

Дисциплина МДК. 02.03 Менеджмент и управление персоналом на предприятиях общественного питания.

Инструкционная карта

Практическое занятие № 18

Тема: Разработка предложений по картинам человека в теориях трудовой мотивации.

Цели занятия:

Обучающие:

- углубить, систематизировать, обобщить и проконтролировать знания студентов по менеджменту и управлению персоналом в организациях общественного питания;
- формировать умения студентов;
- привлекать студентов к самостоятельной, творческой деятельности;
- формировать поисковый стиль мышления и работы при изучении новой темы. Формирование умений структурировать информацию.
- совершенствовать методику проведения практического занятия с визуальным сопровождением и использованием интерактивных методов;
- адаптировать инновационные методы обучения к традиционной методике преподавания;
- создать условия для закрепления и совершенствования, ранее полученных знаний и для формирования профессиональных навыков в процессе занятия;

Развивающие:

- развивать внимание, дисциплинированность, активность, коммуникабельность и умение работать в коллективе;
- сформировать представление о стилях управления и факторах их формирования, закрепить понятие власть и влияние, формы власти, способствовать развитию умений работать в коллективе, развивать профессиональный интерес.

Воспитательные:

- формировать интерес к выбранной профессии;
- прививать чувство ответственности, бережливости, добросовестного отношения к своим обязанностям;
- воспитывать ответственное отношение к выполняемой работе, профессионально-важные качества личности (внимательность, скорость мышления).

Формируемые компетенции:

общие:

понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии,

проявлять к ней устойчивый интерес; организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество; принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность; работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями; брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий; соблюдать действующее законодательство и обязательные требования нормативных правовых документов, а также требования стандартов и иных нормативных документов.

профессиональные:

управлять работой официантов, барменов, сомелье и других работников по обслуживанию потребителей;
определять стили управления, применять необходимый стиль в конкретных ситуациях.

Ход занятия

Задание 1. Заполнить таблицу. Ответ оформить письменно. Ответы давать развернутые, полные с обоснованием предложений и выводов.

Опытный начальник знает, что внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение и реагирование на промахи – залог успешного ведения бизнеса.

Управление персоналом – отдельная наука, в которой особым вниманием пользуются методы мотивации персонала.

Мотивирование: значение и цели

Под мотивацией труда понимают организацию работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнять профессиональные обязанности наилучшим образом и «выкладывался по полной». Другими словами, каждый служащий получает внутренний стимул, повышающий производительность труда и направленный на достижение общей цели.

Часто администрация фирмы действует по старинке: поощряет лучших, наказывает худших и проводит ежегодные корпоративы для всех. Но такая схема работает не всегда. Вряд ли захочется идти на корпоратив, если ежедневно рабочая обстановка угнетает.

Грамотное стимулирование персонала требует от руководителя знания базовых методов мотивации. Подчиненный, вклад которого в общее достижение не заметили или не оценили, не захочет «проявлять себя» в дальнейшем.

Определение	Формулировка
Мотивация	<i>Создание внутренних факторов, которые побуждают выполнять работу. Управлять</i>

	<i>мотивацией можно извне, с помощью приемов стимулирования. Пример заполнения таблицы.</i>
Принципы мотивации	Нет единого правила или способа мотивации персонала, но существуют принципы разработки собственного эффективного метода: 1. Действенной будет мотивация, позволяющая служащему почувствовать себя важным и нужным. Такое поощрение вызывает уважение и добрую зависть среди коллег. Однако во всем следует знать меру, в противном случае утрата наград приведет к моральной дисквалификации работника. 2. Непредвиденные единоразовые поощрения работают успешнее системных (ежемесячное начисление премии за качественную работу). К системным методам быстро привыкают и считают их частью нормы. 3. Похвала действует лучше наказания. 4. Реакция руководства (положительная или отрицательная) должна быть незамедлительной. Таким образом, подчиненный ощущает себя значимым: начальнику небезразличны его достижения или промахи. 5. Промежуточный результат – тоже результат! Стимулирование работников за маленькие успехи позволит ускорить достижение главной цели.
Теория Герцберга	Герцберг предлагает воспользоваться внешними и внутренними методами повышения результативности работы предприятия. Внешние методы предполагают создание комфортных условий труда, а внутренние – возникновение у служащего удовлетворения от работы в организации.
Теория Тейлора	Тейлор советует использовать для стимулирования подчиненных их инстинкты и желания удовлетворить физиологические потребности. Он предлагает использовать такие методы: - оплату в зависимости от выработки или времени работы; - давление; - установление минимальных норм выработки; - четкие правила выполнения функциональных обязанностей

Теория Макклелланда	Макклелланд выдвигает теорию про виды желаний человека: - власть; - успешность; - принадлежность к определенной касте. Основная часть служащих рада быть в рядах определенной фирмы и дорожит своим статусом. Лидеры стараются приобрести власть, а одиночки работают на личный результат. Если условно разделить сотрудников по трем категориям, легко найти подход к каждому.
Теория Маслоу	Маслоу предлагает рассматривать работу как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности Маслоу рассматривает в виде иерархии (пирамиды). Он разделяет: - Физиологические нужды: еда, вода. Все, что нужно для выживания. - Безопасность: чувство защищенности необходимо для поддержки определенного уровня жизни. - Любовь: желание нравиться коллегам. - Признание: человек хочет иметь определенный статус в коллективе и обществе в целом. - Самосовершенствование.
Вероятные проблемы применения методик мотивирования	Несмотря на существование перечня разработанных и прекрасно зарекомендовавших себя схем мотивации персонала, многие руководители предприятий сталкиваются с некоторыми сложностями. Современному начальнику нужно грамотно подойти к вопросу стимулирования подчиненных, чтобы с наименьшими затратами достичь высоких показателей функционирования организации. Система мотивации должна соответствовать основным потребностям коллектива и легко модернизироваться вслед за меняющимися условиями. Условно систему мотивации персонала подразделяют на две формы: материальную и нематериальную.
Экономическое (материальное) стимулирование	Один из самых популярных видов усиления работоспособности сотрудников предприятия.

	Грамотный подход к оплате работы увеличивает производительность труда. Экономическую мотивацию персонала разделяют на два подвида: денежную и неденежную. Денежное стимулирование – это: дополнительные выплаты за высокие показатели в работе: премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада; поощрение здорового образа жизни. Премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал; оплата медицинской и социальной страховки; повышенная оплата вредных условий работы, если их невозможно улучшить; предоставление кроме ежегодного отпуска, предусмотренного ТК, дополнительного времени отдыха (по семейным обстоятельствам, в связи со свадьбой, учебой); денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар); компенсация затрат сотрудников на проезд до предприятия или организация служебного транспорта; пенсионные надбавки. Специальные компенсационные выплаты от организации для поощрения заслуженных работников, вышедших на пенсию. Неденежная разновидность экономического стимулирования: наличие социальных учреждений предприятия; бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи в санатории или на базы отдыха; льготные условия приобретения продукции организации; вознаграждения при смене рабочего места; улучшение условий труда и материально-технического оснащения; гибкий график исполнения профессиональных обязанностей; сокращенный трудовой день или неделя; бесплатные билеты на концерты, в театр, кинотеатр; Особое внимание стоит уделить выделению денежных сумм на корпоративные праздники.
--	--

	Проведение подобных мероприятий помогает сплотить коллег, привить персоналу корпоративный дух, наладить дружеские отношения между сотрудниками.
Нематериальное мотивирование	Похвала от администрации организации. Если руководитель замечает не только промахи подчиненных, но и успешно выполненную работу, не скупится на похвалу, служащие стремятся и в дальнейшем не разочаровывать руководство. Поэтому в учреждениях и сегодня используются доски почета как форма поощрения добросовестных работников. Продвижение по службе. Каждый подчиненный знает, что за качественное исполнение трудовых обязанностей ему гарантировано повышение в должности. Это повышает его статус среди коллег и способствует карьерному росту. Однако следует соблюдать меру, в противном случае это приведет к конкурентной борьбе внутри коллектива, и о командной работе придется забыть. Повышение квалификации за счет организации. Обучение повысит профессиональный уровень персонала и станет прекрасным способом мотивации работать лучше для каждого сотрудника. Создание дружественной, теплой атмосферы. Отсутствие сплоченности у коллег отрицательно влияет на работу организации в целом, в то время как дружная команда с легкостью справится с самыми сложными вопросами. Создание имиджа фирмы и забота о нем. Организация, завоевавшая популярность на рынке, привлекает не только потенциальных клиентов, но и делает престижной работу в ней. А значит, это является отличной мотивацией. Организация совместного досуга. Работа в команде – это не только совместный труд, но и отдых. Выезды на природу, спортивные соревнования, совместное посещение театра, музея, выставки способны сплотить весь коллектив, а каждый сотрудник будет дорожить своим рабочим местом. Такая мотивация персонала основана на принципе: кто хорошо отдыхает, тот хорошо работает. Наличие обратной связи – прекрасная мотивация служащих. Если каждый подчиненный знает, что его мнение небезразлично руководству, и не боится

	предлагать идеи модернизации работы, это позитивно сказывается на всем предприятии.
--	---

Задание 2. Сделать выводы о проделанной работе.

Список рекомендованных источников

1 Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник – М.: ИНФА –М, 2010.

Готовые материалы присылать преподавателю на электронную почту rshevkalenko@bk.ru или в личном сообщении в социальной сети <https://vk.com/id168488953>

Преподаватель

Шевкаленко Р.А.