**Практичне заняття 3**

**План**

1. Перевірка завдань: вправа «Менеджери майбутнього», ситуаційна вправа «Важкий співробітник»
2. Доповіді студентів:

1) Успішна кар'єра менеджера: необхідні риси, якості, передумови.

2) Підприємці як рушійна сила прогресу суспільства.

1. Ситуація «Менеджери нового типу».
2. Ситуація "політ на місяць".

**2. Ситуація «Менеджери нового типу»**

Дослідження сучасної американської корпоративної культури показує, що в ній є чотири основних типи менеджерів.

**Перший тип — "майстри".** Це люди, які дотримуються традиційної системи цінностей, включаючи ділову етику й повагу до інших. Навколишні оцінюються ними переважно з погляду того, наскільки творчо ті ставляться до своїх обов'язків. Менеджери цього типу настільки поглинені предметом власних творчих тонкостей що інколи не в змозі управляти складними й мінливими організаційними системами.

**Другий тип — "борці із джунглями".** Це люди, які жагуче прагнуть до влади. Вони сприймають себе й навколишніх як живучих у "людських джунглях", де кожний прагне "з'їсти" іншого. Їх інтелектуальні й інші психічні ресурси спрямовані на власну безпеку й благополуччя. Колег по роботі вони звичайно розглядають як конкурентів або ворогів, а підлеглих - як засоби в боротьбі за владу. Серед них, у свою чергу, виділяється **два підтипи:** "леви" й "лиси". *"Леви"* — це переможці, які домоглися успіху й будують "свою імперію". *"Лиси",* улаштувавши свої "гнізда" у корпоративній організації, продовжують спритно й з вигодою просуватися далі. Завдяки властивій їм заповзятливості "лисицям" вдається швидко здійнятися по службовим сходах. Однак їхні плани звичайно зрештою руйнуються в результаті відповідних дій тих, кого вони у свій час обдурили або використали в корисливих цілях.

**Третій тип — "люди компанії".** Вони ідентифікують себе з організацією, до якої належать. Якщо вони психологічно слабкі, то прагнуть підкорити собі інших і домогтися скоріше безпеки, ніж успіхів. Будучи ж вольовими й досить сильними, вони прагнуть до визнання з боку навколишніх, до підвищення степені згуртованості корпорації. Найбільш творчі з них уміють створювати в компанії атмосферу співробітництва й дружелюбності, однак не в змозі успішно вести справи в умовах сильної конкуренції.

**Четвертий тип — "гравці".** Вони розглядають ділове життя взагалі й свою роботові зокрема як своєрідну гру, люблять ризикувати, але з розрахунком, і часто захоплюються нововведеннями. На відміну від "борців із джунглями" вони прагнуть не до створення власної "імперії", а до одержання задоволення від процесу та перемоги як такої. Головна їхня турбота – мати натхнення та азарт, при цьому бути визнаваним переможцем.

Серед сучасних корпоративних менеджерів найбільше широко представлено саме останній тип. Однак у керівників, що займають найвищі пости, поряд з рисами "гравців" присутні і якості "людей компанії". Вони ведуть гру в основному в інтересах компанії, ідентифікуючи себе з нею. Стимулюючи інтерес до роботи в підлеглих, такі менеджери заохочують тих з них, які сприяють успіхам корпорації, і карають тих, хто перешкоджає йому.

У міру просування нагору по службових сходах їх власні інтелектуальні здібності вдосконалюються, а риси характеру здобувають таку психологічну структуру, у якій можливе сполучення дуже різних, часом навіть протилежних, рис: прагнення до співробітництва й конкуренції, лаконічності стилю керівництва й нетерпимості до бюрократизму, схильності до ризику й тверезому розрахунку й т.д. Втім все це стосується головним чином інтелектуально-вольових, а не эмоційно-імажинативних якостей, тобто тих рис особистості, які необхідні керівникові для правильних контактів з людьми. Відзначено, що з кожних десяти опитаних менеджерів, що виразили потребу в допомозі з боку друзів, лише один виявив бажання допомогти іншим.

***Дискусія:*** З яким менеджером в якості підлеглого було б зручніше працювати вам? А в якості керівника? Який тип більше характерний для вашої особистості? Чи можливо скасувати свої стереотипи, пристосовуючись до потреб організації?

**3. Ситуація "політ на місяць"**

Обґрунтування теми ситуації Для сучасного менеджера, який працює в управлінському полі "спрямованість на справу – спрямованість на людину", великого значення набуває досягнення згоди з виконавцями. У зв'язку з цим у процесі оцінки ділових якостей претендента на управлінську посаду застосовуються методики, що дозволяють визначити ступінь виразності названих якостей. Однією з таких методик є ця ситуаційна гра.

Цілі вивчення ситуації:

 1. Тренування навичок аналітичного мислення, пов'язаного з вибором варіанта рішення проблеми відповідно до здорового глузду.

2. Оцінка можливості досягнення взаєморозуміння з виконавцями.

Правила розгляду ситуації Усі учасники поділяються на команди (4 – 5 осіб). Кожна команда вибирає свого лідера і того, хто буде вести свій протокол. Усі члени команд розглядають характеристику проблемної ситуації. Характеристика проблемної ситуації Ви член екіпажу космічного корабля, що відповідно до первинного плану повинен зустрітися з раніше посланим кораблем на світлому боці Місяця. Однак у результаті механічних ускладнень вашому кораблю довелося приземлитися в 200 милях від місця призначення. Під час посадки багато устаткування на борту постраждало і, оскільки ваше життя залежить від того, потрапите ви чи не потрапити на корабель, що вас чекає, необхідно вибрати принципово важливі речі для походу на 200 миль. 15 предметів, які не були ушкоджені під час посадки:

1. Радіоприймач – передавач на сонячних батареях

2 Коробка сірників

3 Харчовий концентрат

4 50 футів капронової мотузки

5 Парашутний шовк

6 Портативний нагрівач

7 2 револьвери 45 калібру мм

8 Одна упаковка сухого молока

9 Два 100-літрових балони з киснем

10 Зоряна карта

11 Надувний пліт

12 Компас магнітний

3 5 галонів (близько 9 літрів) води

14 Сигнальні ракети

15 Аптечка першої допомоги з голками для ін'єкцій

Ваше завдання полягає в тому, щоб ваш екіпаж зміг добратися до місця зустрічі.

Завдання 1. Самостійно ранжувати 15 названих предметів відповідно до їх значення для виживання. Цифрою 1 – найважливіший і т.д.

Завдання 2. Дійти згоди і висловити єдину думку. Команда вибирає такі оцінки, з якими може погодитися більшість.