**Дата: 14.12.2020г.**

**Группа: 19-ЭК-1д**

**Дисциплина: Основы экономической теории**

**Тема: Практическое задание №7. Составление планов проведения совещаний, переговоров, бесед.**

**Задание.** Подготовить план проведения совещания о внедрении новой системы стимулирования в структурном подразделении.

**Содержание ситуации**. В настоящее время имеют место отклонения в работе сотрудников от требований технологии, качества выпускаемой продукции и соблюдения сроков выполнения заданий. В результате убытки увеличиваются.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Единица измерения | 1 квартал | 2 квартал |
| Выручка от реализации | Тыс. руб. | 11250 | 11920 |
| Фонд оплаты труда | Тыс. руб. | 900 | 900 |
| Фонд оплаты труда в % к выручке | % | 8 | 7,5 |
| Издержки | Тыс. руб. | 11810 | 12510 |
| Убыток | Тыс. руб. | 560 | 590 |

Основная причина этого факта – отсутствие моральных и в особенности материальных стимулов соблюдения правил технологии производства, контроля качества продукции и своевременного выполнения заданий. Руководство предложило внедрить новую систему стимулирования качественной работы сотрудников. С этой целью сотрудникам было предложено изучить 2 методики стимулирования.

1.Методика оценки качества работы сотрудников с помощью балльной системы и индивидуальное премирование работников в зависимости от суммы полученных в течение месяца баллов. Для всех рабочих мест разрабатывается система показателей качества продукции. С 20-го числа текущего месяца по 20 число последующего проводится 5 проверок каждого сотрудника. Выполнение показателя качества – 1 балл, невыполнение – 0 баллов. Сумма баллов равна произведению количества показателей на количество баллов, набранных работником в течение 5 проверок каждого показателя. С помощью коэффициентов от 0 до 1 учитывается значимость показателя качества. Для каждого сотрудника руководитель ведет и хранит контрольный лист на месяц.

2. Методика установления гарантированного оклада (независимо от результатов хозяйственной деятельности) и получение премии и надбавки в зависимости от фактической величины выручки от реализации продукции по формулам:

**Рф \* К ≥ Окл + Пр.,** (1)

где Рф – фактическая величина выручки за месяц;

       К – коэффициент начисления заработной платы (например, 8 % к выручке от реализации продукции);

       Окл. – сумма окладов работников;

      Пр. – сумма премий работников, например, 20% к должностному окладу.

Надбавки работникам выплачивают, если подразделение заработало денег больше, чем необходимо для выплаты зарплаты и премий по формуле:

**Н = Рф \* К – (Окл. + Пр.),**  (2)

Н – сумм надбавок, подлежащих выплате.

Для решения вопроса, какую систему стимулирования применить в структурном подразделении, необходимо провести совещание. Для этого надо составить план совещания, продумав элементы совещания, время каждого элемента и  назначить ответственных работников за выполнение.

**Время выполнения практического задания 2 часа.**

**Изучить содержание ситуации, составить план совещания, продумав элементы совещания, время каждого элемента и назначить ответственных работников за выполнение.**

 **Преподаватель: Дайсаева Л.С.**