

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра материаловедения, технологии  
и управления качеством

**СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В МЕДИЦИНСКОМ  
УНИВЕРСИТЕТЕ**

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студента 5 курса 5001 группы  
направления 27.03.02 «Управление качеством»  
института физики

Абдукаримова Амира Фахриддиновича

Научный руководитель,  
доцент, к.п.н.

\_\_\_\_\_  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

В.А. Соловьева

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой,  
д.ф.-м.н., профессор

\_\_\_\_\_  
должность, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_  
подпись, дата

С.Б. Вениг

\_\_\_\_\_  
инициалы, фамилия

Саратов 2025

## **Введение.**

В каждой организации перед руководителем стоит задача непрерывно стимулировать работу каждого сотрудника. Это позволяет организации достигать запланированных целей и решать множество задач. Для того, чтобы работники решали поставленные задачи организации им необходимо не только комфортная обстановка или размер заработной платы, а также и другие стимулирующие факторы. Например, участие работника в конференциях или получение новых знаний за счет курсов повышения квалификации [1].

Обеспечить выполнение работы персоналом в соответствии с планами и делегированными полномочиями – задача функции «мотивация». Мотивация как функция менеджмента чаще всего обозначает два психических явления:

1) совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, определяют ее границы и формы и придают этой деятельности направленность, ориентированы на достижение определенных целей;

2) процесс влияния на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем соответствующих мотивов.

В данной работе описана сущность мотивации, виды и методы мотивации, а также показаны основные теории мотивации.

Целью выпускной квалификационной работы является определить способы мотивации сотрудников образовательных организаций.

На основе поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать понятие мотивации и определить её как функцию менеджмента;
- определить способы мотивации сотрудников образовательных организаций;
- определить наиболее предпочтительные методы мотивации с точки зрения сотрудников кафедры медицинского университета;
- предложить план мероприятий по повышению мотивированности сотрудников кафедры медицинского университета на основе проведенного анализа.

Дипломная работа занимает 37 страниц, имеет 5 рисунков и 1 таблицу.

Обзор составлен по 27 информационным источникам.

Во введении рассматривается актуальность работы, устанавливается цель и выдвигаются задачи для достижения поставленной цели.

Первый раздел представляет собой теоретическую часть работы, дается определение мотивации, её способы и методы.

Во втором разделе работы представлена практическая часть, результаты опроса, контент-анализ, построение диаграмм, разработка программы для поднятия уровня мотивации.

**Основное содержание работы.** Нематериальная мотивация сотрудников становится все более актуальной темой в современном управлении, особенно в образовательных учреждениях, таких как университеты. Этот подход включает в себя использование различных методов и стратегий для повышения уровня вовлеченности, удовлетворенности и производительности работников без применения финансовых стимулов. В данной работе рассматриваются основные способы нематериальной мотивации сотрудников в университете, их эффективность и влияние на общую атмосферу в коллективе.

#### *Понятие нематериальной мотивации*

Нематериальная мотивация включает в себя факторы, которые способствуют внутреннему желанию работника выполнять свою работу лучше. Это могут быть признание заслуг, возможности для профессионального роста, создание комфортной рабочей среды и поддержка со стороны руководства[2]. В отличие от материальной мотивации, которая основывается на финансовых поощрениях, нематериальная мотивация направлена на удовлетворение психологических и эмоциональных потребностей сотрудников.

#### *Признание и благодарность*

Одним из самых простых и эффективных способов нематериальной мотивации является признание заслуг сотрудников. Признание может принимать различные формы: от устного одобрения до официальных наград и сертификатов[3]. Исследования показывают, что сотрудники, чьи достижения

отмечаются, чувствуют себя более ценными и мотивированными к дальнейшей работе.

#### *Возможности для профессионального роста.*

Университеты могут предложить своим сотрудникам различные возможности для повышения квалификации и профессионального роста. Это могут быть тренинги, семинары, участие в научных конференциях или программах обмена[4]. Возможность развиваться и обучаться создает у сотрудников ощущение значимости их работы и способствует повышению их профессиональной компетенции.

#### *Создание комфортной рабочей атмосферы*

Комфортная рабочая среда играет ключевую роль в нематериальной мотивации. Это включает в себя не только физические условия труда (удобные рабочие места, современное оборудование), но и атмосферу в коллективе (доброжелательные отношения между коллегами)[5]. Создание такой среды способствует снижению стресса и повышению удовлетворенности работой.

#### *Социальная поддержка и командная работа*

Социальная поддержка со стороны коллег и руководства также является важным аспектом нематериальной мотивации. Командные мероприятия, совместные проекты и корпоративные праздники помогают укрепить связи между сотрудниками и создать чувство принадлежности к коллективу[6]. Это не только повышает моральный дух, но и способствует более эффективному выполнению задач.

#### *Участие в принятии решений*

Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений является мощным инструментом нематериальной мотивации. Когда работники чувствуют, что их мнение учитывается, они становятся более заинтересованными в результатах своей работы[7]. Это может проявляться через регулярные собрания, опросы или обратную связь по проектам.

## Заключение

Способы нематериальной мотивации сотрудников в университете играют важную роль в создании эффективной и продуктивной рабочей атмосферы. Признание заслуг, возможности для профессионального роста, создание комфортной среды, социальная поддержка и вовлечение в принятие решений — все эти факторы способствуют повышению уровня удовлетворенности работой и вовлеченности сотрудников. Внедрение данных методов может значительно улучшить не только моральный климат в коллективе, но и общие результаты работы университета.

В ходе выполнения практики были получены следующие результаты:

- построена диаграмма Парето по контент-анализу способов мотивации, описанных в литературе, выделены наиболее значимые из них, которые учтены в созданной программе мотивации медицинского университета;
- построена диаграмма Исикавы для выявления основных причин низкой мотивированности сотрудников, которые в дальнейшем будут интегрированы в созданную программу мотивации;
- На основе выполненной работы сформулировано 15 целей в области качества по развитию нематериальной мотивации преподавателей.

## Список использованных источников

1 Иваньков, А. Е. Менеджмент. Общая характеристика мотивации. Стадии мотивации [Электронный ресурс] / А. Е. Иваньков, М. А. Иванькова // nalogi [Электронный ресурс] : [сайт]. – URL: <http://www.nalogi.ru/faq/detail.php> (дата обращения: 13.06.2023). – Загл. с экрана. – Яз. рус.

2 Теоретические основы мотивации персонала в современной организации [Электронный ресурс] // Pandia [Электронный ресурс] : [сайт]. – URL: <https://pandia.ru/text/77/164/5197.php> (дата обращения: 11.10.2022). – Загл. с экрана. – Яз. рус.

3 Сергеев, А. Ю. Теория потребностей А. Маслоу / А. Ю. Сергеев // Территория науки. – 2021. – № 6. – С. 11-16.

4 Николаева, Л. С. Теория человеческих потребностей и мотивации К. Альдерфера / Л. С. Николаева, О. В. Загорская, Т. Н. Чумакова // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. – 2017. – № 1. – С. 76-81.

5 Тюлькина, Е. Д. Методы оценки уровня мотивации сотрудников / Е. Д. Тюлькина, Л. А. Фролова // Студенческая наука: современные реалии : сборник материалов III Международной студенческой научно-практической конференции. – 2017. – С. 199-201.

6 Телепина, В. К. Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика / В. К. Телепина // Сборник статей X Международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 282-285.

7 Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт ; пер. с англ. А. Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б. З. Мильнера. – М. : Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.