

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Пермский филиал)

РАССМОТРЕНО

на заседании кафедры «Экономика, финансы и
бухгалтерский учёт»
от 26 июня 2024г протокол № 12

зав. кафедрой



Петрунькина Л.Г.

Методические рекомендации

к практическому занятию по теме «Выбор кандидата на вакантную
должность в организацию по типу мотивации сотрудника»

Пермь 2024

Организация-разработчик: Пермский филиал Финансового университета

Разработчик:

Аркайкина Т.А., педагог высшей квалификационной категории

Методические рекомендации предназначены для студентов всех специальностей при выполнении практической работы «Выбор кандидата на вакантную должность в организацию по типу мотивации сотрудника» по дисциплине «Менеджмент».

В методических рекомендациях представлены общие сведения по теме и порядок выполнения работы.

Одобрено Научно-методическим советом колледжа
Протокол № 1(52) от «26» октября 2024 г.

Пояснительная записка

Одним из важнейших направлений подготовки высококвалифицированного специалиста является интенсификация учебного процесса, т.е. разработка и внедрение таких форм и методов обучения, которые предусматривали бы целенаправленное развитие мыслительных способностей студента, развитие интереса к учебной работе, самостоятельности и творчества.

Учебная дисциплина «Менеджмент» включает теоретические и практические занятия. Использование интерактивных технологий при проведении практических занятий активизирует совместную деятельность студентов, когда все участники занятия взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы.

Практическое занятие «Выбор кандидата на вакантную должность в организацию по типу мотивации сотрудника» проводится при изучении раздела «Лидерство и руководство» дисциплины Менеджмент

Занятие предполагает имитацию практической ситуации трудоустройства, когда выпускник проходит собеседование.

Занятие проводится в интерактивной форме коллективного решения творческих задач, которая позволяет в учебной деятельности выявить потенциальные возможности студентов при выполнении ими практических заданий, развить общие и профессиональные компетенции, полученные студентами в процессе изучения данного раздела.

Под творческими заданиями в данном случае понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Подготовка студентов к проведению занятия включает повторение материала (мотивационный процесс, типы мотивации сотрудников, управление персоналом), изучение методик подготовки вопросов к собеседованию, правил самопрезентации.

Проведение подобного занятия с применением коллективного решения творческих заданий может способствовать повышению учебной и профессиональной мотивации студентов. В процессе проведения занятия посредством выполнения последовательных заданий, действий студенты приобретут определенные навыки и умения, связанные с профессиональной деятельностью.

Занятие проводится в соответствии с планом, который включает порядок его проведения, методические рекомендации по его проведению.

Практическое занятие

Выбор кандидата на вакантную должность в организацию по типу мотивации сотрудника

Цель:

Содействие в формировании умений решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми.

Задачи:

- Оптимизировать позитивную мотивацию на выбор профессии;
- Помочь определить способы возможной профессиональной реализации

Приобретаемые умения и навыки:

- грамотное и достоверное доведение информации до слушателей
- умение задавать вопросы
- умение выявлять проблемы

Продолжительность занятия 1,5 часа

Методическое обеспечение: характеристика типов мотивации (приложение1).

План проведения

1. Вводная беседа преподавателя, определение целей и задач проведения практического занятия, критерии оценки.
2. Организация работы.
3. Выступление команд
4. Рефлексия выступлений, подведение итогов.

Порядок проведения

1. Организация занятия: группа делится на 5 команд по типам мотивации сотрудников на основе добровольности, определение правил поведения при работе в группе.
2. Подготовительная работа в командах: Каждая команда в зависимости от типа мотивации кандидата разрабатывает 10-15 вопросов или ситуации для проведения собеседования с кандидатом, ориентируясь на особенности выбранного типа мотивации претендента на вакансию.
3. Каждая команда делегирует одного из членов команды для участия в собеседовании
4. Проводится жеребьевка по принципу случайного выбора. Участники собеседования выбирают тип мотивации претендента и команду, в которую пойдут на собеседование.
5. Каждая группа последовательно проводит собеседование с претендентом по заранее подготовленным вопросам. Задача группы определить к какому типу мотивации относится претендент и признаки, по которым они это определили. Претендент отвечает на вопросы, ориентируясь на свой тип мотивации. В итоге каждая команда определяет соответствие типа

мотивации кандидата требованиям команды.

6 Групповое обсуждение полученных результатов (как прошло собеседование, что помогало и мешало работе).

Вступительная беседа

Практическое занятие «Выбор кандидата на вакантную должность в организации по типу мотивации сотрудника» предполагает имитацию практической ситуации трудоустройства, когда выпускник проходит собеседование, ориентируясь на собственную мотивацию. И от того, как он сумеет "подать" себя, порой зависит его будущая карьера, а возможно, и успех. Но чтобы добиться этого, необходимо хорошо знать основные требования работодателя и характер предполагаемой работы.

Первый этап: составление вопросов для собеседования. Данное задание

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения;
- является практическим и полезным для студентов;
- связано с жизнью студентов;
- вызывает интерес у студентов;
- максимально служит целям обучения.

Это позволит более конкретно представить себе возможные функции будущей деятельности, основные требования, предъявляемые к сотруднику определенного типа мотивации. Задача каждого участника "примерить" для себя тот или иной вариант, чтобы, с одной стороны, реально оценить свои способности и возможности. С другой стороны, проанализировать и свои слабые стороны, определив для себя основные направления для самосовершенствования. Безусловно, это всего лишь игра, но цель ее психологическая – подготовленность к реальным жизненным ситуациям, формирование в себе адаптивных качеств.

Каждая малая группа обсуждает задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по выбору вопросов к собеседованию.

Второй этап: проведение собеседования поможет проявить гибкость мышления, навыки управления эмоциями, умения найти оптимальный вариант поведения и содержания ответа, ориентируясь на собственную мотивацию и запросы работодателя т.е. это своеобразная проверка своих способностей и знаний.

Третий этап – проведение обсуждения полученных результатов

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой группой по результатам работы

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, заслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по

значимости влияния мотивации работника на успех деятельности организации..

Конечный предполагаемый результат — рейтинговая оценка, определяющим фактором победы будет являться прием членов команды на работу.

Успех команды будет зависеть и от коллективной формы работы, применения навыков взаимодействия, активности в подготовке и выполнения заданий, культуры поведения и общения. На последнем этапе необходимо проанализировать работу команды и ее участников.

Приложение 1

Типы мотивации

ИНСТРУМЕНТАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Сама работа не является для сотрудника

значимой ценностью, а рассматривается только как источник

Заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Сотрудник продает свой труд компании за достойную (в его понимании) оплату.

Деньги в его понимании должны быть заработаны

Соглашается на сверхурочную или работу в более тяжелых условиях если за это будет соответствующая оплата

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Сотрудник ценит в работе ее содержание, возможность показать себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам.

Быстро становится профессионалом в своем деле.

Важна интересная, не рутинная работа.

Если профессионал используется на рутинной работе - приходится платить за оскорбленное профессиональное достоинство (как правило 2-3 раза больше)

ПАТРИОТИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ

Сотрудник более всего ценит результативность общего дела в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное больше в моральном, а не в материальном поощрении.

Работает за идею; а не за деньги (если предложат деньги, может оскорбиться)

Не фанатик, должен видеть результаты на пути к успеху

Необходим харизматический лидер, который ведет за собой.

Дешевый тип сотрудника

ХОЗЯЙСКАЯ МОТИВАЦИЯ

- Сотрудник стремится к автономии, добровольно принимает на себя ответственность за выполняемую работу, и не только не нуждается в указаниях и контроле, но и не терпит их
- Ни под чьим контролем работать не будет
- Повседневный контроль – моральное оскорбление
- Варианты поведения в случае контроля - «заберите вашу работу», «плати за оскорбление»

ЛЮМПЕНИЗИРОВАННАЯ МОТИВАЦИЯ

- Сотрудник отдает предпочтение уравнительному распределению материальных благ
- Испытывает постоянное чувство зависти и неудовлетворенности

- . Прилагает минимальные трудовые усилия (не перетрудиться, не сделать больше)
- Низкий уровень квалификации и нежелание ее повышать
- . Не любит ответственности, индивидуальных форм труда и распределения вознаграждения
- Противится проявлению инициативы других
- Считает что собственным трудом на жизнь не заработать (расчет на подачки, а не зарабатывание).
- «Удобный» тип сотрудника, может работать там, где не работают другие