**Завдання до теми 8. Оцінка та тренування комунікаційних навиків**

Питання для перевірки знань

1. Який зміст поняття «готовність менеджера до роботи в умовах змін»?
2. Які Ви знаєте реакції працівників на впровадження змін?
3. Які завдання менеджера в умовах змін охарактеризовано?
4. Які чотири типи реакцій працівників на зміни в організації названо?.
5. Яке ставлення працівників та менеджерів до ризику в період змін?
6. Які дії для підтримки груп працівників у періоди змін треба виконати керівникові?
7. Які елементи форми моделей реагування працівників на зміни та форми планування втручання керівника у випадку змін описано?
8. Які стадії індивідуальних реакцій на зміни, які відповідають різним емоціям названо?

Теми рефератів

1. Проблеми та перспективи впровадження змін в організації.
2. Методи долання опору до змін в організації.
3. Зарубіжний досвід вироблення стійкості менеджерів і працівників до змін.
4. Вітчизняний досвід прагнення менеджерів до постійного навчання, яке сприятиме успішному доланню внутрішнього опору.
5. Адаптація стилю управління до мінливих ситуацій в умовах змін.

Іеми індивідуально-дослідних завдань

1. Стратегія менеджера з подолання опору змін у персоналу.
2. Реакції менеджера і працівників на зміни.
3. Формування здатності до прийняття змін.
4. Напрями самовизначення менеджера у період змін.

Питання для самостійного опрацювання

1. Як відбувається трансформація захисного механізму у період змін?
2. Які дії менеджерам треба виконати для розвитку емоційної

гнучкості?

1. Яки зображають графік виконання завдань менеджера у період змін?
2. Які дії потрібно виконати, щоб виявити власне розуміння цілі?
3. Яким чином зображають «криву навчання»?
4. Що треба зробити, щоб виробити стійкість до змін, трансформувати погляди, звички і реакцій, думки та дії менеджера?
5. Як можна виробити вміння переключатись і сформувати новий погляд на відомі навики?
6. Які аспекти характеризують сильну стійкість опору менеджера в періоди змін?

Тестові завдання

Готовність до роботи в умовах змін можна трактувати як:

1. стан особистості, яка має відповідні знання, уміння, спрямованість;
2. стиль роботи, який передбачає співробітництво, за якого працівники беруть участь в управлінні;
3. сукупність методик оптимальної організації для виконання поточних задач, проектів і календарних подій;
4. спосіб організації іншою людиною вашого робочого часу, складання плану діяльності щодо виконання завдань.

Оцінювання того, що відбувається з працівниками в період змін, передбачає проведення менеджером спостереження за двома найважливішими аспектами:

1. готовністю до прийняття змін, здатністю до змін;
2. відповідальністю до прийняття змін, здатністю до змін;
3. готовністю до прийняття змін, прийняттям змін;
4. готовністю до прийняття змін, ухваленням дій до змін.

Працівники, менеджери у процесі впровадження змін проходять такі етапи:

1. спротив, роздуми, підготовка, дії, збереження змін;
2. спротив, роздуми, дії, збереження змін;
3. спротив, роздуми, підготовка, збереження змін;
4. спротив, роздуми, підготовка, дії, формування.

Усі реакції працівників на зміни розподіляють так:

1. початкові реакції на зміни в групі; процес переходу та відчуття щодо до невизначеного майбутнього;
2. початкові реакції на зміни в групі; кінцеві реакції на зміни в групі;
3. процес переходу та відчуття щодо невизначеного майбутнього; кінцеві реакції на зміни в групі;
4. початкові реакції на зміни в групі; процес переходу та відчуття щодо невизначеного майбутнього; кінцеві реакції на зміни в групі.

Для менеджерів адаптивність - це:

1. вміння ефективно реагувати на будь-які зміни в робочому середовищі;
2. механізм формування себе як особистості;
3. прийняття і демонстрація власних якостей;
4. проходження через зміни.

Диспозиційну гнучкість можна визначити за такими виявами:

1. уміння бути відкритим і оптимістичним, коли йдеться про зміни, і надихати оптимізмом інших; уміння врівноважувати невпевненість позитивним підходом; уміння підтримувати інших у процесі змін; знання власних реакцій на зміни;
2. надихати оптимізмом інших; уміння підтримувати інших у процесі змін; знання власних реакцій на зміни;
3. уміння врівноважувати невпевненість позитивним підходом; уміння підтримувати інших у процесі змін; знання власних реакцій на зміни;
4. уміння врівноважувати невпевненість позитивним підходом; уміння підтримувати інших у процесі змін.