

## Практична робота № 10. Мотивація у менеджменті

**Завдання 1.** На збиранні урожаю комбайнери отримали різну заробітну плату за однаковий обсяг робіт. Які об'єктивні причини можуть пояснити диференційований (різний) розмір оплати праці?

---

---

---

---

---

**Завдання 2.** Уявіть, що Ви – керівник підприємства ( структурного підрозділу). Як можна задовольнити потреби працівників в безпеці, пошані, самовираженні, соціальні потреби?

---

---

---

---

---

**Завдання 3.** Поясніть, в яких випадках краще діє матеріальна, а в яких – нематеріальна мотивація. Наведіть приклади.

---

---

---

---

---

**Завдання 4.** Яка б мотивація була б ефективною для:  
керівника успішного підприємства

---

тракториста-машиніста

---

---

ректора навчального закладу

---

---

керівника фінансового відділу

---

---

---

**Завдання 5.** Визначте 10 найважливіших потреб і мотивів, і 8 засобів заохочення та реалізації потреб для таких груп:

*I. Студенти вищого навчального закладу*

Потреби та мотиви:

1. Забезпечити своє майбутнє.
2. Застосувати свої сили та здібності.
3. ...
4. ...
5. ...

Засоби заохочення та реалізації потреб:

1. Отримання теоретичних знань і практичних навичок.
2. Участь: у роботі наукових гуртків, в олімпіадах, у наукових конференціях.
3. Участь у гуртках художньої самодіяльності, КВК.
4. ...
5. ...

*II. Економіст (25 років. Освіта: магістр з економіки підприємства. Високі лідерські якості)*

Потреби та мотиви:

1. Удосконалення своїх сил і здібностей.
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

Засоби заохочення та реалізації потреб:

1. Делегування повноважень.
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

*III Економіст (25 років. Освіта: магістр з економіки підприємства. Мати двох дітей дошкільного віку)*

Потреби та мотиви:

1. Застосовувати свої знання і вміння.
2. Виховання дітей.
3. ...
4. ...
5. ...

Засоби заохочення та реалізації потреб:

1. Надання додаткової відпустки.

2. ...
3. ...
4. ...
5. ...

### Практична робота № 10. Контроль у системі менеджменту

**Завдання 1.** Скласти порівняльну характеристику різних форм контролю.

Форма контролю	Час проведення	Недоліки	Переваги
Попередній			
Поточний			
Наступний			

**Завдання 2.** Під час посіву озимої пшениці головним агрономом виявлено, що посів проводиться неякісним зерном, закупленим в приватного підприємця. Підприємцю направлена претензія, посів зупинено, але частина ріллі вже засіяна. Хто винен в даній ситуації? Як попередити такі випадки? Яка форма контролю була застосована? Яку потрібно було застосувати?

**Завдання 3.** У ВАТ “Альфа” передбачається чергова атестація управлінських кадрів. Керівництво організації вирішило в основу атестації покласти результати контролю бездефектності праці. Вам доручено визначити коефіцієнт бездефектності праці і дати рекомендації щодо нарахування премії кожному менеджеру.

*Завдання до задачі*

1. Проаналізувати діяльність кожного менеджера (таблиця 1).

Варіант 1 (порядковий номер у журналі 1,5,9,13,17) аналізує з 1 по 6 менеджера

Варіант 2 (порядковий номер у журналі 2,6,10,14) аналізує з 4 по 10 менеджера

Варіант 3 (порядковий номер у журналі 3,7,11,15) аналізує з 7 по 13 менеджера

Варіант 4 (порядковий номер у журналі 4,8,12, 16) аналізує з 11 по 17 менеджера.

2. Дати рекомендації атестаційній комісії.

*Рекомендації щодо розв’язання та оформлення задачі*

На багатьох підприємствах і в організаціях для контролю за якістю праці використовується показник рівня бездефектності праці управлінського персоналу (Кб), який розраховується за формулами:

$$Кб = Кв * Кя$$

де Кв — коефіцієнт відповідальності, розраховується

$$Кв = Т / Тф,$$

де Т — заданий термін виконання завдання, дні або години; Тф — фактичний термін виконання завдання, дні або години;

Кя — коефіцієнт якості роботи;

$$Кя = 1 - \sum_{i=1}^n K_{\Pi i},$$

де  $K_{\Pi i}$  — порушення при виконанні  $i$ -го завдання;  $n$  — кількість порушень.

Рівень бездефектності праці впливає на виплату премії працівникові. Фактичний розмір премії визначається як добуток максимального процента премії на коефіцієнт

бездефектності праці. При проведенні розрахунків необхідно взяти до уваги, що кількісне оцінювання кожного порушення (Кпі): порушення графіків поставок — 0,2; порушення місячних планів — 0,3; неритмічне завантаження цехів — 0,5; невиконання завдань з впровадження інновацій — 0,4; невиконання розпоряджень керівництва — 0,4; неоперативність в роботі — 0,3; порушення внутрішнього трудового розпорядку — 0,2; несвоєчасне складання і доведення до цехів місячних завдань — 0,3.

Таблиця 1. Показники праці управлінського персоналу

№ п/п	Прізвище менеджера	Термін виконання завдань		Кількість порушень при виконанні завдань								
		Заданий	Фактичний	Порушення графіку поставок продукції	Невиконання місячних планів	Неритмічне завантаження цехів	впровадження інновацій	керівництва	роботі	Порушення внутрішнього трудового розпорядку	Несвоєчасне складання і доведення до цехів місячних завдань	Розмір премії, % від ЗП
1	Кузьмін	7	8	-	-	-	1	1	-	-	-	60
2	Бец	8	7	-	1	1	-	-	-	-	-	60
3	Іванов	5	5	1	-	-	-	-	-	-	1	60
4	Петров	10	8	1	1	-	-	-	-	-	-	50
5	Гала Г.А.	4	3	-	-	-	-	1	1	-	-	60
6	Ольгін В.І.	6	4	1	1	-	-	-	1	-	-	50
7	Сердюк Н.І.	1	2	-	-	-	-	1	-	1	-	50
8	Гай І.Л.	5	6	-	-	-	1	1	-	-	-	60
9	Доль О.Д.	3	4	-	1	-	-	-	1	-	1	60
10	Коновал П.О.	2	3	1	-	1	1	-	-	-	-	50
11	Рус О.Л.	3	3	1	2	-	-	-	-	-	-	60
12	Круглов Р.Д.	2	3	-	-	1	-	-	-	1	1	55
13	Шелепова П.Г.	4	6	-	-	1	1	-	-	-	-	60
14	Карлов Н.Г.	2	1	-	-	-	1	-	-	1	-	55
15	Наумова І.Л.	5	4	1	-	-	-	-	1	-	-	60
16	Редісов І.Д.	5	6	-	1	-	1	-	-	-	-	60
17	Жигалкін	7	8	-	2	-	-	-	-	1	-	55