**Билет 11**

**1. Представьте себя руководителем среднего звена и опишите систему мотиваторов на производстве в соответствии с теорией А.Маслоу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровень** | **Мотиваторы** | **Критерии** |
| 1. Удовлетворение физиологических потребностей | Оплата труда, премии | Соответствие выполняемой работе |
| Нормальные условия труда и отдыха | Климат, освещение, бытовые условия (душ, туалет), комнаты отдыха, столовая |
| Условия для нормальной работы, позволяющие  выполнить работу и получить зарплату | Оборудование, техническая документация, четкость и ясность понимания работником поставленной задачи |
| 2. Защищенность, безопасность, спокойствие | Уверенность работников в предприятии | Обеспечение постоянной работы  и заработка |
| Учет личных качеств работника | Поручение работ с учетом  квалификации, харакетра, темперамента |
| Техника безопасности | Инструктаж. Обязательность  выполнения всеми работниками |
| Социальные мотиваторы, принятые на  предприятии и используемые руководителем | Например:  - оплата больничных;  - повышенная оплата за работу во вредных условиях;  - возможность предоставления жилья предприятием;  - оплачиваемый отпуск;  - доплата за стаж. |
| 3. Принадлежность к группе (коллективу) | Атмосфера единения, сплоченности и дружественности | Доведение сути глобальной, решаемой коллективом задачи до каждого работника,  приобщение к выполнению одного целого, на успешность которого влияет  участок работы каждого работника |
| Поддержание имиджа фирмы  в среде работников | Престижность работы  в организации |
| Организация совместного  досуга | Совместных отдых также важен,  как и совместный труд |
| Наличие обратной связи | Мнение работника  небезразлично руководству |
| 4. Уважение, признание | Поощрение за хорошо выполненную работу | Дополнительные бонусы (денежное вознаграждение или ценный подарок) особо  отличившимся. Организация доски почета для лучших работников |
| Повышение квалификаци-онного статуса | Повышение категории, разряда |
| Продвижение по службе,  карьерный рост |  |
| Поручение более сложных  и ответственных заданий |  |
| 5. Самоактуализация, самосовершенствование | Повышение уровня  образования, квалификации работника | Поддержка стремления опытного работника к  обучению, повышению своего уровня |
| Наставничество | Более быстрая наработка профессиональных навыков  и вхождение в коллектив для молодых работников |

**Билет 11**

**2. Обоснуйте характеристики команды (в отличие от рабочей группы)**

Команда – объединенная тесными деловыми и нравственными связями группа людей, выступающая как основа эффективной организации, **имеющая общие цели, взаимодополняющие способности, с развитым чувством ответственности за достижение поставленных задач**.

Рабочая группа состоит из людей, которые объединены пространством, профессиональной деятельностью, определенным образом взаимодействуют между собой, разделяют общие цели и выступают по отношению к окружающим как единое целое, но **не являются взаимозависимыми по существу и не работают над достижением общей цели**.

|  |  |
| --- | --- |
| **Команда** | **Рабочая группа (для сравнения0** |
| Взаимозависимость членов, работающих на общую цель. Командный дух, каждый член команды ощущает себя частью единого, целого. | Индивидуализм членов. Нет психологического единства при работе на общую задачу. |
| Ответственность как личная за свой участок, так и коллективная за общий результат работы | Ответственность личная, за свой участок работы. |
| Согласованность функционально-ролевых ожиданий. Автономное самоуправление команды. Руководящие роли могут быть распределены лидером (делегированы членам команды). | Административный руководитель, единолично дает указания и принимает решения. |
| Оперативное выявление и разрешение проблем в команде, которые мешают ее деятельности. | Возникающие проблемы, мешающие работе, решает руководитель. Роль членов группы пассивна. |
| Совместимость психолого-индивидуальных свойств и личностных характеристик членов команды. Взаимная поддержка членами команды друг друга, как психологическая, так и в работе. | Отсутствие психологического единения у членов рабочей группы, общение только в рабочем порядке по необходимости, в рамках решения собственных задач. |
| Вступление в команду добровольное. Вступающий знает и понимает все условия деятельности команды. | В рабочую группу назначает руководство по приказу. |
| Квалификация членов.  Наличие взаимодополняющих навыков | Квалификация членов.  Состав группы определяется руководителем по его усмотрению. |
| Формальная и неформальная составляющие максимально совпадают | Формальная (указания руководства) и неформальная (межличностные отношения) составляющие существуют раздельно, обособленно. |
| Оптимальное количество членов 5…9 человек | Количество членов не нормируется |