

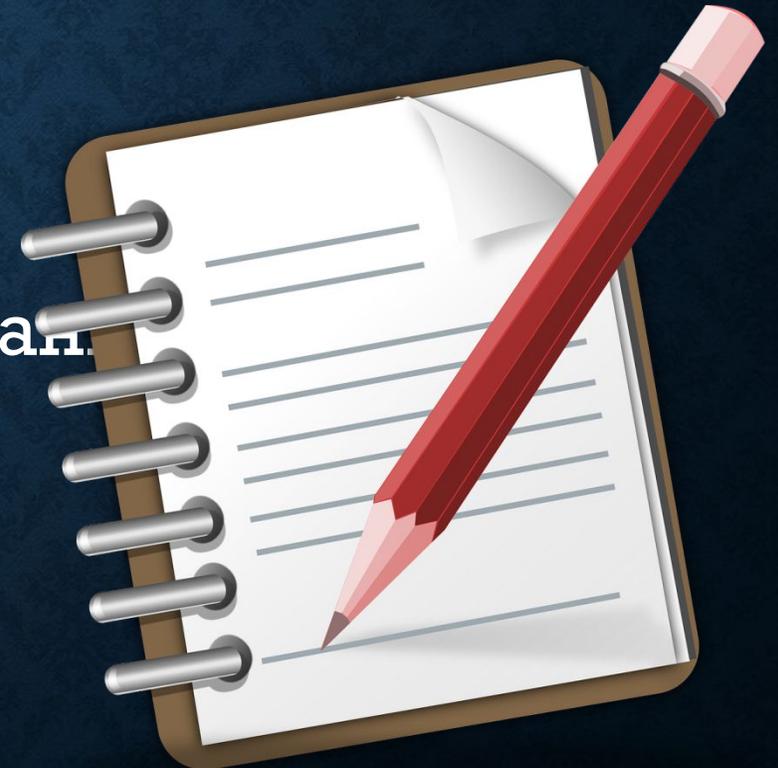
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА



Выполнила:
студентка группы УПб 2601-01-00
Кушнаревская Виктория Владиславовна

СОДЕРЖАНИЕ

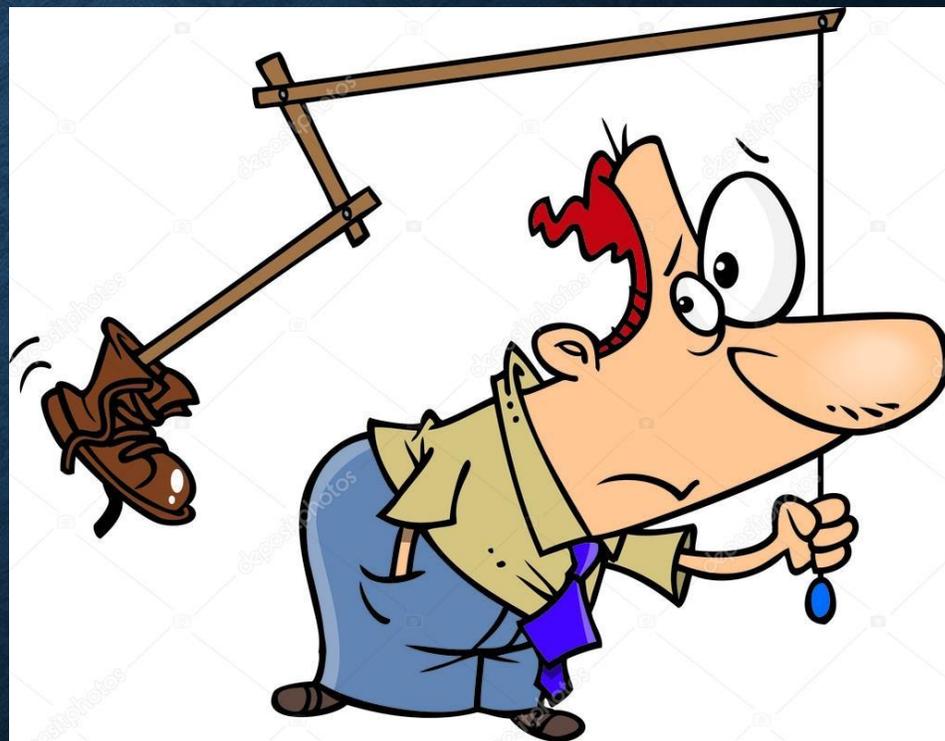
1. Понятие организационного стимулирования
2. Удовлетворенность трудом
3. Аспекты трудовой жизни
4. Обратный мотивационный эффект
5. Методы организационного стимулирования
6. Методы реорганизации труда
7. Заключение



ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Организационное стимулирование

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



АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ



Удовлетворенность трудом формируется благодаря взаимосвязи частных удовлетворенностей отдельными аспектами трудовой жизни:

- удовлетворенности организацией,
- содержанием,
- продуктивностью труда,
- достойными человека условиями труда,
- качеством трудовой жизни,
- оплатой труда,

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.). Свойства монотонноустойчивости человека в труде определяются свойствами нервной системы, темпераментом.

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

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.

ВОВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ 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.

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.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

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

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

Прямые методы
реорганизации труда

Укрупнение работы по
объему

Обогащение труда по
содержанию

Компенсаторные методы
реорганизации труда

ПРЯМЫЕ МЕТОДЫ РЕОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА



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

Способ реализации:

- Оперативная смена рабочих мест и операций и совмещение профессий;
- Организация обратной связи по результатам труда;
- Снижение степени регламентированности труда.

УКРУПНЕНИЕ РАБОТЫ ПО ОБЪЕМУ

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

Способ реализации: 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.

Способ реализации: Низкой содержательностью характеризуется работа лаборанта, 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.

КОМПЕНСАТОРНЫЕ МЕТОДЫ РЕОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

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

Способ реализации:

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

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

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 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).
2. https://studref.com/380397/menedzhment/stimulirovanie_trudovoy_deyatelnosti
3. Логачева, М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности /М.В. Логачева, А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева. — Инфра-М, 2010. — 530с.
4. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности /А.П. Егоршин. — Н.Новгород: НИМБ, 2003. — 230с.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**

