

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 23.10.2023 15:09:51

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f38486412a1c8e196f

«Командная работа и эффективные коммуникации»

I:
S: Выберите верное определение понятия «команда»

- : автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи
- +: все ответы верны
- : тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий задачи как единое целое

I:
S: Выберите верное определение понятия «команда»

- : сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов
- +: все ответы верны
- : группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей

I:
S: Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется

- +: командой
- : группой
- : коллективом

I:
S: Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов - это

- : стратегический менеджмент
- : структурированный менеджмент
- +: командный менеджмент

I:
S: Дайте правильное определение команды

- + : небольшая группа людей, связанных целью и принципами взаимодействия, обладающих определенными умениями, которые могут взаимодополняться, созданная для решения определенных задач
- : это группа людей объединённая для решения проблем
- : это группа участников имеющих общее видение ситуации, целей для решения проблем
- : все перечисленные

I:

S: В число основных признаков команды входят

- + : профессионализм
- : креативность мышления
- : стрессоустойчивость
- + : нацеленность на достижение целей

I:

S: В число основных признаков команды входят

- : оперативное подключение к проблемам
- : эффективное выполнение обязанностей
- + : эффективное взаимодействие
- + : гибкое распределение функций

I:

S: Ключевые принципы командообразования

- + : коллективное принятие решение
- + : равная коллективная ответственность
- : равная коллективная мотивация
- + : коллективное выполнение работы

I:

S: Ключевые принципы командообразования

- + : добровольность вхождения
- + : ценность стимулирования
- + : стимулирование за общеконандный результат
- : добровольность выхода из команды

I:

S: к принципам командообразования не относятся

- : автономное функционирование
- + : автономное самоуправление
- : высокая самоорганизованность
- + : высокая дисциплинированность

I:

S: В состав базовых признаков реальной команды входит

- : большое число ее членов
- +: малое число ее членов
- +: использование определенных общих подходов к работе
- : использование определенных индивидуальных подходов к работе

I:

S: Командная работа может оказаться неприемлемой

- : в случаях, когда в команде меньше пяти человек
- +: в случаях, когда отсутствует лидер
- : в случаях, когда требуется найти быстрое решение
- +: в случаях, когда присутствует несколько мыслителей

I:

S: В качестве неоспоримых преимуществ командной работы выступают

- : индивидуальный подход
- : уникальность команды
- +: способность вырабатывать нестандартные решения
- +: возможность сотрудничества и поддержки

I:

S: Отличительные параметры команды – это:

- +: композиция
- : отношения
- +: структура
- : имидж

I:

S: Отличительные параметры команды – это:

- +: командные процессы
- : кадровые процессы
- : технологические процессы
- : управленческие процессы

I:

S: К факторам повышающим эффективность групп относятся

- +: общение
- : групповые нормы
- : защита
- +: сплоченность

I:

S: При увеличении численности снижаются такие показатели как

- : концентрация на ключевых целях
- +: участие и доверие
- +: производительность

-: мотивация

I:

S: К факторам повышающим эффективность групп не относятся

-: размер группы

-: групповые нормы

+: сопротивление переменам

-: сплоченность

I:

S: Управленческая команда создается

-: для реализации бизнес-проекта

-: для оперативного руководства

+: на короткий срок для решения сложной задачи

+: на длительный период для руководства компанией

I:

S: Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке – это

-: групповой ритуал

-: внешний локус контроля

+: социальная лень

-: моббинг

I:

S: К типам групп относятся

+: команда

-: мафия

+: клика

+: комбинат

I:

S: Наличие сильного формального лидера, склонного к авторитарному стилю управления; сильные позиции лидера; жесткая дисциплина; осуществление контроля лидером наличие общей цели; наличие четких норм процесса достижения цели совместной деятельности – это

+: отряд

-: кружок

-: кооперация

-: тусовка

I:

S: К типам команд относятся

+: управленческие

- : исполнительские
- + : рабочие
- + : виртуальные

I:

S: Модели командообразования разрабатывали

- + : Р. М. Белбин
- : Э. Б. Майерс и К. Бриггс
- + : Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн
- : К. Левин

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

- + : генератор идей
- + : реализатор
- : руководитель
- : администратор

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли

- : аналитик
- : мотиватор
- + : организатор
- + : управленец

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли

- : генератор идей
- : реализатор
- + : руководитель
- + : администратор

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

- + : аналитик
- + : мотиватор
- : организатор
- : управленец

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

- + : мотиватор
- + : реализатор
- : организатор
- : все ответы верны

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова ., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования

-: руководитель

+: администратор

-: организатор

-: управленец

I:

S: Генератор в ролевом распределении в команде - это

+: член команды с наиболее раскрепощенным образным складом мышления с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором с хорошо развитым творческим мышлением

-: член команды со склонностью и опытом системного анализа широкого видения, который умеет придать идее законченный вид, сделать ее понятной и привлекательной не только для автора и ее соратников и для обычных людей

-: член команды, обладающий навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок в различных сценариях действий

I:

S: Реализатор в ролевом распределении в команде - это

-: член команды с наиболее раскрепощенным образным складом мышления с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором с хорошо развитым творческим мышлением

+: член команды со склонностью и опытом системного анализа широкого видения, который умеет придать идее законченный вид, сделать ее понятной и привлекательной не только для автора и ее соратников и для обычных людей

-: член команды, обладающий навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок в различных сценариях действий

I:

S: Автором модели Колесо команды является

-: Р. М. Белбин

-: Э. Б. Майерс и К. Бриггс

+: Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн

-: К. Левин

I:

S: Роли исследователь-промоутер в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

- : новаторство
- : консультирование
- +: стимулирование
- : организация

I:

S: Роли докладчик-консультант в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

- : новаторство
- +: консультирование
- : стимулирование
- : организация

I:

S: Роли координатор-организатор в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

- : новаторство
- : консультирование
- : стимулирование
- +: организация

I:

S: Механизм, по которым члены команд принимают свои роли – это

- : принятие роли
- : создание роли
- : ролевое самоопределение
- +: все ответы верны

I:

S: Механизм, по которым члены команд принимают свои роли – это

- +: принятие роли
- +: создание роли
- : ролевая идентификация
- : все ответы верны

I:

S: Динамика формирования группы описана теорией

- +: теория близости
- : теория принадлежности
- +: теория взаимодействия
- + -: теория равновесия

I:

I: S: Выберите правильную последовательность создания группы

- : шторм, формирование, функционирование, становление норм, распад
- +: формирование, шторм, становление норм, функционирование, распад
- : шторм, становление норм, формирование, функционирование, распад
- : формирование, шторм, функционирование, становление норм, распад

I:

S: Основные факторы, повышающие сплоченность группы

- : внутригрупповая конкуренция
- +: частота взаимодействия
- +: личная привлекательность
- : доминирование отдельных личностей

I:

S: Основные факторы, понижающие сплоченность группы

- +: внутригрупповая конкуренция
- : частота взаимодействия
- : личная привлекательность
- +: доминирование отдельных личностей

I:

S: Практически единственное формализованное средство горизонтального общения для большинства традиционных организационных структур – это:

- +: комитет
- : отдел
- : функциональное подразделение

I:

S: Формализованные преимущества комитетов

- +: координация между подразделениями
- : корпоративная ответственность
- +: принятие совместных решений
- : групповое единомыслие

I:

S: Формализованные недостатки комитетов

- : координация между подразделениями
- +: корпоративная ответственность
- : принятие совместных решений
- +: групповое единомыслие

I:

S: Условия продуктивной командной деятельности

- : стратегический анализ
- +: ситуационный анализ

- + : организация и координация работы
- + : планирование деятельности команды

I:

S: Организация работы в команде включает

- : учет вклада членов команды
- + : мотивация деятельности членов команды
- + : распределение работ между членами команды
- : обучение членов команды

I:

S: Организация работы в команде включает

- + : обеспечение условий работы членов команды
- : обеспечение отчетности членов команды
- + : обеспечение ресурсами для текущей работы
- : обеспечение самоорганизации членов команды

I:

S: Факторы развития конфликтной ситуации межкомандного взаимодействия

- + : решение конфликта вышестоящим руководителем
- : распределение полномочий руководителей команд
- : приоритеты организационного развития
- + : нечеткость «правил игры»

I:

S Мотивация в команде— это

- : стимулирование труда
- : совокупность ведущих мотивов
- + : процесс побуждения к деятельности для достижения цели
- : правила, способствующие повышению эффективности труда