



МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ПОНЯТИЕ И МЕТОДЫ

Подготовил Печенкин К.А.
Студент группы Пиб-3301

ПЛАН

1. Определение
2. Основные методы
 1. Информирование в системе стимулирования персонала
 2. Организация корпоративных мероприятий
 3. Награждение лучших работников
 4. Регулирование отношений
 5. Социальное и психологическое планирование
3. Вывод
4. Источники

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Моральное стимулирование труда - это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника



ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ

Информирование в системе стимулирования персонала

Организация корпоративных мероприятий

Награждение лучших работников


Регулирование отношений

Социальное и психологическое планирование

ИНФОРМИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Базируется на осуществлении подбора, обобщения, оформления и распространения визуальными и вербальными средствами разнообразных сведений преимущественно позитивного содержания





Например, о заслугах и достижениях конкретного работника, о целях работы коллектива, о благотворительных проектах и результатах спонсорской деятельности организации

ЗАДАЧИ ИНФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

транслировать нормы, ценности, ориентиры организационной культуры в широкие массы работающих;

своевременно сообщать сотрудникам о событиях в жизни организации;

способствовать формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

способствовать формированию командного (корпоративного) духа в организации;

способствовать повышению уровня лояльности сотрудников;

способствовать осознанию сотрудниками своей роли в коллективе.



ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Корпоративные мероприятия - праздники, тренинги, тимбилдинг. И они являются не столько способами "развлечь" сотрудников, сколько инструментами морального стимулирования персонала, элементами формирования внутреннего имиджа компании. Эксперты называют одним из самых эффективных методов транслирования корпоративных ценностей корпоративные праздники.

ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАЗДНИКОВ

фиксация успеха;

адаптация (помощь
новичкам во вхождении
в коллектив);

воспитание
(приобщение людей к
значимым для
организации
ценностям);

групповая мотивация;

рекреация
(необходимое
отвлечение от
трудового процесса,
отдых, переключение
внимания,
развлекательные)

сплочение и др.

ФУНКЦИИ ТИМБИЛДИНГ А-ТРЕНИНГА



совместное планирование и распределение ответственности в команде;



умение договариваться;



видение общей цели;



ролевое распределение в команде;

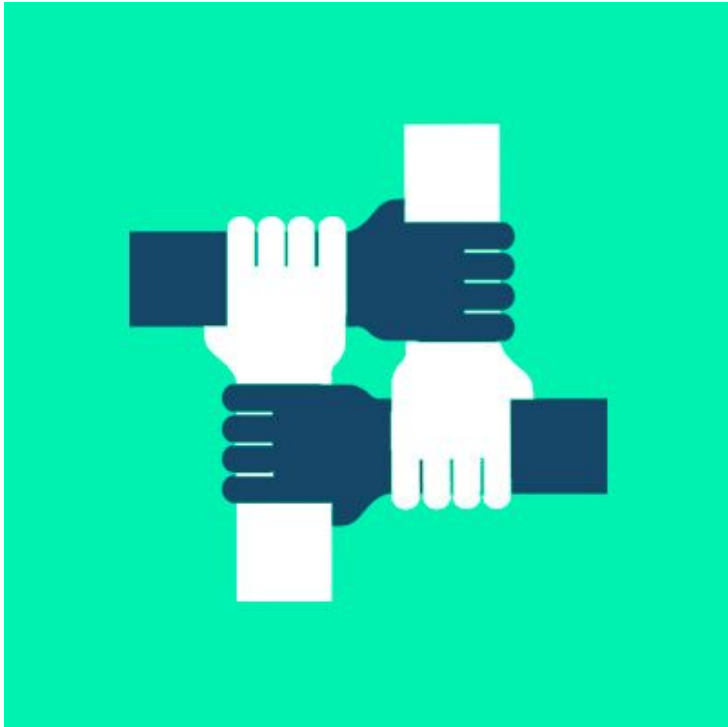


эффективное исполнение командных задач;



рациональное использование командного ресурса.

ТРЕНИНГ "НАСТРОЙКА КОМАНДЫ"



В процессе проведения программы в игровой форме происходит моделирование и отработка ситуаций, возникающих в реальной деятельности компании. Вся программа состоит из набора заданий и разбита на несколько этапов. От успешности выполнения предыдущего задания напрямую зависит успешность выполнения как следующего за ним, так и успешности завершения всего проекта.

ЦЕЛИ
КОМАНДООБРАЗУЮЩИХ
ПРОГРАММ

- ❖ сплочение коллектива;
- ❖ построение эффективных коммуникаций в коллективе (группе);
- ❖ получение опыта позитивного командного взаимодействия;
- ❖ разрешение конфликтных ситуаций и улучшение взаимодействия в рамках подразделения или всей организации;
- ❖ развитие горизонтальных и вертикальных неформальных связей, навыков командной работы.

НАГРАЖДЕНИЕ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ

Официальное признание заслуг посредством награждения лучших работников (коллективов) за отличия в труде, значимые для деятельности организации (общества) и поэтому поощряемые публично и официально.



ФУНКЦИИ НАГРАЖДЕНИЯ



стимулирующую функцию (отразить ценности общества, организации, коллектива и отождествить человека, получившего награду, с тем идеальным образом, именем, которое носит награда);



дифференцирующую функцию (отличить заслуженного члена общества от прочих);



воспитательную функцию.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ

Использование демократического стиля руководства;

Научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;

Комплектование первичных подразделений с учетом фактора психологической совместимости;

Применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия и др.



СОЦИАЛЬНОЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

продуманный и грамотно проведенный подбор кадров на должностные позиции в компании;

обучение и периодическая оценка профессионализма, управленческих инициатив, деловых и личных качеств руководящих кадров;

комплектование первичных подразделений с учетом фактора психологической совместимости;

применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия.

ВЫВОД

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада каждого работника. Убежденность в обоснованности, справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, возвышает личность, формирует активную жизненную позицию.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

«Моральное стимулирование персонала». URL:

<https://hr-portal.ru/article/moralnoe-stimulirovanie-personala>

«Моральное стимулирование трудовой активности»

URL: <http://investobserver.info/moralnoe-stimulirovanie-trudovoj-aktivnosti/>



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ