

СТИМУЛИРОВАНИЕ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА

ГРУППЫ УПБ2601-01-00

ЕВДОКИМОВА АННА

ПЛАН

1. Понятие стимулирования свободным временем
2. Предоставление дополнительных дней отдыха
3. Гибкий режим рабочего времени
4. Разделение работ
5. Система гибких форм занятости
6. Самозанятость

ПОНЯТИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ СВОБОДНЫМ ВРЕМЕНЕМ

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

Предоставление дополнительных дней отдыха — это метод стимулирования свободным временем, состоящий в установлении обязательств работодателя поощрению сотрудников дополнительным нерабочим временем. Дополнительное нерабочее время может быть предоставлено однократно или с установленной работодателем продолжительностью и периодичностью.



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.



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.

Сегодня творческими отпусками все чаще называют возможность поощрения заслуженным отдыхом работников, которую используют организации для избежания профессионального «выгорания» своих ключевых сотрудников. После него ценный специалист возвращается, но с восстановленными рефлексам, свежими мыслями, новыми идеями — человек лоялен к компании и готов к новым задачам.



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



РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОТ

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.



ВАХТОВО-ЭКСПЕДИЦИОННАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

При значительном отдалении производственных участков от местонахождения организации и места жительства применяют вахтово-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.



СИСТЕМА ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

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 (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.



САМОЗАНЯТОСТЬ

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 т.д.



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.



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Стимулирование свободным временем. [Электронный ресурс]. URL: https://studopedia.ru/9_65312_stimulirovanie-svobodnim-vremenem.html (Дата обращения: 16.03.2020).
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. проф. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 505.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!!!**

