

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Работу выполнила: Чудновская Е.С
Студентка 2 курса
Упб-2601-01-00



ПЛАН

1. Организационное стимулирование
2. Черты организационного стимулирования
3. Основные условия и факторы, необходимые для внедрения системы мотивации
4. Основные методы стимулирования
5. Методы организационного стимулирования
6. Качество трудовой жизни
7. Характеристика методов реорганизации труда
8. Управление деловой карьерой
9. Вовлечение персонала в процесс управления
10. Организация соревнований
11. Применение организационного стимулирования
12. Плюсы и минусы применения организационного стимулирования
13. Выводы

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.



ЧЕРТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- обладает новизной для конкретной организационной системы, в которой она реализуется;
- удовлетворяет организационные и личные потребности работников и соответствовать возможностям организации и персонала;
- стимулирует увеличение прибыли (стоимости) компании;
- способствует достижению ключевых организационных целей



Основные условия и факторы, необходимые для внедрения системы мотивации

- ✓ новые социальные, организационные и личные потребности, связанные с глобализацией и входением 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 руководителей на демократический стиль управления;
- ✓ формирование в компаниях психологического климата и корпоративной культуры;

Основные условия и факторы, необходимые для внедрения системы мотивации

- ✓ 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;
- ✓ внимание со стороны руководства к новым социальным потребностям сотрудников;
- ✓ отождествление работников организации с «интеллектуальным капиталом» компании.

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. **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.
2. **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.
3. **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 СТИМУЛИРОВАНИЯ

- ✓ повышение качества трудовой жизни
- ✓ управление карьерой
- ✓ вовлечение персонала в процесс управления
- ✓ организация соревнований

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

- **Повышение качества трудовой жизни** — это метод организационного стимулирования, направленный на целесообразное расширение свободы работающих в реализации интеллектуального и творческого потенциала личности посредством трудовой деятельности.
- Его реализация возможна путем реорганизации труда:
 - разнообразность работы;
 - обучение персонала;
 - возможность принятия собственных решений;
 - поддержка своих коллег;



ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ РЕОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Таблица 3.12

Характеристика методов реорганизации труда

Метод	Цель применения	Способ реализации / пример
1	2	3
Укрупнение работы по объему	Изменение объема посредством увеличения количества функций, трудовых операций и снижения частоты повторения однотипных действий	Узким является объем работы на сборочном конвейере. Объем работы можно расширить, увеличив разнообразие операций и отрегулировав частоту повторения однообразных действий
Обогащение труда по содержанию	Повышение содержательности труда посредством увеличения степени того влияния, которое работник может оказать на свою работу и трудовую среду	Низкой содержательностью характеризуется работа лаборанта химанализа, если она состоит только в установке оборудования, загрузке химикатов и уборке лаборатории. Изменить ситуацию может самостоятельность в планировании и выполнении работы, определении ритма работы и расширение круга обязанностей
Прямые методы реорганизации труда	Совершенствование и гуманизация условий труда в целях ротации навыков и повышения доли интеллектуальной составляющей в работе	Оперативная смена рабочих мест и операций и совмещение профессий Организация обратной связи по результатам труда Снижение степени регламентированности труда Предоставление свободы распоряжаться ресурсами (оборудованием, материалами, финансами)
Компенсаторные методы реорганизации труда	Без изменения в целом содержания труда снижение отрицательных последствий монотонности, однообразия трудового процесса	Трансляция функциональной музыки Организация общения во время работы Эстетика рабочего места Организация условий отдыха в перерывах сотрудников

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

- **Управление 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.
- **Цель** - добиться полной реализации потенциала работников как личностей, как носителей профессиональных способностей.

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

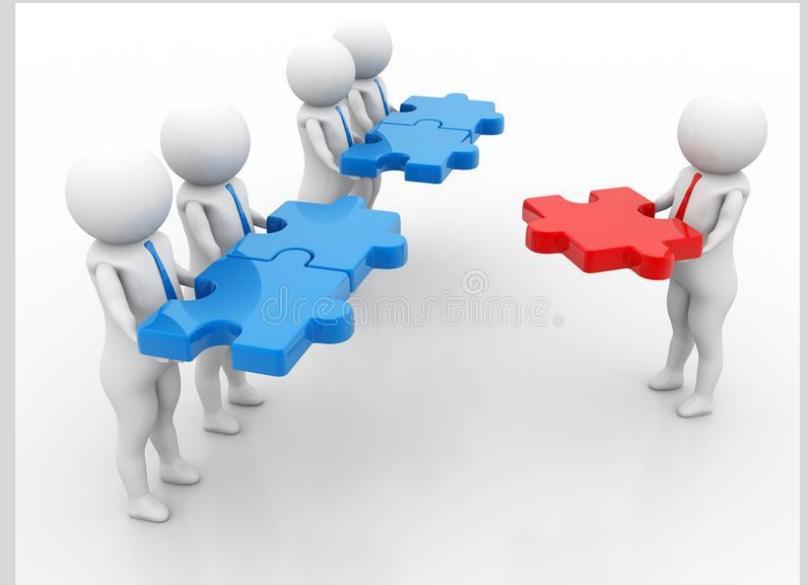
- **Задачи управления деловой карьерой персонала:**

- планирование профессионального роста сотрудников;
- получение профессиональной подготовки;
- выполнение задач карьерной стратегии;
- контроль за должностным ростом.



ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ

- **Вовлечение персонала в процесс управления** — это метод организационного стимулирования, предполагающий совместную деятельность персонала на различных уровнях управления — в группах, подразделениях, департаментах, организации в целом.
- **Вовлечение в управление организацией осуществляется разнообразными средствами, среди которых:**
 - распределение прибыли;
 - коллективное обсуждение принимаемых решений;
 - ротация рабочих мест;
 - делегирование ответственности.



ОРГАНИЗАЦИЯ СОРЕВНОВАНИЙ

- **Трудовое соревнование** — 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.



ОРГАНИЗАЦИЯ СОРЕВНОВАНИЙ

- **С этой целью перед организацией соревнования работников ставятся следующие задачи:**
 - улучшение качества труда, перевыполнение плана;
 - экономия ресурсов, снижение себестоимости продукции;
 - сплочение коллектива;
 - повышение трудовой мотивации

Удовлетворенность трудом повышает социальное самочувствие человека.

Данные методы направлены на активизацию трудовой деятельности.

ПРИМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Организационное стимулирование регулирует поведение сотрудника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации.

- Стимулируйте сотрудников, давая возможность участвовать в управлении организацией, продвигайте сотрудников по службе в пределах одной и той же должности, предоставляйте право голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера.
- Применяйте организационное стимулирование, только если в организации существует открытое и честное общение руководства с подчиненными всех уровней, а также если разработана эффективная система информирования сотрудников о происходящих в организации событиях (с помощью корпоративного сайта, газет, рассылки новостей и т.д.).

ПРИМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

- Не применяйте организационное стимулирование в случаях напряженной психологической атмосферы в организации, низкой степени доверия к руководству, а также сложности планирования карьерного роста сотрудников.
- Учтите, если в организации не так много должностей высокого ранга, тем более свободных, и мало возможностей для ротации, организационное стимулирование не будет эффективным.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Плюсы:

- стимулирует творческий потенциал сотрудников;
- позволяет решать вопрос карьерного и профессионального роста ценных сотрудников;
- позволяет более эффективно использовать уже имеющиеся кадры;
- позволяет получить от сотрудников новые идеи для реализации целей организации.



ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Минусы:

- не всегда реализует ожидания сотрудников в продвижении по карьерной лестнице и финансовом вознаграждении за их проекты и идеи;
- является внутренне ограниченным видом стимулирования, так как в организации ограниченное количество свободных должностей высокого ранга;
- не все сотрудники способны гибко реагировать на организационные.



ВЫВОДЫ

- Названные методы организационного стимулирования направлены на повышение чувства удовлетворенности работников своим трудом в данной организации.
- Особенность труда как основы образа жизни человека заключается в том, что удовлетворенность трудом во многом определяет удовлетворенность жизнью и является интегральным показателем социального самочувствия человека. Заменяя человека машиной на рутинных, низко интеллектуальных операциях, обогащая и укрупняя труд, продвигая работников на профессиональном и должностном уровнях, вовлекая в процесс управления своим трудом и организацией в целом, работодатель формирует более развитую социально стабильную личность работника XXI в.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- <https://euroasia-science.ru/ekonomicheskie-nauki>
- <https://inter-regional.ru/news/upravlenie-personalom/kak-vozdjstvovat-na-sotrudnikov-korporativno-sistemnymi-stimulami>
- <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-organizatsionnogo-stimulirovaniya-truda-personala>
- <https://hr-portal.ru/article/organizacionnoe-stimulirovanie-rabotnikov>
- https://studopedia.su/9_65311_organizatsionnoe-stimulirovanie.html

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

