The background of the slide is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance.

# МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ПОНЯТИЕ И МЕТОДЫ

ВЫПОЛНИЛА СТ. ГР. БИБ-3601-01-00

МЯЧИНА Д.И.

# СОДЕРЖАНИЕ

- ПОНЯТИЕ
- ТРЕБОВАНИЯ
- УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
- МЕТОДЫ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
- ИТОГИ

- **МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ САМОЙ РАЗВИТОЙ И ШИРОКО ПРИМЕНЯЮЩЕЙСЯ ПОДСИСТЕМОЙ ДУХОВНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ОСНОВЫВАЕТСЯ НА СПЕЦИФИЧЕСКИХ ДУХОВНЫХ ЦЕННОСТЯХ ЧЕЛОВЕКА.**
- **СТИМУЛИРОВАНИЕ ТАКОГО РОДА ЗАПУСКАЕТ В ДЕЙСТВИЕ МОТИВАЦИЮ, ОСНОВАННУЮ НА РЕАЛИЗАЦИИ ПОТРЕБНОСТИ ВЫРАЖАТЬ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТЬ И БЫТЬ ПРИЗНАННЫМ.**



- 
- **МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — ЭТО РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА НА ОСНОВЕ ПРЕДМЕТОВ И ЯВЛЕНИЙ, ОТРАЖАЮЩИХ ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ, ПОВЫШАЮЩИХ ПРЕСТИЖ РАБОТНИКА.**





- **СУТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ПЕРЕДАЧЕ И РАСПРОСТРАНЕНИИ ИНФОРМАЦИИ О РЕЗУЛЬТАТАХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДОСТИЖЕНИЯХ В НЕЙ И ЗАСЛУГАХ РАБОТНИКА ПЕРЕД КОЛЛЕКТИВОМ ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В ЦЕЛОМ.**



# **МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ДОЛЖНО ОТВЕЧАТЬ СЛЕДУЮЩИМ ТРЕБОВАНИЯМ:**

- ПРЕДУСМАТРИВАТЬ ПООЩРЕНИЯ ЗА КОНКРЕТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, НА КОТОРЫЕ РАБОТНИКИ ОКАЗЫВАЮТ НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ И КОТОРОЕ НАИБОЛЕЕ ПОЛНО ХАРАКТЕРИЗУЕТ УЧАСТИЕ КАЖДОГО РАБОТНИКА В РЕШЕНИИ ЗАДАЧ, СТОЯЩИХ ПЕРЕД НИМ;**
  - УСТАНАВЛИВАТЬ МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ ТАК, ЧТОБЫ ЗА БОЛЕЕ ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИМЕНЯТЬ БОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ;**
  - ОБЕСПЕЧИВАТЬ УВЕРЕННОСТЬ В ТОМ, ЧТО ПРИ УСЛОВИИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРИНЯТЫХ ПОВЫШЕННЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ УЧАСТНИКИ БУДУТ ПООЩРЕННЫ В СООТВЕТСТВИИ С ДОСТИГНУТЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ;**
- 



- **УСИЛИТЬ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ КАЖДОГО РАБОТНИКА В ПОСТОЯННОМ УЛУЧШЕНИИ ЕГО ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ;**
- **БЫТЬ ПРОСТЫМ, ДОХОДЧИВЫМ И ПОНЯТНЫМ ДЛЯ РАБОТНИКОВ;**
- **УЧИТЫВАТЬ ВОЗРАСТАЮЩЕЕ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО, УСТОЙЧИВОСТЬ ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ В ТРУДЕ;**
- **НЕДОПУЩЕНИЕ ОБЕСЦЕНИВАНИЯ МОРАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ.**



# УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- **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, ФОРМИРУЕ**

**УСЛОВИЯ:**



# МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПОСРЕДСТВОМ СЛЕДУЮЩИХ МЕТОДОВ:

- СИСТЕМАТИЧЕСКОГО *ИНФОРМИРОВАНИЯ* ПЕРСОНАЛА,
- *ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,*
- *НАГРАЖДЕНИЯ* (ОФИЦИАЛЬНОГО ПРИЗНАНИЯ ЗАСЛУГ),
- *РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ* В КОЛЛЕКТИВЕ.

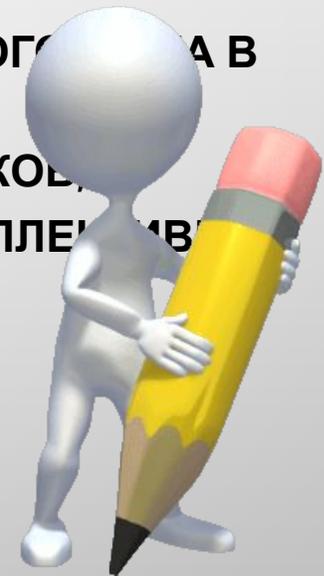


# ИНФОРМИРОВАНИЕ

- **ИНФОРМИРОВАНИЕ – ЭТО МЕТОД МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ, ОСНОВАННЫЙ НА СИСТЕМАТИЧЕСКОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИЕЙ О ПОСТУПКАХ, ДЕЙСТВИЯХ, ДОСТИЖЕНИЯХ КАКОГО-ЛИБО ЧЛЕНА ОРГАНИЗАЦИИ, ДОСТОЙНЫХ УВАЖЕНИЯ И ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ СО СТОРОНЫ ДРУГИХ РАБОТНИКОВ.**



- ЕГО ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ — ПОДБОР, ОБОБЩЕНИЕ, ОФОРМЛЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ВИЗУАЛЬНЫМИ И ВЕРБАЛЬНЫМИ СРЕДСТВАМИ РАЗНООБРАЗНЫХ СВЕДЕНИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ И ПОощРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА К ПРОЯВЛЕНИЮ АКТИВНОСТИ В ДАЛЬНЕЙШЕЙ РАБОТЕ.
- ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ИНФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СОСТОЯТ В ТОМ, ЧТОБЫ:
  - ✓ ПЕРЕДАВАТЬ НОРМЫ, ЦЕННОСТИ, ОРИЕНТИРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕРСОНАЛУ;
  - ✓ 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.

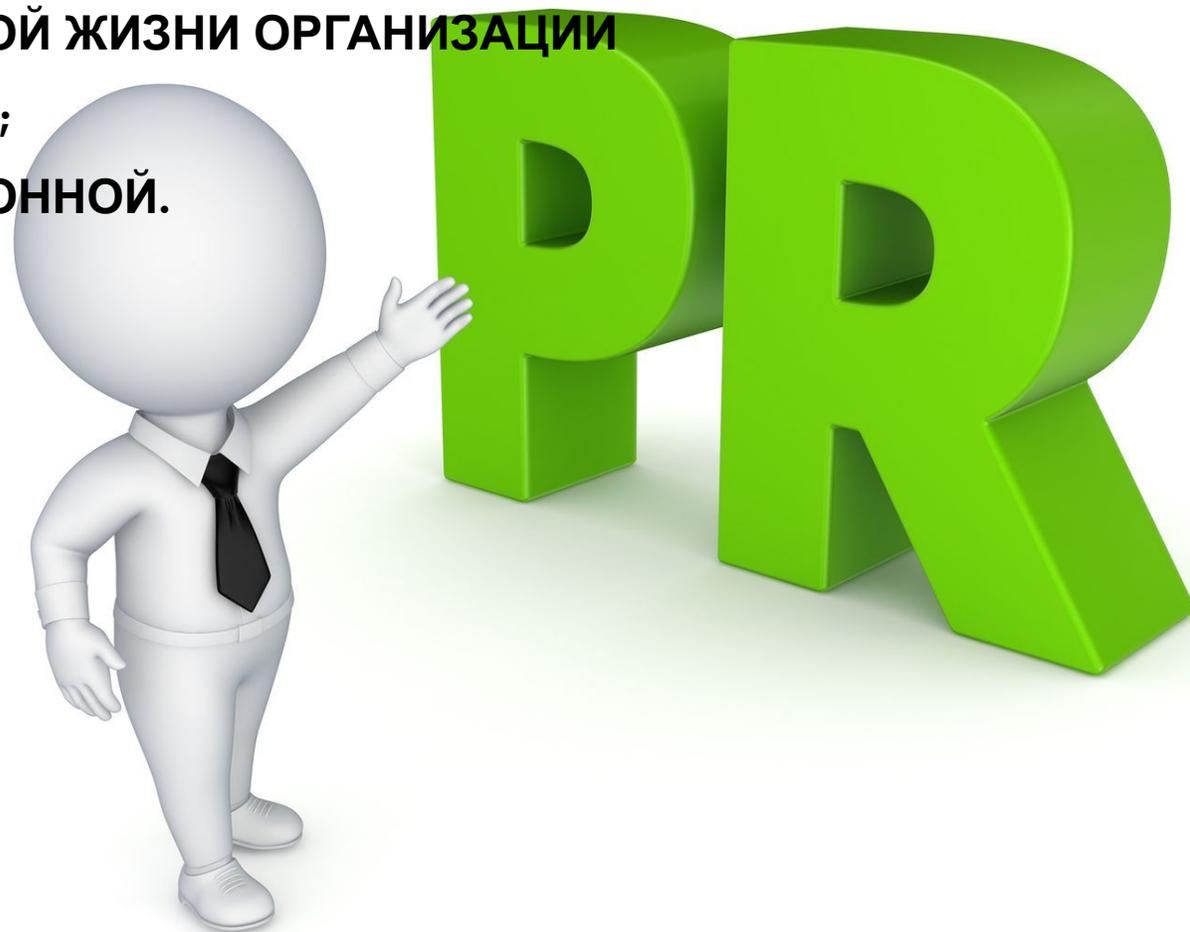


- В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТОГО, ПРИСУТСТВУЕТ ЛИ ПООЩРЯЕМЫЙ РАБОТНИК В МОМЕНТ ПЕРЕДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ЕГО ЗАСЛУГАХ, ИНФОРМИРОВАНИЕ МОЖЕТ ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ *АКТИВНЫМИ СПОСОБАМИ И ПАССИВНЫМИ.*
- БОЛЬШИМ СТИМУЛИРУЮЩИМ ЭФФЕКТОМ ОБЛАДАЮТ АКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ, КОГДА ИНФОРМАЦИЯ ОГЛАШАЕТСЯ В ПРИСУТСТВИИ ПООЩРЯЕМОГО РАБОТНИКА И ОДОБРИТЕЛЬНОЕ СООБЩЕНИЕ ДОПОЛНЯЕТСЯ ЕГО ПОЗИТИВНЫМ СОСТОЯНИЕМ, СОЗДАВАЯ БЛАГОПРИЯТНЫЙ НАСТРОЙ ВО ВСЕМ КОЛЛЕКТИВЕ.



• **КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ СИСТЕМАТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ СРЕДСТВАМИ ВНУТРЕННЕГО ПИАРА (PR (PUBLIC RELATIONS) — СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ. НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ МЕТОДЫ ВНУТРЕННЕГО PR:**

- ✓ **РАЗРАБОТКА «ФИРМЕННОГО» СТИЛЯ ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ**
- ✓ **ВЫПУСК ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫХ ИЗДАНИИ;**
- ✓ **СОЗДАНИЕ ОБЩЕФИРМЕННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ.**



# ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

- СЕГОДНЯ ЯВЛЯЕТСЯ ДЕЙСТВЕННЫМ, А ПОТОМУ И ПОПУЛЯРНЫМ МЕТОДОМ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА. *КОРПОРАТИВНЫЙ ПРАЗДНИК - СПЕЦИАЛЬНОЕ МЕРОПРИЯТИЕ, ИНИЦИИРУЕМОЕ И ФИНАНСИРУЕМОЕ КОМПАНИЕЙ, ОРГАНИЗОВАННОЕ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА, ПАРТНЕРОВ, КЛИЕНТОВ ИЛИ ИНОЙ ЦЕРВОЙ АУДИТОРИИ, ПОСВЯЩЕННОЕ ЗНАМЕНАТЕЛЬНОМУ СОБЫТИЮ В ЖИЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ ОБЩЕСТВА.*



# ПРАЗДНИКИ В ЖИЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПОЛНЯЮТ ВАЖНЫЕ ФУНКЦИИ:



- ФИКСАЦИЯ УСПЕХА;
- АДАПТАЦИЯ;
- ВОСПИТАНИЕ;
- ГРУППОВАЯ МОТИВАЦИЯ;
- РЕКРЕАЦИЯ (НЕОБХОДИМОЕ ОТВЛЕЧЕНИЕ ОТ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА, ОТДЫХ, ПЕРЕКЛЮЧЕНИЕ ВНИМАНИЯ, РАЗВЛЕЧЕНИЕ);
- СПЛОЧЕНИЕ.

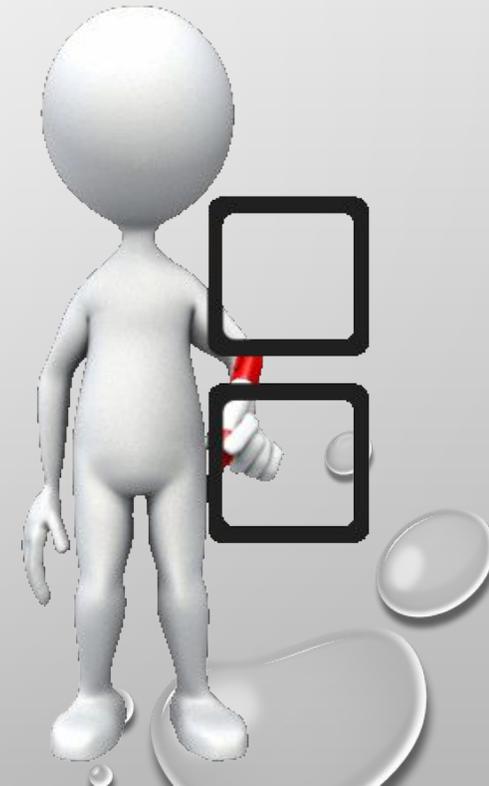
# КОМАНДООБРАЗУЮЩИЕ ПРОГРАММЫ (МЕРОПРИЯТИЯ ТИМБИЛДИНГА)

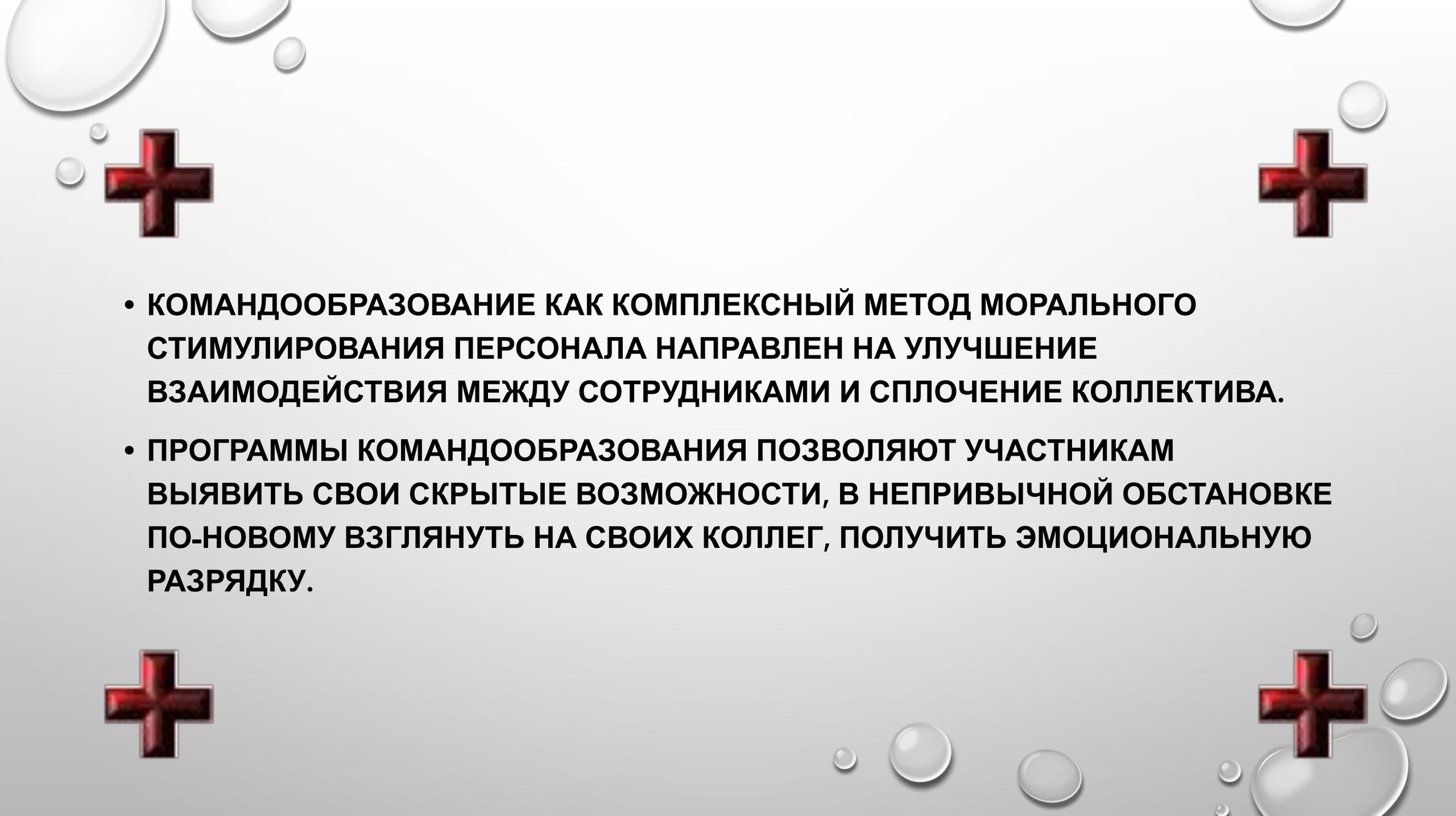
- НЕ МЕНЕЕ ИЗВЕСТНЫМ И ПОПУЛЯРНЫМ СРЕДСТВОМ НЕФОРМАЛЬНОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБЩЕНИЯ И СПЛОЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВА ЯВЛЯЕТСЯ СЕГОДНЯ ТИМБИЛДИНГ (ПОСТРОЕНИЕ КОМАНДЫ) - ЭТО ТРЕНИНГ, НАПРАВЛЕННЫЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИЗ КОЛЛЕКТИВА СПЛОЧЕННОЙ КОМАНДЫ ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ.



# ОСНОВНЫЕ БЛОКИ ТИМБИЛДИНГ-ТРЕНИНГА ВКЛЮЧАЮТ:

- **СОВМЕСТНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КОМАНДЕ;**
- **УМЕНИЕ ДОГОВАРИВАТЬСЯ;**
- **ВИДЕНИЕ ОБЩЕЙ ЦЕЛИ;**
- **РОЛЕВОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ В КОМАНДЕ;**
- **ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛНЕНИЕ КОМАНДНЫХ ЗАДАЧ;**
- **РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМАНДНОГО РЕСУРСА.**



- 
- **КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК КОМПЛЕКСНЫЙ МЕТОД МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НАПРАВЛЕН НА УЛУЧШЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ И СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА.**
  - **ПРОГРАММЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ ПОЗВОЛЯЮТ УЧАСТНИКАМ ВЫЯВИТЬ СВОИ СКРЫТЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ, В НЕПРИВЫЧНОЙ ОБСТАНОВКЕ ПО-НОВОМУ ВЗГЛЯНУТЬ НА СВОИХ КОЛЛЕГ, ПОЛУЧИТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНУЮ РАЗРЯДКУ.**

# ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ПРОВЕДЕНИЯ 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.



# ПРИМЕРЫ МЕРОПРИЯТИЙ И ТИМБИЛДИНГА

Название	Цели программы/содержание мероприятий
Тренинг креативности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие способности сотрудников находить новые нестандартные (креативные) решения рабочих задач;</li> <li>• Налаживание коммуникативных связей внутри рабочих групп;</li> <li>• Отработка профессиональных навыков</li> </ul>
Тренинг "Настройка команды"	<p>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. Результат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• активное командное взаимодействие при совместном решении проблем;</li> <li>• высокий уровень сплоченности и доверия;</li> <li>• повышение уровня личной ответственности каждого в достижении общих целей;</li> <li>• позитивный психологический климат в коллективе</li> </ul>
Тренинг "Город мастеров"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• эмоциональное сплочение сотрудников компании в процессе решения нестандартных креативных задач во время проведения мероприятия;</li> <li>• подведение итогов рабочего года;</li> <li>• создание положительного эмоционального настроения на будущий рабочий год, формирование позитивного фона для возможных предстоящих изменений</li> </ul>
Тренинг "Энергия"	<p>Программа тренинга включает сочетание упражнений, направленных на формирование навыков эффективного командного взаимодействия, и испытаний, которые проводятся с целями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• улучшить командное взаимодействие;</li> <li>• преодолеть страх нового;</li> <li>• максимально сплотить участников вокруг единой для всех цели;</li> <li>• организовать эффективную совместную работу персонала в конкретной компании;</li> <li>• создать и укрепить атмосферу доверия, взаимной поддержки и уважения в команде</li> </ul>

• СПЕЦИФИКА ЗАДАНИЙ, ИГР И УПРАЖНЕНИЙ, ПРОВОДИМЫХ НА ПРОГРАММАХ ТИМБИЛДИНГА, ПОЗВОЛЯЕТ В ИГРОВОЙ ФОРМЕ СМОДЕЛИРОВАТЬ И ОТРАБОТАТЬ СИТУАЦИИ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В РЕАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.



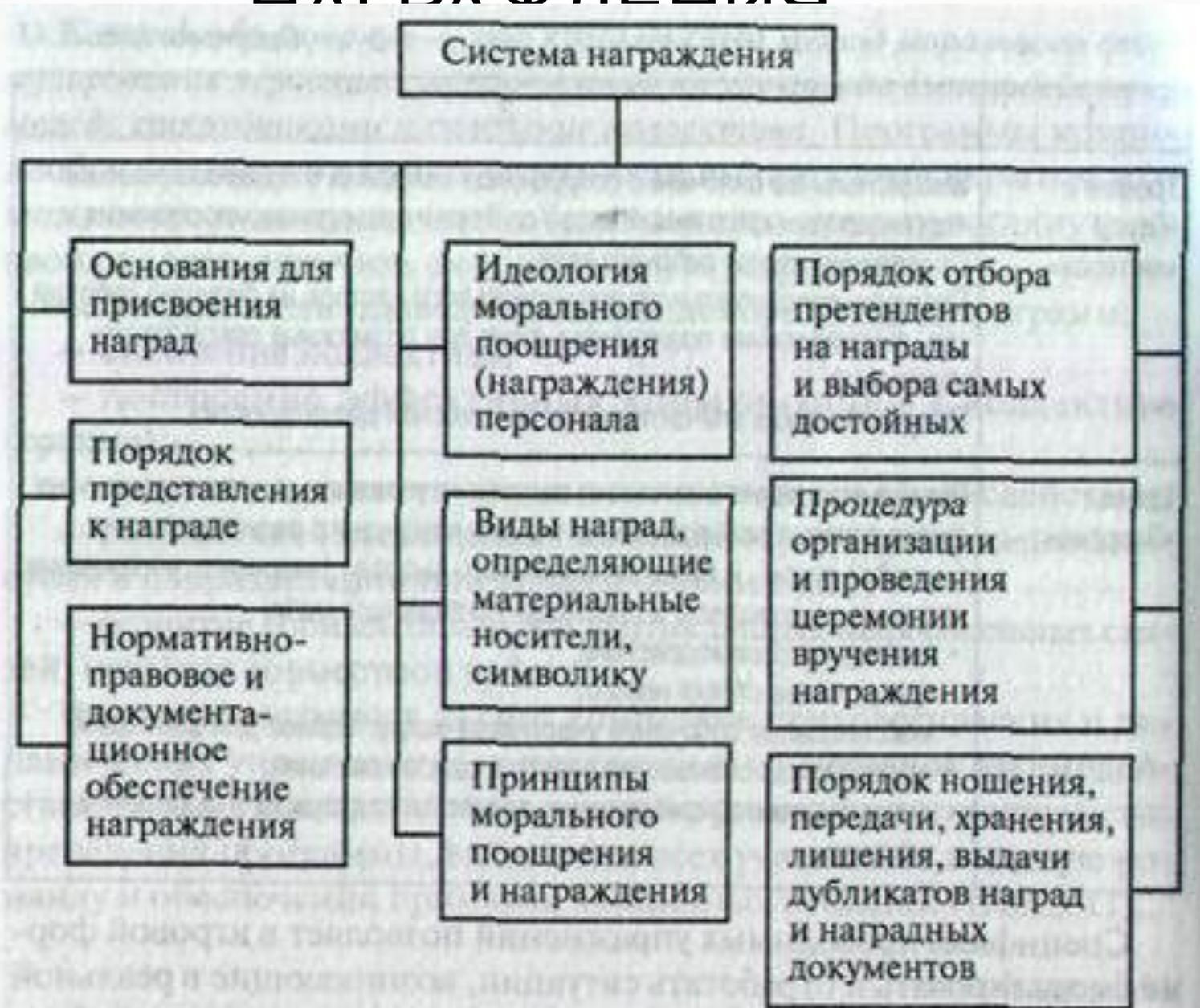
- СТРУКТУРА ПРОВЕДЕНИЯ КОМАНДООБРАЗУЮЩЕЙ ПРОГРАММЫ ПОЗВОЛЯЕТ ОРГАНИЗАТОРАМ ПРОСЛЕДИТЬ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ И СКОРРЕКТИРОВАТЬ ИХ.
- ОСНОВНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ, КОТОРОГО ХОТЯТ ДОБИТЬСЯ РУКОВОДИТЕЛИ ОРГАНИЗАЦИЙ ОТ УЧАСТИЯ КОЛЛЕКТИВА В ТРЕНИНГЕ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ, - ЭТО ПОВЫШЕНИЕ ОБЩЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОЛЛЕКТИВА.

# НАГРАЖДЕНИЕ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ

- **ОДНИМ ИЗ ЗНАЧИМЫХ МЕТОДОВ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ОФИЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ ЗАСЛУГ ПОСРЕДСТВОМ НАГРАЖДЕНИЯ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ (КОЛЛЕКТИВОВ) ЗА ОТЛИЧИЯ В ТРУДЕ, ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (ОБЩЕСТВА) И ПОЭТОМУ ПООЩРЯЕМЫЕ ПУБЛИЧНО И ОФИЦИАЛЬНО.**



# ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ НАГРАЖДЕНИЯ



- **ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ НАГРАЖДЕНИЯ - СФОРМИРОВАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ТЕМ ИЛИ ИНЫМ ФОРМАМ ДОСТИЖЕНИЙ, СОЗДАТЬ И КУЛЬТИВИРОВАТЬ ОБРАЗ ЖЕЛАЕМОГО ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ЦЕЛЕВЫМ ОРИЕНТИРОМ КОТОРОМУ СЛУЖИТ ИНИЦИАТИВА, ТВОРЧЕСКИЙ ПОДХОД И ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ.**
- **ВАЖНЫЕ ФУНКЦИИ НАГРАЖДЕНИЯ:**
  - ✓ **СТИМУЛИРУЮЩАЯ;**
  - ✓ **ДИФФЕРЕНЦИРУЮЩАЯ;**
  - ✓ **ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ.**





- **НЕОБХОДИМЫМ УСЛОВИЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДА НАГРАЖДЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ НАЛИЧИЕ СИСТЕМЫ ПРАВОВЫХ, НРАВСТВЕННЫХ, ФИЛОСОФСКИХ ВЗГЛЯДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ПЕРСОНАЛА, НА СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ПОДЛИННОЙ, ГЛУБОКОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ РАБОТНИКОВ В АКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**



# РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ

- РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СПОСОБСТВУЕТ УСТАНОВЛЕНИЮ ПОЗИТИВНОГО ХАРАКТЕРА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ И МЕЖГРУППОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ.
- ПО СВОЕЙ СУТИ ЭТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЯЮТ СОБОЙ СУБЪЕКТИВНО ПЕРЕЖИВАЕМЫЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ, КОТОРЫЕ ОБЪЕКТИВНО ПРОЯВЛЯЮТСЯ В ХАРАКТЕРЕ И СПОСОБАХ ВЗАИМНЫХ ВЛИЯНИЙ, ОКАЗЫВАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ ДРУГ НА ДРУГА В ПРОЦЕССЕ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЩЕНИЯ.
- ХАРАКТЕР ЭТИХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ОПОСРЕДСТВУЕТСЯ СОДЕРЖАНИЕМ, ЦЕЛЯМИ, ЦЕННОСТЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЫСТУПАЕТ ОСНОВОЙ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ. ОН ПРОЯВЛЯЕТСЯ В СПЕЦИФИКЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ, СКЛАДЫВАЮЩИХСЯ МЕЖДУ РУКОВОДИТЕЛЕМ И ПОДЧИНЕННЫМИ (ВЕРТИКАЛЬНЫЙ КЛИМАТ), А ТАКЖЕ МЕЖДУ САМИМИ ПОДЧИНЕННЫМИ (ГОРИЗОНТАЛЬНЫЙ КЛИМАТ).



• РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ МЕРАМИ СОЦИАЛЬНОГО И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ, УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ, УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ. В КАЧЕСТВЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ МЕР ПРИМЕНЯЮТСЯ:

- ✓ 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.



**Подведение  
итогов**



# ИТОГИ

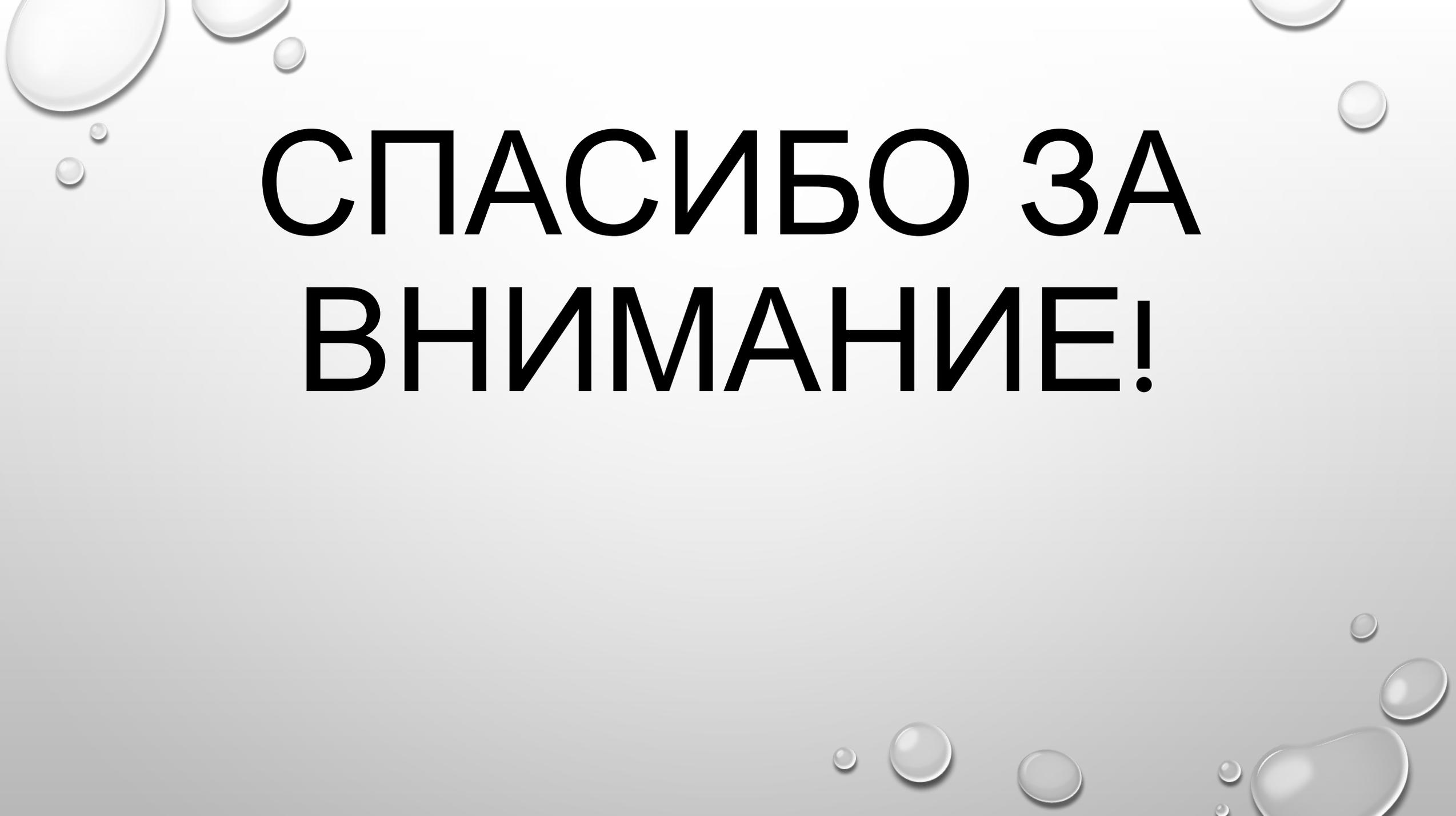
- **ВСЕ МЕТОДЫ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ИМЕЮТ ИНФОРМАЦИОННУЮ ПРИРОДУ, ЯВЛЯЯСЬ ИНФОРМАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ, В КОТОРЫХ ИСТОЧНИКОМ ИНФОРМАЦИИ О ЗАСЛУГАХ РАБОТНИКОВ ВЫСТУПАЕТ СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ, А ПРИЕМНИКОМ ИНФОРМАЦИИ О ЗАСЛУГАХ РАБОТНИКОВ - ОБЪЕКТ СТИМУЛИРОВАНИЯ (РАБОТНИК, ГРУППА, КОЛЛЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ).**
- **КАНАЛОМ СВЯЗИ ЯВЛЯЮТСЯ СРЕДСТВА ПЕРЕДАЧИ ИНФОРМАЦИИ (ВИЗУАЛЬНЫЕ, ВЕРБАЛЬНЫЕ).**
- **ФОРМЫ ОЦЕНОЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ О ЧЕЛОВЕКЕ И СПОСОБЫ ЕЕ ПЕРЕДАЧИ ОПРЕДЕЛЯЮТ СОДЕРЖАНИЕ КОНКРЕТНОГО МОРАЛЬНОГО СТИМУЛА, ФОРМИРУЮТ ПОЛОЖИТЕЛЬНУЮ ТРУДОВУЮ МОТИВАЦИЮ, СОЗДАВАЯ "КУРАЖ", ПРИПОД ПОЗИТИВНОЕ НАСТРОЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ ИЛИ У КОНКРЕТНОГО РАБОТНИ**

**Подведение  
итогов**



# ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА: УЧЕБНИК/ А.Я. КИБАНОВ, И.А. БАТКАЕВА, Е.А. МИТРОФАНОВА, М.В. ЛОВЧЕВА – М. : ИНФРА-М, 2009. — 524 С.
- [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]/ МУДРЫЙ ЭКОНОМИСТ; РЕД. ЛОВЧЕВА М. – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTPS://WISEECONOMIST.RU](https://wiseeconomist.ru), СВОБОДНЫЙ. (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 01.05.2019Г.)
- [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС]/ СТУДОПЕДИЯ; – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTPS://STUDOPEDIA.SU](https://studopedia.su), СВОБОДНЫЙ. (ДАТА ОБРАЩЕНИЯ 01.04.2019Г.)

The image features a light gray background with several realistic water droplets of various sizes scattered around the text. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The text is centered and consists of two lines in a bold, black, sans-serif font.

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**