**Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение**

**«Ульяновский электромеханический колледж»**

Номинация: методическая разработка учебного занятия теоретического обучения по учебной дисциплине, междисциплинарному курсу профессионального модуля

**Преподаватель: Абдулалимова Эльвира Исмагиловна**

**Учебно – методическая разработка учебного занятия**

**по ОП.11 Экономика организации**

**по теме:**

**Мотивация труда**

**Ульяновск  
2018**

**Пояснительная записка**

# Современный уровень квалификации юриста предполагает знание основ экономики организации, на базе существующих и действующих экономических законов и проводимой экономической политики государств.

В условиях перехода к рыночной экономике серьезные требования предъявляются к экономическому образованию. Без глубокого знания экономики в современных условиях невозможно адаптироваться к постоянно изменяющейся экономической социокультурной ситуации, осмысленно и творчески воспринимать действительность. Уметь решать сложные жизненные задачи. Экономическая образованность современной молодежи дает возможность свободно владеть основными экономическими понятиями и категориями, уметь прогнозировать развитие экономических процессов, выбирать наиболее эффективные способы и методы решения производственно-финансовых проблем, правильно принимать управленческие решения. Знание экономических вопросов является обязательной составной частью квалификации каждого специалиста и важнейшими условиями научного уровня хозяйствования.

Учебное занятие по теме «Мотивация труда» разработано преподавателем экономических дисциплин ОГБПОУ УЭМК Абдулалимовой Эльвирой Исмагиловной.

Занятие проходит в форме комбинированного урока. Главная цель  учебного занятия – обеспечение направленности учебного занятия на формирование соответствующих профессиональных и общих компетенций студентов по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Комбинированный урок развивает потенциал самих студентов, побуждает к активному познанию ОП.11, к осмыслению и нахождению причинно-следственных связей, развитию логики, мышления и коммуникативных способностей. В процессе урока используются активные методы обучения.

По структуре занятие построено в виде последовательного изучения нового материала с применением технических средств обучения и  метода анализа конкретной ситуации, что ускоряет процесс усвоения материала. Студенты являются не пассивными слушателями, а активными участники процесса обучения, осуществляющими самостоятельный поиск информации в соответствии с ситуациями для анализа, включенными в урок для обсуждения и принятия конкретных решений по рассматриваемой ситуации.

Данная методическая разработка предназначена для преподавателей, ведущих ОП.11 Экономика организации специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

**План проведения занятия**

|  |  |
| --- | --- |
| МДК | ОП.11 Экономика организации |
| Тема | Мотивация труда |
| Цели | Обучения:   * способствовать формированию знаний об основах мотивационной политики и основах формирования мотивационной политики предприятия; * способствовать формированию умения организовывать работу персонала мотивируя их трудовую деятельность. |
| Воспитания:   * способствовать формированию познавательной культуры студентов; * способствовать формированию устойчивого интереса к изучаемому учебному материалу. |
| Развития:   * способствовать развитию умений выбирать способ мотивации и разрабатывать конкретные мероприятия по мотивации персонала структурного подразделения. |
| Тип занятия | Комбинированный урок |
| Формируемые компетенции:  ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.  ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.  ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.  ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.  ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.  ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.  ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.  ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.  ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.  ОК 10. Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.  ОК 11. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.  ОК 12. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению. | |
| Средства обучения | |
| * интерактивная доска; * презентация выполненная средствами PowerPoint; * бланк ответов на вопросы теста; * эталон ответов к тесту; * лекция Мотивация труда; * варианты заданий для работы в микрогруппах; * сообщения студентов по темам: «Эволюция понимания проблем мотивации. | |
| Студент должен | |
| Уметь:   * рассчитывать основные технико-экономические показатели деятельности организации соответствии с принятой методологией;   Знать:   * формы оплаты труда в современных условиях. | |
| Планируемый продукт деятельности студента | |
| Получение новых знаний по теме: Мотивация труда.  В тесте Кадры предприятия и производительность труда - бланк с ответами.  В сообщении студентов Эволюция понимания проблем мотивации - доклад.  Разбор конкретных ситуаций по теме Мотивация труда работников - программа мотивации категорий работающих. | |

**Технологическая карта урока**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Организационный компонент | Целевой компонент | Содержательный компонент | | Процессуальный компонент | | |
| Деятельность педагога | Деятельность студента | Методы | Средства | Формы |
| 1. **Организационно - мотивационный момент** | | | | | | |
| 1.1 Оргмомент (1 мин.) | Создание благоприятного климата в коллективеГотовность студентов к занятию | Приветствие студентов. Проверка готовности к учебному занятию | Доклад старосты о готовности группы к учебному занятию | Словесный прием «обращение» |  | Фронтальная устная |
| 1.2 Актуализация знаний. Проверка домашнего задания.  (10 мин.) | Актуализация знаний по теме: Кадры предприятия и производительность труда | Предлагает ответить на вопросы теста на знание материала по теме «Кадры предприятия и производительность туда» | Отвечают на вопросы теста. Проводят взаимооценку результатов поменявшись решениями. Оценивают друг друга в бланках ответов | Словесный, наглядный, практический | Бланк ответов на вопросы теста. | Фронтальная, парная, индивидуальная |
| * 1. Мотивация   (6 мин.) | Побуждение познавательной деятельности у студентов | Сообщает и обосновывает тему учебного занятия | Отвечают на вопросы | Словесный, активная беседа, диалог | Демонстрация слайда с темой учебного занятия, тетрадь, ручка | Фронтальная, индивидуальная |
| * 1. Постановка целей занятия (3 мин.) | Совместная постановка целей занятия, определение плана учебного занятия | Предлагает студентам совместно сформулировать цель учебного занятия и составить план | Формулируют цель учебного занятия. Определяют план деятельности на занятии. Записывают в тетрадь тему и план занятия | Метод самостоятельного формулирования целей | Тетрадь, ручка | Фронтальная |
| 1. **Информационно– обучающий этап** | | | | | | |
| 2.1 Получение новых знаний (10 мин.) | Развитие творческих познавательных способностей | Используя сообщение студента на тему Эволюция понимания проблем мотивации вводит понятие мотивация и предлагает студентам самостоятельно записать основные способы мотивации персонала предприятия.Запускает презентацию занятия Мотивация труда | Воспринимают информацию. выделяют понятие мотивация, основные способы мотивации. Записывают в тетрадь новые термины и определения. Студенты самостоятельно записывают основные положения лекции. | Словесный, наглядный, практический | Демонстрация презентации, интерактивная доска,  тетрадь, ручка | Фронтальная, индивидуальная |
| 1. **Этап самостоятельной работы по получению опыта деятельности** | | | | | | |
| 3.1 Закрепление нового материала (11 мин.) | Осознание студентами смысла их деятельности на практике | Делит группу на микрогруппы. Каждой микрогруппе раздает ситуацию для анализа, просит разработать систему мотивации для конкретного работника предприятия | Выполняют задание в микрогруппе, знакомятся с ситуацией для анализа, разрабатывают систему мотивации работника. Каждая микрогруппа докладывает всей учебной группе разработанную систему мотивации | Метод конкретной ситуации | Ситуация для анализа, тетрадь, ручка | Групповая |
| 3.2 Итоговая рефлексия.Подведение итогов занятия (3 мин.) | Осознание студентами смысла их деятельности на практике | Оценивает работу по разбору ситуации для анализа в микрогруппе. Оценивает работу студентов на учебном занятии и выставляет оценки в журнал. | Разбор наиболее характерных ошибок, сделанных студентами при ответах на вопросы теста по теме «Кадры предприятия и производительность труда». | Словесный | Бланки с ответами на вопросы теста | Фронтальная, индивидуальная |
| 4.1 Домашнее задание (1 мин.) | Закрепление приобретенного опыта | Объявление домашнего задания | Осмысление задания на дом | Словесный | Тетрадь ручка | Индивидуальный |

**План – конспект учебного занятия**

1. **Организационный момент**

Преподаватель: Здравствуйте, присаживайтесь, начинаем занятие.

Проверка готовности студентов к уроку (доклад старосты группы об отсутствующих студентах на занятии, преподаватель отмечает их в учебном журнале)

1. **Актуализация знаний. Проверка домашнего задания**

Преподаватель: Начнем с повторения пройденного материала по теме «Кадры предприятия и производительность труда». На столе у вас лежит тест, на вопросы которого вы должны ответить. Даю вам 10 минут, чтобы вы заполнили бланк ответов на тест. (Приложение 1).

1. **Мотивация**

Преподаватель: Тема занятия – Мотивация труда.

Обоснование темы учебного занятия и актуальность ее изучения:

Преподаватель: Какие функции менеджмента вы знаете?

Студенты: Планирование, организация, мотивация и контроль.

Преподаватель: Какие функции менеджмента мы уже изучили?

Студенты: Планирование и организация.

Преподаватель: Какие базовые действия осуществляет руководитель, реализуя функции планирования и организации?

Студенты: Руководитель анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, определяет сильные и слабые стороны организации, возможности и угрозы внешней среды, ставит цель организации и выбирает стратегию ее достижения и реализует выбранную стратегию с помощью своих подчиненных. Каждый подчиненный из стратегии получает на выполнение определенную задачу и тем самым вносит свой вклад в достижение общей цели организации.

Преподаватель: Получается, что менеджер достигает целей организации через своих подчиненных, у руководителя есть штат, состоящий из подготовленных, умелых и энергичных людей, которые получили на выполнение определенные задачи. Чтобы подчиненные работали быстрее, качественнее руководителю нужно стимулировать их творческие способности и в этом смысле третья функция менеджмента мотивация является самой существенной. Итак, давайте сформулируем тему занятия.

1. **Получение новых знаний**

Сообщение студента, подготовленное самостоятельно на тему «Эволюция понимания проблем мотивации» (Приложение 2).

Тема учебного занятия: Мотивация труда.

Цели учебного занятия: 1) Проверка усвоения знаний по предыдущей теме «Кадры предприятия и производительность труда»; 2) Усвоение новых знаний по теме «Мотивация труда».

Записать в тетрадь план занятия:

1. Понятие мотивации и основные способы мотивации.
2. Теории мотивации

Студенты записывают основные положения новой темы, используя презентацию учебного занятия. Преподаватель объясняет новый материал. (Приложение 3)

1. **Закрепление нового материала**

Группа делится на три микрогруппы. Каждая микрогруппа получает учебную задачу в виде ситуации для анализа. Изучает ситуацию индивидуально, затем обсуждает в микрогруппе, консультируется с преподавателем и выносит решение ситуации для анализа на аудиторию (Приложение 4).

1. **Итоговая рефлексия. Подведение итогов занятия**

Преподаватель подводит итоги анализа ситуации в микрогруппе. Оценивает работу студентов на учебном занятии и выставляет оценки в журнал.

1. **Домашнее задание:**

1) Составить тематический кроссворд из терминов по теме Мотивация труда (термины определяют сами студенты).

2) Повторить теоретические сведения, подготовиться к практической работе.

**Используемый перечень литературы:**

1. О.С, Виханский Стратегическое управление: Учебник 2 – е изд., перераб.и доп. – М.: ГАРДАРИКА,2014.
2. М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури Менеджмент: пер.с англ.- М.: Дело, 2015.
3. А.И.Панов Стратегический менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ –ДАНА, 2015.

Приложение 1

**Вариант 1**

**Задание:**

Ответить на вопросы теста.

|  |
| --- |
| 1.Трудовые ресурсы – это…  а. Население в трудоспособном возрасте, желающие и способные трудится;  б. Пенсионеры, инвалиды и несовершеннолетние;  в. Все население, независимо от возраста;  г. Население, способное трудится.  2. Персонал классифицируется на:  а. Занятый и незанятый;  б. Основной и неосновной;  в. Промышленный и непромышленный;  г. Полезный и неполезный.  3. Промышленно-производственный персонал – это…  а. Люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса;  б. Люди не занятые в производственном процессе;  в. Люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе;  г. Люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе.  4. Служащий промышленный производственный персонал – это…  а. Включает тех людей, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;  б. Включает тех людей, которые занимаются организацией управленческого процесса;  в. Тот персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;  г. Те люди, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса.  5. Специалисты – это…  а. Лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью;  б. Лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание;  в. Работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений;  г. Работники, которые занимают должность руководителя предприятия.  6. Руководителей в зависимости от возглавляемых ими коллективов подразделяют на:  а. Линейных и функциональных;  б. Высшего, среднего и низшего звена;  в. Вертикальных и горизонтальных;  г. Высшего и низшего звена.  7. Показатель численности работников, списочного состава на определенное число или дату – это…  а. Среднесрочная численность;  б. Явочная численность;  в. Списочная численность;  г. Штатная численность.  8. Что такое производительность?  а. Оценка труда;  б. Затраты труда;  в. Оценка эффективности затрачиваемого труда и определенного количества продукции, производимой в единицу времени;  г. Количество производимой продукции.  9. Затраты рабочего времени на производство единицы продукции:  а. Выработка;  б. Трудоемкость;  в. Производительность;  г. Нормирование.  10. Выработка – это:  а. Количество продукции произведенной в единицу времени или приходящейся на одного работника или работника за определенный период;  б. Количество продукции, произведенной в единицу времени;  в. Количество продукции, приходящейся на одного работника;  г. Количество продукции, приходившейся на работника за определенный период.  **Вариант 2**  **Задание:**  Ответить на вопросы теста.  1. Кадры – это…  а. Совокупность наемных рабочих;  б. Совокупность наемных рабочих профессиональных квалификационных групп, занятых в производстве, согласно штатному расписанию согласно договором.  в. Совокупность профессиональных квалификационных групп;  г. Совокупность занятых в производстве.  2. ППП расшифровывается как:  а. Предприятие производящее продукцию;  б. Потребление произведенной продукции;  в. Производственная помощь предприятию;  г. Промышленно-производственный персонал;  3. Непромышленный персонал – это…  а. Люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса;  б. Люди не занятые в производственном процессе (работники питания, учителя, воспитатели и т.д.);  в. Люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе;  г. Люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе.  4. Рабочий промышленно-производственный персонал – это…  а. Включает тех людей, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;  б. Включает тех людей, которые занимаются организацией управленческого процесса;  в. Тот персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;  г. Те люди, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса.  5. Основной рабочий ППП – это …  а. Работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей;  б. Лица, занятые в обслуживании основного процесса производства, которые занимаются ремонтом, перемещении грузов, перевозкой пассажиров и т.д.;  в. Работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей и занятые в обслуживании основного процесса производства;  г. Работники, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции.  6.Служащие – это…  а. Лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью;  б. Лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание;  в. Работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений;  г. Работники, которые занимают должность руководителя предприятия.  7. По уровню, занимаемому в общей системе управления народным хозяйством, руководители подразделяются на:  а. Линейных и функциональных;  б. Высшего, среднего и низшего звена;  в. Вертикальных и горизонтальных;  г. Высшего и низшего звена.  8. Количество работников списочного состава явившихся на работу в данный день, включая работников находящихся в командировке – это…  а. Среднесрочная численность;  б. Явочная численность;  в. Списочная численность;  г. Штатная численность.  9. Методы определения выработки:  а. Натуральный и трудовой;  б. Стоимостной и трудовой;  в. Трудовой и стоимостной;  г. Натуральный, трудовой, стоимостной.  10. Трудоемкость … - включает затраты труда руководителей, специалистов и служащих.  а. Управления;  б. Полная;  в. Обслуживания;  г. Технологическая. |

1. **Критерии оценки:**

10 (9) - правильных ответов – «5»

8 (7) - правильных ответов – «4»

6 (5) - правильных ответов – «3»

Менее 5 – «2».

**Эталон ответов:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ответ на 1 вариант | а | в | а | г | а | а | в | в | б | а |
| Ответ на 2 вариант | б | г | б | в | а | б | б | б | г | а |

Бланк ответов на тест:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ответ на вопрос |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 2

**Доклад на тему: Эволюция понимания проблемы мотивации.**

Мотивация - это процесс побуждения себя и других людей к достижению личных целей и целей организации.

Тысячи лет среди приемов воздействия на людей с целью получения желаемого результата использовался метод "кнута и пряника ". С античных времен над головой человека заносится меч или его ждет награда. Успех мотивации по типу "кнута и пряника " был так велик, что приятные ощущения от него до сих пор сохраняются у многих руководителей.

С развитием управления метод "кнута и пряника" совершенствовался и превратился в систему простейших административных и экономических санкций и стимулов. К ним можно отнести различные типы сдельных и повременных систем оплаты труда, доплаты или удержания за объем и качество работы, выполняемой при определенных условиях, и другие хорошо известные в настоящее время методы управления персоналом.

С улучшением жизни людей руководители стали понимать, что простой "пряник" или гарантированная зарплата не всегда заставляют человека трудиться усерднее. Мотивы трудовой деятельности более образованных и обеспеченных людей оказываются более сложными и трудными для воздействия.

Этот факт заставил специалистов в области управления искать новые решения проблем мотивации в психологическом аспекте. Но исследователи здесь не сразу нашли эффективные подходы и методы.

В начале 30-х годов начались исследования поведения человека на рабочем месте с применением теории подсознательного, разработанной австрийским психологом З. Фрейдом. Эти работы и исследования Э.Мэйо позволили осознать, что на производительность индивидуального труда значительно влияют человеческие факторы и групповое поведение людей.

Было установлено, что всякое поведение человека имеет свою целевую направленность, сопровождается какими - то действиями (физическими, умственными, словесными и т.п.), чем-то и кем-то побуждается.

Исследования последних 30-40 лет показали, что истинные побуждения, которые заставляют человека отдавать максимум усилий, трудно определить и они (побуждения) слишком сложны

Тем не менее современные теории и модели мотивации дают некоторые объяснения этой проблеме. Овладев ими, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении образованного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на цели организации.

Приложение 3

**Лекция по теме Мотивация труда**

**Мотивация труда** – одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

**Главные рычаги мотивации** – стимулы и мотивы. **Стимул** – материальная награда определенной формы, например заработная плата. В отличие от стимула **мотив** является внутренней побудительной силой: желанием, влечением, ориентацией, внутренними целевыми установками.

Иерархия потребностей по А. Маслоу (от наиболее важных к наименее):

1) физиологические потребности (в пище, жилище, тепле и т. д.);

2) потребность в безопасности (в защите и порядке);

3) социальные потребности (потребности входить в какую-либо группу, поддерживать с членами этой группы дружеские отношения и др.);

4) потребность в уважении (потребность в самоуважении и уважении других людей, престиже, славе и др.);

5) потребность в самовыражении (потребность полностью развить свой творческий потенциал в работе, образовании и воспитании детей и т. п.).

Существуют и другие, достаточно распространенные классификации потребностей работников, например разделение их на материальные, духовные, социальные. Наиболее эффективными стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека в самоутверждении как личности и возможность самовыражения.

*Основные формы мотивации работников* предприятия:

1) заработная плата – оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия. Она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона. Заработок работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в труде. Существуют различные премии и доплаты;

2) система внутрифирменных льгот работникам: субсидированное и льготное питание, продажа продукции предприятия своим работникам со скидкой, оплата расходов на проезд до места работы и обратно, предоставление своим работникам ссуд (беспроцентных или под низкий процент), предоставление права пользования транспортом фирмы, страхование здоровья работников за счет предприятия, эффективное премирование, доплаты за стаж;

3) нематериальные льготы: предоставление права на скользящий, гибкий график работы, предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемого отпуска за достижения в работе, более ранний или поздний выход на пенсию;

4) повышение содержательности труда, самостоятельности, ответственности работника, привлечение его к управлению предприятием;

5) создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива, моральное поощрение работников;

6) продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повышать его конкурентоспособность на рынке.

Приложение 4

**Ситуация для анализа для первой подгруппы:**

Александр Петрович Семенов окончил Ульяновский политехнический институт, защитил кандидатскую диссертацию и работал старшим научным сотрудником в одном из НИИ. Являясь натурой творческой, он постоянно стремился реализовать себя в новых разработках, пользовался заслуженным уважением руководства и коллег по работе. Свою работу он любил и отдавал ей все силы. Ему нравилось, когда его хвалили и ставили в пример, однако и разумную критику воспринимал спокойно.После начала перестройки в НИИ, где работал Александр Петрович, постепенно прекратили финансирование практически всех исследований, и сотрудники начали искать новые места работы.Семенов А.П. получил второе высшее экономическое образование и в настоящее время возглавляет небольшую электромонтажную организацию занимающуюся ремонтом и обслуживанием существующих электрических систем бытового назначения. Фирма хорошо зарекомендовала себя на рынке, имеет хорошую репутацию среди своих постоянных клиентов.

**Задание:** Разработайте систему мотивации для Семенова А.П.

**Ситуация для анализа для второй подгруппы:**

Ирина Матвеевна Кравцова — старший мастер в цехе теплоснабжения. На завод она пришла сразу после школы и работает там уже более 25 лет. Все сотрудники ее хорошо знают и любят за веселый и неунывающий характер, за готовность помочь людям в трудную минуту. Она радостно сообщает всем о своих достижениях, но не скрывает и огорчений.Несмотря на большой стаж работы, Ирина Матвеевна охотно прислушивается к советам и старается их выполнять.Кравцова И.М. гордится тем, что относится к известной на заводе рабочей династии: ее отец, муж, сын и дочь работают на «Станколите».В свое время Ирине Матвеевне предлагали продолжить образование, но ей нравилась ее профессия и не хотелось снова садиться за парту. Теперь она иногда жалеет о своем отказе: ей кажется, что образование открыло бы перед ней новые возможности служебного роста.

**Задание:** Разработайте систему мотивации для Кравцовой И.М.

**Ситуация для анализа для третьей подгруппы**:

Лев Николаевич Смирнов год назад окончил институт, энергетический факультет и в настоящее время работает в отделе главного энергетика. Начальник отдела считает его способным и подающим надежды сотрудником, поэтому после трех месяцев испытательного срока рекомендовал зачислить его в штат.Сослуживцы уверены, что их молодой коллега очень увлечен работой, так как он часто забывает об обеденном перерыве и не ходит в столовую. Однако пока никто в отделе не знает, что Смирнов очень впечатлителен: малейшая неприятность может вывести его из равновесия. Он болезненно переживает любую обиду, но если никто не проявляет пристального внимания к его работе, не задевает его, то он работает очень четко и аккуратно.

Два месяца назад Лев Николаевич женился, и жена переехала в двухкомнатную квартиру, где он жил с родителями.

**Задание:** Разработайте систему мотивации для Смирнова Л.Н..