



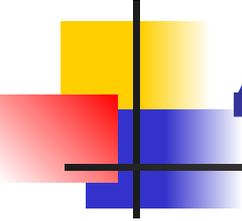
---

# Менеджмент

*СПбГПУ ИЭИ*

Преподаватель: к.э.н., доцент Козлов В.А.,  
*каф. «Экономика и менеджмент в машиностроении»*

# Виды нарушения дисциплины



---

- Нарушение временного графика
- Нарушение технологической дисциплины
- Нечестность
- Работа на «стороне»
- Нелояльность

# Правила дисциплинирования

*(правила горячей плиты)*

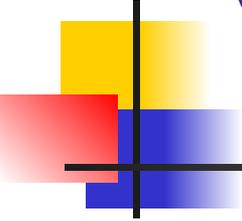
- Немедленность реакции
- Предварительное предупреждение
- Последовательность
- Индифферентность к персоналиям

# Факторы

## дисциплинирования

---

- Степень серьезности нарушения
- Систематичность
- Рабочая биография
- Степень предупреждения
- Обстоятельства, не зависящие от сотрудника
- Прецеденты в истории компании
- Способность объяснить действия высшему руководству



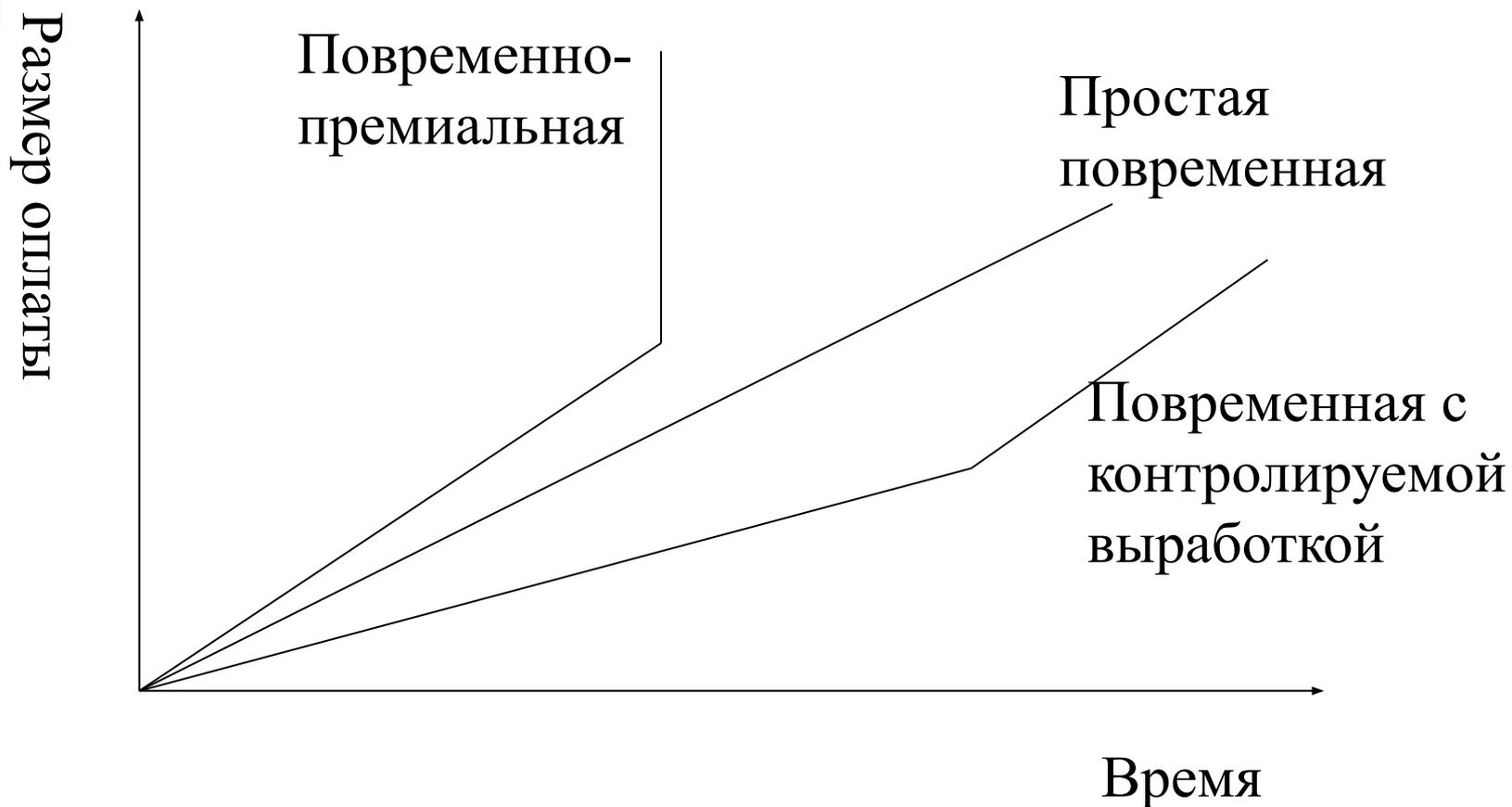
# Формы оплаты труда

---

- Повременная и ее разновидности
- Сдельная и ее разновидности
- Окладная
- Тарифно-аттестационная

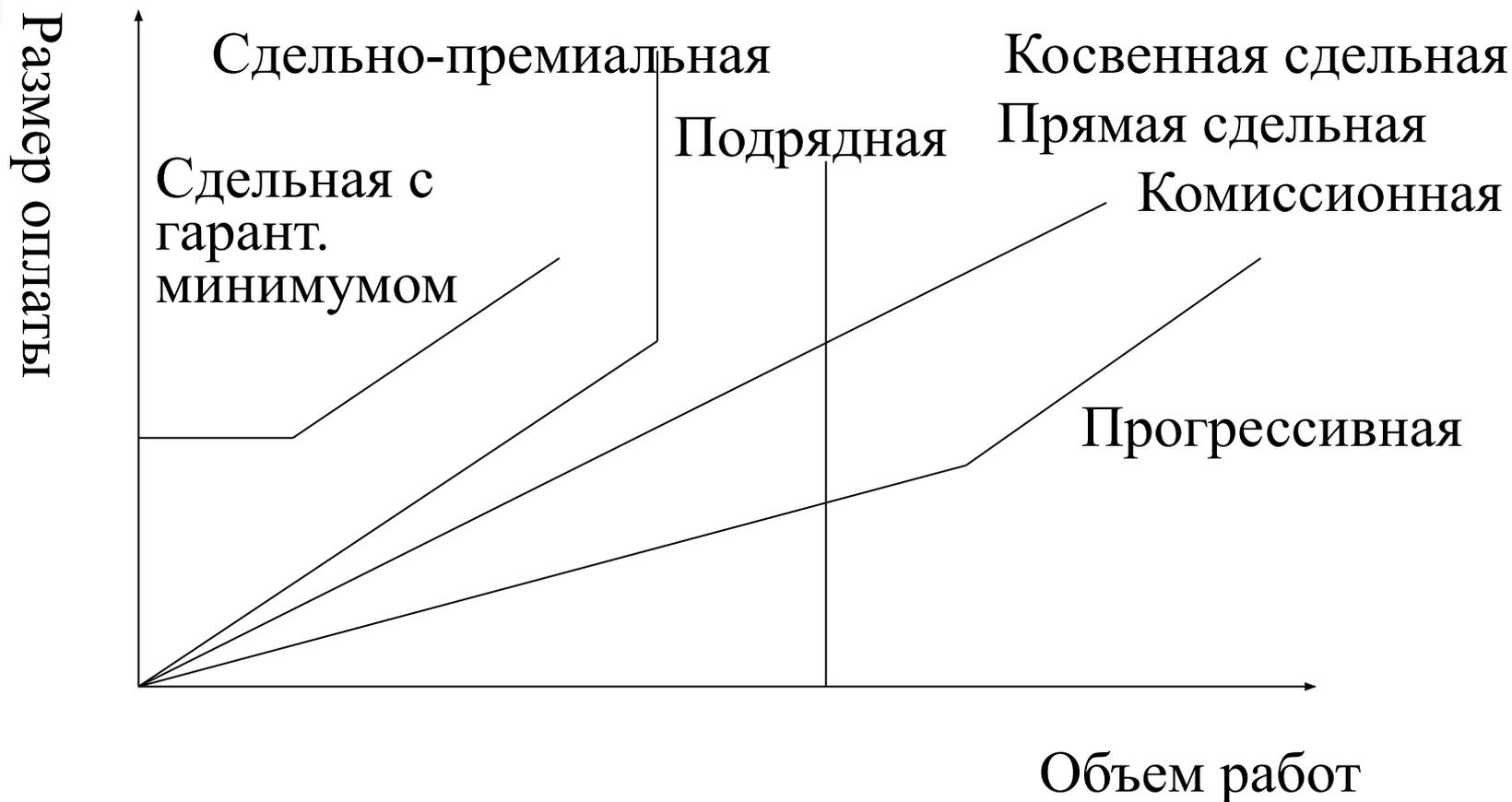
# Формы оплаты труда:

## Повременная и ее разновидности



# Формы оплаты труда:

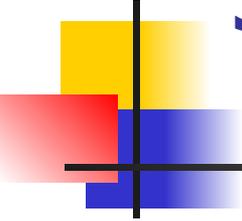
## Сдельная и ее разновидности



# Внезарплатные формы материального стимулирования

---

- Программы добровольного медицинского страхования
- Программы пенсионного обеспечения
- Питание
- Материальная помощь (единовременные выплаты, ссуды)
- Транспортное обслуживание
- Автопаркинг
- Программы обучения
- Программы отдыха
- Подписка на периодические издания
- Культурные мероприятия



# Задание

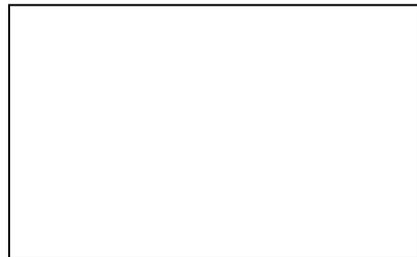
---

- Обосновать выбор формы оплаты труда для
  - Научного сотрудника в научно-исследовательской лаборатории крупного промышленного предприятия
  - Токаря в механическом цехе
  - Начальника сборочного цеха
  - Сторожа на складе чугуновых болванок

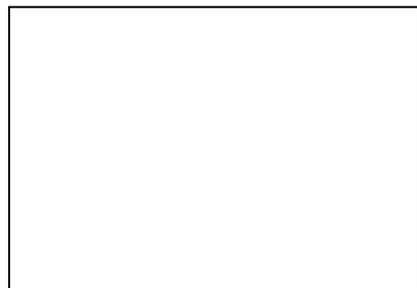
# Формы оплаты труда: тарифно-аттестационная



Рыночная надбавка по итогам работы  
фирмы за календарный период

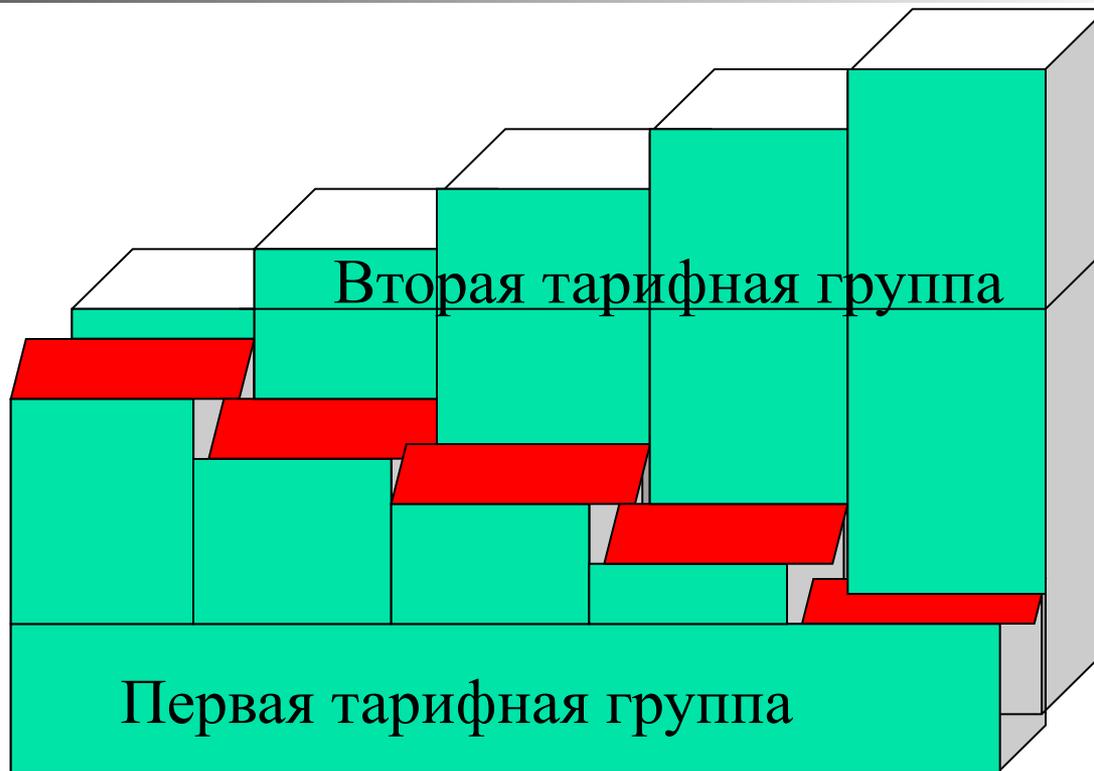


Надбавка к тарифному заработку,  
определяемая по итогам аттестации  
сотрудника на данном рабочем месте



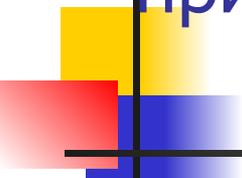
Тарифная часть заработка,  
определяемая требованиями к  
данной работе, выполняемой на  
данном рабочем месте

# Тарифно-аттестационная форма оплаты труда



# Оценка рабочего места:

## пример факторов оценки для тех.персонала

- 
- 
- Знания
  - Грязь
  - Нагрузка на мускулы
  - Ловкость
  - Помехи от защитной одежды
  - Шум
  - Ответственность
  - Масло, смазка
  - Газы, пары
  - Температура
  - Сырость
  - Нагрузка на нервы
  - Дополнительный мыслительный процесс
  - Пыль
  - Опасность простуды
  - Ответственность за безопасность других
  - Опасность несчастного случая
  - Вибрация
  - Слепящий свет и недостаток света

# Оценка рабочего места:

пример факторов оценки для служащих

---

- Знания
- Самостоятельность
- Ответственность за выполнение работ и решения
- Ответственность за контакты
- Ответственность за сотрудников

# Оценка эффективности работы

тех. персонал: начисление баллов по критериям:

---

- Качество работы
- Количество работы
- Тщательность работы
- Трудовой вклад
- Безопасность работы

# Оценка эффективности работы, служащие. Начисление баллов по критериям:

- Качество работы
- Количество работы
- Соблюдение сроков

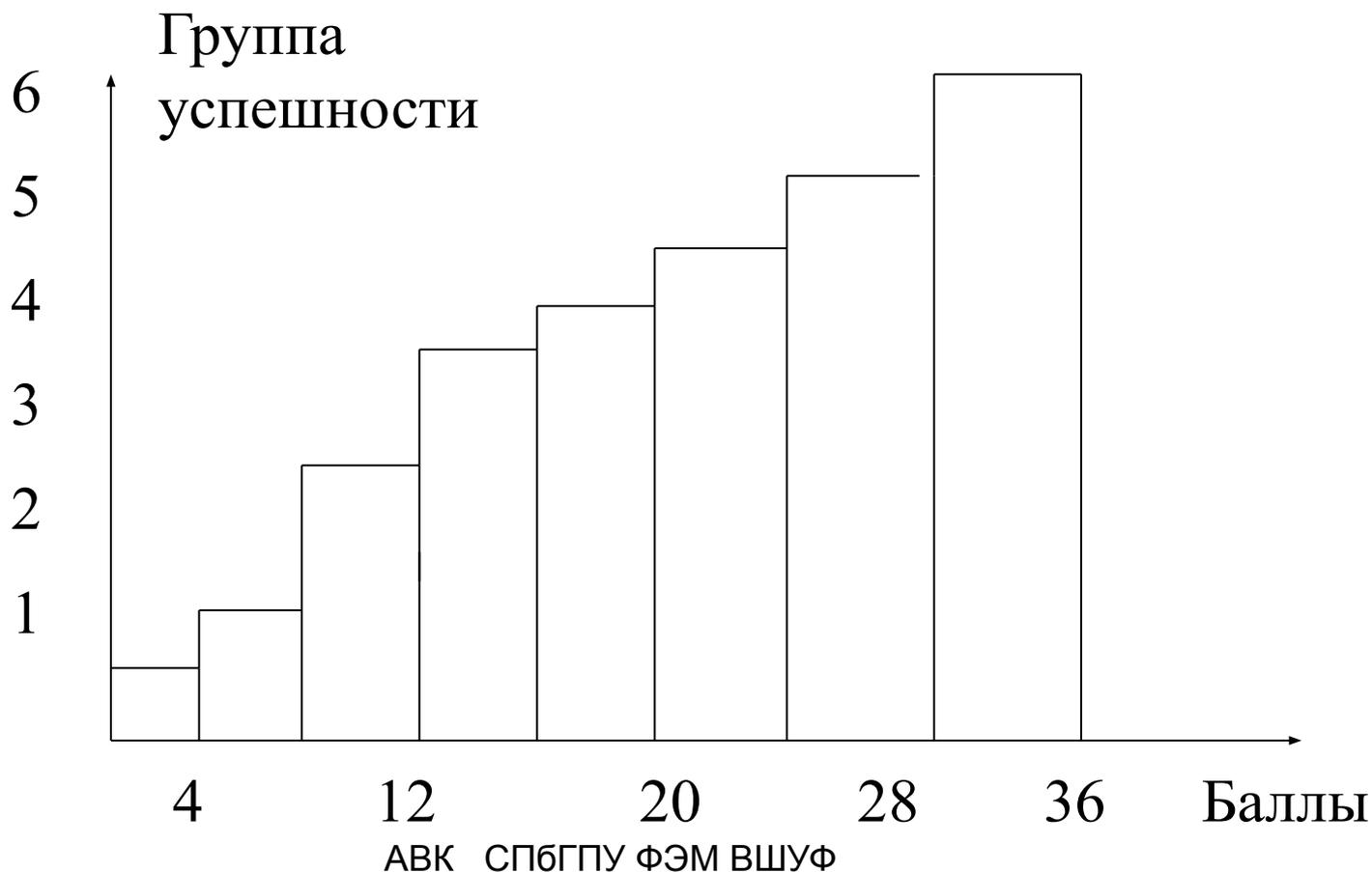
## Сотрудник

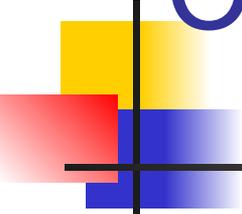
- самостоятельность
- совместная работа

## Руководитель

- методы управления
- поведение при руководстве

# Определение групп успешности труда на основе балльной оценки



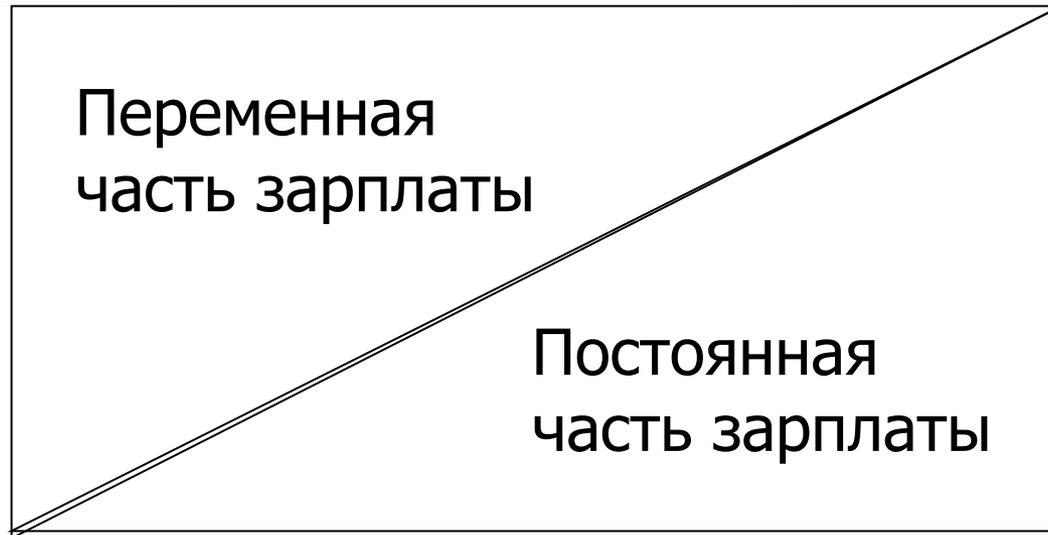


# Ошибки при аттестации

---

- Эффект воздушного шара
  - (добрый начальник ставит всем высокие оценки)
- Эффект отличника
  - (сотрудники с хорошей репутацией получают высокие баллы)
- Эффект «алло»
  - (сотрудники высоких групп оплаты труда получают высокие баллы)
- Субъективизм
  - (личное отношение руководителя к сотруднику искажает оценку )

# Соотношение между постоянной и переменной частями заработной платы



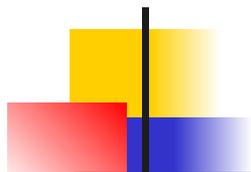
← Мотивация для персонала

Турбулентность рынка,  
необходимость завоевать и  
увеличит долю рынка

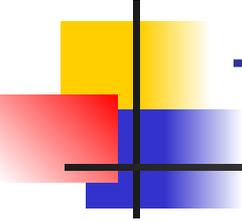
Гарантии для персонала →

Стабильность рынка,  
устойчивое положение на  
рынке, устойчивый спрос

# Дифференциация заработной платы



Размер оплаты	Служащие	Технологи/ специалисты	Линейный менеджмент	Менеджмент среднего звена	Топ- менеджмент
150000					Группа № 5
130000					
110000				Группа № 4	
90000					
70000			Группа № 3		
50000		Группа № 2			
30000	Группа № 1				
10000					



# Факторы, влияющие на оплату труда

---

- Финансовые возможности компании
- Ситуация на рынке труда
- Уровень оплаты в других компаниях
- Стоимость жизни
- Традиции
- Государственное регулирование