

Организационное стимулирование труда персонала



Подготовила
Ст. гр. БИБ 3601-01-00
Касьянова Ольга

Содержание

- Понятие организационного стимулирования
- Методы организационного стимулирования
- Методы реорганизации труда

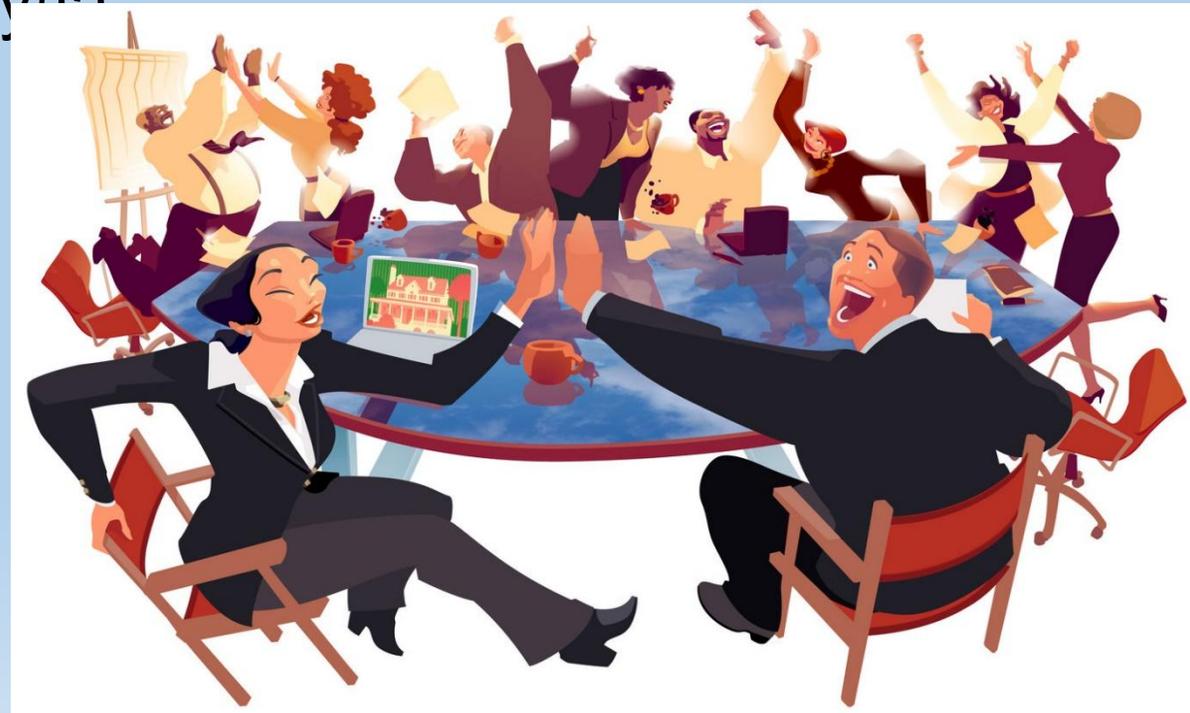
Понятие организационного стимулирования

- **Организационное стимулирование** - это регулирование поведения работника на основе изменения чувства удовлетворенности 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,
- продуктивностью труда,
- достойными человека условиями труда,
- качеством трудовой жизни,
- оплатой труда,
- отношениями в коллективе



- Особое значение в этой связи приобретает содержание труда как комплексная характеристика трудовой (профессиональной) деятельности, отражающая многообразие трудовых функций и операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности.



Методы организационного стимулирования

Организационное стимулирование направлено на изменение чувства удовлетворенности трудом и осуществляется посредством следующих методов:

- ✓ повышения качества трудовой жизни,
- ✓ управления карьерой,
- ✓ вовлечения персонала в процесс управления,
- ✓ организации соревнований.

Популяризация идей повышения качества трудовой жизни получила распространение с середины 70-х гг. XX в. в США, а затем и в других странах.

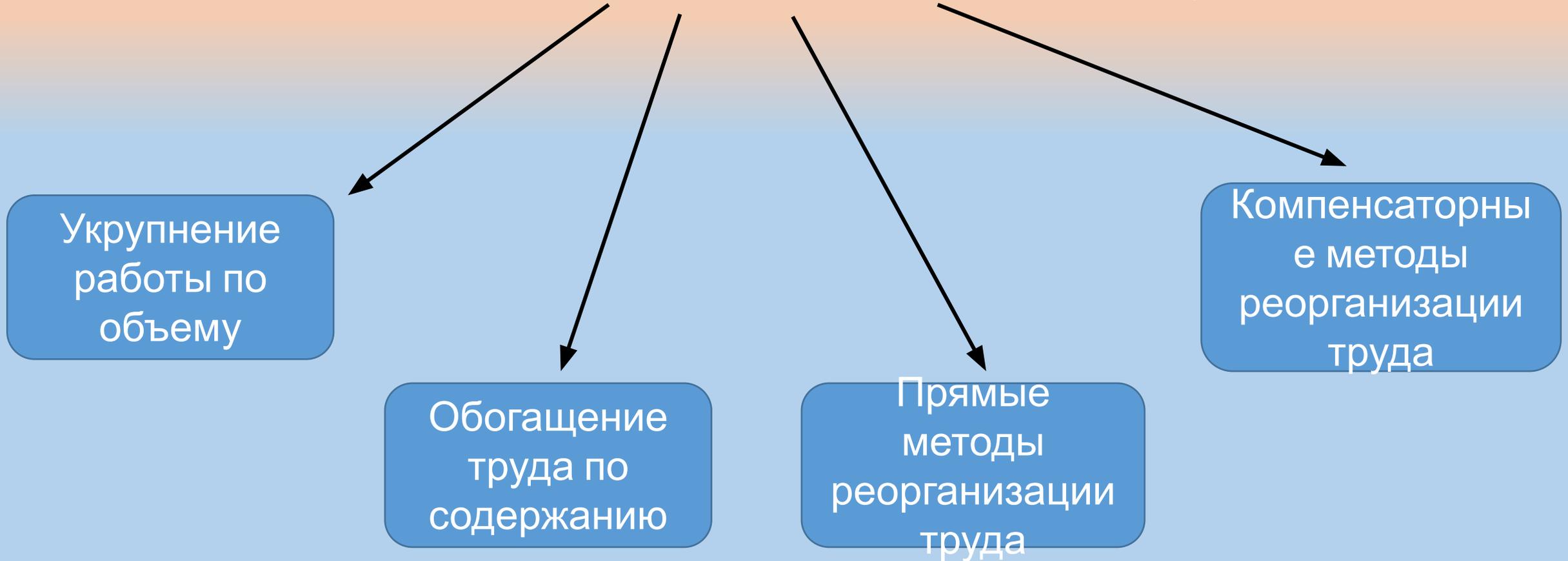
Под качеством трудовой жизни понимается степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда, выраженная физическим, психическим и социальным благополучием персонала организации.



- **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.



Методы реорганизации труда



Укрупнение работы по объему

- **Цель применения:** Изменение объема посредством увеличения количества функций, трудовых операций и снижения частоты повторения однотипных действий



Укрупнение работы по объему

Способ реализации/пример: узким является объем работы на сборочном конвейере. Объем работы можно расширить, увеличив разнообразие операций и отрегулировав частоту повторения однообразных действий.



Обогащение труда по содержанию

- **Цель применения:** Повышение содержательности труда посредством увеличения степени того влияния, которое работник может оказать на свою работу и трудовую среду.



Обогащение труда по содержанию

- **Способ реализации / пример:** 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 расширении круга обязанностей.



Прямые методы реорганизации труда

- **Цель применения:** Совершенствование и гуманизация условий труда в целях ротации навыков и повышения доли интеллектуальной составляющей в работе



Прямые методы реорганизации труда

Способ реализации/пример:

- Оперативная смена рабочих мест и операций и совмещение профессий.
- Организация обратной связи по результатам труда.
- Снижение степени регламентированности труда.
- Предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами, финансами)



Компенсационные методы реорганизации труда

- **Цель применения:** Без изменения в целом содержания труда снижение отрицательных последствий монотонности, однообразия трудового процесса



Компенсационные методы реорганизации труда

**Способ
реализации/пример:**

- Трансляция функциональной музыки
- Организация общения во время работы
- Эстетика рабочего места
- Организация условий отдыха в перерывах сотрудников



Таким образом, «хорошо организованная работа» должна:

- быть разнообразной в разумных пределах и предъявлять определенные требования к выполняющему ее;
- предоставлять возможности дальнейшего обучения по специальности;
- требовать от сотрудников принятия определенных решений и умения полагаться на собственные силы;
- позволять сотрудникам оказывать поддержку своим коллегам и принимать помощь от них;
- гарантировать сотрудникам, что их усилия осознаются и отмечаются;
- вовлекать сотрудников в деятельность, которая кажется им стоящей;
- вести к желаемому будущему.



Список источников информации

- Логачева, М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /М.В. Логачева, А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. — Инфра-М, 2010. — 530с.
- Алексина С.Б. Методы стимулирования: Учебник. – М.: ФОРУМ, 2013. – 304 с.
- Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности /А.П. Егоршин. — Н.Новгород: НИМБ, 2003. — 230с.
- Бухалков М.И. Управление персоналом на предприятии, 2013. №7. С.48-50.

Спасибо за внимание!