

Тест стиля управления

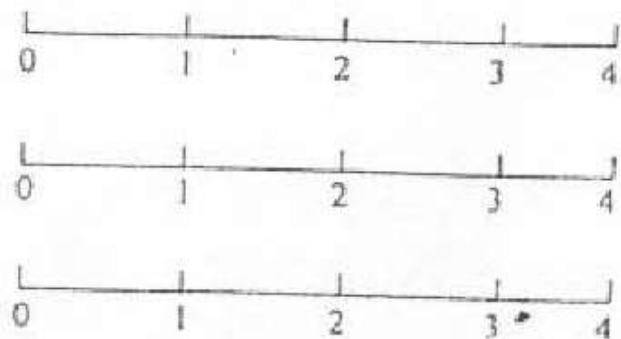
<u>Количество</u> <u>во</u> <u>ответов</u> <u>"а"</u>	<u>А</u> <u>ТАК</u> <u>ЖЕ</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>
	<u>В</u>	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>14</u>	<u>15</u>	<u>16</u>
	<u>С.</u>	<u>17</u>	<u>18</u>	<u>19</u>	<u>20</u>	<u>21 год</u>	<u>22</u>	<u>23</u>	<u>24</u>
	<u>Д</u>	<u>25</u>	<u>26</u>	<u>27</u>	<u>28</u>	<u>29</u>	<u>30</u>	<u>31 год</u>	<u>32</u>
	<u>Э.</u>	<u>33</u>	<u>34</u>	<u>35 год</u>	<u>36</u>	<u>37</u>	<u>38</u>	<u>39</u>	<u>40</u>
	<u>Ф.</u>	<u>41 год</u>	<u>42</u>	<u>43</u>	<u>44</u>	<u>45</u>	<u>46</u>	<u>47</u>	<u>48</u>
	<u>ГРА</u> <u>ММ.</u>	<u>49</u>	<u>50</u>	<u>51</u>	<u>52</u>	<u>53</u>	<u>54</u>	<u>55</u>	<u>56</u>
	<u>ЧАС</u> <u>:</u>	<u>57</u>	<u>58</u>	<u>59</u>	<u>60</u>	<u>61</u>	<u>62</u>	<u>63</u>	<u>64</u>
		<u>А</u> <u>ТАКЖЕ</u>	<u>В</u>	<u>С.</u>	<u>Д</u>	<u>Э.</u>	<u>Ф.</u>	<u>ГРАМ</u> <u>М.</u>	<u>ЧАС.</u>

(1) Количество

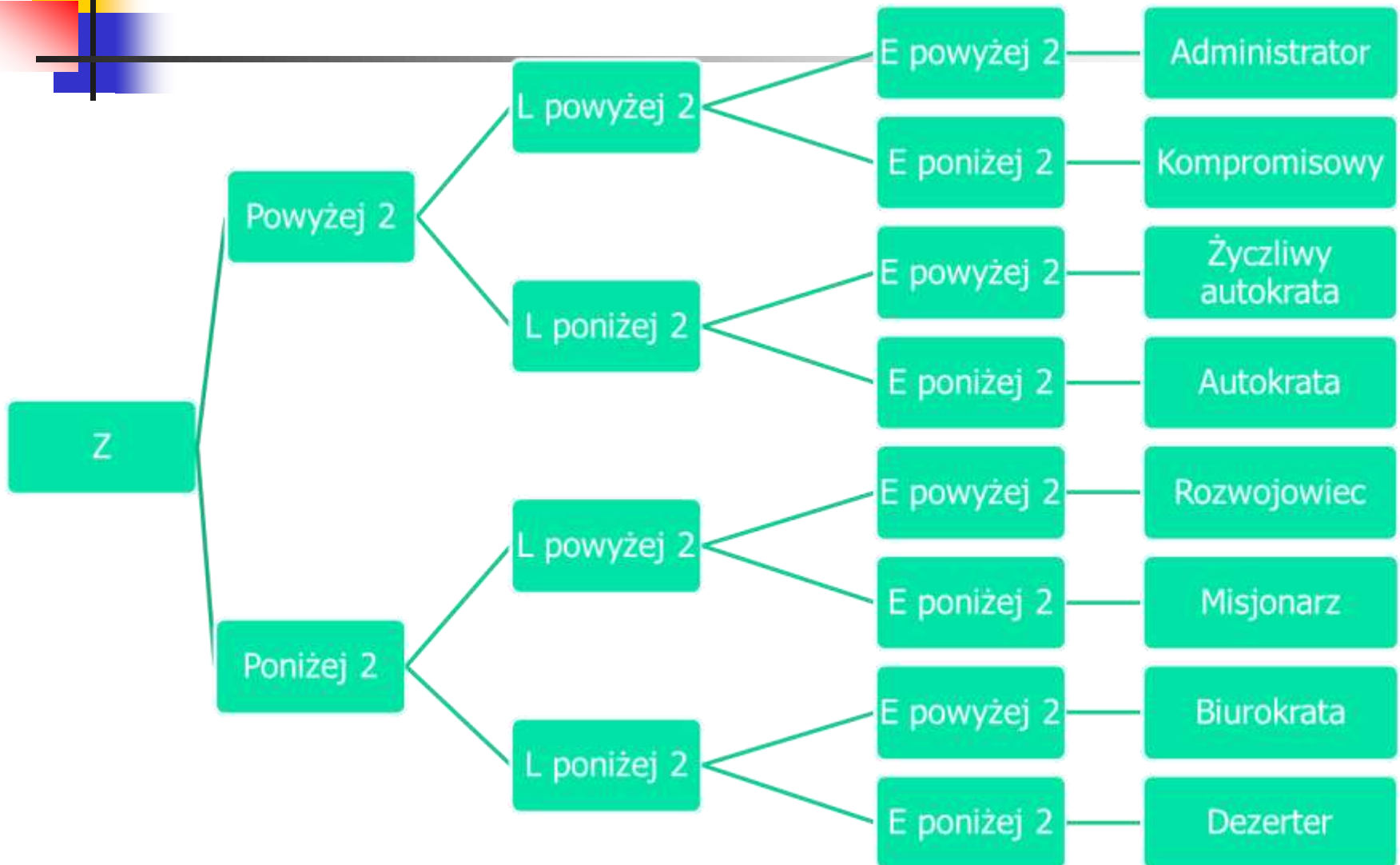
Параметр	<u>С УЧАСТИЕМ</u>	<u>л</u>	<u>е</u>
<u>Суммируя числа для каждой буквы</u>	<u>C + D + G + H</u>	<u>B + D + F + H</u>	<u>E + F + G + H</u>
<u>Гол</u>			

<u>Гол</u>	<u>До 29</u>	<u>30–31</u>	<u>32</u>	<u>33</u>	<u>34</u>	<u>35 год</u>	<u>36–37</u>	<u>> 38</u>
<u>Векторное обозначение</u>	<u>0</u>	<u>0,6</u>	<u>1.2</u>	<u>1,8</u>	<u>2,4</u>	<u>3</u>	<u>3,6</u>	<u>4</u>

С
УЧАСТИЕ
М
л.
Э.



Тест стиля управления - решение



Разделение (а)

- **DESERTER**-«Убежать» от вождения. Множество проблем, которые необходимо решить или не решать вовсе, или передать другим для решения. Окружающая среда оценивает его как не участвующего в работе.
- **БЮРОКРАТ**-придает большое значение формальным процедурам и проверкам со стороны своего персонала. Окружение оценивает его как добросовестного и дотошного. Это может дать неплохие

Самопожертвование (б)

- **АВТОКРАТ-** стремление выполнить работу любой ценой. По окружению он оценивается как недоверчивый к людям, властный, недобрый, что мешает ему добиваться хороших результатов, не говоря уже об атмосфере внутри управляемой команды.
- **ЖЕЛАТЕЛЬНЫЙ АВТОКРАТ-** старается выполнять задачи, не отталкивая людей. Хотя он рассматривает последних инструментально, он до некоторой степени доверяет им и оставляет их независимыми действовать. Благодаря этому он может давать хорошие результаты даже при решении амбициозных задач.

Общительный (с)

- **МИССИОНЕР-**прикладывает много усилий. Прежде всего, в обеспечении наилучших межличностных отношений. Окружающая среда воспринимает его как доброго, но малоэффективного человека, не способного ставить задачи и тем более их заставлять.
- **РАЗРАБОТЧИК-**Считается человеком доверчивым, охотно делегирующим полномочия подчиненным, заботясь при этом об их развитии. Такой подход обеспечивает ему тем больший успех, чем более сплочен коллектив сотрудников.

Интегрированный (d)

- **КОМПРОМИСТА**-очень восприимчив к воздействиям окружающей среды. Любит соглашаться со всем и всегда. Он ориентирован в первую очередь на решение текущих проблем, за исключением тех, которые имеют долгий временной горизонт.
- **АДМИНИСТРАТОР**-умеет и предъявляет высокие требования к себе и своим подчиненным. Он подчеркивает командную работу. Он умеет эффективно



WSTĘP

do zarządzania

i marketingu



"Организационная культура"





Организационная культура - определение

- Организационная культура - базовый набор ценности и нормы разбирательство, доминанта в данной организации усилены предположения и проявляется через артефакты.



Артефакт
ы

Легко наблюдаемый
и сознательный

Стандарт
ы
и
ценности

Частично наблюдаемый
и сознательный

Предполо
жения

Малозаметный
и без сознания



Лингвистические артефакты

- **работать дзюдо (заниматься дзюдо):**
 - искусство передавать работу кому-то другому, сохраняя при этом видимость неизбежной работы

- **плоская еда:**
 - статьи из машины, которые можно протиснуть под дверь коллеге, который работает поздно, чтобы завершить срочный проект

- **есть собственную пищу:**
 - стратегия использования собственного ПО / собственных продуктов на ранних этапах тестирования, даже если процесс не очень приятный



Лингвистические артефакты

- facemail ("лицевая почта"):
 - личная беседа
- марш смерти (марш смерти):
 - последний отсчет времени до выхода нового продукта на рынок



Лингвистические артефакты

■ Прикладная ифология

- решение проблем неприемлемым для разработчика способом. Никаких попыток исправить ошибку в коде. Решение проблем путем добавления сотенесли

■ Пробки

- местные рабочие (КОРЕЙСКИЙ ЯЗЫК)

■ Ты иди

- ласковое имя для решения проблем

Поведенческие артефакты



А ТАКЖЕ.



Б.



С.

Д.

Физические артефакты



А ТАКЖЕ.



Б.



С.



Д.



Э.



Ф.



ГРАММ.



ЧАС.

Физические артефакты



А. Т. А. К. У. Е.



Б. Starbucks



С. Шанель



Д. DreamWorks



Э. Википедия



Ф. Нестле



ГРАНВУ.



ЧАДШЛЕН









Упражнение 1

- Приведите примеры артефактов, составляющих организационную культуру РJAIT.





POLSKO-JAPONSKA WYŻSZA SZKOŁA TECHNIK

ポーランド日本情報工科大学



Нормы и ценности

- Слишком часто замалчиваются банальности, взятые из "универсального списка добродетелей"
- **Сущность ценности** - направление сотрудников к надлежащему поведению; чтобы быть эффективными, они должны соответствовать миссии
- Декларация ценностей особенно важна для зрелых организаций, желающих укрепить свою идентичность, которая привела их к успеху.



Нормы и ценности

Миссия Варшавского университета естественных наук состоит в том, чтобы служить экономическому и интеллектуальному развитию польского общества, уделяя особое внимание сельским районам, продовольственной экономике и широко понимаемой окружающей среде. Наша цель - проводить научные исследования и обучение, а также внедрять деятельность на самом высоком уровне.

В основе идентичности и успеха нашего университета лежат следующие ценности: **профессионализм, внимание к качеству, усердие** а также **инновации.**



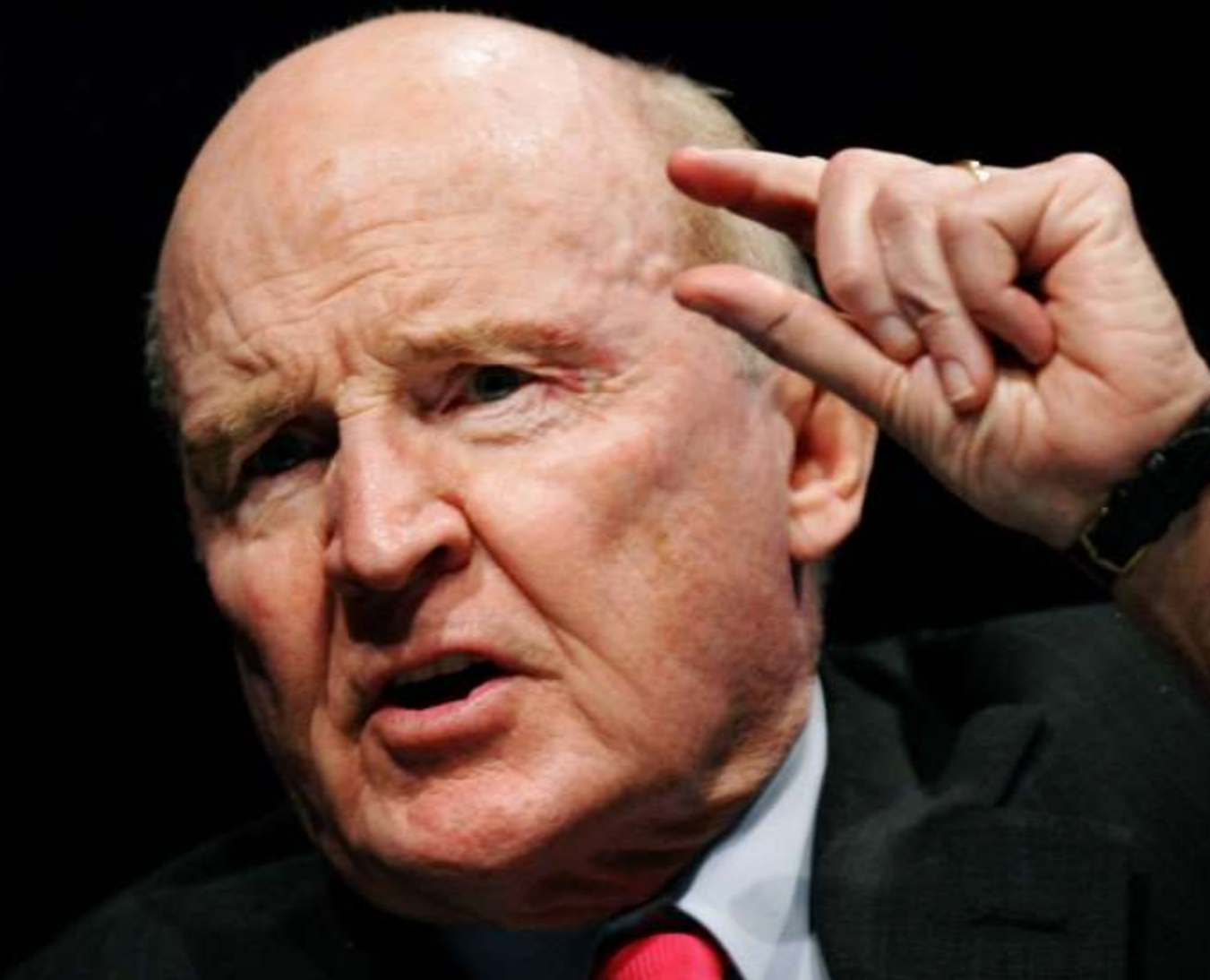
Предположения

- Предположения отвечают за то, как сотрудники думают и чувствуют
- Предположения касаются вниз:
 - **природа людей** («Люди трудолюбивы»)
 - **межличностные отношения** («Отношения с другими людьми основаны на конкуренции / сотрудничестве»)
 - **природа реальности** («Несчастные случаи на работе будут всегда»)
- Предположения отражены в личной политике, применяемой компанией.



Модели кадровой политики

МОДЕЛЬ СИТА	МОДЕЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
<u>I. ОТКРЫТОСТЬ ДЛЯ ВНЕШНЕГО РЫНКА ТРУДА</u>	
<ul style="list-style-type: none">Высокая (преобладает внешний набор)	<ul style="list-style-type: none">Небольшой (преобладает внутренний набор)
<u>II. ВСТУПЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЮ</u>	
<ul style="list-style-type: none">На каждом этапе вашей карьерыПредыдущие и прогнозируемые показатели за период имеют решающее значение. после найма	<ul style="list-style-type: none">В начале профессиональной карьерыВозможность дальнейшего развития имеет решающее значение.
<u>III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ</u>	
<ul style="list-style-type: none">Обучение исполнению определенной профессиональной ролиОтсутствие развитой системы планирования карьеры и развития социального потенциала	<ul style="list-style-type: none">Инвестиции в человеческий капиталПродвижение самых талантливых сотрудниковОрганизация разрабатывает систему планирование карьеры и создание карьерных путей
<u>IV. ВЫХОД ИЗ ОРГАНИЗАЦИИ</u>	
<ul style="list-style-type: none">Высокая текучесть кадров	<ul style="list-style-type: none">Низкая текучесть кадров





Контрольная работа

1. Шейн использовал метафору для иллюстрации концепции организационной культуры.

- A. лук
- B. айсберг
- C. паутина
- D. лестницы

Контрольная работа

2. Какая организация логотипа представлена на слайде?

A. ВОЗ

B. В ЭТОМ

C. ЮНИСЕФ

D. ЮНЕСКО





Контрольная работа

3. Артефакты:

- A. искусственное создание организационной культуры
- B. элемент организационной культуры, который легко изменить
- C. они то, что видят, слышат и чувствуют в данной организации
- D. все вышеперечисленное



Контрольная работа

4. Марта работает в компании по производству напитков и может разрабатывать новые вкусы и концепции газированных напитков для подростков. Если один из ее новых напитков не распознается во время тестирования, она не подвергается наказанию и поощряется к разработке нового напитка. Ее организация придает большое значение _____.

- A. ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛИ
- B. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ
- C. ЧЕСТНОСТЬ
- D. ИННОВАЦИИ



Контрольная работа

1. B

2. A ТАКЖЕ

3. D

4. D



домашнее задание

- Подготовьте краткое описание выбранной организации (без указания названия) с указанием ее физических и языковых артефактов.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

