|  |  |
| --- | --- |
| **Domeniul de pregătire profesională** | **Economic - Comerț** |
| **Calificarea profesională** | **Tehnician în activități economice, Tehnician în administrație, Tehnician în activități de comerț, Tehnician în achiziții și contractări** |
| **Modul** | **Economia întreprinderii** |
| **Clasa** | **a IX -a** |

1. Realizaţi un  eseu intitulat ,,**Motivarea personalului - eficientizarea activităţii întreprinderii**”, respectând următoarea structurade idei**:**

a. identificarea programelor de protecţie ca modalitate de recompensare

indirectă;

b. caracterizarea a patru tipuri de recompense pentru angajaţi;

c. prezentarea principiilor sistemelor de salarizare.

**Nivelul de dificultate: mediu**

**Răspuns:**

*NOTA :Se punctează orice formulare şi caracterizare corecte.*

**a.**

Programe de protecţie indirectă a angajaţilor sunt:

- asigurări medicale;

- asigurări de viaţă;

- asigurări accidente;

- pensii;

- ajutor şomaj;

- prime de pensionare.

**b.**

**tipuri de recompense** includ: banii, beneficiile, gratuităţile, premiile şi planurile de participare a salariaţilor la beneficiile firmei.

* **Banii** – salariile personalului pot atinge 50 % din costurile unei companii

şi reprezintă principala cauză a insatisfacţiei salariaţilor. O firmă trebuie să fie capabilă să justifice salariile ca parte a filozofiei de recompense.

Întrucît banii reprezintă partea tangibilă a unui sistem de compensare , organizaţiile îi folosesc pentru a arăta angajaţilor cum sunt apreciate performanţele.

* **Beneficiile** – se mai numesc şi compensaţii indirecte. Majoritatea

angajaţilor au învăţat să întrebe despre beneficii la fel de simplu şi direct cum întreabă de salariu pentru o nouă slujbă.

* **Gratuităţile** - sunt oferite doar unora dintre angajaţi. Aceste se referă în general la : accesul la parcările rezervate, case de vacanţă, cluburi, etc.
* **Premiile** – se folosesc pentru a recunoaşte şi încuraja munca angajaţilor.

Uneori sun şi în bani, dar cel mai adesea sunt simboluri de genul “ angajatul anului “.

* **Sistemul de participare la împărţirea profitului** – cele mai cunoscute tipuri ale acestui sistem numără: - plata pe unităţi de produs, plata pe creştere de productivitate, comisioanele, etc.

**Nota: pentru oricare patru tipuri de recompense**

**c.**

**Principiile sistemului de salarizare sunt:**

* Salariul reprezintă un preţ plătit pentru factorul muncă şi este necesar să

se stabilească prin mecanismele pieţei;

* Principil negocierii salariilor;
* Principiul salariilor minime;
* Principiul la muncă egală, salariul egal;
* Principiul liberalizării salariilor;
* Salarizare după cantitatea muncii, calitatea muncii, nivelul de calificare,

condiţii de muncă;

* Caracterul confidenţial al salariului.

Pentru fiecare principiu al sistemului de salarizare trebuie să se facă o scurtă caracterizare.

**2**. Realizaţi un eseu cu tema “Identificarea modalităţilor de creştere a eficienţei activităţii”, după următoarea structură:

* 1. enumerarea modalităţilor de creştere a eficienţei activităţii;
  2. precizarea scopului fiecărei modalităţi;
  3. caracterizarea formarmelor de perfecţionarea a angajaţilor;
  4. explicarea noțiunii de modernizare a tehnologiei.

**Nivelul de dificultate: ridicat**

**Răspuns:**

NOTA :Se punctează orice formulare şi caracterizare corecte***.***

**a.**

Modalităţi de creştere a eficienţei activităţii: formarea şi perfecţionarea angajaţilor; motivarea personalului; modernizarea tehnologiei; măsuri de reducere a costurilor, îmbunătăţirea continuă a calităţii.

**b.**

Formarea şi perfecţionarea angajaţilor are drept scop identificarea, aprecierea şi facilitarea dezvoltării competenţelor acestora, permiţând indivizilor să performeze sarcini aferente unor posturi prezente sau viitoare.

Motivarea personalului are drept scop stimularea angajaţilor în obţinerea de performante, prin recompense financiare şi non-financiare consistente, echitabile şi motivante.

Firmele îşi îmbunătăţesc tehnologiile cu scopul de a stimula migrarea cererii către articole cu o valoare mai mare.

Masuri de îmbunătăţire a calităţii: realizarea produselor la nivelul dorit de consumatori; depăşirea nivelului de calitate al produselor.

Masuri de reducere a costurilor - modernizarea treptata solicita în mai mică măsură fluxul de numerar al firmei.

.**c.**

Formarea si perfectionarea angajatilor: perfectionarea angajatilor difera de la un individ la altul, in functie de nevoile identificate. Obiectivele formarii si perfectionarii sunt: ajutarea acestora in atingerea unui maxim de performanta in realizarea muncii lor; pregatirea lor pt evolutia viitoare a locurilor de munca.

Masurile de instruire si perfectionare a angajatilor se realizeaza printr-o planificare eficienta care sa fie integrata in politica generala a firmei in domeniu si sa fie precedate de o evaluare a posturilor si persoanelor care le ocupa din punct de vedere al compatibilitatii cunostintelor, abilitatilor si atitudinilor necesare si detinute.

**d.**

Modernizarea tehnologiei constă în achiziţionarea de noi echipamente tehnologice pentru ca firmele sa poată să-şi îmbunătăţească produsele în scopul de a stimula migrarea cererii către articole cu o valoare mai mare.

**3.** Realizaţi un eseu cu tema: „Perfecţionarea şi motivarea angajaţilor – o preocupare permanentă pentru managementul firmei”. La realizarea acestui eseu se vor avea în vedere următoarele idei:

1. Stabilirea scopului formării şi perfecţionării angajaţilor.
2. Identificarea obiectivelor formării şi perfecţionării angajaţilor.
3. Enumerarea a cinci metode şi tehnici de formare şi perfecţionare a personalului.
4. Stabirea scopului motivării personalului.
5. Identificarea tipurilor de recompense directe.

**Nivelul de dificultate: ridicat**

**Răspuns:**

NOTA : *Se punctează oricare alte formulări/modalități de rezolvare corectă*

* 1. Formarea şi perfecţionarea angajaţilor are drept scop identificarea, aprecierea şi facilitarea dezvoltării competenţelor acestora, permiţând indivizilor să performeze sarcini aferente unor posturi prezente sau viitoare.
  2. Obiectivele formării şi perfecţionării angajaţilor sunt:
* Ajutarea acestora în atingerea unui maxim de performanţă în realizarea muncii lor;
* Pregătirea lor pentru evoluţia viitoare a locurilor de muncă.
  1. Metode şi tehnici de formare şi perfecţionare a personalului:
* rezolvarea de probleme,
* studiile de caz,
* prezentările,
* demonstraţia,
* filmele şi tehnica video,
* discuţia în cadrul grupului,
* exerciţii de lucru cu documente,
* interpretarea de roluri,
* jocurile,
* incidentele critice,
* simulările,
* învăţarea experienţială out-door.
  1. Motivarea are drept scop stimularea angajaţilor în obţinerea de performanţe, prin recompense financiare şi nonfinanciare consistente, echitabile şi morivante.
  2. Tipurile de recompense directe:
* salariul de bază;
* salariul de merit;
* sistemul de stimulente;
* plată amânată.

4. Elaboraţi un eseu cu tema ‘’Factori externi care influenţează activitatea întreprinderii’’, cu următoarea structură:

1. importanţa cunoaşterii mediului extern;
2. definirea mediului extern;
3. factori externi care influenţează activitatea întreprinderii: factori economici, factori politici, factori socioculturali.

BAREM DE CORECTARE

1. Importanţa cunoaşterii mediului extern :
   * poziţia întreprinderii în cadrul economiei naţionale, mondiale ;
   * caracterul de sistem deschis ;
   * progresul tehnico-ştiinţific ;
   * importanţa adaptării active la mediu.

b. Definirea mediului extern – ansamblul factorilor externi şi organizaţiilor care influenţează direct şi indirect activitatea întreprinderii.

c.

Factori economici:

* + piaţa internă şi internaţională;
  + puterea de cumpărare a populaţiei;
  + ritmul de dezvoltare economică a ţării;
  + potenţialul financiar al economiei;
  + pârghiile economico-financiare.

Factori politici:

- strategia şi politica economică a ţării;

- politica externă;

- politica altor state;

- politicile organismelor şi organizaţiilor internaţionale.

Factori socioculturali:

- structura socială a populaţiei ţării;

- învăţământul şi ştiinţa;

- ocrotirea sănătăţii;

- cultura şi mntalitatea naţională.