

# Экзаменационная работа за 8 семестр

## Задание 1

Исходя из ситуации можно определить основные используемые модели:

### Модель поддержки

#### Основные элементы:

- **Мониторинг рынка труда и система вознаграждений:** Банк проводит регулярный мониторинг рынка заработных плат и совершенствует систему вознаграждений, чтобы минимизировать риск потери квалифицированного персонала. Это способствует созданию условий, при которых сотрудники чувствуют поддержку и ценность со стороны компании.
- **Функционально-должностная иерархия:** Введение системы функционально-должностной иерархии позволяет гибко адаптироваться к изменениям на рынке труда и корректировать вознаграждение в зависимости от условий и требований. Эта система показывает, что банк стремится поддерживать сотрудников, адаптируя их вознаграждение к текущим рыночным условиям.
- **Корпоративное обучение и стажировки:** Программы корпоративного обучения, стажировки в Центральном офисе и участие в международных симпозиумах направлены на профессиональное развитие сотрудников, что является примером поддержки их профессионального роста.
- **Обратная связь:** Анкетирование участников стажировок и последующая оценка работы специалиста позволяют банку улучшать качество обучения и адаптировать его под реальные потребности.

#### Пример из текста:

"Банк постоянно проводит мониторинг рынка заработных плат, совершенствует систему вознаграждений, чтобы оплата труда специалистов банка была конкурентоспособной и не приводила к текучести кадров."

### Коллективная модель

#### Основные элементы:

- **Система вознаграждений и участие:** Создание гибкой системы вознаграждений с возможностью корректировок на основе мониторинга рынка и обратной связи предполагает участие работников в процессе определения их вознаграждений. Это указывает на элементы коллективной модели, где участие и взаимодействие сотрудников учитываются при принятии управленческих решений.
- **Обучение и развитие:** Корпоративные программы обучения, стажировки и участие в международных мероприятиях показывают, что банк вовлекает сотрудников в процессы профессионального развития, что способствует созданию коллективного духа и вовлеченности.
- **Программа "Альфа-Шанс":** Отбор и поддержка талантливых выпускников через программу "Альфа-Шанс" демонстрируют долгосрочные инвестиции банка в

человеческий капитал, способствуя созданию коллективного чувства принадлежности и карьерного роста.

#### **Пример из текста:**

"Благодаря постоянному созданию новых филиалов и дополнительных офисов в банке открываются новые вакансии, которые занимают специалисты, проявившие себя наиболее профессионально, имеющие опыт работы, развивающие свои навыки и умения."

#### **Модель опеки**

##### **Основные элементы:**

- **Программа "Альфа-Шанс":** Банк активно инвестирует в образование и развитие талантливых выпускников, оплачивая их обучение, жилье и стипендию, а также предоставляя им практику в банке. Это свидетельствует о заботе и опеке над молодыми специалистами, способствуя их профессиональному развитию.
- **Система стажировок:** Стажировки в Центральном офисе и программа корпоративного обучения с дополнительной оплатой труда консультантов отражают заботу о качестве подготовки специалистов и обеспечивают их профессиональный рост и развитие.

#### **Пример из текста:**

"Банк, проведя конкурс, отобрал наиболее способных выпускников, закончивших школу в регионах России, и предоставил им возможность получить высшее образование в лучших высших учебных заведениях Москвы."

#### **Авторитарная модель**

##### **Основные элементы:**

- **Управление фондом заработной платы:** Руководители подразделений устанавливают фактическое вознаграждение на основе утвержденного фонда. Хотя система имеет элементы гибкости, она также централизована и контролируется руководством, что указывает на черты авторитарной модели.

#### **Пример из текста:**

"На основании этих границ для каждого подразделения банка утверждается фонд заработной платы. Руководитель подразделения в рамках утвержденного фонда устанавливает фактическое вознаграждение каждому работнику."

#### **Вывод**

Основными моделями управления, наблюдаемыми в политике банка, являются **модель поддержки** и **коллективная модель**, так как значительное внимание уделяется профессиональному развитию, поддержке сотрудников и их вовлеченности в процессы управления. Элементы **модели опеки** также присутствуют в долгосрочных программах поддержки молодых специалистов. Черты **авторитарной модели** проявляются в контролируемом управлении фондом заработной платы

## Задание 2

### Ситуации

1.

#### А) Демократический

Демократический стиль подразумевает участие коллектива в принятии решений, включая выбор кандидатов на должность.

#### Б) Авторитарный

Стиль предполагает, что решения принимаются исключительно руководителем, без учета мнения коллектива.

#### В) Либеральный (попустительский)

Либеральный стиль. Руководитель только консультируется с некоторыми членами коллектива и предоставляет им значительную свободу в принятии решений. Однако такой подход может приводить к недостатку общей координации.

2.

#### А) Авторитарный

Авторитарный стиль предполагает, что все решения сосредоточены в руках руководителя, и личная инициатива сотрудников ограничена.

#### Б) Либеральный (Попустительский)

Сотрудники могут проявлять инициативу, но должны консультироваться с руководителем. Это может указывать на недостаток четких указаний и контроля, но позволяет индивидуально подходить к вопросам.

#### В) Демократический

Демократический стиль позволяет сотрудникам проявлять инициативу, но требует консультаций с руководителем, обеспечивая баланс между свободой действий и контролем.

3.

#### А) Авторитарный

Авторитарный стиль в неофициальной обстановке также проявляется в доминировании руководителя, направляя беседу по своему усмотрению.

#### Б) Либеральный (попустительский)

Руководитель остается в тени и предоставляет сотрудникам полную свободу в выражении мнений, что может указывать на отсутствие координации или направляющих усилий.

#### В) Демократический

Демократический стиль подразумевает активное участие в беседе на равных с другими, без навязывания мнения.

4.

А) Авторитарный

Авторитарный стиль требует немедленного выполнения задачи, где важна послушность и соблюдение указаний без вопросов.

Б) Демократический

Демократический стиль ценит качество выполнения работы и допускает некоторые отклонения от сроков в зависимости от обстоятельств.

В) Либеральный (Анархический)

Сотрудники стараются уложиться в сроки, но качество работы может быть под вопросом, что указывает на минимальный контроль и руководящие указания.

5.

А) Авторитарный

Авторитарный (авторитарный) стиль создаёт атмосферу страха и контроля, из-за чего сотрудники нервничают при непосредственном присутствии руководителя.

Б) Демократический

Демократический стиль способствует открытости и обмену опытом, что делает присутствие руководителя позитивным опытом.

В) Либеральный (Анархический)

Либеральный стиль обеспечивает свободу и независимость в работе, где присутствие руководителя не оказывает значительного влияния, что может указывать на отсутствие контроля и руководящих указаний.