Практическое задание № 1.

ООО «Турмагазин» занимается туроператорской деятельностью. Данное предприятие имеет следующий аппарат:

* отдел маркетинга;
* отдел продаж;
* FIT-отдел;
* отдел оплат;
* бухгалтерию.

Работники этих подразделений входят в подчинение руководителям служб: директору по маркетингу, директору отдела продаж, руководителю FIT-отдела, руководителю отдела оплат, главному бухгалтеру. Управление осуществляет генеральный директор.

**Задание:**

1. Определите тип и изобразите схему данной структуры.

 Линейно-функциональный тип структуры.

Директор

Главный бухгалтер

Руководитель отдела оплат

Руководитель FIT-отдела

Директор по маркетингу

Директор отдела продаж

Бухгалтерия

Отдел продаж

FIT-отдел

Отдел продаж

Отдел маркетинга

FIT-отдел

2. Назовите ее достоинства и недостатки.

Достоинства:

* профессионализм специалистов, которые берут на себя выполнение основных функций;
* стандартизация операций управления;
* снижение нагрузки с линейных руководителей

Недостатки:

* сложности с поддержанием постоянной связи между отделениями, выполняющими различные функции;
* пролонгированная процедура решения вопросов;
* отсутствие единого руководства и риск дублирования указаний.

Практическое задание № 2.

Вас назначили руководителем небольшого подразделения. Вам надо принять решение о том, какую модель управления применить в своем подразделении: «Жесткий контроль или самоконтроль работников?»

**Задание:**

Изложите итог Ваших раздумий с аргументами «за» и «против», т. е. преимущества и потери.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | «за» | «против» |
| Жесткий контроль | Получение полного контроля за всеми процессами в подразделении.Оперативность принимаемых решений.Обеспечения ограничения доступа подчиненных к конфиденциальной информации. | Рис принятия необоснованных решений.Недоверие со стороны подчиненных.Неудовлетворительный моральный климат в коллективе.Отсутствие инициативы со стороны работников. |
| Самоконтроль работников | Проявление инициативы со стороны работников.Благоприятный моральный климат в коллективе.Повышение заинтересованности работников в результатах работы подразделения. | Сложность согласования мнений всех работников.Сложность выстраивания системы контроля. |

Практическое задание № 3.

Руководство туристической компании «НТК Интурист» считает коллектив  – важнейшей составляющей успеха. В основу своей корпоративной политики они ставят заботу о сотрудниках, считая ее одной из самых важных задач. Многие сотрудники работают в этой компании помногу лет, они начали свой путь в должности курьера или младшего специалиста, а в настоящий момент возглавляют и отвечают за работу целых отделов. Среди условия для своих сотрудников они предлагают:

* работа в динамично развивающейся компании;
* участие в новых интересных проектах;
* развитая система материального стимулирования;
* достойный уровень заработной платы;
* оплачиваемый отпуск;
* официальное оформление по ТК;
* вертикальная и горизонтальная карьера;
* широкий спектр заграничных поездок (рекламные туры и командировки);
* работа в доброжелательной атмосфере в команде профессионалов.

**Задание:**

Подумайте и напишите почему, заботясь об успешности и стабильности своей компании, руководство много внимания уделяет вопросам комфортных условий работы, обеспечения возможности профессионального роста своих сотрудников, их уверенности в завтрашнем дне и защищенности?

Рабочая сила в современной экономке играет ключевую роль для предприятий.

 Ведь от трудовых ресурсов зависят основные составляющие успеха предприятия:

- способность предприятия выпускать качественную и конкурентоспособную продукцию;

- способность предприятия воспринимать инновации;

- возможность быстро перестраиваться исходя из требований рынка и изменению поведения потребителей;

- возможность повышать производительность труда и внедрять новые виды оборудования;

- эффективность функционирования предприятия в целом.

Поэтому руководство должно уделить повышенное внимание вопросам комфортных условий работы, обеспечения возможности профессионального роста своих сотрудников, их уверенности в завтрашнем дне и защищенности.

Ведь благодаря данным направлениям работы:

- повышается уровень производительности труда;

- повышается уровень мотивации;

- повышается уровень удовлетворенности трудом;

- повышается уровень лояльности персонала к компании;

- обеспечивается стабильность коллектива.

Например, Основными факторами общей удовлетворенности трудом могут выступать:

* отношение к содержанию выполняемой работы;
* отношения в рабочем коллективе, в котором работают сотрудники;
* удовлетворенность условиями работы;
* отношение к компании;
* удовлетворенность заработной платой, ее размером и системой вознаграждения;
* отношение к управлению.

Можно отметить, что удовлетворенность трудом зависит и от множества т.н. частичных факторов:

* интерес к работе;
* достижения в работе;
* взаимоотношения с сотрудниками и руководством;
* уровень заработной платы;
* условия труда;
* уровень стресса, возможность профессионального роста и др.