

Моральное стимулирование труда персонала

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ УПБ 2601-01-00

КУДРЯВЦЕВА АНАСТАСИЯ

План

1. Понятие материального стимулирования персонала
2. Сущность материального стимулирования персонала
3. Задачи материального стимулирования персонала
4. Методы материального стимулирования персонала

Понятие

Моральное стимулирование - подсистема духовного стимулирования труда и основывается на специфических духовных ценностях человека.

Моральные стимулы – это такие стимулы, действие которые основывается на потребности человека в общественном признании.

Сущность

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом. в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником – объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи – средства передачи информации.

Задачи

1

предусматривать поощрения за конкретные результаты, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которое наиболее полно характеризует участие каждого работника в решении задач, стоящих перед ним;

2

устанавливать меры поощрения за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применять более значимые меры поощрения;

3

обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами;

4

усиливать заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его трудовых показателей;

5

быть простым, доходчивым и понятным для работников;

6

обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда.

В распоряжении руководства есть достаточно широкий спектр средств морального стимулирования. Практика морального стимулирования имеет достаточно долгую историю в нашей стране. Доски почета, аллеи трудовой славы, переходящие вымпелы победителям социалистического соревнования, организация туристических поездок для лучших работников или лучших трудовых коллективов, вручение знаков отличия для ветеранов труда, почетных грамот, чествование лучших работников, статьи в многотиражках и т.п. - это была обычная, принятая повсеместно практика.

Проблема состояла в одном: формализм часто существенно снижал эффективность используемых средств морального стимулирования, когда в общем-то хорошие мероприятия проводились лишь для галочки.



Методы морального стимулирования персонала



1.Создание нормального психологического климата

Формирование коллективов, учитывая типы личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы. Здесь в целях эффективной мотивации необходимо учитывать, что отношение к труду у всех разное. Особое мнение руководители должны обращать на отношение сотрудников к труду как к объекту (внутреннему или внешнему), то есть экстра- или интроверсия. Именно на таких принципах и следует формировать коллектив.



2. Личный пример руководителя

Личный пример руководителя своим подчиненным. Во-первых, это имидж менеджера, который оказывает мотивационное воздействие на сотрудников в плане их самовыражения и причастности к работе на фирме с эффективным руководителем. Кроме этого, на личном примере часто основывается власть руководителя, необходимая для осуществления других функций по управлению персоналом.



3. Удовлетворение культурных и духовных потребностей

Удовлетворение культурных и духовных потребностей - это возможности социального общения сотрудников. Многие руководители, делающие ставку на персонал, особенно в организациях, не занимающихся материальным производством, а оказывающих услуги населению (консалтинг, инжиниринг и другие виды деятельности), стараются проводить в свободное время мероприятия по организации досуга своих сотрудников и членов их семей или отмечают знаменательные события в жизни фирмы или особо отличившихся ее сотрудников совместными походами в ресторан, клуб и т.п.



4. Установление социальных норм поведения

Установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива. Практически любой человек придерживается каких-либо этических норм поведения. Такие нормы необходимы не только в быту, но и в трудовой деятельности людей. Поэтому если руководство определяет социальные нормы поведения или они вырабатываются на основе соглашения между членами коллектива и руководством либо на основании выработанных годами традиций, то такое положение вещей способствует повышению социально-нравственного климата в коллективе и является важным мотивирующим фактором (отсутствие конфликтов, согласие и т.д.).

5. Моральные санкции и поощрения

ДОСКА ПОЧЕТА

ДООАО «СПЕЦГАЗАВТОТРАНС» ОАО «ГАЗПРОМ»



Установление моральных санкций и поощрений, то есть разумное сочетание позитивных и негативных стимулов. Моральные санкции в виде выговоров и замечаний имеют силу мотивационного воздействия на тех предприятиях, где это выработано многолетней традицией. На коммерческих предприятиях моральные санкции вряд ли имеют силу. Меры морального поощрения, такие, как благодарность, почетная грамота или фотография на Доске почета, оказывают свое мотивационное воздействие в фирмах, где принята многолетняя традиция таких поощрений.



6. Социальная защита

Социальная профилактика и социальная защита работников - это бесплатная медицинская помощь, профилактические осмотры, льготы, талоны на питание, бесплатные путевки, компенсации на проезд и другие виды морального поощрения. Однако такие методы социальной защиты оказывают свое мотивационное воздействие на тех предприятиях, где стоимость рабочей силы относительно низкая и требуются дополнительные, меры материального поощрения работников.



7. Духовно- нравственные методы

Отдельно можно выделить духовно-нравственные методы, которые были присущи в большей степени советской модели стимулирования труда. Это ориентация на макроцели, озвучиваемые лозунгами: "Догнать и перегнать Америку!", "Пятилетку - в три года" и им подобными. Поэтому в масштабах организации такие методы редко применимы. Однако для удовлетворения у части сотрудников потребностей высшего порядка в причастности и успехе (они наблюдаются отнюдь не у всех) руководство может определить высшие цели фирмы (идеалы) и проводить политику их достижения духовно-нравственными методами



8. СТИЛЬ ДЕЛОВОЙ ЖИЗНИ

Разработка "фирменного" стиля деловой жизни организации (например, стильные элементы оформления офисов, удобная и красивая форменная одежда, единые требования к культуре делового поведения, стандарты работы с клиентами).



9. Выпуск корпоративных изданий

Выпуск корпоративных изданий (например, фирменный журнал, содержащий новости о назначениях на должности в составе руководящего звена; общеотраслевые новости; освещение наиболее важных событий, происшедших в организации за последнее время; поздравления именинников; ответы на вопросы сотрудников; информация о региональных представительствах)

Заключение

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

1. [Электронный ресурс] **Моральное стимулирование персонала – режим доступа:**

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

2. [Электронный ресурс] **Методы морального стимулирования работников – режим доступа:**

https://studbooks.net/770113/ekonomika/metody_moralnogo_stimulirovaniya_rabotnikov

Спасибо за внимание
