

Контрольные вопросы

1. Объясните причину ухода С. Кухтина из холдинга. Какова роль личных и организационных факторов?

С. Кухтин покинул Холдинг, потому что ему больше не предлагали возможностей для дальнейшего профессионального роста и он не мог продолжать развиваться, а также из-за того, что его идеи и проекты были переданы другим подразделениям.

Для С. Кухтину наиболее важной ролью является личностный фактор, который заключается в профессиональном росте, стремлении к большему количеству возможностей и задач, которые позволят ему достичь своих карьерных целей до конца, а организационные факторы связаны с отсутствием карьерных возможностей в Холдинге., Кухтин застрял в своей работе.

s

2. Какой тип мотивации выражен у С. Кухтина?

С. Кухтин выражает профессиональную (внутреннюю) мотивацию, связанную с желанием профессионально развиваться, расти в карьере, достигать успеха и получать удовлетворение от своей работы; возможность проявить себя и доказать (не только другим, но и себе), что вы можете справиться с поставленной сложная задача, с которой не каждый справится.

3. Какие изменения в организации позволят преодолеть проблему монотонности работы?

Для преодоления проблемы монотонности работы организация может предложить сотрудникам различные проекты, участие в интересных задачах, возможность профессионального развития, обучение новым навыкам и технологиям, проведение внутрикорпоративных мероприятий и т.д. Важно создать условия, которые будут мотивировать сотрудников и делать работу более интересной и разнообразной.

4. Что может сделать служба персонала, чтобы сохранить ценного сотрудника?

Служба персонала может выполнить несколько действий, чтобы сохранить ценного сотрудника. Во-первых, провести беседу с ним, выяснить его мотивы и потребности, а также предложить пути решения проблемы. Во-вторых, предоставить возможности для профессионального развития и карьерного роста. В-третьих, улучшить условия работы, включая вознаграждение, рабочую среду, график работы и т.д. Также важно установить регулярную обратную связь и поддержку сотрудника, чтобы он чувствовал свою важность и ценность для организации.