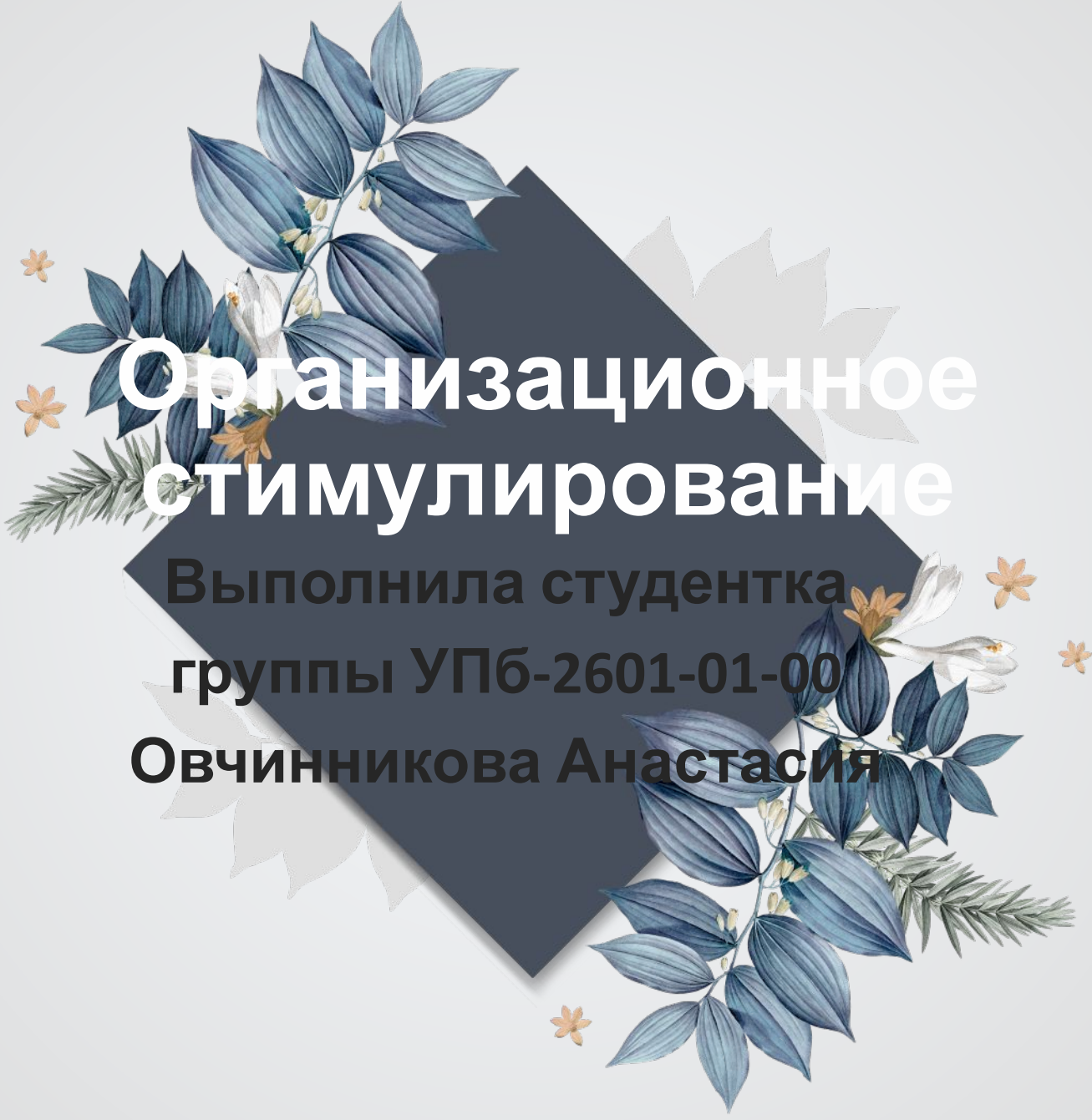




Организационное стимулирование

Выполнила студентка
группы УПб-2601-01-00
Овчинникова Анастасия

План

1

Понятие стимулирования труда

2

Понятие организационного стимулирования

3

Обратный мотивационный эффект

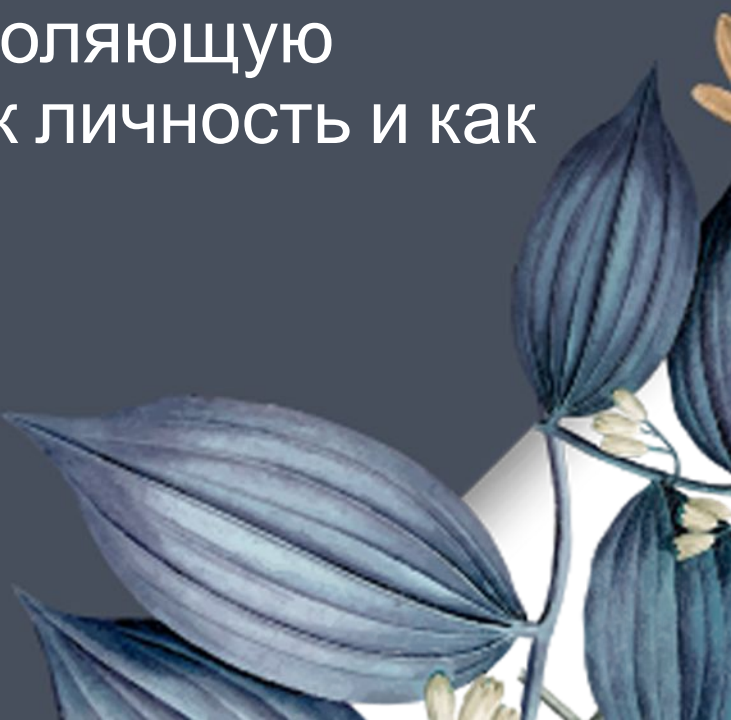
4

Методы организационного стимулирования



Понятие

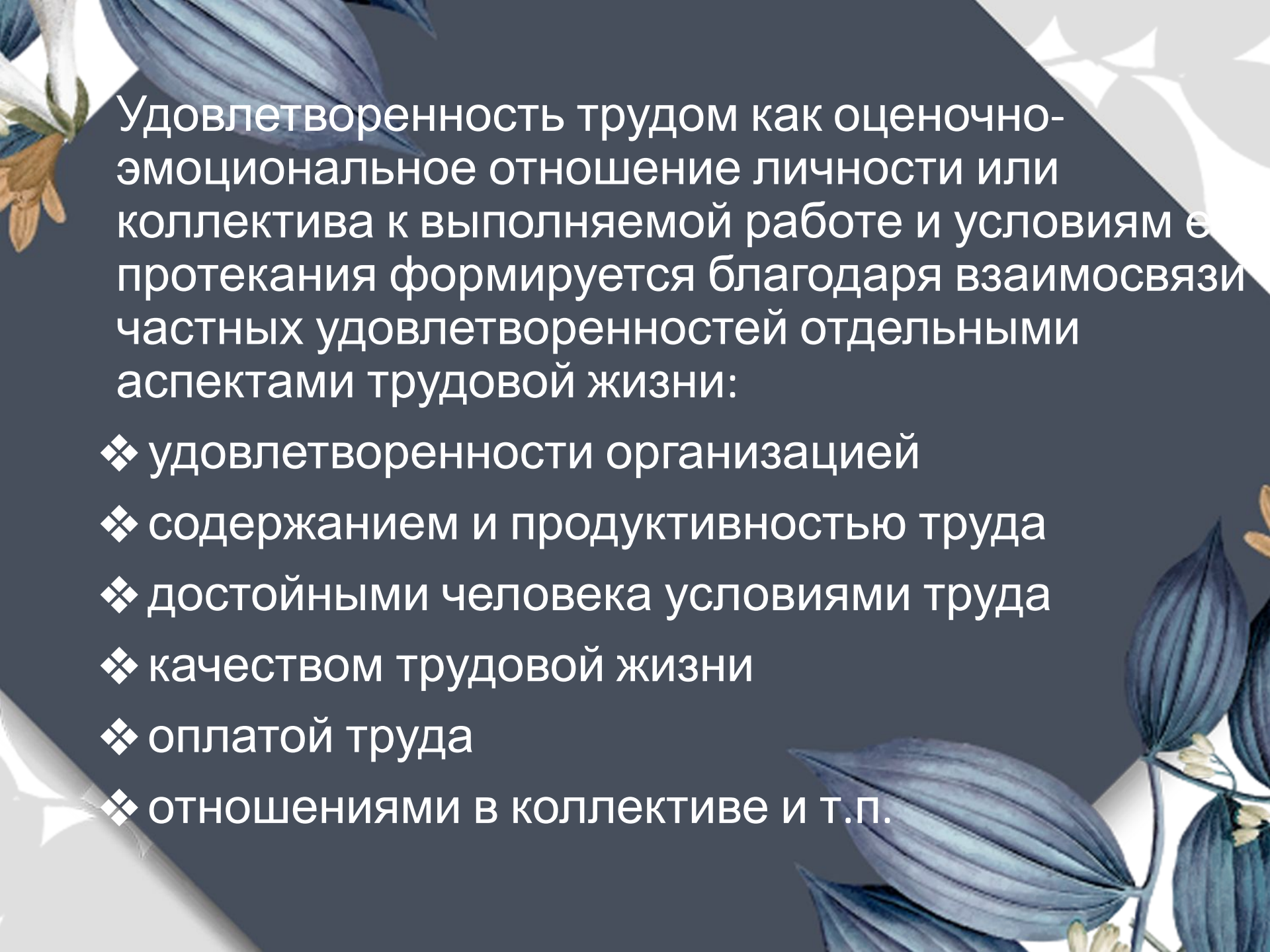
Стимулирование труда – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно.



Понятие

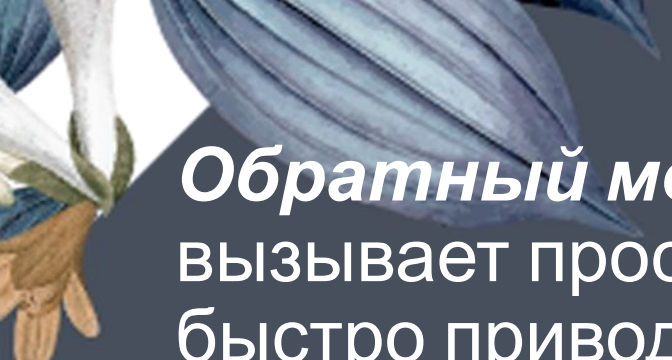
Организационное стимулирование – стимулирование труда, регулирующее поведение работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации.





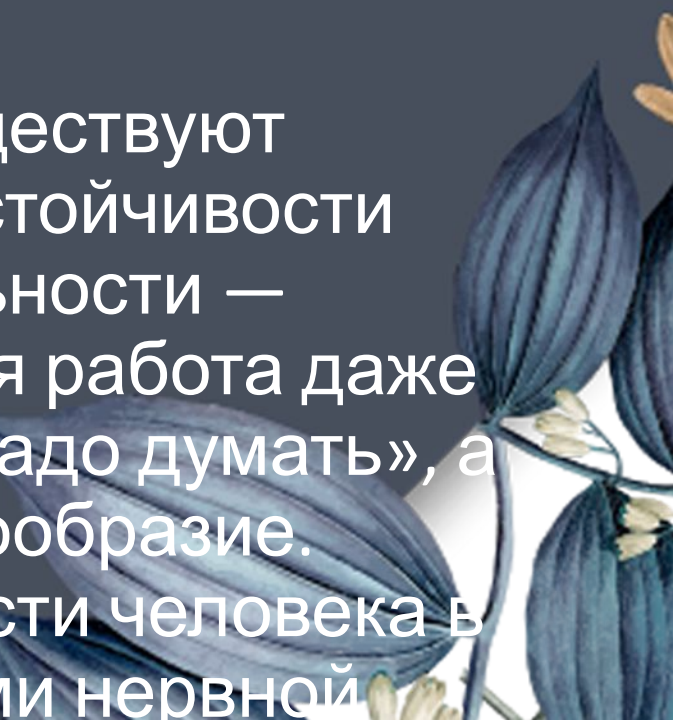
Удовлетворенность трудом как оценочно-эмоциональное отношение личности или коллектива к выполняемой работе и условиям ее протекания формируется благодаря взаимосвязи частных удовлетворенностей отдельными аспектами трудовой жизни:

- ❖ удовлетворенности организацией
- ❖ содержанием и продуктивностью труда
- ❖ достойными человека условиями труда
- ❖ качеством трудовой жизни
- ❖ оплатой труда
- ❖ отношениями в коллективе и т.п.



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.).

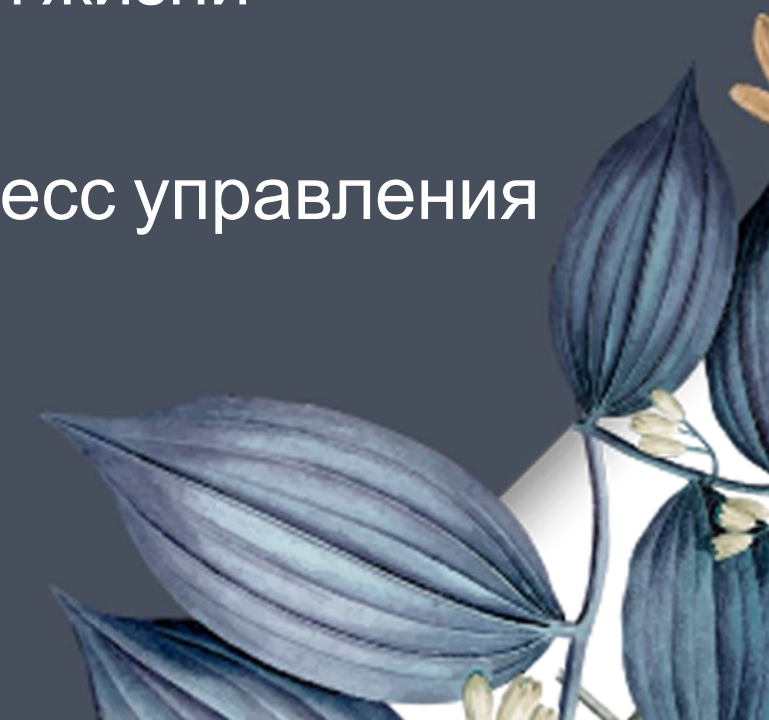
Психологи установили, что существуют индивидуальные различия в устойчивости людей к однообразной деятельности — «монотонофилу» однообразная работа даже нравится, «потому что там не надо думать», а «монотонофоба» страшит однообразие. Свойства монотонно-устойчивости человека в труде определяются свойствами нервной





Методы организационного стимулирования

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

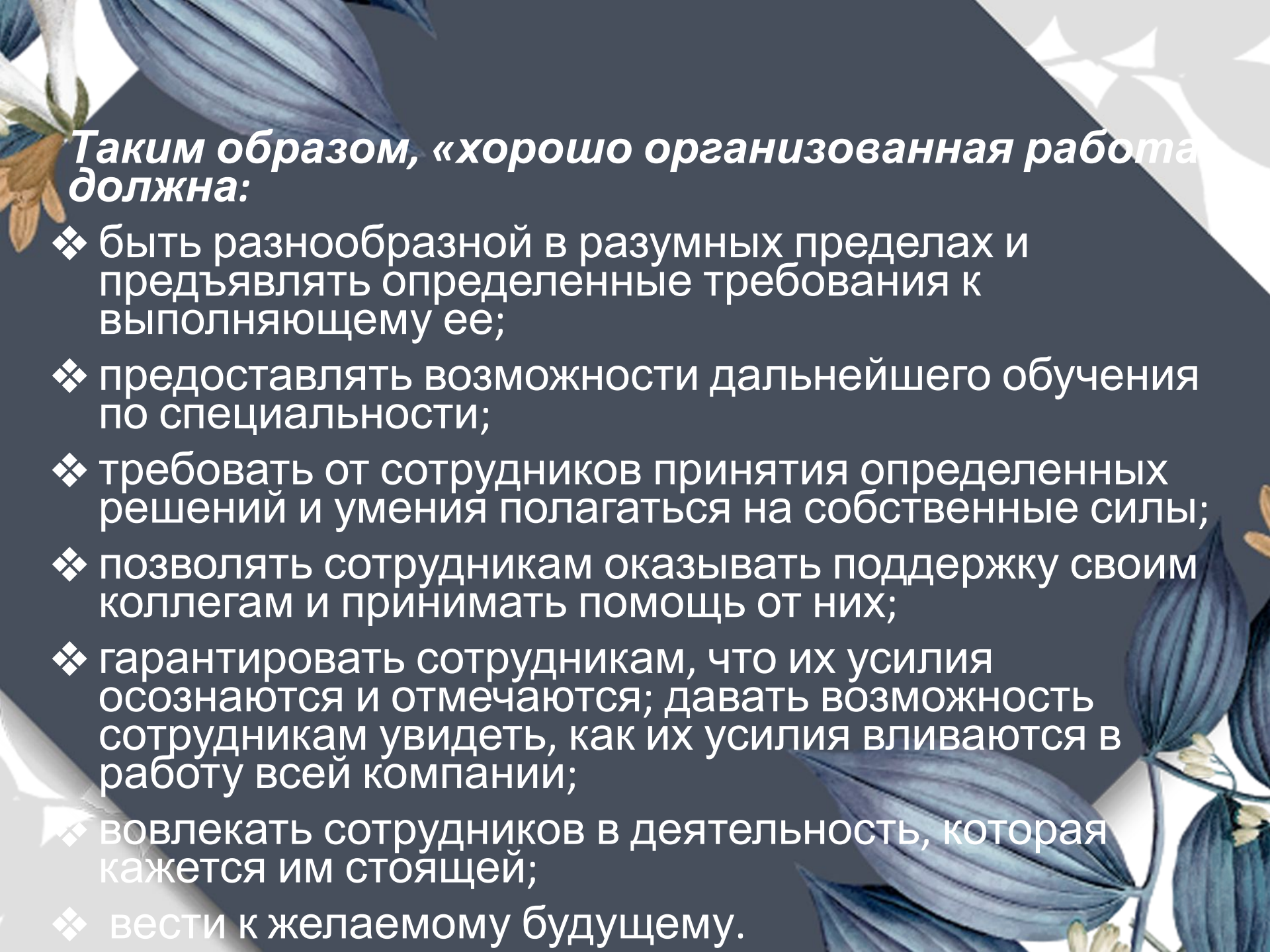
- ❖ повышения качества трудовой жизни
 - ❖ управления карьерой
 - ❖ вовлечения персонала в процесс управления
 - ❖ организации соревнований
- 

1. *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.



Характеристика методов реорганизации труда

Метод	Цель применения	Способ реализации / пример
1	2	3
Укрупнение работы по объему	Изменение объема посредством увеличения количества функций, трудовых операций и снижения частоты повторения однотипных действий	Узким является объем работы на сборочном конвейере. Объем работы можно расширить, увеличив разнообразие операций и отрегулировав частоту повторения однообразных действий
Обогащение труда по содержанию	Повышение содержательности труда посредством увеличения степени того влияния, которое работник может оказать на свою работу и трудовую среду	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 расширение круга обязанностей
Прямые методы реорганизации труда	Совершенствование и гуманизация условий труда в целях ротации навыков и повышения доли интеллектуальной составляющей в работе	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)
Компенсаторные методы реорганизации труда	Без изменения в целом содержания труда снижение отрицательных последствий монотонности, однообразия трудового процесса	Трансляция функциональной музыки Организация общения во время работы Эстетика рабочего места Организация условий отдыха в перерывах сотрудников

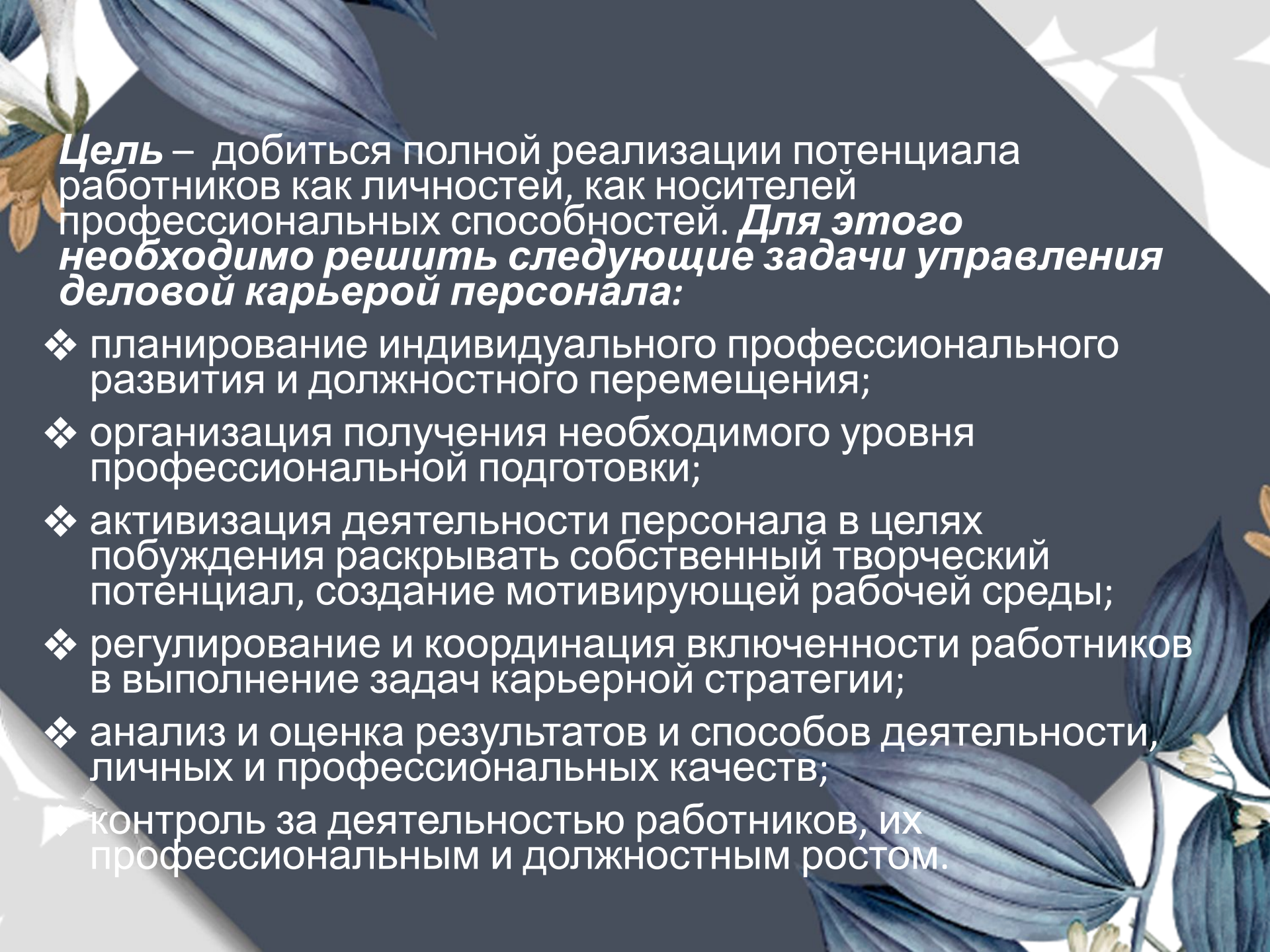


Таким образом, «хорошо организованная работа» должна:

- ❖ 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; давать возможность сотрудникам увидеть, как их усилия вливаются в работу всей компании;
- ❖ вовлекать сотрудников в деятельность, которая кажется им стоящей;
- ❖ вести к желаемому будущему.

2. **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.



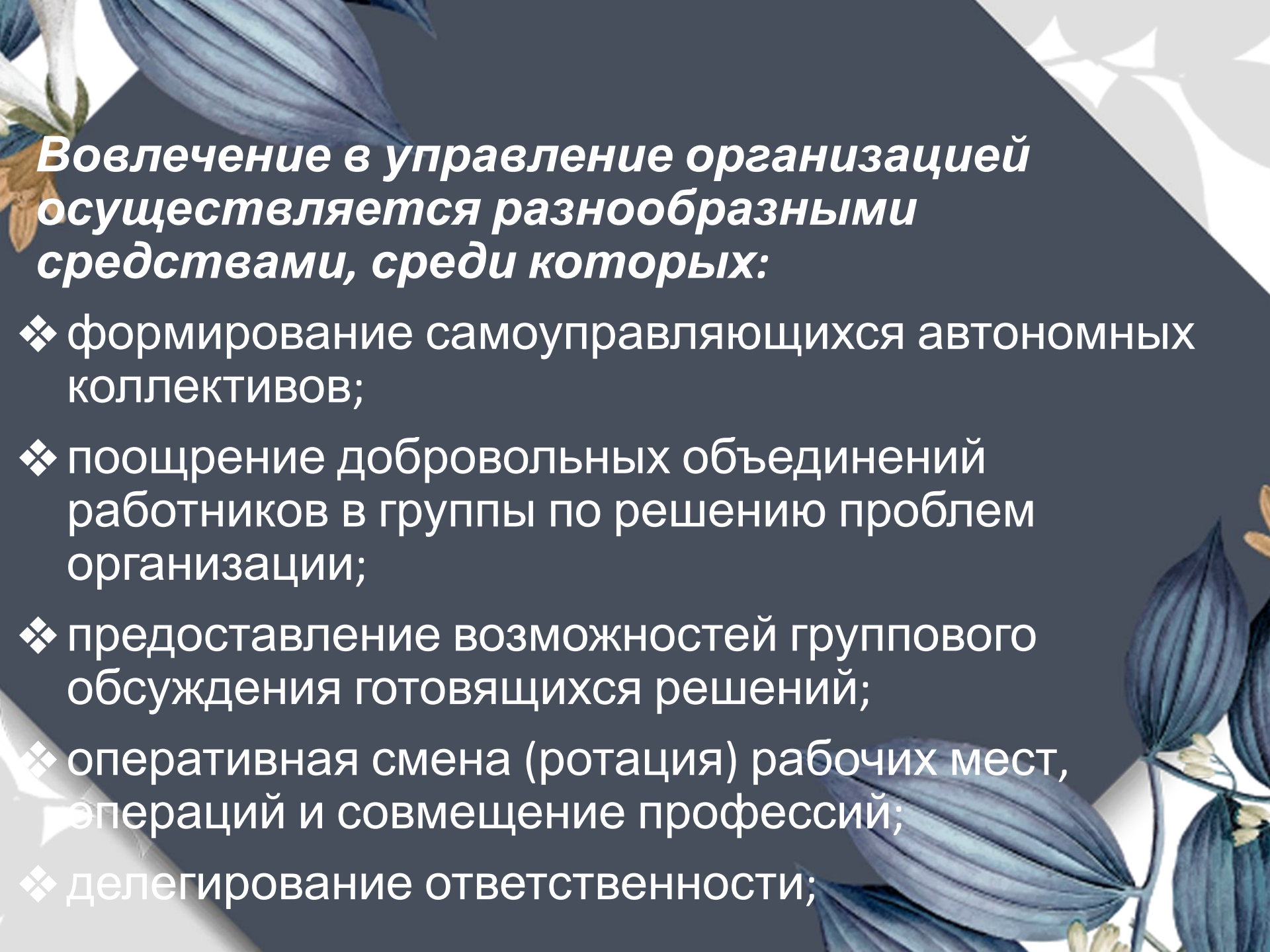


Цель – добиться полной реализации потенциала работников как личностей, как носителей профессиональных способностей. **Для этого необходимо решить следующие задачи управления деловой карьерой персонала:**

- ❖ планирование индивидуального профессионального развития и должностного перемещения;
- ❖ организация получения необходимого уровня профессиональной подготовки;
- ❖ активизация деятельности персонала в целях 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.

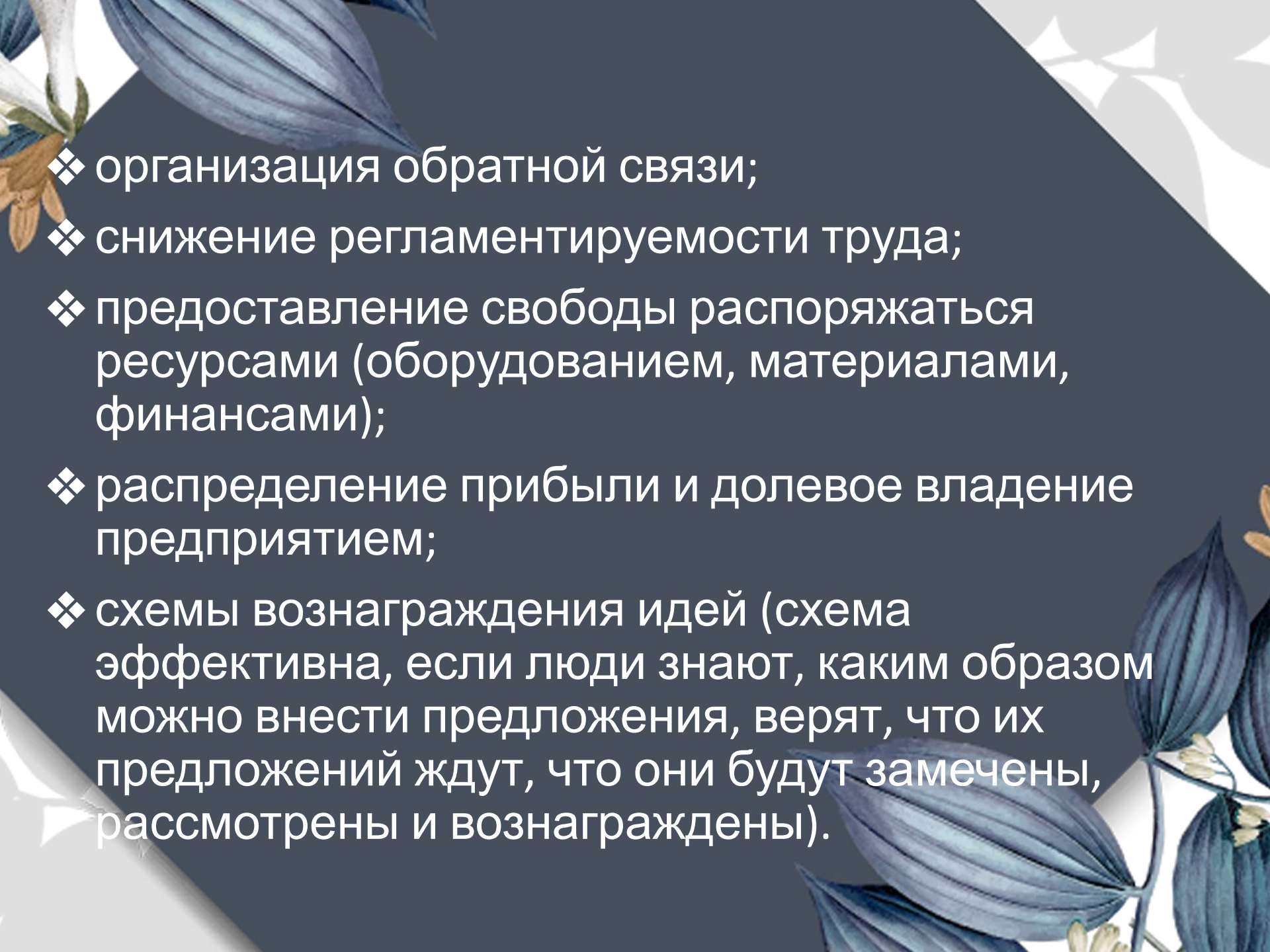
3. **Вовлечение персонала в процесс управления** — это метод организационного стимулирования, предполагающий совместную деятельность персонала на различных уровнях управления — в группах, подразделениях, департаментах, организации в целом.

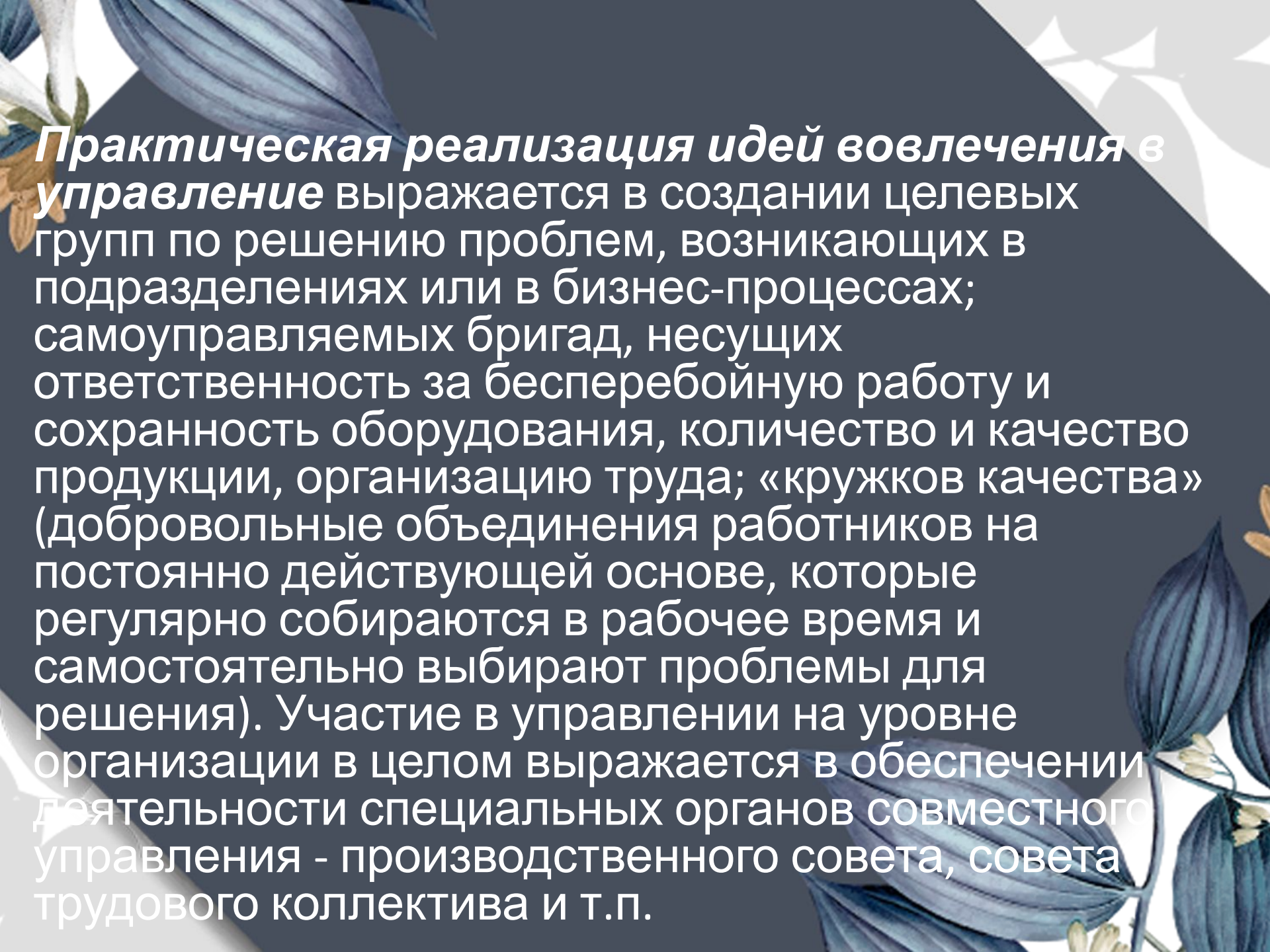




Вовлечение в управление организацией осуществляется разнообразными средствами, среди которых:

- ❖ 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, операций и совмещение профессий;
- ❖ делегирование ответственности;

- 
- ❖ организация обратной связи;
 - ❖ снижение регламентируемости труда;
 - ❖ предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами, финансами);
 - ❖ распределение прибыли и долевое владение предприятием;
 - ❖ схемы вознаграждения идей (схема эффективна, если люди знают, каким образом можно внести предложения, верят, что их предложений ждут, что они будут замечены, рассмотрены и вознаграждены).

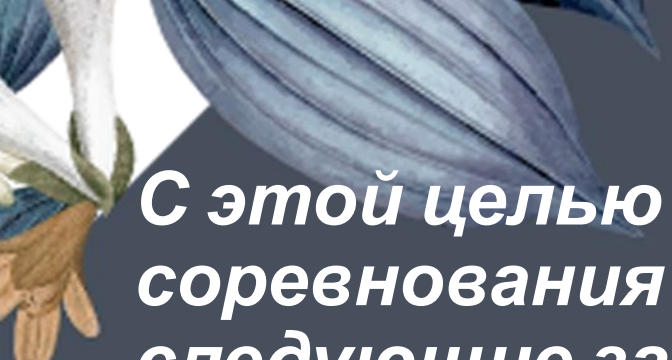


Практическая реализация идей вовлечения в управление выражается в создании целевых групп по решению проблем, возникающих в подразделениях или в бизнес-процессах; самоуправляемых бригад, несущих ответственность за бесперебойную работу и сохранность оборудования, количество и качество продукции, организацию труда; «кружков качества» (добровольные объединения работников на постоянно действующей основе, которые регулярно собираются в рабочее время и самостоятельно выбирают проблемы для решения). Участие в управлении на уровне организации в целом выражается в обеспечении деятельности специальных органов совместного управления - производственного совета, совета трудового коллектива и т.п.

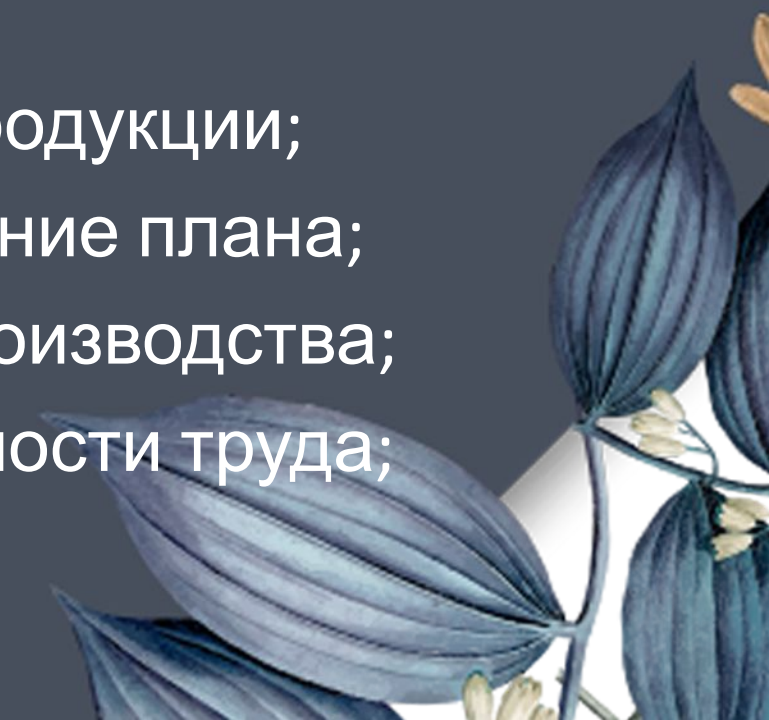
4. **Трудовое соревнование** — это метод организационного стимулирования персонала, состоящий в организованном состязании сторон (работников, подразделений, коллективов) в достижении одной и той же цели.

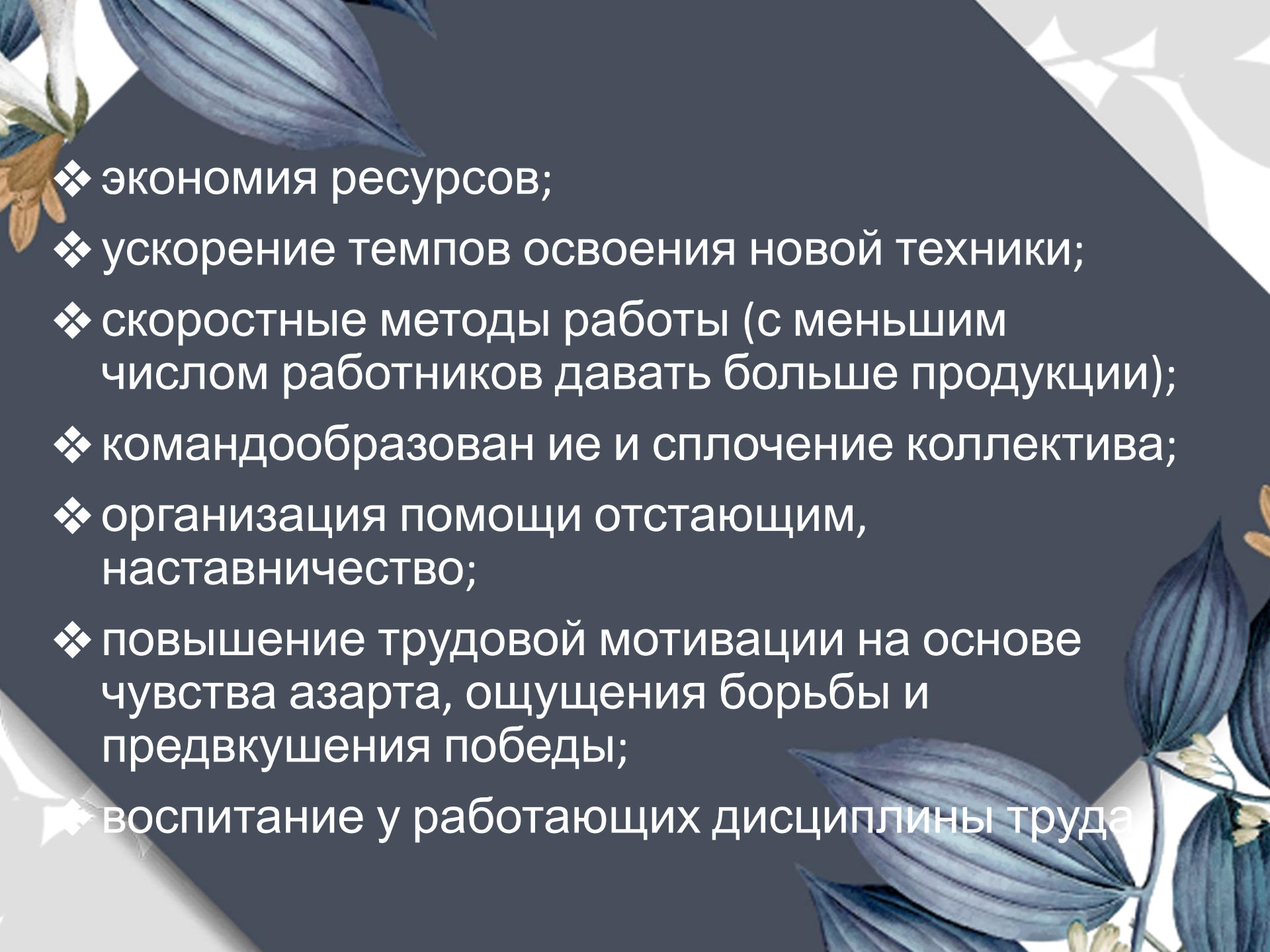
Цель организации соревнования — повышение производительности труда на основе лучшей организации и выполнения всех видов работы.

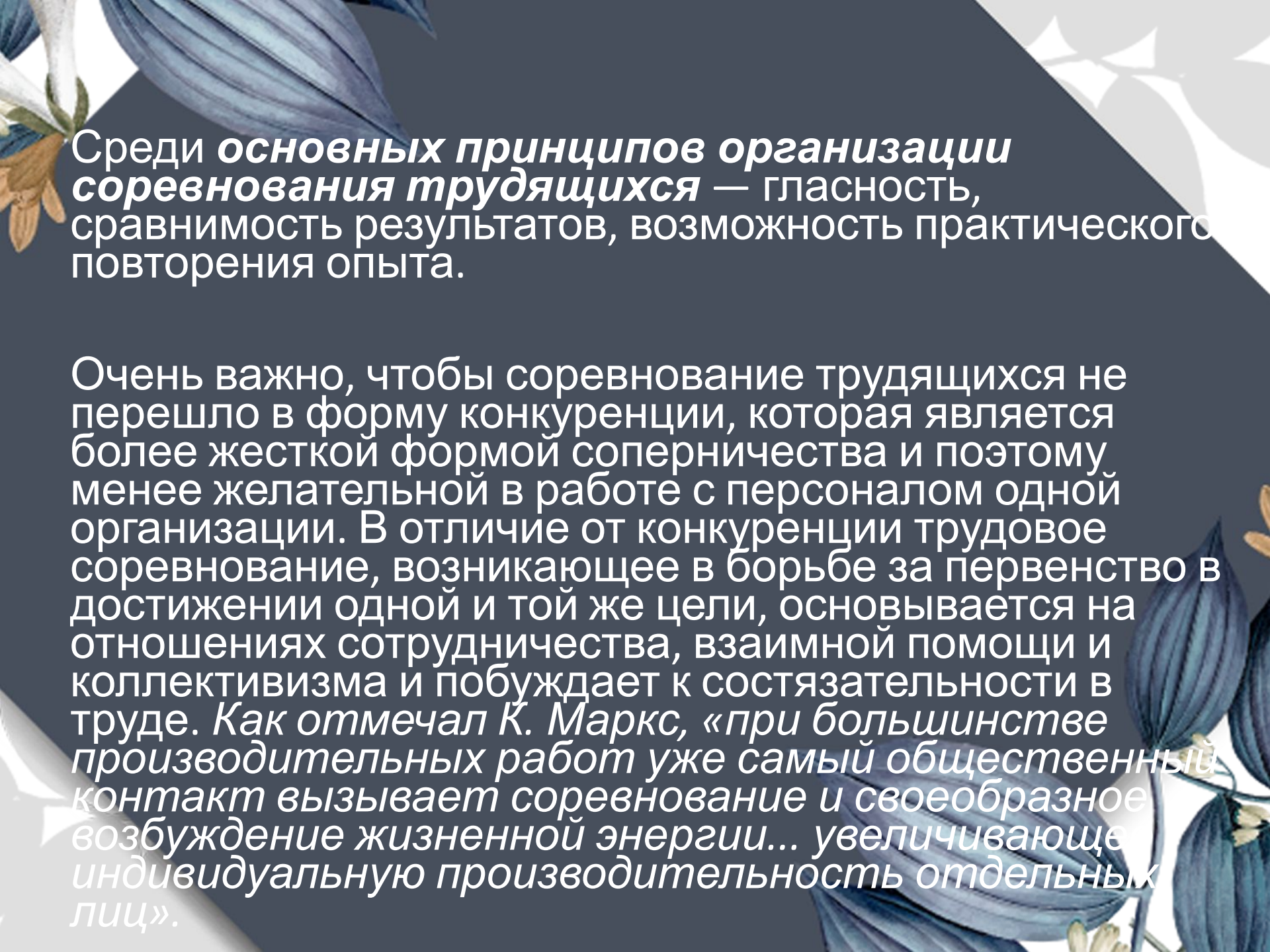




С этой целью перед организацией соревнования работников ставятся следующие задачи:

- ❖ 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;
 - ❖ скоростные методы работы (с меньшим числом работников давать больше продукции);
 - ❖ 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



Среди **основных принципов организации соревнования трудящихся** — гласность, сравнимость результатов, возможность практического повторения опыта.

Очень важно, чтобы соревнование трудящихся не перешло в форму конкуренции, которая является более жесткой формой соперничества и поэтому менее желательной в работе с персоналом одной организации. В отличие от конкуренции трудовое соревнование, возникающее в борьбе за первенство в достижении одной и той же цели, основывается на отношениях сотрудничества, взаимной помощи и коллективизма и побуждает к состязательности в труде. *Как отмечал К. Маркс, «при большинстве производительных работ уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии... увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц».*

Литература

- ❖ Теоретические аспекты организационного стимулирования персонала. [Электронный ресурс] // [vuzlit.ru](https://vuzlit.ru/1565461/teoreticheskie_aspekty_organizatsionnogo_stimulirovaniya_personala) / – Режим доступа: https://vuzlit.ru/1565461/teoreticheskie_aspekty_organizatsionnogo_stimulirovaniya_personala
- ❖ Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Текст] / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 524 с. — (Высшее образование)

Спасибо за внимание.



Olga Unger