**Билет 14**

**1. Спрогнозируйте профессиональный трек на основе теории ситуационного лидерства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Новичок** | | |
| **Навыки** | **Стиль руководства** | **Что дает выбранный стиль руководства** |
| Только что устроился на работу. Имеет базовые знания. Не знаком с предстоящими работами, задачами.  Желает все освоить и много зарабатывать. | **Указывающий (Директивный)** | Помогает новичку освоиться с видами и типами решаемых задач, выполняемых работ и предъявляемыми руководством требованиями. |
| Директивы, указания. Минимум собственной инициативы работнику.  Поручается выполнение несложных работ строго по инструкции, контроль выполнения работы. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Освоившийся** | | |
| **Навыки** | **Стиль руководства** | **Что дает выбранный стиль руководства** |
| Умеет выполнять не особо сложную рутинную работу. Не оправдались ожидания много и быстро зараба-тывать. Рутинную работу выполнять надоело, а на более сложную и интересную не хватает знаний и уверенности. | **Убеждающий (Наставнический)** | Помогает работнику почувствовать интерес и уверенность при работе в более сложных и интересных проектах, и при решении более сложных задач. Наработка у работника дополнительных знаний, опыта, повышение заинтересованности. |
| Убеждение, разъяснения с демонстра-цией примеров выполнения сложных работ или решения сложных вопросов. Привлечение работника к участию в более сложных проектах. Поручение выполнения некоторых достаточно сложных задач под контролем. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Знающий** | | |
| **Навыки** | **Стиль руководства** | **Что дает выбранный стиль руководства** |
| Может выполнять сложные проекты. При этом может не иметь интереса:  - из-за неуверенности перед новой сложной задачей;  - из-за большого количества требований и директив по выполнению, при которых знающий не может реализовать и применить свои знания и видения по выполнению поставленной задачи. | **Участвующий** | Помогает работнику чувствовать свою самостоятельность и значимость. Повышает уверенность работника в своих силах. |
| Обсуждение с работником возможных путей решения поставленной задачи, совместная выработка оптимальных решений. Предоставление возможности работнику принимать самостоятельные решения на своем уровне. Обсуждение текущих проблем, инициируемых работником по мере выполнения работы. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Профессионал** | | |
| **Навыки** | **Стиль руководства** | **Что дает выбранный стиль руководства** |
| Знает и умеет выполнять сложные проекты. Имеет к этому интерес. Уверен в своих способностях, не опасается брать на себя ответственность за весь проект. | **Делегирование** | Оттачивание работником мастерства и повышение уровня профессионализма. |
| Постановка задачи работнику.  Рассмотрение концепции работника по выполнению задания (при необходимости).  Отчетность работника перед руководством по ходу выполнения задания.  Контроль и поддержка со стороны руководства минимальны. |

**Билет 14**

**2. Представьте актуальный глоссарий по современной теории управления (не менее 5-ти терминов)**

***Бенчмаркинг*** — особая управленческая технология, сущность которой состоит в том, что организация на системной основе осуществляет изучение опыта лучших организаций, выявляет наиболее прогрессивные технологии, стандарты и методы работы, перенимает их и целенаправленно использует в своей деятельности.

***Совместимость*** – оптимальное сочетание свойств участников, обеспечивающее их эффективное существование и проявляющееся в способности членов группы оптимизировать свои взаимоотношения и согласовывать свои действия.

***Коммуникация –*** функция управления, обеспечивающая взаимодействие социальных групп, общностей или личностей, в процессе которого происходит обмен информацией, опытом, знаниями, эмоциями и способностями.

***Мотив*** – это внутреннее, т.е. исходящее от субъекта, побуждение (стремление, влечение, хотение, желание) к определенным действиям, ориентированным в конечном счете на удовлетворение потребности или достижение желаемого состояния среды или собственной личности.

***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*** – 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**.

***Валентность*** - это мера ценности или приоритетности полученного вознаграждения, согласно теории ожиданий В. Врума.

***Управление знаниями —*** систематический процесс идентификации, использования и передачи информации, знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и применять.

***Потребность*** – это более или менее четкое осознание специфического дефицита в динамике информационного и вещественного обмена между личностью (организмом) и средой.

***Установка*** — это стереотипная готовность действовать в соответствующей ситуации определенным образом.

***Желание*** — мотивационное состояние, при котором потребности соотнесены с конкретным предметом их удовлетворения.