

ОРГАНИЗАЦИОННО Е СТИМУЛИРОВАНИЕ

Лоскутова Анастасия
УПБ 2601-01-00

ПЛАН

Организационное стимулирование

Условия для внедрения мотивации

Черты организационного стимулирования

Основные методы стимулирования

Качество жизни

Управление деловой карьерой

Вовлечение в процесс управления

Организация состязаний

Вывод

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Организационное стимулирование трудовой деятельности - инструмент организационного управления, включающий систему взаимосвязанных стимулов материального и нематериального характера, регулирующих поведение работника посредством повышения его удовлетворенности работой в организации и побуждающих работников к творческому выполнению своих функций, направленных на реализацию стратегических целей организации

УСЛОВИЯ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ МОТИВАЦИИ

новые социальные, организационные и личные потребности, связанные с глобализацией и вхождением высокотехнологичного бизнеса в поле нового технологического уклада;

растущий уровень образованности и профессионализма руководителей многих российских компаний в области организационного управления;

потребность собственников и руководителей обеспечить выживание и развитие компании в кризисной ситуации;

ориентация управленческих принципов и технологий на потребности и возможности нового технологического уклада;

растущее осознание руководителями того, что только с помощью внедрения инновационных систем управленческих технологий компания может стать и оставаться конкурентоспособной;

интерес и поддержка внедрения инновационных систем технологий мотивации со стороны сотрудников организаций;

ориентация руководителей на демократический стиль управления;

формирование в компаниях психологического климата и корпоративной культуры;

внимание со стороны руководства к новым социальным потребностям сотрудников;

отождествление работников организации с «интеллектуальным капиталом» компании

ЧЕРТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ



обладает новизной для конкретной организационной системы, в которой она реализуется;



удовлетворяет организационные и личные потребности работников, соответствует возможностям организации и персонала;



стимулирует увеличение прибыли (стоимости) компании;



способствует достижению ключевых организационных целей.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Экономические методы управления, обусловленные экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Организационно-административные методы, основанные на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т. п., и опирающейся на возможность принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности.

МЕТОДЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО
О
СТИМУЛИРОВАНИЯ

повышение качества трудовой жизни

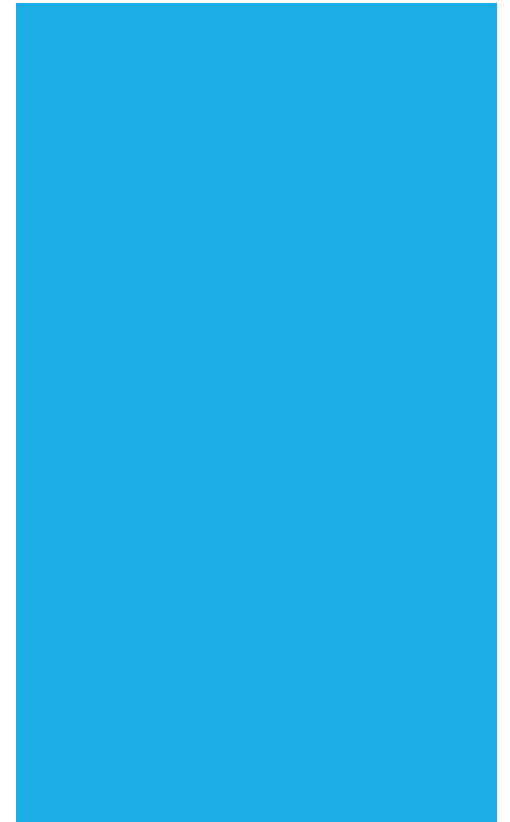
управление карьерой

вовлечение персонала в процесс управления

организация состязаний

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Под качеством трудовой жизни понимается степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда, выраженная физическим, психическим и социальным благополучием персонала организации



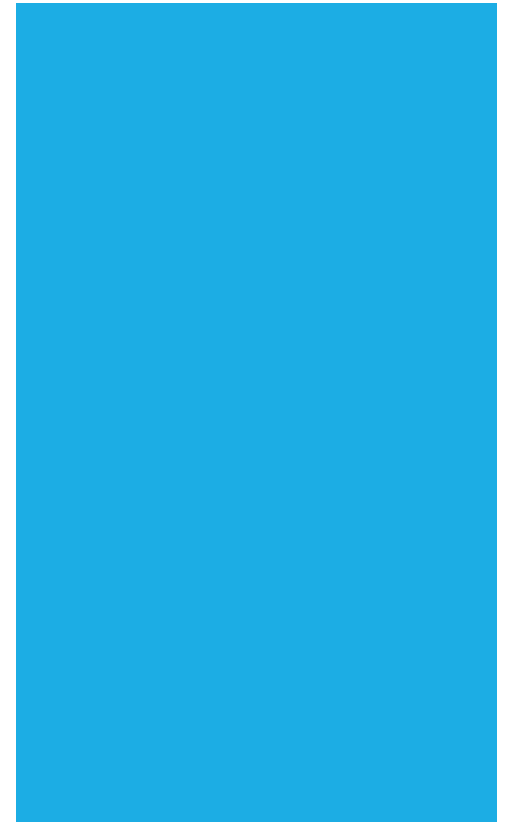
ПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

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 работника



ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ

Метод организационного стимулирования, предполагающий совместную деятельность персонала на различных уровнях управления — в группах, подразделениях, департаментах, организации в целом.



СРЕДСТВА ВОВЛЕЧЕНИЯ

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;

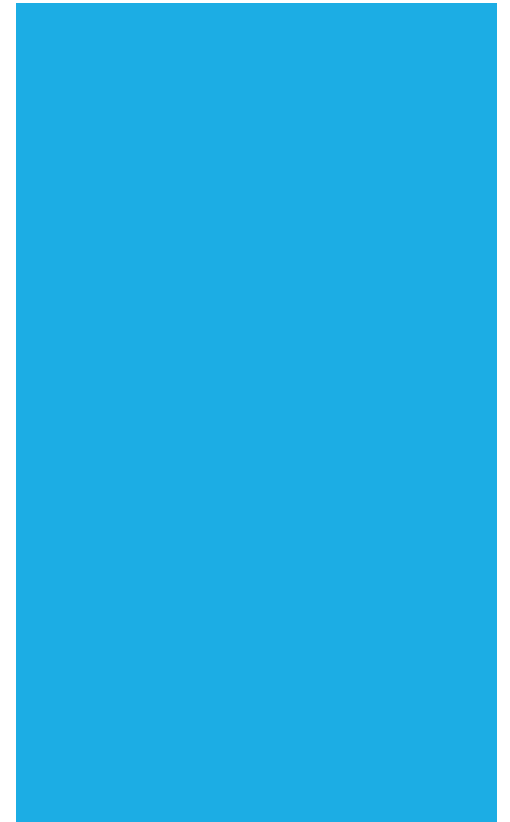
снижение регламентируемости труда;

предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами, финансами);

распределение прибыли и долевое владение предприятием;

ОРГАНИЗАЦИЯ СОСТЯЗАНИЙ

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.



ЦЕЛИ СОСТЯЗАНИЙ

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 и др.

ВЫВОД

Методы организационного стимулирования направлены на повышение чувства удовлетворенности работников своим трудом в данной организации.

ВЫВОД

Система мотивации должна быть: проста и понятна всем, прозрачна и публична, максимально объективно учитывать результаты деятельности, квалификацию и т. д., приниматься коллегиально. Только при соблюдении этих правил у персонала компании формируется устойчивое мнение, что каждый сотрудник имеет возможность контролировать результаты деятельности. В свою очередь определение содержания механизма мотивации конкретной организации зависит от цели руководства и от вида неудовлетворенных потребностей сотрудников.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

https://studopedia.ru/9_65311_organizatsionnoe-stimulirovanie.html

<https://hr-portal.ru/article/organizacionnoe-stimulirovanie-rabotnikov>

<https://cyberleninka.ru/article/n/metody-organizatsionnogo-stimulirovaniya-truda-personala>

СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ

