**Задания для самостоятельной работы**

**Задание 1. Работа с литературой.**

Выбрать 1 научную статью по теме «Базовые основы мотивации и стимулирование труда как элементов управления персоналом» и сделать глоссарий по ключевым словам статьи.

**Задание 2. Решение кейса.**

Ситуация Фабрика представляет собой группу компаний: «Альфа» занимается сбытом продукции, «Бета» специализируется на производстве бумаги, «Б-Потенциал» управляет имущественным комплексом. Было решено разделить фабрику на три самостоятельных юридических лица, так как за ней числилась кредиторская задолженность, а также шла подготовка к процедурам приватизации и акционирования. Служба персонала, состоящая из четырех человек, следует таким принципам кадровой политики предприятия: – поддерживать профессионализм каждого сотрудника; – создавать необходимые условия для работы каждого сотрудника; – ориентировать персонал на цели и задачи бизнеса; – научить персонал следовать правилам компании. Кадровая политика выстроена таким образом, что каждый сотрудник принимает все правила и нормы работы, выполняет поставленные задачи. В компании есть положение о премировании. Но оно распространяется лишь на сотрудников отдела продаж. Премия начисляется за поступление денежных средств в текущем месяце от новых клиентов (0,1 %), либо от прежних, либо от тех, которые уходили к другим компаниям, но вернулись (0,05 %). Также введены дополнительные коэффициенты за выполнение индивидуального плана работ и плана всего отдела. Кроме премий сотрудники получают доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих, за работу в праздничные и выходные дни, за сверхурочные и за совмещение должностей. Через несколько месяцев после принятия положения о премировании стали снижаться показатели у тех сотрудников, на которых не распространялись нормы локального акта.

Вопросы и задачи:

1. Есть ли, по Вашему мнению, недочеты в системе мотивации персонала?
2. С чем связано, что у части сотрудников снизились показатели результативности работы?
3. Какие решения можно выработать, чтобы стимулировать сотрудников, не числящихся в отделе продаж?

**Задание 3. Работа с литературой.**

Выбрать 1 научную статью по теме «Психологический аспект мотивации труда» и сделать глоссарий по ключевым словам статьи.

**Задание 4. Решение кейса.**

Компания по оказанию ремонтных услуг насчитывала 57 сотрудников, среди них:

– пять бригад по пять-шесть работников по ремонту и монтажу;

– два менеджера по продажам;

– сотрудники, обслуживающие офис и выполняющие работу с персоналом.

В год на одну бригаду приходилось около 15 заказов на ремонтные работы, которые они проводили в среднем по три с половиной недели. Работали всегда динамично и качественно. Стоимость услуг по рынку была средней. По сравнению с конкурентами некоторые услуги оказывали дешевле, а некоторые немного дороже.

При этом в год всего 3–4 % клиентов отказывались от услуг на этапе переговоров. От бригад отказы не зависели, так как клиенты уходили после разговора с менеджерами по продажам. За последние полгода число отказавшихся выросло до 10 %. Когда спрашивали у менеджеров отдела продаж о причинах, те не могли их назвать. Обратились к службе безопасности, чтобы проверить потоки информации, которые поступали в компанию и исходили от нее к клиентам. Выяснили, что из шести замерщиков, которые выезжали к клиентам после получения заказа из отдела продаж, двое отдавали заказы конкурентам. Как выяснилось, виновников не устроили объем работы и размер заработка. Нужно было не только произвести сами замеры, но еще и заинтересовать клиента: рассказать о материалах, предложить разные варианты установки и крепежа, порекомендовать, что лучше подойдет. Но вознаграждение за такую работу с клиентами не полагалось. Замерщики настаивали, что это работа продажников. Независимо от того, сколько заказов замерщик принес в компанию, зарплата составляла 20–25 тысяч рублей в месяц. Процент получали только менеджеры по продажам, договаривающиеся о проведении замеров и рассчитывающие точную сумму заказа.

Вопросы и задания

1. Дайте оценку действиям замерщиков. Можно ли осуждать сотрудников за то, что им недоплачивают?
2. Справедливо ли, по Вашему мнению, начисляется вознаграждение
3. всем категориям сотрудников?
4. Предложите компании решение проблемы.

**Задание 5. Работа с литературой.**

Выбрать 1 научную статью по теме «Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала в организации» и сделать глоссарий по ключевым словам статьи.

**Задание 6. Подготовить реферат по одной из тем:**

1. Компенсационная стратегия и политика организации.

2. Компенсации в организации и их классификация.

3. Сущность и содержание компенсационной политики организации.

4. Внутриорганизационные особенности разработки системы компенсаций.

5. Мотивация персонала при различных типах стратегий в организациях.

6. Компенсационный пакет как инструмент реализации компенсационной политики.

7. Разработка системы стимулирующих выплат.

8. Социальная мотивация персонала в организации.

9. Сущность и содержание социальной мотивации персонала.

10. Основные направления социальной мотивации.

11. Моральное поощрение.

12. Нематериальные стимулы к труду.

13. Управление деловой карьерой работника как направление социальной мотивации.

14. Профессиональное обучение и его роль в мотивационном менеджменте.

15. Социальный пакет организации. Его структура и порядок проектирования.

16. Роль профсоюзов в формировании социального пакета организации.

17. Бенефиционная система организации.

18. Гибкие системы социальных выплат и льгот в организациях.

19. Коллективно - договорные отношения и их роль в мотивационном менеджменте. Участие работников в принятии решений.

20. Социальное партнерство, взаимодействие и координация деятельности управленческих структур организации, связанных с разработкой и осуществлением мер трудовой мотивации, с полномочными представителями трудового коллектива и профессиональными союзами.

21. Роль профсоюзов в определении уровня и структуры заработной платы.

22. Зарубежный опыт мотивации персонала.

23. Разработка систем стимулирования труда.

24. Стимулирование роста эффективности труда: моральное и материальное поощрение, национальная культура.

25. Системы оплаты труда (в зависимости от квалификации работника; от стажа работы в организации (японский опыт)

26. системы оплаты труда по результатам деятельности (на примере США);

27. индивидуализация оплаты труда, основанная на оценке заслуг (опыт США, Англии, Франции).

28. Системы премирования: однофакторные, много¬факторные и «всефакторные».

29. Формы коллективного премирования.

30. Системы «гейншеринга» в США (системы коллективно¬го премирования Скенлона, Раккера. План «Импрошейр»).

31. Государственная поддержка и система законодательного регулирования деятельности организаций по привлечению персонала к участию в акционерном капитале и распределении прибыли («Участие в прибылях»).

32. Опыт Германии, Франции, Англии, США в стимулировании персонала.