

СТИМУЛИРОВАНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

Работу выполнил

Студент 2 курса

Группы УПб 2601-01-00

Снигирев Артем

ПЛАН:

1. Понятие и цели стимулирования свободного времени;
2. Дополнительные дни отдыха;
3. Гибкий режим рабочего времени;
4. Разделение работ.

1. Понятие и цели стимулирования свободного времени

- Стимулирование свободным временем — это регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости.

СУТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

Суть регулирования заключается в предоставлении работнику реальных возможностей в реализации профессиональных интересов без ущерба для личной жизни, семьи и отдыха. Рост материального благосостояния общества, уровень развития мировой науки, культуры, искусства, информационных технологий обуславливают расширение круга интересов современного человека, находящихся вне профессиональной трудовой деятельности.

Стимулирование свободным временем запускает в действие мотивацию, основанную на стремлении человека реализовать познавательные потребности (в том числе потребности в интеллектуальной активности и овладении новыми знаниями, умениями, навыками и пр.) и потребности отдыха (в том числе потребности в восстановлении физических и психических сил, затрат энергии, потребности переключения с одного вида деятельности на другой, освобождение от утомления, усталости, «профессионального выгорания» и психологических деформаций, вызванных интенсивностью трудовой деятельности, и пр.).

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.

2. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДНЕЙ ОТДЫХА

□ 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 (например, один дополнительный нерабочий день в определенный период времени) 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.

! Не допускается компенсация отгулом сверхурочных работ. Предоставление отгула позволяет человеку выполнить дела (поход к врачу с ребенком, приобретение товаров, чтение литературы, посещение выставки, театра, экскурсии и т.п.), запланированные вне сферы профессиональной деятельности и отложенные в связи с «производственной необходимостью».

□ **Дополнительный отпуск** — это предоставляемый работнику свободный от работы период времени, оплачиваемый работодателем. Несмотря на различия в основаниях предоставления дополнительных отпусков (одни призваны компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе труда, другие - стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере, на конкретном предприятии, формировать мотивацию к творчеству и полноценной отдаче в процессе труда), их назначение схоже — дать работнику отдых, необходимый для восстановления физической, психической, интеллектуальной трудоспособности.

Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать основания для предоставления дополнительных отпусков работникам, если иное не предусмотрено федеральным и местным законодательством. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

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.

ТВОРЧЕСКИЙ ОТПУСК

Особая разновидность дополнительного отпуска — отпуск творческий. 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.

Сегодня творческими отпусками все чаще называют возможность поощрения заслуженным отдыхом работников, которую используют организации для избежания профессионального «выгорания» своих ключевых сотрудников.

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. Этот способ повышения лояльности персонала и сохранения ценных сотрудников часто используют в практике поощрения персонала издательства, рекламные агентства и консалтинговые компании.

3. ГИБКИЙ РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

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.

При гибком режиме рабочего времени для сотрудника предусматривается такой режим рабочего времени, при котором он должен выполнить свою часть работы за определенный период времени. Распределение же времени внутри этого периода остается на усмотрение сотрудника. К таким режимам относятся гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени.

Гибкий режим	Содержание занятости в гибком режиме рабочего времени
1	2
Гибкий рабочий год	<p>Нестандартный режим работы, суть которого заключается в изменении продолжительности рабочей недели в зависимости от потребностей в рабочей силе сезонных отраслей. Нормативной базой здесь служит суммарный учет годового времени, которое может быть отработано и за более короткий период, в результате чего работник получает свободное время, которое может быть использовано им при найме на другую работу в течение определенного периода года.</p>
Сжатая рабочая неделя	<p>Основана на принципе распределения нормативной продолжительности рабочего времени на меньшее число рабочих дней (4 или 3). За заинтересованность работников в таком режиме объясняется стремлением иметь продолжительный отдых в течение недели.</p>
Гибкие графики рабочего времени	<p>Нестандартный режим работы, который предполагает выбор работниками времени прихода на работу и ухода с нее в соответствии с режимом и условиями работы транспорта, необходимостью посещения поликлиник, детских учреждений, предприятий бытовых услуг и тд.</p> <p>При гибком графике рабочий день разбивается на две части: одна - время (обязательной) присутствия на рабочем месте, другая - то рабочее время, в рамках которого работник сам регулирует для себя время прихода и ухода с работы при обязательном условии соблюдения общей нормы рабочего времени</p>

4. РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОТ.

- **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.

ВАХТОВО- ЭКСПЕДИЦИОННАЯ ФОРМА 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.

Система гибких форм занятости

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

Если работник выполняет работу в течение определенного (чаще короткого) 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:

1. объективные ограничения по найму постоянного персонала;
2. специальные проекты;
3. особые периоды деятельности компании;
4. период отпусков штатного персонала;
5. уходы работников в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком;
6. творческие отпуска;
7. болезни сотрудников;
8. периоды проведения рекламных кампаний, презентаций и конференций;
9. появление внеурочной работы в связи с переездом офиса;
10. производственные пики;
11. годовые отчеты.

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, /gee lancer), 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.

Самозанятость

Еще более значительную свободу действий, а также возможность проявить себя, свои способности, предприимчивость и получать доходы, определенные количеством затраченного труда (физического и умственного), 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. **Самозанятость** следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, занятые в котором не причисляются к экономически активному населению. Самостоятельными работниками (или самозанятыми) считаются те, кто работает за свой счет, сам организует свою работу, владеет средствами производства и отвечает за произведенную продукцию или услуги, их качество, цену, сбыт (реализацию) и тл.

Современные специалисты по управлению персоналом утверждают, что порог чувствительности к повышению заработной платы составляет около 10% заработка, так что если работнику увеличить заработную плату на 2,7%, это вряд ли будет иметь стимулирующий эффект. Но именно столько «стоит» для работодателя неделя дополнительного отпуска сотруднику в год, и ее стимулирующий эффект очевиден.

ИСТОЧНИКИ:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И .А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010
2. https://studopedia.su/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremenem.html
3. <https://www.pro-personal.ru/article/222954-stimulirovanie-svobodnym-vremenem>
4. <https://hr-portal.ru/article/motivaciya-svobodnym-vremenem>

Спасибо за внимание

