



Работу выполнили:

Воронцова Янина

Бунеску Ксения

Группа Б1110

Преподаватель:

Цвир Дарья

Павловна

Доклад по экономическому мышлению.

А.Диксит, Б.Нейлбафф “Теория игр.

Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни”. Глава 13.

БИЗНЕСЕ И ЖИЗНИ,, Глава 13

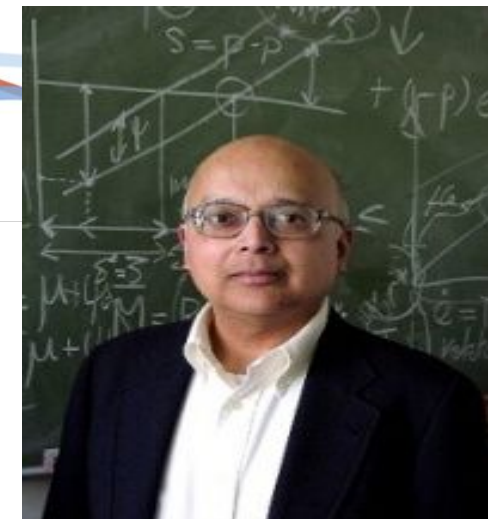
ИСКУССТВО СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ В

У. ДИКСИТ, Б. НЕЙЛБАФФ „ ТЕОРИЯ ИГР.



Немного об авторах.

Авинаш Диксит - профессор Принстонского университета. Преподавал экономику в Массачусетском технологическом университете, в Беркли и в Оксфорде. Член американской академии искусств и наук и национальной академии наук Америки, член-корреспондент Британской академии. Занимается исследованиями теории микроэкономики, теории игр, международной торговли, ростом и развитием теории государственной экономики, политической и новой институциональной экономикой.



Барри Нэлбафф - профессор Йельской школы менеджмента. Эксперт в области теории игры и стратегического мышления. Преподавал в Гарвардском и Принстонском университетах. Автор 5 книг и множества статей. В том числе - в Forbes, где он ведет популярную колонку.



Почему социалистическая модель экономики провалилась?

- Неадекватная система стимулирования
- Вознаграждение за простое выполнение нормы



Отсутствие у работников стимула проявлять инициативу, предлагать новаторские решения

Рыночная экономика

Система стимулирования- стремление получить прибыль



Пример: Автору книги нужно провести корректуру текста. Для ему нужен кто-то,кто сможет свежим взглядом обнаружить все ошибки. Подходящая кандидатура-студент.

У автора есть стимул свести ошибки к минимуму, а у студента такого симула нет. Зато у него есть стимул увилывать от работы!



Студенту недостатоно фиксированной платы

Оптимальный выход- фиксиованная плата + бонус



Как составить стимулирующий контракт

- ✓ Оплата труда не должна зависеть от трудовых усилий работника
- ✓ Основа денежного вознаграждения- критерии, поддающиеся наблюдению

Пример- страховая компания. Ее прибыль зависит не только от агентов по продаже страховых полисов, агентов по страховым требованиям, но и от других факторов (ценообразование и природные условия)



Если присутствует большой элемент случайности, то между оплатой труда и трудовыми усилиями связи нет!

Особенность-размер оплаты труда не зависит от эффективности труда

Бонус может создавать мощный стимул для работника (пример сагентом по продажам)

Недостатки нелинейных систем оплаты

Стимулы могут оказаться неэффективными

Системами можно манипулировать



Аспекты стимулирующей системы

- Средняя ставка оплаты труда
- Разница между оплатой за высокие и низкие результаты



1. ЗАДАЧИ КАРЬЕРНОГО РОСТА

Если работник хочет
продвижения по карьерной
лестнице, то его мотивация- это
стимулы, рассчитанные на весь
год



2. Оплата в зависимости от эффективности работы

Цель: смотивировать работника прилагать необходимые усилия при выполнении работы









Список использованной литературы: