось на



основании анализа внутренних нормативных документов, а также с помощью анкетирования, направленного на выявление степени удовлетворенности работников условиями для их профессиональной деятельности и существующей системой стимулирования. В результате проведенного исследования, можно сделать вывод, что работники не в полной мере удовлетворены условиями их профессиональной деятельности, система материального стимулирования не эффективна, моральное стимулирование устраивает работников не в полной мере, при этом они в ней очень нуждаются. Помимо вышеуказанного было произведено исследование, направленное на выявление мотивационного комплекса сотрудников. В конце второй главы проведен SWOT-анализ учреждения, в рамках которого выявлены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, позволяющие разработать новую, действенную систему стимулирования персонала.

В третьей главе разработана новая система стимулирования для работников МБУ «Молодежный центр Иланского района». Новая система стимулирования включает в себя следующие элементы: материальное и нематериальное стимулирование, организационные основы и рекомендации по ее внедрению. Для материального и нематериального стимулирования разработаны новые действенные методы, в рамках организационных основ выработаны критерии оценки результативности труда, положение об эффективном стимулировании сотрудников учреждения. Помимо вышеуказанного сформулирован порядок формирования и внедрения новой системы стимулирования сотрудников. Произведена оценка эффективности предложенной системы стимулирования из которой видно, что выработанные мероприятия содействуют повышению эффективности деятельности учреждения.

Содержится достаточное количество таблиц и рисунков, что помогает восприятию полученных результатов. Основным выводом в магистерской диссертации стало утверждение о том, что для формирования эффективной



системы стимулирования труда работников необходимо комбинировать различные методы мотивации с учетом потребностей работников, периодически изучая и пересматривая их, что будет способствовать повышению результативности труда. Это имеет практическую значимость для разработки систем стимулирования в других учреждениях.

Работа содержит выводы, заключение, которые отражают цель и задачи исследования, магистерская работа имеет научно-практическую ценность. В целом магистерская диссертация Магер Ирины Дмитриевны отвечает полностью требованиям, предъявляемым к магистерским диссертациям и заслуживает отличной оценки, а автор достоин присвоения квалификации «магистр».

Рецензент: Чашина Ольга Владимировна, исполняющий обязанности директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №1 им. В.И. Сурикова»

\_\_\_\_\_  
(дата)



О.В. Чашина