Практичні заняття до теми 12

Мета: з’ясувати суть категорій потреби; стимули, мотивація, інтереси; вивчити методи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Ключові слова теми: мотивація, мотив, інтерес, стимул, потреби, матеріальна мотивація, заробітна плата, нематеріальна мотивація, компенсаційний пакет, соціальний пакет.

Компетентності, на формування яких спрямовано практичне заняття за темою № 12 «Мотивація і стимулювання персоналу»

Опанувавши тему, здобувачі освіти будуть знати:

* теоретико-методологічні засади мотивування працівників;
* структуру мотиву, формування мотиву;
* стимулювання працівників на основі системи грейдів;
* структуру компенсаційного пакета;
* призначення та особливості використання програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі підприємства;
* призначення та особливості використання нематеріальних методів мотивації.

Опанувавши тему, здобувачі освіти будуть вміти:

* чітко формулювати основні правила компенсаційної політики організації;
* формувати конкурентоспроможний компенсаційний пакет для різних категорій персоналу;
* розробляти програми участі персоналу в прибутку та в акціонерному капіталі;
* планувати заходи з посилення нематеріального мотивування трудової діяльності.

За основними результатами навчання після вивчення теми «Мотивація і стимулювання персоналу» будуть сформовані фахові компетенції, які дадуть студентам знання та вміння для розв’язання численних практичних завдань, а саме вміння проектувати заходи з посилення матеріального та нематеріального мотивування трудової діяльності.

Питання для обговорення

1. Охарактеризуйте структуру мотивів. Як формуються мотиви?
2. Які Ви знаєте види матеріальної мотивації?
3. Окреслити основні чинники підвищення (зниження) матеріальної мотивації трудової діяльності.
4. Які в організації є заохочувальні системи оплати праці?
5. Що включає в себе нематеріальна мотивація?
6. Які чинники зумовлюють підвищення ролі нематеріальної мотивації трудової діяльності?

Групові завдання

1. Обґрунтувати взаємозв’язок між мотивацією персоналу й кінцевими результатами діяльності.
2. Розкрийте технологію диференціації посадових окладів з використанням ґрейдів.
3. Які основні правила запровадження нововведень в компенсаційній політиці підприємства?
4. Банк «Надра-Клас» надає своїм працівникам декілька видів матеріальної допомоги для розв’язання різних особистих питань: соціально-побутових, на лікування, оздоровлення тощо. Розкрийте мету матеріальної грошової допомоги.

Таблиця 12.1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Види матеріальної допомоги | Мета матеріальної допомоги | Категорії працівників банку, які можуть отримати допомогу |
| Матеріальна допомога на лікування |  |  |
| Разова матеріальна допомога |  |  |
| Систематична матеріальна допомога |  |  |

Індивідуальні науково-дослідні завдання

Агрохолдинг «Моя країна» налічує 1298 працівників. Організаційна структура складається із 8 структурних підрозділів. У службі управління персоналом працює НR-менеджер з підбору персоналу Оксана Валентинівна: вік - 27 років, досвід роботи - 5 років, креативна, амбітна, здатна до інновацій. Неодружена, прагне згодом посісти посаду директора з кадрових питань.

У відділі маркетингу працює менеджер з продажу Андрій Владиславович: вік - 35 років, досвід роботи - 15 років, одружений, має трьох дітей. Він відмінний фахівець, до нього часто звертаються за порадою інші співробітники. Він дуже спокійна, м’яка людина, деколи любить образитися, через що виникають конфлікти у структурному підрозділі.

В економічному відділі працює економіст І категорії Світлана Володимирівна: вік - 49 років, досвід роботи - 30 років, має дорослого сина, вона вправний професіонал, працьовита, добросовісна. Спів­робітники вважають, що на неї можна покластися, душа колективу.

У фінансовому департаменті працює керівник фінансового відділу Микола Григорович: 44 роки, одружений, має двох дорослих синів, які живуть окремо, він - лідер, здатний вести колектив за собою, вміє працювати у команді, любить спорт, тварин, щирий, товариський.

Враховуючи ієрархічну структуру агрохолдингу та складові соціального пакету рис. 12.1, сформуйте різні види соціальних пакетів для працівників служби управління персоналом агрохолдингу «Моя країна» (у кожний пакет має входити не менше шести виплат).

Таблиця 12.2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з/п | Працівники | Виплати |
| 1. | Оксана Валентинівна | 1.2.3. |
| 2. | Андрій Владиславович | 1.2.3. |
| 3. | Світлана Володимирівна | 1.2.3. |
| 4. | Микола Г ригорович | 1.2.3. |

2. У агрохолдингу «Моя країна» розроблена така система нематеріальної мотивації:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Види нематеріальної мотивації | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Усна подяка |  |  |  |  |  |
| Присвоєння звання «Кращий співробітник місяця» |  |  |  |  |  |
| Занесення записів про здобутки до особової справи працівника |  |  |  |  |  |
| Розміщення фотографії зі статею у корпоративній газеті або на сайті агрохолдингу |  |  |  |  |  |
| Створення буклетів агрохолдингу з занесенням до них фотографій кращих фахівців |  |  |  |  |  |
| Подарунки співробітникам, враховуючи їх інтереси |  |  |  |  |  |
| Подарункові сертифікати (придбання товарів у магазинах, відвідання кіно, театру, тренажерного залу тощо |  |  |  |  |  |
| Т абличка з гравіюванням імені працівника та посади |  |  |  |  |  |
| Футболка, майка, горнятко зі спеціальною поміткою «Кращий працівник» |  |  |  |  |  |
| Оплата обіду для працівника |  |  |  |  |  |
| Надання більших повноваження |  |  |  |  |  |
| Запрошення на зустрічі до керівництва для обговорення питань результатів роботи агрохолдингу |  |  |  |  |  |
| Особливий графік робочого часу |  |  |  |  |  |
| Додатковий час для відпочинку |  |  |  |  |  |
| Додаткове навчання за кошти агрохолдингу |  |  |  |  |  |
| Надання спеціального місця для паркування автомобіля |  |  |  |  |  |
| Підписка на дорогі журнали, членство у клубі тощо |  |  |  |  |  |
| Пріоритет у отриманні нового устаткування та інструментів високої якості для роботи |  |  |  |  |  |
| Кар’єрне переміщення по горизонтальній лінії |  |  |  |  |  |
| Створення «атмосфери кинутого виклику», результат залежить від працівників |  |  |  |  |  |

Оцініть за п’ятибальною шкалою вплив діючих форм нематеріальної мотивації для:

* НR-менеджера з підбору персоналу Оксани Валентинівни;
* менеджера з продажу Андрія Владиславовича;
* економіста І категорії Світлани Володимирівни;
* керівника фінансового відділу Миколи Григоровича.
1. Які форми нематеріальної мотивації, що діють у агрохолдингу, на вашу думку, слабо впливають на результати трудової діяльності і чому?
2. Які істинні мотиви поведінки вказаних вище працівників?
3. Які зміни Ви запропонували б внести в діючу систему нематеріальної мотивації, щоб вони сприяли підвищенню зацікавленості цієї категорії працівників у підвищенні конкурентоспроможності агрохолдингу.
4. Розкрийте зміст програм визначення частини прибутку для розподілу між працівниками підприємства:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п\п | Програми | Зміст програми |
| 1. | Система Скенлона |  |
| 2. | Система Ракера |  |
| 3. | Система Імпрошеар |  |