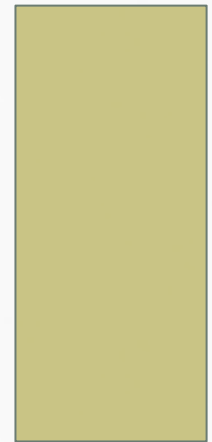


# ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

КУЗНЕЦОВА МАРИЯ, БИБ-3601-01-00



# СОДЕРЖАНИЕ

1. Определение
2. Удовлетворенность трудом
3. Обратный мотивационный эффект
4. Методы организационного стимулирования
5. Заключение

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ

- Организационное стимулирование - это регулирование поведения работника на основе изменения чувства удовлетворенности трудом.



# УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

Удовлетворенность трудом как оценочно-эмоциональное отношение личности или коллектива к выполняемой работе и условиям ее протекания формируется благодаря взаимосвязи частных удовлетворенностей отдельными аспектами трудовой жизни:

- удовлетворенности организацией,
- **содержанием и продуктивностью труда,**
- достойными человека условиями труда,
- качеством трудовой жизни,
- оплатой труда,
- отношениями в коллективе и т.п.

# СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА(1)

Особое значение приобретает содержание труда.

- Трудовая деятельность может заинтриговать человека неизвестностью, загадочностью конечного результата или сложностью решаемой задачи.
- Решая трудную задачу, профессионально заинтересованный человек испытывает удовольствие, затрачивая усилия на процесс решения, на поиск продуктивного варианта. Работа в этом случае осуществляется ради нее самой и не является только средством достижения внешней цели.

## СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА(2)

- Работник ожидает вознаграждения в виде интенсивных положительных эмоций, радости и удовольствия от труда как интересного вида деятельности, и его трудовой энтузиазм проявляется в ощущении полной (умственной и физической) включенности в деятельность, полной концентрации внимания, мыслей и чувств наделе.

# ОБРАТНЫЙ МОТИВАЦИОННЫЙ ЭФФЕКТ

- Обратный мотивационный эффект вызывает простая и однообразная работа, быстро приводящая к скуке, апатии, «отвращению».
- Монотонная работа присутствует во многих видах деятельности (на конвейере, на сборочном участке, на штамповке, у секретаря, ткачихи, воспитателя, лаборанта, техника, инспектора и др.).

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В УСТОЙЧИВОСТИ ЛЮДЕЙ К ОДНООБРАЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## «МОНОТОНОФИЛ»

- однообразная работа даже нравится, «потому что там не надо думать»

## «МОНОТОНОФОБ»

- страшит однообразие.

- Свойства монотонно-устойчивости человека в труде определяются свойствами нервной системы, темпераментом.



# МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- Повышения качества трудовой жизни,
- Управления карьерой,
- Вовлечения персонала в процесс управления,
- Организации соревнований.

# ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

— это метод организационного стимулирования, направленный на целесообразное расширение свободы работающих в реализации интеллектуального и творческого потенциала личности посредством трудовой деятельности. Его реализация возможна путем реорганизации труда.

## Характеристика методов реорганизации труда

Метод	Цель применения	Способ реализации / пример
1	2	3
Укрупнение работы по объему	Изменение объема посредством увеличения количества функций, трудовых операций и снижения частоты повторения однотипных действий	Узким является объем работы на сборочном конвейере. Объем работы можно расширить, увеличив разнообразие операций и отрегулировав частоту повторения однообразных действий
Обогащение труда по содержанию	Повышение содержательности труда посредством увеличения степени того влияния, которое работник может оказать на свою работу и трудовую среду	Низкой содержательностью характеризуется работа лаборанта химанализа, если она состоит только в установке оборудования, загрузке химикатов и уборке лаборатории. Изменить ситуацию может самостоятельность в планировании и выполнении работы, определении ритма работы и расширение круга обязанностей
Прямые методы реорганизации труда	Совершенствование и гуманизация условий труда в целях ротации навыков и повышения доли интеллектуальной составляющей в работе	<p>Оперативная смена рабочих мест и операций и совмещение профессий</p> <p>Организация обратной связи по результатам труда</p> <p>Снижение степени регламентированности труда</p> <p>Предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами, финансами)</p>
Компенсаторные методы реорганизации труда	Без изменения в целом содержания труда снижение отрицательных последствий монотонности, однообразия трудового процесса	<p>Трансляция функциональной музыки</p> <p>Организация общения во время работы</p> <p>Эстетика рабочего места</p> <p>Организация условий отдыха в перерывах сотрудников</p>

# ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

- Улучшение организации труда.
- Повышение содержательности труда.
- Интеллектуализация функций.
- Профессиональное развитие и обучение.
- Улучшение условий труда, оснащение рабочих мест.
- Дизайн помещений

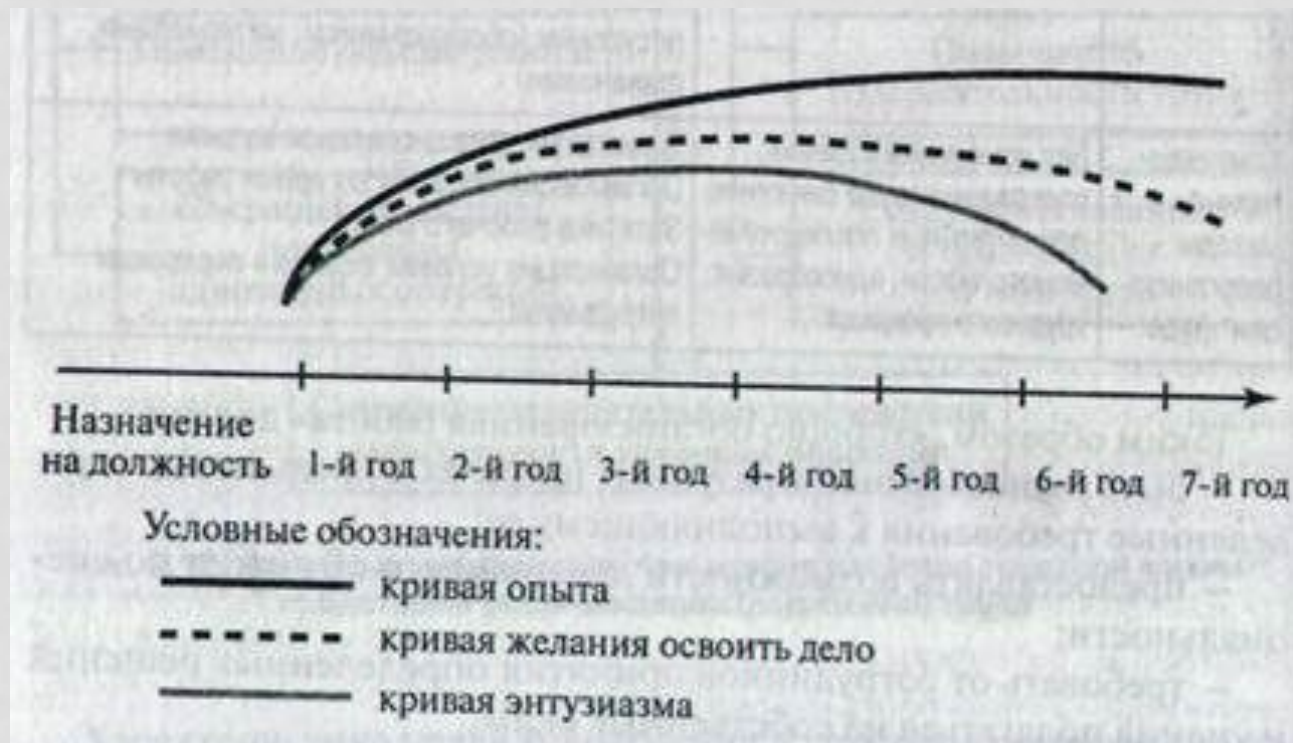
# УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ

- Управление деловой карьерой — это комплекс мероприятий по планированию, мотивации и контролю служебного и профессионального роста работников, управление поступательным продвижением работника по служебной лестнице, связанным с изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения по результатам трудовой деятельности работника.
- Цель - добиться полной реализации потенциала работников как личностей, как носителей профессиональных способностей.



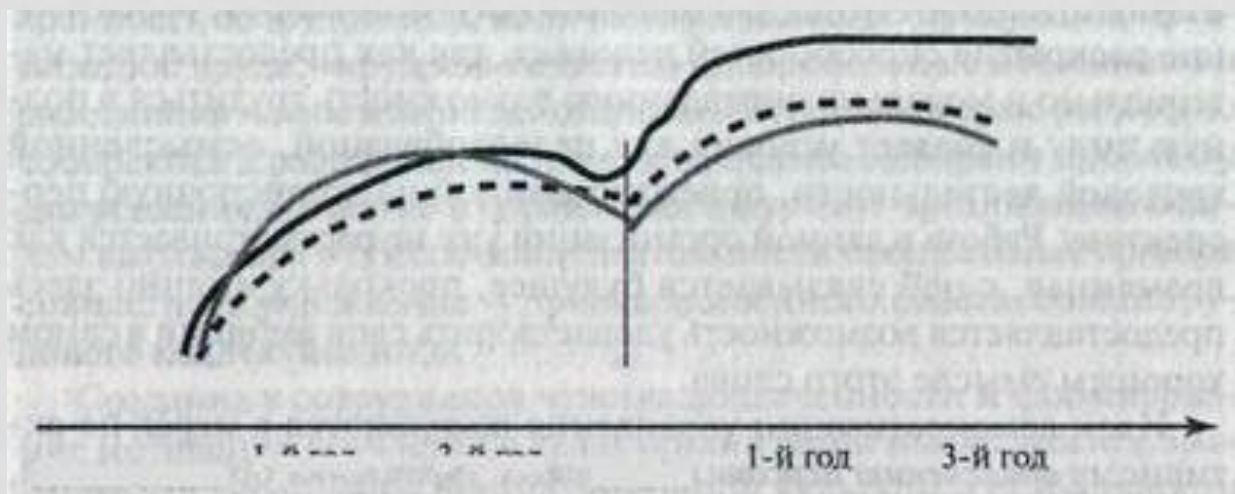
# УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ

- Характер изменения отношения человека к работе в зависимости от времени пребывания в одной должности



# УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ

- Изменить ситуацию может целенаправленное перемещение работника по вертикали или горизонтали



- Тенденции изменения отношения к работе в условиях периодической смены должностей в рамках реализации планов служебно-профессионального продвижения и программ управления карьерой

# УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ

- Планирование, мотивация и контроль профессионального развития и роста работников.
- Обретение необходимого уровня профессиональной подготовки.
- Поощрение творчества и инициативы. Оценка результатов деятельности, профессиональных качеств работников



# ВОВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИЕ

- Вовлечение персонала в процесс управления — это метод организационного стимулирования, предполагающий совместную деятельность персонала на различных уровнях управления — в группах, подразделениях, департаментах, организации в целом.

# ВОВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПЕРСОНАЛА В УПРАВЛЕНИЕ

- Формирование самоуправляющихся автономных коллективов.
- Поощрение добровольных объединений работников в группы по решению проблем.
- Оперативная ротация рабочих мест и операций.
- Совмещение профессий.
- Делегирование полномочий и дел. Организация обратной связи.
- Снижение регламентирования труда. Предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами).
- Долевое участие персонала во владении предприятием (участие в собственности).
- Рассмотрение и вознаграждение идей

# ОРГАНИЗАЦИИ СОРЕВНОВАНИЙ

- Трудовое соревнование — это метод организационного стимулирования персонала, состоящий в организованном состязании сторон (работников, подразделений, коллективов) в достижении одной и той же цели.
- Цель организации соревнования — повышение производительности труда на основе лучшей организации и выполнения всех видов работы.

# ОРГАНИЗАЦИИ СОРЕВНОВАНИЙ

- Профессиональные конкурсы.
- Смотры профессионального мастерства.  
Мастер-классы специалистов. Блиц-турниры.
- Соревнования рабочих групп, бригад, отделов, подразделений за достижение больших результатов

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Особенность труда как основы образа жизни человека заключается в том, что удовлетворенность трудом во многом определяет удовлетворенность жизнью и является интегральным показателем социального самочувствия человека. Заменяя человека машиной на рутинных, низкоинтеллектуальных операциях, обогащая и укрупняя труд, продвигая работников на профессиональном и должностном уровнях, вовлекая в процесс управления своим трудом и организацией в целом, работодатель формирует более развитую социально стабильную личность работника XXI в.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://studref.com/380397/menedzhment/stimulirovanie\\_trudovoy\\_deyatelnosti](https://studref.com/380397/menedzhment/stimulirovanie_trudovoy_deyatelnosti), свободный (03.05.19)
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации Учебник [Текст]/Под редакцией А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.:ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!