1. Второй курс "Общего менеджмента" - "Человек в организации" -  в значительной степени посвящен мотивации.

**а) Какие виды мотивации Вы как руководитель используете чаще других? Приведите примеры и обоснуйте свой выбор.**

Мной чаще всего используется материальная мотивация, а именно:

денежная (премии по итогом квартала и 13 зарплата)

неденежная , то есть социальное обслуживание (предоставление путевок, страхование, льготное питание, корпоративная связь, а также наличие корпоративного транспорта).

Наиболее редким является нематериальное стимулирование, нпаример дополнительный отпуск или повышение квалификации.

**б) Что является мотиватором Вашего участия в семинарах?**

Моим мотиватором участия в семинарах выступает стремление к получению новых знаний и наличие возможности к саморазвитию.

**в) Прокомментируйте теорию Маслоу - согласны ли Вы с ней?**

Психолог Абрахам Маслоу впервые разработал свою знаменитую теорию индивидуального развития и мотивации в 1940-х годах. Он предположил, что у людей есть иерархия потребностей. Это значит, что все люди действуют таким образом, что удовлетворяют основные потребности, а затем переходят к удовлетворению других, так называемых, потребностей более высокого уровня.

Маслоу представлял эту теорию как иерархический треугольник. Это показывает, как основные потребности должны быть удовлетворены, прежде чем можно будет «подняться» по иерархии, чтобы удовлетворить более сложные потребности.

Например, сначала нужно удовлетворить основные физиологические потребности в еде, воде и тепле. После этого основное внимание будет уделено необходимости быть в безопасности, затем необходимости принадлежать к социальным группам и так далее по иерархии.

Важно признать, что Маслоу утверждает, что человек чувствует себя хорошо. то есть «фактор хорошего настроения» возрастает по мере удовлетворения потребностей более высокого уровня.

В этом я абсолютно согласен с Маслоу. Мы все в первую очередь животные, а потом уже социальные существа.  
**г) Что бы Вы как управленец с опытом могли добавить к теориям мотивации (пример, наблюдение, гипотезу, слоган и т.п.)?**

С моей точки зрение, главное – это уважение и тактичное общение вне зависимости от того, кто перед тобой находится - руководитель подразделения или ведущий специалист, а также знание всех по именам, особенно это касается крупных организаций.

2**. Вспомните, что такое компетенция. Какую из менеджерских компетенций считаете основной и почему?**

**Компетенция** - это владение кругом вопросов, в котором человек обладает познаниями, опытом, позволяющими судить о чем-либо, определяющими возможности, умения человека в какой-либо сфере деятельности

Основной компетенцией я считаю лидерство и стратегическое мышление. Стратегическое мышление позволит предвидеть варианты развития и спланировать деятельность, а лидерские качества прекрасно дополнят в поиске связей, средств и потенциала.

Лидерство включает в себя принятие правильных - а иногда и трудных - решений, создание и формулирование ясного видения, установление достижимых целей и предоставление последователям знаний и инструментов, необходимых для достижения этих целей.

Эффективный лидер обладает следующими характеристиками: уверенность в себе, сильные коммуникативные и управленческие навыки, креативное и инновационное мышление, настойчивость перед лицом неудачи, готовность идти на риск, готовность к изменениям, а также уравновешенность и оперативность во время кризиса.

В бизнесе люди, проявляющие эти лидерские качества, могут занимать руководящие должности или должности dвысокого уровня , например, генеральный директор, ИТ-директор или президент. Примечательные люди, которые продемонстрировали сильное лидерство в технологической индустрии, включают основателя Apple Стива Джобса, основателя Microsoft Билла Гейтса и генерального директора Amazon Джеффа Безоса.

Существует несколько определений лидерства, хотя в теории сходятся разные определения, согласно которым великие лидеры способны принимать стратегические и дальновидные решения и убеждать других следовать этим решениям. Консенсус - лидеры создают видение и могут успешно заставить других работать над достижением этой цели. Они делают это, устанавливая направление и вдохновляя других желать успеха в достижении конечного результата. Более того, они способны вдохновлять и мотивировать людей работать над своим видением.

Другими словами, великие лидеры знают, как вдохновлять людей и заставлять последователей выполнять задачи, которые достигают цели лидера.

Бывший президент США Дуайт Эйзенхауэр сформулировал эту идею, когда сказал: «Лидерство - это искусство заставить кого-то делать то, что вы хотите, потому что он хочет это сделать».

Как указывалось ранее, лидерство включает в себя создание и формулирование видения и побуждение других к желанию работать в направлении этого видения. Но лидеры могут не обладать навыками или не заниматься повседневным управлением работой, необходимой для превращения этого видения в реальность.

Лидерство часто требует, чтобы лидеры взяли на себя некоторые управленческие задачи, но хорошие лидеры понимают, что их сильные стороны отличаются от тех, которые демонстрируют хорошие менеджеры, которые преуспевают в формулировании шагов, необходимых для выполнения задач, и привлечения людей к ответственности за достижение своей доли назначенной работы.

**3. Существует несколько классификаций корпоративной культуры. Определите тип культуры своей организации по одной из них, ответ обоснуйте.**

По словам Роберта Э. Куинна и Ким С. Кэмерон из Мичиганского университета в Анн-Арборе, существует четыре типа организационной культуры: клан, адхократия, рынок и иерархия.

Ориентированные на кланы культуры похожи на семьи, с акцентом на наставничество, воспитание и «совместную работу»

Культуры, ориентированные на адхократию, динамичны и предприимчивы, с акцентом на принятие рисков, инновации и «сначала делать что-то».

Рыночные культуры ориентированы на результаты, с акцентом на конкуренцию, достижения и «выполнение работы».

Культуры, ориентированные на иерархию, структурированы и контролируются с акцентом на эффективность, стабильность и «правильные действия».

Все культуры поощряют некоторые формы поведения и подавляют другие. Некоторые из них хорошо подходят для быстрых и повторяющихся изменений, другие - для медленного постепенного развития учреждения.

Например, Куинн и Кэмерон связывают две нижние культуры (Иерархия и Рынок) с основным акцентом на стабильность, а две верхние (Клан и Адхократия) с гибкостью и адаптивностью. Культура иерархии, основанная на контроле, приведет в основном к постепенным изменениям, в то время как акцент на адхократии, как правило, приведет к прорывным изменениям.

В моей организации иерархическая корпоративная культура, имеющая несколько ступеней руководителей и налаженную обратную связь, она фокусируют внимание на внутренней поддержке сотрудников и регламентированной упорядоченности всех процессов, высоким уровнем контроля.