

Позитивные установки на труд и социально-экономические показатели эффективности организации.

Методы изменения установок

Подготовила : Мухамбетова Малика 3г-3

- **Удовлетворенность трудом** — это набор благоприятных чувств и эмоций, возникающих у работника в процессе и при оценке результатов труда. Часто удовлетворенность трудом определяют как соотношение между реальной и ожидаемой суммой благ и вознаграждений, получаемых за выполненную работу. Таким образом, удовлетворенность трудом характеризует не столько поведение на работе, сколько отношение к ней.



• В результате своих исследований **Ф. Херцберг** выделил факторы, приводящие к переживанию состояния удовлетворенности трудом :

• достижения в работе

• признание

• продвижение по службе

• возможность личностного роста

• заработок

• условия труда

• содержание работы (собственно работа) и ее автономность

• контекст работы (руководитель, коллеги и организация)

• ответственность как степень контроля за своей работой и

• проявления власти над другими работниками, техническое руководство.



Любовь к работе, как и кашель,
утаить невозможно.

Как правило, удовлетворенные своей деятельностью работники более мотивированы и в профессиональной деятельности склонны достигать высоких результатов. **Во-вторых**, удовлетворенность трудом является неотъемлемым элементом такого показателя как качество жизни, что является стратегической политикой государства, особенно для стран с развитой экономикой. **В-третьих**, работники, удовлетворенные своим трудом, обладают лучшим физическим и нравственным здоровьем, быстрее овладевают необходимыми навыками, реже страдают от производственного травматизма и обращаются с жалобами, чаще помогают своим сослуживцам, лучше работают с клиентами и проявляют склонность к сотрудничеству. Наряду с удовлетворенностью трудом большое значение имеют такие установки, как вовлечение в процесс труда и преданность организации.



Установка — преданность организации — чаще всего определяется сильным желанием остаться членом данной организации, желанием прилагать максимум усилий в интересах организации, твердой убежденностью в корпоративных ценностях и принятии целей данной организации. Лояльность работника определяется степенью преданности организации, степенью, в которой работник идентифицирует себя с организацией. Преданность организации определяется рядом факторов как личного (возраст, пол, стаж работы, черты характера, положительная или отрицательная эмоциональная направленность, уровень субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями), так и организационного порядка (стиль лидерства, исполнение обязанностей). Установка — преданность организации — также как и удовлетворенность трудом, способствует повышению качества работы, снижению текучести кадров и потери рабочего времени, а также формированию теплого климата и наличию взаимной поддержки в коллективе. По мнению Ф. Лютенса и большинства исследователей, преданность организации позволяет предсказать последствия для организации в большей степени, чем удовлетворенность трудом

- ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

— это один из показателей экономической эффективности производства, характеризующий степень результативности, плодотворности использования труда работника в процессе производственной деятельности и измеряемый соотношением результата производственной деятельности и затрат работника.

С развитием экономики и общества в целом изменилось понимание эффективности. В человеческой деятельности и управлении экономическими системами эффективность часто используется как синоним таким понятиям как успешность, результативность, конкурентоспособность, продуктивность. Эффективность как общий показатель результативности экономической (производственной) системы оценивается соотношением полезного результата и затрат на его достижение.

. Методы изменения установок

- Изменение установок обычно имеет цель — как за счет дополнительных знаний изменить отношение к окружающей действительности, показать последствия изменения взглядов и мнений и т. д. Изменение установок работников любой организации довольно сложная задача, которая, несомненно, несет потенциальные выгоды.



Джон В. Ньюстром и Кейт Девис предложили следующие методы изменения установок сотрудников организации:

- 1. Метод усиления взаимосвязи системы вознаграждения с индивидуальными или командными результатами выполнения рабочих заданий.
- 2. Метод установления привлекательных для работников целей, сам факт достижения которых обеспечивает высокое удовлетворение.
- 3. Метод активного слушания, где использование умения слушать и слышать сотрудников опосредованно позволяет эффективнее воздействовать на «незащищенные установки», которые более восприимчивы к изменениям.
- 4. Метод проявления внимания к чувствам работников.
- 5. Демонстрирование позитивной оценки трудовых усилий и желаемого поведения.
- 6. Обеспечение устойчивой обратной связи, позволяющей удовлетворить сотрудников в служебной информации, и возможности участия работников в принятии решений.
- 7. Метод постановки реальных целей, повышающих вероятность их достижения неуверенными в себе работниками и уровень их удовлетворенности.

Конец:)
