

СТИМУЛИРОВАНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

Выполнила студентка группы УПб-2601-01-00

Лебедева Яна

ПЛАН

1. Понятие и цели стимулирования свободного времени;
2. Предоставление дополнительных дней отдыха;
3. Гибкий режим рабочего времени;
4. Разделение работ и вахтово-экспедиционная форма занятости;
5. Система гибких форм занятости.

Стимулирование свободным временем - это регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости. Суть регулирования заключается в предоставлении работнику реальных возможностей в реализации профессиональных интересов без ущерба для личной жизни, семьи и отдыха.



ЦЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

- Поощрение работников за высокую производительность труда и трудовую отдачу, за достижение трудовых успехов путем создания особых условий занятости, среди которых основное место занимают *предоставление дополнительного времени отдыха, установление гибких режимов рабочего времени, применение гибких форм занятости.*



Предоставление дополнительных дней отдыха — это метод стимулирования свободным временем, состоящий в установлении обязательств работодателя по поощрению сотрудников дополнительным нерабочим временем. Дополнительное нерабочее время может быть предоставлено однократно или с установленной работодателем продолжительностью и периодичностью (например, дополнительный отпуск один раз в год).



Дополнительный день отдыха (отгул) — это внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск, предоставленный работнику в качестве компенсации за работу в официально нерабочее время, за выполнение работником должностных обязанностей (работу или дежурство) в праздничный или выходной день.



Дополнительный отпуск — это предоставляемый работнику свободный от работы период времени, оплачиваемый работодателем.

ОСНОВУ ПРАВА РАБОТНИКА НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК СОСТАВЛЯЮТ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ:

- работа по определенной специальности, профессии, должности;
- работа в определенных условиях труда;
- работа в сверхурочное время;
- повышенная трудовая нагрузка;
- ответственный характер работы;
- неудобный режим труда;
- работа в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях;
- стаж работы.



Особая разновидность дополнительного отпуска — **творческий отпуск**. Первоначально на творческие отпуска могли рассчитывать только научные работники, которые должны были использовать выделенное им время на написание диссертации, монографии или книги. В зарубежной практике «творческим отпуском» именовался свободный от работы период времени длительностью полгода или год, который предоставляется раз в семь лет преподавателю колледжа или университета для учебы, путешествия или отдыха (творческий/академический отпуск).



- Основное назначение творческого отпуска — поощрение персонала за производительный труд и трудовую отдачу дополнительным свободным временем, которое выступает своего рода гарантией того, что ему не нужно выбирать между работой и жизнью вообще.





Гибкий режим рабочего

времени предполагает такую организацию рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов в определенных пределах допускается саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени. Основным принципом применения гибких режимов рабочего времени является сокращение потерь рабочего времени по объективным причинам при максимальном согласовании этих режимов с потребностями производства и возможностями работников.

- ❖ Еще одна форма перераспределения рабочего времени — *разделение работ* — модель гибкого рабочего времени, при которой двое или более сотрудников по взаимной добровольной договоренности делят между собой рабочее место, занятое в итоге полное рабочее время, или под общую ответственность разделяют рабочее время, обязанности, оплату и социальные услуги.
- ❖ При значительном отдалении производственных участков от местонахождения организации и места жительства применяют *вахтowo-экспедиционную форму занятости*. Работает на таких участках сменный персонал, который в период пребывания на объектах проживает в специально создаваемых вахтовых поселках и через определенное время возвращается к месту жительства.



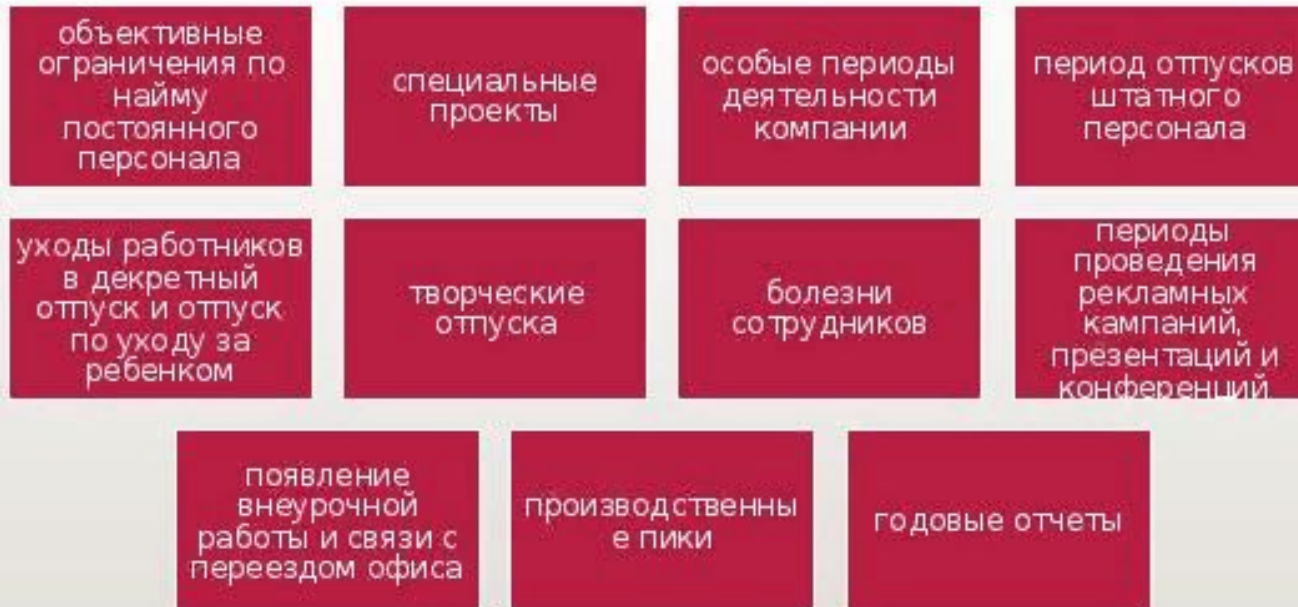
- Эти и другие формы нестандартной занятости образуют систему гибких форм занятости, основанных на применении нестандартных организационно-правовых условия занятости работников (занятость по нестандартным организационным формам, занятость наработок с нестандартными рабочими местами и организацией труда, самозанятость и др.).

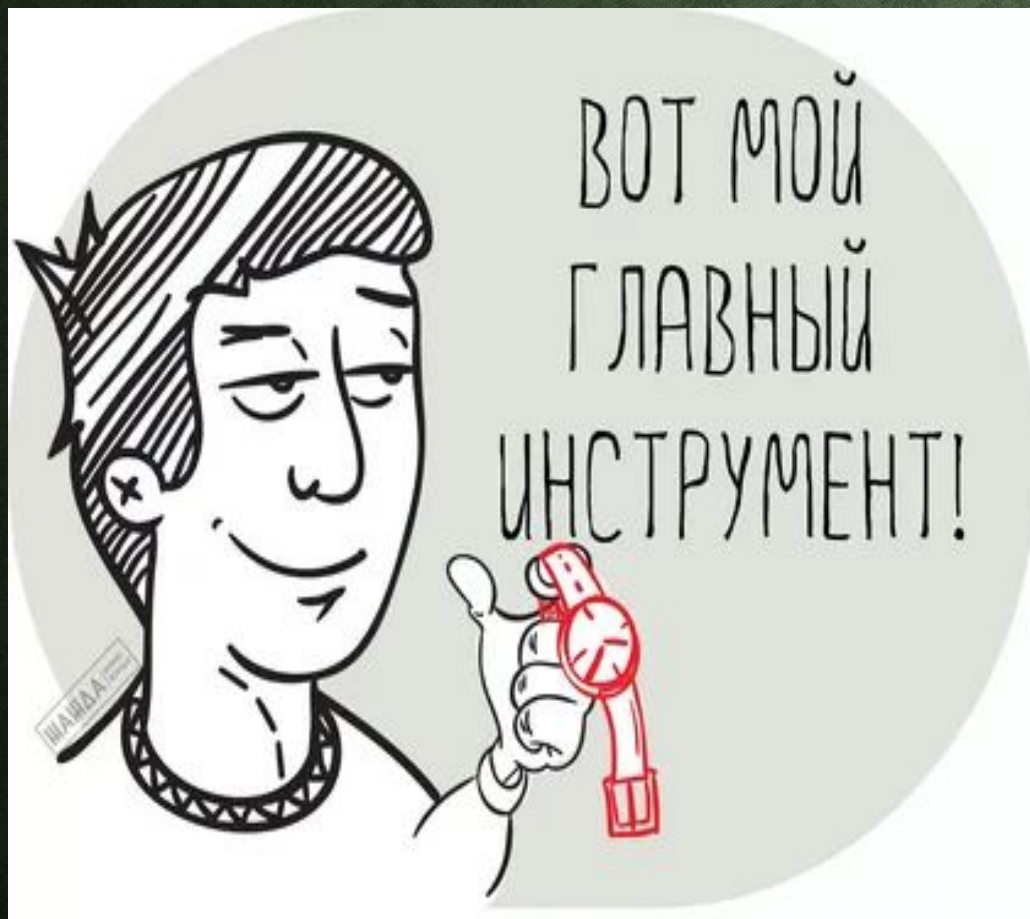


- Если работник выполняет работу в течение определенного периода времени, проекта или сезона, то эта работа в условиях нестандартных организационных форм называется временной или сезонной. Такая форма занятости дает возможность приобрести необходимый для дальнейшей карьеры профессиональный опыт (например, для молодых специалистов, студентов); работать по удобному графику, без ущерба для личной жизни, интересов, учебы или других видов занятости; начать карьеру в крупной известной организации, вход в которую извне закрыт; завязать полезные связи и знакомства.



СИТУАЦИИ, В КОТОРЫХ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗАИНТЕРЕСОВАН В ПРИВЛЕЧЕНИИ ВРЕМЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ:





- В работе с нестандартными рабочими местами и организацией труда человека интересует возможность обеспечивать свои материальные и профессиональные потребности, не выходя из дома (надомники, программисты, администраторы на домашнем телефоне), или он стремится избежать жесткой привязки к постоянному рабочему месту, офису, кабинету и т.п. (например, агентская работа). Организованная таким образом работа дает более полное ощущение контроля над собственной жизнью и побуждает человека к более эффективному труду.

- Более значительную свободу действий, а также возможность проявить себя и получать доходы, определенные количеством затраченного труда, коммерческим риском и вложенными сбережениями, дает человеку самозанятость. Если гражданин осуществляет мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг или другими законными способами проявляет трудовую активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), в основе которой лежит самоорганизация, то его занятость относится к категории самостоятельной.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Несмотря на то что в деловом мире фактор свободного времени считается одним из эффективных трудовых стимулов, предприниматели не слишком охотно его применяют. Ведь для них это дополнительные организационные хлопоты, определенный риск нарушить производственный ритм, сроки исполнения заказов. Для многих из них использование этого метода вообще выглядит слишком неординарным делом. А ведь это очень действенный стимул.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ:

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 505.
2. Материальное и моральное стимулирование [Электронный ресурс] // mirznanii.com -Режим доступа:
<https://mirznanii.com/a/161190-3/materialnoe-i-moralnoe-stimulirovanie-3/>
3. Системы стимулирования и их виды [Электронный ресурс] // studbooks.net –
Режим доступа:
https://studbooks.net/906349/menedzhment/sistemy_stimulirovaniya_vidy
4. Стимулирование свободным временем [Электронный ресурс] // studopedia.su –
Режим доступа:
https://studopedia.su/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremenem.html

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!