**Fizetésemelés**

Hat beosztott menedzsere fizetésemelésére kell javaslatot adnia. Éppen most történt meg az éves teljesítményértékelésük és Önnek a fizetésemelésekről kell döntenie. Vállalata az osztály fizetéskeretének 10%-át kívánja a teljesítmény szerinti béremelésre fordítani. Osztálya teljes évi fizetéskerete 220 300 dollár, így Önnek 22 030 dollár áll rendelkezésére a fizetésemelések finanszírozására. Vállalatának nincsenek hivatalos megkötései arra vonatkozólag, hogy hogyan osztja szét a 10%-os emelés összegét a beosztottjai között. Adja meg az Ön által javasolt fizetésemelés nagyságát az egyes személyek esetében, írja le az összegeket és azt, hogy ez hány százalékos emelést jelent az egyes dolgozók számára. Mind a hat menedzsernek azonos a beosztása, és a fizetésemelésre tett javaslatok titkosak.

**AZ EGYES ALKALAMAZOTTAK**

John Smith, 30 éves, 3 gyereke van, jelenlegi éves fizetése $35.000. MBA diplomával rendelkezik a Harvard-ról. Az igazgatótanács elnökének a lánya a felesége és öt éve dolgozik a vállalatnál, ebből hármat menedzseri pozícióban. Az egyik legkönnyebben menedzselhető csoport főnöke, nem tűnik túl értelmesnek az Ön számára, mindazonáltal keményen dolgozik. A legutóbbi teljesítményértékelés alkalmával Ön, az átlagosnál kicsit jobbra (68%) értékelte. Véleményét több olyan emberrel is megbeszélte, akiket tisztel, és ők is úgy érezték, hogy John nem olyan hatékony mint a többi Önnek dolgozó menedzser, de a csoporton belüli esetleges befolyására is felhívták figyelmét.

Larry Foster, 27 éves, nőtlen jelenlegi éves fizetése 30.600. BA diplomáját a Pittsburgh-i Egyetemen szerezte. Larry négy éve dolgozik a vállalatnál, az utóbbi 3 évben, mint menedzser. Egy nehéz csoportot kell irányítania, értelmes, többször túlórázik és a csoportját teljesen megváltoztatta. A legutóbbi teljesítményértékeléskor mint ígéretes jövővel rendelkező kiváló menedzsert értékelte (89%).

Tim Hall, 44 éves, négy gyermek apja, akik közül ketten egyetemen tanulnak, évi fizetése $47.900. (Végzettsége: 3 év egyetem, diploma nélkül.) Tim 18 éve van a vállalatnál, jelenlegi beosztásában dolgozik már 8 éve. Nem túlságosan örül annak, hogy Önt nevezték ki főnökének, mivel úgy remélte, hogy õ kaphatja meg az állást. A beosztottjai és a többi menedzser igen kedvelik. Ritkán dolgozik hétvégenként és elég fesztelen a beosztottjaival. Csoportja a második legjobb teljesítményt nyújtotta az Ön által menedzselt csoportok közül. A legutóbbi teljesítményértékeléskor, mint kiváló menedzser értékelte (85%).

Ellen Panza, 30 éves, házas, 2 gyermek anyja, éves fizetése jelenleg 36.800. BA diplomája van a New York-i Egyetemről. Ellen két éve van a vállalatnál, mielőtt menedzserré nevezték volna ki egy évig mint vezető titkárnő dolgozott. Ön úgy érzi, azért kapta meg a menedzseri állást, mivel nő és az igazat megvallva nem ért egyet ezzel az eljárással. Ráadásul úgy érzi, hogy a fizetése is magasabb a többi vállalati alkalmazotthoz képest. Bár el kell ismernie Ellen kiválóan dolgozott, hiszen a csoportja az utolsóból elsővé lépett elő a múlt évben. A teljesítményét Ön 90%-ra értékelte.

Otto Lechman, 36 éves, házas (felesége helyettes személyzeti vezetőként dolgozik a vállalatnál), nincs gyermekük, évi fizetése 35.000. MBA diplomával rendelkezik a Michigan-i Egyetemről. Otto 9 éve dolgozik a vállalatnál, az utóbbi 6 évben menedzserként. Agresszív, indulatos és bár egykor úgy gondolta, hogy ő az Ön legjobb alkalmazottja, az utóbbi évben csak csalódást okozott. A teljesítményértékeléskor "egy kicsivel átlag" alattinak értékelte (59%). Úgy érzi, annak, hogy Otto teljesítménye visszaesett, részben az az oka, hogy tudomást szerzett John Smith és Ellen Panza fizetéséről.

David L. Green, 29 éves, nőtlen, évi fizetése 35.000. David 6 éve dolgozik a vállalatnál és 5 évvel ezelőtt ő lett az első fekete menedzser. Nagyon tevékenyen részt vesz abban, hogy vállalathoz más fekete alkalmazottakat is felvegyenek. A vállalat elnöke gyakran hívatja Davidet, hogy a vállalatot képviselje különböző polgári és kulturális eseményeken. David teljesítményét minden jóakarattal is csak marginálisnak tartja és bár öt évvel ezelőtt a legjobb csoport vezetésével bízta meg, a csoport azóta a rangsor végére süllyedt. David "átlag alatti" menedzserként értékelte (43%) és legszívesebben megszabadulna tőle, de nem tudja, hogyan helyettesíthetné.

**Válaszolja meg az alábbi kérdéseket:**

1. Vannak-e félrevezető, vagy hiányzó információk a döntés meghozatalához; ha igen, melyek ezek?

2. Melyek az objektív és a szubjektív információk, melyiket milyen súllyal kell figyelembe venni a tervezés során? Érveljen!

3. Hogyan osztaná szét a rendelkezésre álló keretet?

4. Hogyan változna a javaslata, ha nem fizetésemelés tervezéséről, hanem bónusz osztásáról lenne szó a feladatban?