Практична робота 13-14

***Завдання 13.1.*** Розгляньте запропоновані ситуації.

* 1. В одній невеликій компанії регулярно обирається «працівник місяця». Переможцю надається право паркувати свій автомобіль перед самим входом поряд з автомобілем президента компанії. Як теорія пояснює виникнення позитивної мотивації у даному випадку?
	2. Для того, щоб скоротити кількість нещасних випадків на виробництві, в компанії використовується лотерея. Право на участь у розиграшні призів отримає кожен співробітник, який упродовж 30 і більше днів працював без інцидентів. У чому причина успіху програми?
	3. Топ-менеджер стверджує, що внаслідок великого обсягу пільг і гарантованої високої пенсії менеджери відчувають себе занадто безпечно. Своїм підлеглим він платить за те, що вони беруть на себе ризик, і багато пільг просто відмінив. Чи буде такий підхід мотивувати менеджерів? Відповідь обґрунтуйте.
	4. Коли досвідчена секретар виявить, що вона отримує меншу зарплатню, ніж найнята прибиральниця, якою буде її реакція? Які «доходи» і «витрати» вона буде порівнювати у процесі оцінки?
	5. На якого начальника Ви хотіли б працювати: на людину з великою потребою у досягненнях, в теплих відносинах або у владі? Чому? В чому переваги і недоліки такого типу керівників?
	6. Дослідження, проведені серед вчителів, показали, що самими важливими вигодами вчителі вважають: а) відчуття, що вони виконують важливу роботу; б) відчуття досягнення. Чи відповідає це моделі характеристик функціональних обов’язків Р. Хекмена і Г. Олдхема?

Вчителі оцінюють свою заробітну плату і додаткові пільги як дуже низькі. Проте, продовжують працювати. Поясніть їх поведінку на основі двофакторної теорії Ф. Герцберга.

* 1. Яким чином делегування повноважень підвищує мотивацію до праці? Чи може воно призвести до де мотивації?

***Завдання 13.2.***Вдосконалення системи оплати праці.

АТ «Інжесервіс» займається реалізацією, монтажем і обслуговуванням інженерного обладнання. В акціонерному товаристві «Інжесервіс» на посаду директора з персоналу прийняли Ольгу Іванову з умовою, що створення нової системи оплати праці буде одним із найголовніших її завдань. Тому з першого дня роботи вона спробувала досконало вивчити існуючу в організації систему оплати праці. За два тижні Ольга встановила:

* 176 із 204 співробітників отримують почасову заробітну плату, що розраховується за ставками семирічної давності, до яких застосовуються коефіцієнти, що встановлюються Генеральним директором;
* Відпрацьовані протягом місяця години були постійними – 41 година на тиждень, понаднормові не виплачувалися;
* Почасова ставка механіка по обслуговуванню становила 1,1 ставки монтажника, в той час як на місцевому ринку праці монтажники заробляли в 1,5-1,7 рази більше, ніж в «Інжесервісі». Плинність серед монтажників становила 30 % на рік, серед механіків – 2 %;
* Почасова ставка водія становила 1,2 від ставки механіка з обслуговування, тоді як в інших організаціях водії заробляли від 80 до 200 % від зарплати в «Інжесервісі». Плинність серед водіїв становила 50 % на рік;
* Адміністративний персонал отримував посадові оклади, що встановлюються Генеральним директором і переглядаються «за можливістю». Підвищення заробітної плати адміністративному персоналу не завжди співпадало з переглядом почасових ставок. Плинність адміністративного персоналу становила 3 % на рік;
* Протягом півроку «Інжесервіс» не зміг заповнити вакантну посаду начальника відділу продажу, для якої було встановлено посадовий оклад у 80 % від окладу Генерального директора.

Дайте відповідь на наступні питання:

1. Які висновки можна зробити із зібраної Ольгою інформації?
2. Що б Ви порекомендували Ользі як перший крок створення нової системи оплати праці?
3. Яка система оплати праці, на Ваш погляд, найбільш підходить «Інжесервісу»?
4. Запропонуйте заходи щодо закриття вакантної посади начальника відділу продажу.

***Завдання 14.1.***Розробка та запровадження соціального пакету на підприємстві.

Ефективні мотиваційні механізми базуються на логічному поєднанні різних методів та прийомів мотивації трудової діяльності працівників. На сьогоднішній день широкого поширення набули додаткові компенсації працівникам підприємств і організацій.

Дайте відповідь на наступні завдання:

1. Охарактеризуйте основні складові соціального пакету.

2. Вкажіть джерела надання соціальних пільг працівникам підприємства (організації).

3. Використовуючи різні елементи соціальних пільг і гарантій, запропонуйте варіанти соціального пакету для конкретного підприємства. Враховуючи фінансово-економічний стан підприємства, обґрунтуйте розміри та джерела надання соціальних пільг.