**Завдання до теми 4. Розвиток менеджера як особистості**

Питання для перевірки знань

1. У чому полягає суть моделі управлінської результативності менеджера «6+1».
2. Які елементи діапазону організаційного дизайну управлінської роботи описано?.
3. Охарактеризувати складові матриці «сфокусованість-енергійність».
4. У чому полягає суть моделі ефективного співвідношення професійних та управлінських обов’язків менеджера?
5. Назвіть елементи методу вимушеного ранжирування і метод вимушеного розподілу.
6. Які Ви знаєте елементи класифікації сильних сторін і чеснот К. Петерсона та М. Селігмана?
7. Розкрити зміст визначника сильних сторін Д. Кліфтона й Е. Андерсена.

Теми рефератів

1. Управлінська результативність у діяльності менеджера.
2. Співідношення понять «управлінська результативність» та «ефективність».
3. Моделі оцінювання управліської ефективності діяльності менеджера.
4. Баланс між відповідальністю і повноваженнями, контролю і впливу підтримки у роботі менеджера.
5. Моделювання способів застосування власних талантів в управлінському житті.

Іеми індивідуально-дослідних завдань

1. Оцінювання продуктивності власної роботи менеджера.
2. Напрями розкриття сильних сторін менеджера.
3. Розвиток талантів менеджера.
4. Збалансованість управлінської роботи менеджера.

102

1. Співвідношення професійних та управлінських обов’язків менеджера.
2. Дослідження власних сильних сторін на підставі запропонованих моделей.

Питання на самостійне опрацювання

1. Яка модель визначає культуру результативності менеджера через визначення інтегрального вектора поведінки, позицій і установок персоналу організації?
2. В якій моделі управлінської результативності досліджують знання й навики менеджера?
3. В якій моделі дослідження результативності діяльності менеджера акцентують увагу на діапазоні контролю?
4. Хто такі цілеспрямовані менеджери? Яку роль вони відіграють під час аналізування матриці «сфокусованість-енергійність»?
5. Як може вимірювати співвідношення обсягів своєї діяльності менеджер під час поєднання професійних та управлінських обов’язків у процесі змін?
6. В якій моделі дослідження результативності діяльності менеджера він не прагне освоїти та виконувати управлінські обов’язки?
7. Який метод дослідження результативності найліпше працює на «коротких дистанціях», тому рекомендують використовувати його для виправлення ситуації не більше трьох років підряд?
8. Що таке система оцінювання ефективності діяльності, яка грунтується на методі вимушеного розподілу?
9. Яка особливість дослідження чеснот менеджера?

Тестові завдання

Метод вимушеного розподілу:

1. використовують для розділення менджерів на фіксовані групи чи грейди (із заздалегідь певними характеристиками) залежно від отриманих оцінок і досягнутих результатів;
2. використовують у випадку, коди оцінювані менджери розташовують в порядку зростання або зменшення показників їхньої результативності та ефективності;
3. ефективність дій менеджерів визначають наявністю сфокусованості на меті, цілях та енергійності;

103

1. створено на підставі підсумків дослідження роботи сотень керівників міжнародних компаній як інструмент структуризації типології менеджерів, яких поділяють на чотири категорії.

Сильні сторони та чесноти менеджера згідно з класифікацією

К. Петерсона і М. Селігмана - це:

1. мудрість і знання, мужність, любов і гуманність, справедливість, помірність у діях, трансцендентність;
2. мудрість, мужність, любов, справедливість, помірність у діях, трансцендентність, авторитарність;
3. мудрість і знання, досконалість, мужність, любов і гуманність, справедливість, помірність у діях, трансцендентність;
4. мудрість і знання, інтелект, мужність, любов і гуманність, справедливість, помірність у діях, трансцендентність.

Талант *-* це:

1. природно виникла модель думок, відчуттів або поведінки, яку можна застосувати в різних областях або здатність щось робити;
2. переваги, які співвідносяться з сьогоднішніми відчуттями власного «я» і приносять радісне збудження у разі їхнього виявлення та використання;
3. здатність показувати постійні високі результати в вибраній сфері діяльності;
4. набір можливостей, які відповідають конкретній установі чи конкретній посаді.

Сильна сторона менеджера - це:

1. здатність показувати постійні високі результати в вибраній сфері діяльності;
2. набір визначених правил поведінки, які відповідають конкретній установі чи конкретній посаді;
3. цілеспрямоване прагнення домогтися видатних результатів протягом тривалого часу;
4. професійне виконання управлінських функцій.