

Организационные методы стимулирования труда персонала

Выполнила студентка группы Пиб-31

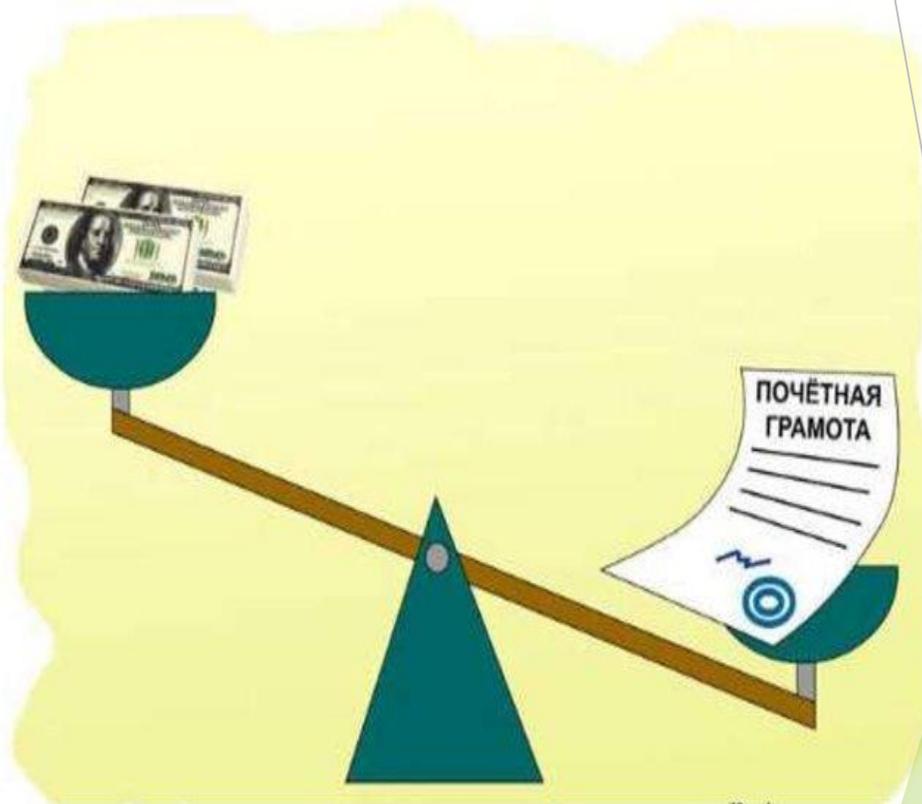
Ковальногова Д.А.

Содержание

- ▶ Введение
- ▶ Определение нематериального стимулирования труда
- ▶ Значение нематериального стимулирования персонала
- ▶ Средства нематериального стимулирования персонала
- ▶ Организационное стимулирование труда персонала
- ▶ Цель организационного стимулирования
- ▶ Методы организационного стимулирования
- ▶ Заключение
- ▶ Литература

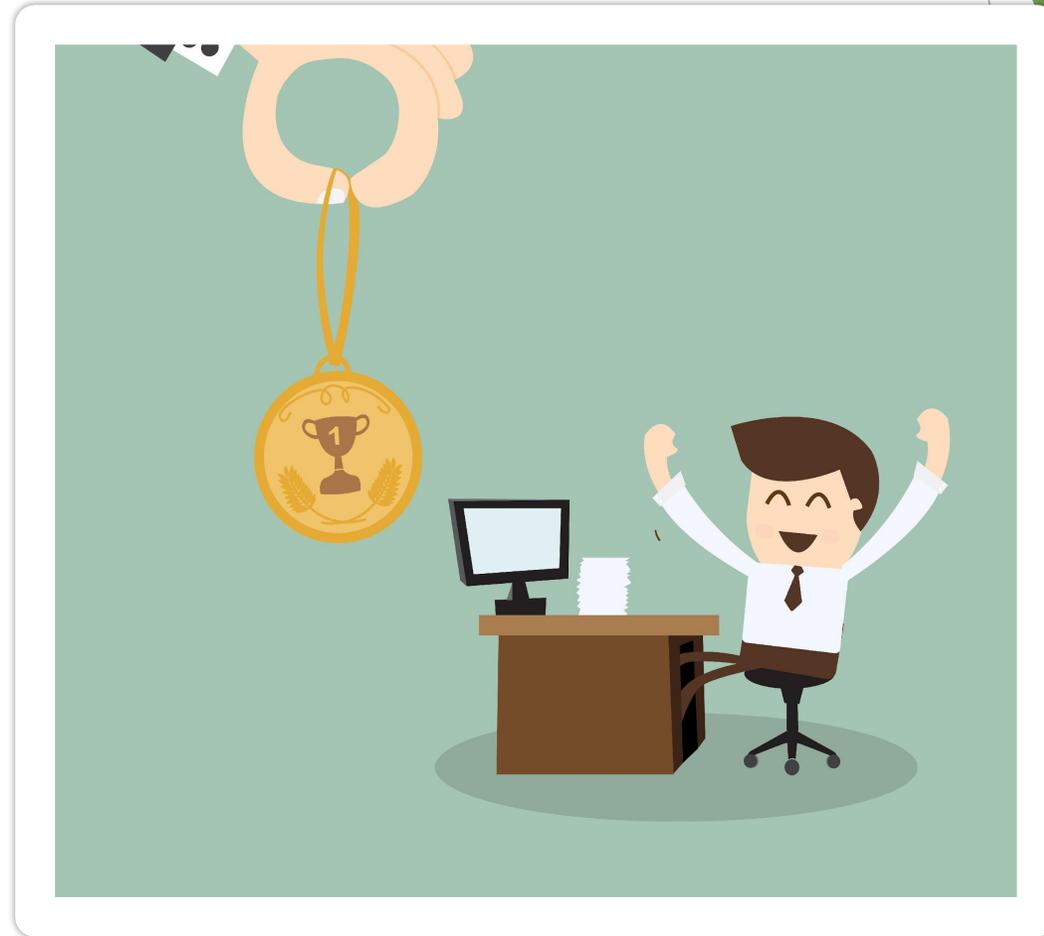
Введение

Выстраивая систему мотивации только на применении методов материального стимулирования, компании существенно ограничивают возможности своего влияния на поведение персонала. Применение методов нематериального стимулирования разнообразит возможности воздействия на трудовую мотивацию персонала, расширит возможности управленческого влияния на работников организации.



Определение нематериального стимулирования труда

При нематериальном стимулировании персонала руководители оперируют нематериальными благами, стремясь подобрать их таким образом, чтобы они, отвечая актуальным потребностям работников организации, становились стимулом к эффективному труду.



Значение нематериального стимулирования персонала

Нематериальные факторы обеспечивают развитие удовлетворенности трудом, приверженность персонала и лояльное отношение сотрудников к компании. Отсутствие же или недостаточное внимание к нематериальному контексту трудовой мотивации приводит к проявлениям негативных тенденций в поведении персонала: низкая активность, отсутствие энтузиазма по поводу работы вообще, частые увольнения по собственному желанию, минимизация прилагаемых усилий и др. Поэтому совокупность средств материального стимулирования прогрессивные организации дополняют нематериальными стимулами.

Средства нематериального стимулирования персонала:

- ▶ Моральное стимулирование
- ▶ Организационное стимулирование
- ▶ Стимулирование свободным временем



Организационное стимулирование труда персонала

Эффективно осуществлять стимулирование этого вида не позволяют действующая на предприятии технология производства, организационная структура, утвержденное штатное расписание, принятое в организации функциональное разделение труда, квалификационный уровень персонала и многие другие факторы. И тем не менее применение методов организационного стимулирования позволяет добиться существенных успехов в стимулировании персонала.

Цель организационного стимулирования

Организационное стимулирование ориентировано на то, чтобы увеличить чувство удовлетворенности работников собственной работой в данной организации, обеспечить более высокую степень удовольствия от содержания выполняемой работы, от продвижения и роста в работе (как профессионального, так и должностного), от интересности решаемых задач, от побед и достижений в работе, от собственной активной позиции в процессе выполнения работы.

Методы организационного стимулирования

- ▶ Повышение качества трудовой жизни
- ▶ Управление карьерой
- ▶ Вовлечение персонала в процесс управления
- ▶ Организация трудовых соревнований



Повышение качества трудоустрой жизни

Повышение качества
трудоустрой жизни направлено
на целесообразное
расширение свободы
работников в реализации
интеллектуального и
творческого потенциала
личности посредством
трудоустрой деятельности.



Основные методы повышения качества трудовой жизни

- ▶ Укрупнение работы по объему - изменение объема посредством увеличения количества функций, трудовых операций и снижения частоты повторения однотипных действий.
- ▶ Обогащение труда по содержанию - повышение содержательности труда посредством увеличения степени того влияния, которое работник может оказать на свою работу и трудовую среду.
- ▶ Прямые методы - совершенствование и гуманизация условий труда с целью ротации навыков и повышения доли интеллектуальной составляющей в работе.
- ▶ Компенсаторные методы - снижение отрицательных последствий монотонности, однообразия трудового процесса

Управление карьерой

Особое значение имеют перспективы профессионального и должностного роста, отсутствие которых приводит к спаду трудовой активности. Знание перспективы будет стимулировать человека только тогда, когда ее достижение имеет для него смысл, - бессмысленная работа не только снижает силу мотива, но и унижает достоинство человека. Близость и достижимость цели, равно как и представление о конечных результатах деятельности (завтрашняя радость), сильнее побуждают к достижению этой цели, чем длительное ожидание, откладывание на неопределенный срок удовлетворения потребности роста.

Цель управления карьерой

Цель управления деловой карьерой - добиться такого положения, чтобы то, чем располагают или могут располагать люди как личности, как носители профессиональных способностей, было максимально полно использовано в процессе работы и находило свою реализацию в трудовой деятельности.

Задачи управления деловой карьерой

- ▶ планирование индивидуального профессионального развития и должностного перемещения;
- ▶ организация обретения необходимого уровня профессиональной подготовки;
- ▶ активизация деятельности персонала с целью побуждения раскрывать собственный творческий потенциал, создание мотивирующей рабочей среды;
- ▶ регулирование и координация включенности работников в выполнение задач карьерной стратегии;
- ▶ анализ и оценка результатов и способов деятельности, личных и профессиональных качеств;
- ▶ контроль за деятельностью работников, их профессиональным и должностным ростом.

Участие персонала в управлении

Идеи демократизации управления находят свое выражение в мерах по активному вовлечению персонала в процессы управления организацией, принятия важнейших социально-экономических решений и предполагают учет мнения работающих в ходе выработки и утверждения стратегических планов и политики организации. Вовлечение персонала в процесс управления предполагает совместную деятельность персонала на различных уровнях управления - в группах, подразделениях, департаментах, организации в целом.

Способы вовлечения персонала в управление:

- ▶ формирование самоуправляющихся автономных коллективов;
- ▶ поощрение добровольных объединений работников в группы по решению проблем организации;
- ▶ предоставление возможностей группового обсуждения готовящихся решений;
- ▶ оперативная смена (ротация) рабочих мест и операций и совмещение профессий;
- ▶ делегирование ответственности;
- ▶ организация обратной связи;
- ▶ снижение регламентируемости труда;
- ▶ предоставление свободы распоряжаться ресурсами;
- ▶ распределение прибыли и долевое владение предприятием;
- ▶ схемы вознаграждения идей

Организация трудо- вых соревнований

Цель организации соревнования - повышение производительности труда на основе лучшей организации и выполнения всех видов работы.

Трудовое соревнование предполагает состязание двух или более структурных единиц организации (работников, подразделений, коллективов) в достижении одной и той же цели.



Задачи перед организацией соревнования

- ▶ увеличение объема выпуска продукции (услуг);
- ▶ улучшение качества продукции (услуг, обслуживания, труда);
- ▶ снижение себестоимости продукции;
- ▶ выполнение и перевыполнение плана;
- ▶ использование резервов производства;
- ▶ повышение производительности труда;

- ▶ экономия ресурсов;
- ▶ ускорение темпов освоения новой техники;
- ▶ с меньшим числом работников давать больше продукции, применяя скоростные методы работы;
- ▶ командообразование и сплочение коллектива;
- ▶ организация помощи отстающим, наставничество;
- ▶ повышение трудовой мотивации на основе чувства азарта, ощущения борьбы и предвкушения победы;
- ▶ воспитание у работающих дисциплины труда.

Заключение

Применение мер организационного стимулирования персонала, как и нематериального стимулирования вообще, требует развитых управленческих навыков и значительных усилий, и не столько от службы персонала организации, сколько от руководителей подразделений организации - начальников служб, отделов, цехов, бригад.

Литература

- ▶ 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).
- ▶ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/organizacionnoe-stimulirovani-e-rabotnikov> , свободный (27.04.19)

Спасибо за внимание