

1. Omów kulturę organizacyjną władzy.

Kierownictwo:

- wszystkie decyzje centrum zależą od menadżera
- absolutna kontrola podwładnych

Cenione wartości: rozwój, zysk, poszerzenie swojego terytorium, strzeżenie swojego terytorium.

Stosunek do pracownika: kupowanie, sprzedawanie jak towar.

2. Omów kulturę organizacyjną roli.

Kierownictwo:

- władza ciągle na górze,
- hierarchie racjonalne,
- pozwala na swobodę podwładnych

Cenione wartości:

- stabilność, kompetencje, racjonalne działanie, uporządkowanie, ceniona jest siła organizacji.

Stosunek do pracownika: współpracuje harmonijnie z menadżerem

3. Omów kulturę organizacyjną zadaniową.

Kierownictwo:

- władza podporządkowana wykonaniu zadania,
- zadania mają charakter priorytetowy,
- nic nie może stanąć na drodze do ich realizacji,
- władza oparta jest na kompetencjach,
- struktura firmy jest zmienna w funkcji wykonywanych zadań,

Cenione wartości:

- rozwój wewnętrzny,
- słabe aspiracje rywalizacyjne.

Stosunek do pracownika:

- rola, przeznaczenie pracownika zależy od wykonywanych zadań.

4. Omów kulturę organizacyjną osobową.

Kierownictwo:

- nastawione na zaspokajanie potrzeb pracowników,
- wzrost, zysk, ekspansja nie są pierwszoplanowe

Cenione wartości:

- sympatyczne stosunki w pracy,
- koleżeństwo,
- efekty pozwalające przetrwać,
- rozsądny poziom życia ludzi.

Stosunek do pracownika:

- traktowani są podmiotowo, partnersko.

5. Podaj cechy kultury organizacyjnej twardej.

- ludzie: młodzi, przebojowi, kobiety i mężczyźni traktowani są równo,
- ceni się tempo działania, osiągnięty sukces,
- sukces wyznacza: poważanie jednostki, dobrobyt, władza, sukces jest świętowany,
- język: zwulgaryzowany bez obrażania, krótki, dosadny, niekonwencjonalny obrażający niepowodzenie.

6. Podaj cechy kultury organizacyjnej: pracuj ciężko i baw się.

- ludzie: aktywni, osoby spokojne nie są mile widziane, bezkonfliktowi, ceniący pracę zespołową, mający ujmujące postępowanie (mili),
- ceni się pracujących w pracy, eliminuje się ludzi którzy zabierają pracę do domu, odpoczynek w weekendy, urlopy.

7. Podaj cechy kultury organizacyjnej spokoju działania.

- ceni się: porządek (wszystko odbywa się zgodnie z harmonogramem), racjonalność, narady, posiedzenia (ich przebieg odbywa się według ściśle określonego porządku), spokój, osoby podniecające się łatwo nie są mile widziane, ceni się brak okazywania emocji.
- ludzie: stateczni, dojrzały, racjonalni, kariera stopniowo po szczeblach organizacji.

8. Podaj cechy kultury organizacyjnej trwania i stabilności.

- ludzie: dokładnie poinformowani czego się od nich oczekuje, otrzymują precyzyjnie określone działania,
- ceni się: tradycje, stała kultura organizacyjna niepodatna na zmiany, wygoda w pracy (biurko, telefon), symbole związane ze stanowiskiem - sposób bycia, płaca, sekretarka, samochód, fundusz reprezentacyjny.

9. Wymienić co może stanowić wartości.

- dbałość o ludzi,
- dbałość o klientów,
- fachowość,
- konkurencyjność,
- przedsiębiorczość,
- sposób traktowania pracownika,
- jakość,
- praca zespołowa,
- wydajność,
- innowacyjność,
- rozwój,
- nastawienie na samorealizację,
- równe szanse dla pracowników,
- pierwszeństwo dla potrzeb społecznych.

10. Podaj czego dotyczą normy.

- stosunków międzyludzkich,
- etyki pracy (postawa w pracy)
- pozycje - status
- ambicje
- wyniki pracy – profesjonalizm
- władza
- polityka
- lojalność
- gniew
- dostępność, przystępność
- etykieta

11. Wymień obszary życia zawodowego wg których ocenia się klimat organizacji.

- struktura organizacji,
- odpowiedzialność
- ryzyko
- ciepło
- wsparcie
- standardy
- konflikty
- tożsamość

12. Podaj cechy modelu polityki personalnej SITA.

Model Sita – konkurencja i rywalizacja.

Założenia:

- człowieka nie można zmienić
- motyw do pracy (konkurencja – określone ludzie zmuszeni do rywalizacji dają z siebie wszystko)

13. Uwarunkowania wyboru modelu SITA.

- należy uwzględnić otoczenie rynkowe (musi być to rynek pracy)
- otoczenie prawne (dysponowanie personelem – szybkie zwalnianie z pracy bez przestrzegania przepisów kodeksu pracy, bez sądu)
- wymiar kulturowy (skrajny indywidualizm – agresja)
- otoczenie społeczne (słabe związki zawodowe lub ich brak)
- otoczenie instytucjonalne (nie szkolimy, korzystamy z dobrych dyplomów)

14. Omów związek modelu polityki personalnej ze strategią organizacji.

Model polityki personalnej jest funkcją strategii rywalizacji.

15. Podaj cechy modelu polityki personalnej – modelu kapitału ludzkiego.

Założenie, że człowiek z natury jest skłonny do rozwoju. Człowiek ciągle się uczy, organizacja jest opiekunem.

Ludzie: o harmonijnej osobowości, skłonni do współpracy, skłonni do doskonalenia się, przeciętni.

16. Podaj uwarunkowania wyboru modelu kapitału ludzkiego.

- Otoczenie rynkowe – rynek pracodawcy lub przedsiębiorcy
- otoczenie prawne – odporne na ograniczenia prawne
- otoczenie społeczne – związki zawodowe wspierają model nie jest potrzebne dobre szkolnictwo (własne szkoły, własne kursy)
- otoczenia kulturowe