

1. За правильность своих действий профессионал несет ответственность перед ...
2. Непосредственным типом менеджмента является ...
3. Коллективную ответственность за успех дела команда несет перед ...
4. Аналогия между командой и оркестром относится к ... типу определения команды.
5. Команда нужна, если предметом деятельности подразделения является ...
6. Многофункциональная группа, в которую собраны специалисты разных направлений деятельности, необходимых для достижения общей цели, называется ...
7. Собеседование, в ходе которого соискателю предлагают определенный перечень вопросов, где надо оценить какую-то гипотетическую ситуацию или абстрактных людей, называется ...
8. Объектом внимания фасилитатора при ведении группового процесса всегда служит ...
9. Собеседование, цель которого – проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя, называется ...
10. Вид интервью, позволяющий убедиться в наличии у соискателей необходимых профессиональных навыков и оценить их квалификацию, чтобы выбрать среди них наиболее умелого специалиста, называется ...
11. Уровень развития группы, описанной в приведенной ниже сказочной истории, можно охарактеризовать как «...» Пузырь, соломинка и лапоть. Жили-были пузырь, соломинка и лапоть. Пошли они в лес дрова рубить, дошли до реки и не знают: как через реку перейти? Лапоть говорит пузырю: «Пузырь, давай на тебе переплывем!». «Нет, лапоть, пусть лучше соломинка перетянется с берега на берег, а мы перейдем по ней». Соломинка перетянулась; лапоть пошел по ней, она и переломилась. Лапоть упал в воду, а пузырь хохотал, хохотал, да и лопнул!
12. В описанной ниже сказочной истории не были учтены такие факторы совместной деятельности, как ... Пузырь, соломинка и лапоть. Жили-были пузырь, соломинка и лапоть. Пошли они в лес дрова рубить, дошли до реки и не знают: как через реку перейти? Лапоть говорит пузырю: «Пузырь, давай на тебе переплывем!». «Нет, лапоть, пусть лучше соломинка перетянется с берега на берег, а мы перейдем по ней». Соломинка перетянулась; лапоть пошел по ней, она и переломилась. Лапоть упал в воду, а пузырь хохотал, хохотал, да и лопнул!
13. Метод мотивации, направленный только на поднятие духа команды, осуществляется за счет ...



14. Одной из обязательных (основных) ролей, необходимых для эффективного осуществления деятельности в команде, является роль ...
15. Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны соблюдать ее члены, называются групповыми ...
16. Приглашенный для построения эффективного группового обсуждения консультант, способствующий нахождению группой взаимоприемлемого решения проблемы, расширению пространства моделей, поиску оптимального решения, называется ...
17. Неверно, что признаком команды является ...
18. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал, называется ...
19. К специалистам, профессионализм которых связан с умением задавать вопросы без предоставления готовых ответов, относят ...
20. Когда менеджер пытается быть «другом, который хочет помочь», речь идет о такой проблеме менеджера-коуча, как проблема ...
21. Минимальное количество членов группы, чтобы она считалась командой, – ... человека
22. Этап развития группы, на котором возникает конфронтация между ее членами, называется стадией ...
23. Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы и не пробует делать это, – это такой тип команды, как ...
24. Роль в группе, подходящая для участника группы, которого можно охарактеризовать по особенностям его поведения как социально ориентированного, спокойного, чувствительного, подавленного, с низкой самооценкой – это роль ...
25. На основании критериев, связанных с постоянством состава группы и решаемых задач, Дэвид Клаттербак в своей классификации предлагает выделять ... типов команд
26. Многоцелевая кадровая технология, направленная на создание, закрепление и внедрение механизмов командообразования в среде руководителей и сотрудников различного уровня, – это ...
27. Три кита командообразования – это целеустремленность, сплоченность и ...



28. ... – это базовая характеристика индивида, причинно связанная с критериями эффективного и/или успешного действия в профессиональных или жизненных ситуациях
29. Человек, который может влиять на поведение других людей, брать на себя ответственность, последовательно идти к достижению конкретных целей и вести за собой команду – это ...
30. Элемент правовой нормы, предусматривающие неблагоприятные последствия для лица, которое нарушило содержащееся в такой норме правило, – это ...
31. Более века назад психолог Норман Трипплетт, интересовавшийся велосипедными гонками, заметил, что спортсмены демонстрируют более высокие результаты не тогда, когда «соревнуются с секундомером», а когда участвуют в коллективных заездах. Этот эффект наблюдается также и у животных. В присутствии других особей своего вида муравьи быстрее разрывают песок, а цыплята поедают больше зерен. Как называется обнаруженный феномен (эффект)?
32. Метод отбора подходящего человека для работы на основе объективных критериев, которые применяются к кандидату взвешенно и справедливо, – это ...
33. Три составляющие процесса командообразования: формирование и развитие навыков командной работы; формирование; формирование/создание команды
34. Понижение эффективности производимых действий индивида в присутствии посторонних зрителей (например, уменьшение скорости заучивания бессмысленных слогов, прохождения лабиринта и решения сложных примеров на умножение) – это ...
35. Механизм, объясняющий противоречивое влияние самого факта присутствия других людей на успешность осуществления деятельности, – это социальное ..., усиливающее доминирующие реакции
36. Коучинг, задачей которого является определение идентичности руководителя, называется ... коучингом
37. ... как целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования, становится одним из объяснительных принципов и факторов эффективности деятельности предприятия
38. Психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора между психологом или социологом и субъектом по заранее разработанному плану, – это ...
39. ... – это человек, расширяющий видение проблемы партнерами по (групповому) взаимодействию за счет использования вопросно-ответных процедур, соотнесения разных точек зрения, рассмотрения ситуации с различных, зачастую не очевидных сторон



40. Установите соответствие типов команд и их характеристик:
41. Установите соответствие видов интервью и того, для чего они используются:
42. Соотнесите названия ролей с их характеристиками:
43. Установите соответствие между функционалом ведущего группы и того, с чем он работает:
44. Установите соответствие принципов командообразования и их содержания:
45. Установите соответствие принципов командообразования и их характеристик:
46. Установите соответствие между типами команды и их содержанием:
47. Соотнесите тип трудовой среды и ее факторов с примерами:
48. Установите соответствие между методами собеседования и их содержанием:
49. Установите соответствие между этапами развития технологии Assessment Center:
50. Установите соответствие между командными ролями (по Белбину) и их описанием:
51. Установите соответствие между командными ролями (по Белбину) и их описанием:
52. Определите последовательность этапов развития команды:
53. Определите последовательность этапов прохождения испытаний в процессе отбора кандидатов при реализации китайского метода:
54. Определите последовательность этапов формирования и развития навыков командной работы (teamskills) в соответствии с основной системой внедрения командного менеджмента:
55. Определите последовательность этапов формирования команды посредством механических действий и функционально-ролевого распределения:
56. Определите последовательность действий, которые необходимо предпринять для эффективной работы команды:
57. Расположите критерии подбора членов команды проекта в порядке убывания их важности:
58. Расположите цели коуч-тренинга в порядке убывания их важности (сначала наиболее важные):
59. Определите последовательность этапов постановки целей проекта (для каждого члена группы):



60. Расположите потребности от самых низких к самым высоким, согласно пирамиде Маслоу:

61. Установите последовательность факторов мотивации персонала на этапе формирования команды:

62. Установите последовательность факторов мотивации персонала при формировании команды на этапе приспособления:

63. Установите последовательность факторов мотивации персонала при формировании команды на этапе нормирования:

64. Установите последовательность факторов мотивации персонала при формировании команды на этапе функционирования:

65. Подростка пригласили на вечеринку. Обычно он ходит в очках, клетчатых штанах и водолазке, но в этот раз молодой человек решил одеться модно и стильно, чтобы не выглядеть белой вороной в новой социальной группе. Какое приспособленческое поведение описано в данном примере?

66. В компании ОАО «Ромашка», в отделе продаж произошел конфликт между двумя сотрудниками. Их руководитель сделал предупреждение каждому в надежде, что конфликтная ситуация больше не повторится, и не стал предпринимать других мер. Через месяц конфликт повторился. Руководитель решил, что кнут не помог, тогда, может быть, поможет пряник? Какой комплекс мероприятий, направленных на эмоциональное сплочение коллектива и повышение командного духа, может организовать руководитель?

67. У организации «Небо» этим летом будет юбилей – 10 лет. Руководство решило отпраздновать эту дату вместе с сотрудниками, но отпраздновать так, чтобы это было не только весело, но и полезно для всей команды. Менеджер по внутренним коммуникациям решил, что в такой ситуации не помешает тренинг, и руководство дало добро. Какой тренинг стоит провести при данных условиях?

68. В одной компании проводили собрание, на котором обсуждалась проблема: «Как привлечь больше покупателей?». Во время обсуждения коллеги (разного возраста, опыта и специализации) предлагали большее количество вариантов решения данной задачи. Были даже абсурдные и фантастические предложения, имевшие малую связь с реальностью, но никто никого не критиковал. Спустя час собрание закончилось, все были довольны результатом, поблагодарили друг друга и разошлись по рабочим местам. Какой метод для решения данной задачи был использован?

69. Петр находился в должности директора магазина уже год. Как полагается, у него были подчиненные: специалисты, кассиры, мерчендайзеры, уборщики и охрана. А также у Петра был заместитель Михаил, которого все уважали и слушались, потому что он следил за каждым шагом своих коллег, знал обо всех тонкостях управления



персоналом, а также работал упорно и ответственно. Петр считал, что настоящая власть над персоналом и магазином у него, но спустя полгода его уволили. Как формулировало высшее руководство причину увольнения Петра?

70. С конца XIX в. до 60-х гг. XX в. вместо человека в производстве рассматривалась лишь его функция – ..., измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой

71. В соответствии с концепцией «Управление человеком», главным субъектом организации и особым объектом управления является человек, который не может рассматриваться как ...; стратегия и структура организации должны строиться исходя из желаний и способностей человека

72. Существует подход к управлению, согласно которому культура рассматривается в качестве процесса создания реальности, так как она дает возможность видеть и понимать события, а также действия и ситуации таким образом, что это может придавать смысл и значение своему собственному поведению. О каком подходе идет речь?

73. Командой считается группой людей, однако сами понятия «группа» и «команда» не являются взаимозаменяемыми. Концепция команды подразумевает, что все ее члены привержены единой миссии и несут коллективную ответственность. В чем главное отличие команд от традиционных формальных рабочих групп?

74. Метро Москвы, скоро зима, многие поезда нуждаются в ремонте перед сложным временем года. Бригада технического обслуживания рельсового пути нуждается в свежей информации от бригады, обслуживающей поезд, о необходимом ремонте. К кому следует обратиться в данной ситуации? Обоснуйте свой ответ.

75. Мария пришла на интервью в качестве кандидата на должность менеджера по продажам B2C. Ее заранее предупредили, что интервью будет проходить в необычном формате, но не уточнили, как именно. Встреча была назначена на 15:00, однако Марию приняли лишь в 15:30 и даже не извинились за задержку. После окончания собеседования Мария позвонила своей маме и начала с возмущением рассказывать о вопросах, которые ей задавал рекрутер. Вопросы показались ей абсурдными. – Мам, представляешь, я сегодня была на собеседовании. Во-первых, рекрутер сильно задержался, а во-вторых, он начал задавать вопросы типа «Почему Земля круглая?», «Чебурашка – это он или она?». Что за дурацкие вопросы? Я пришла на вакансию менеджера или в детский сад? В итоге я ни на один вопрос не ответила, он поблагодарил за беседу, извинился за опоздание, и я ушла! Больше туда ни ногой. Какой метод собеседования использовал рекрутер? Как нужно было Марии правильно ответить на вопросы, которые ей задавали?

76. Максима пригласили на встречу с HR-менеджером. Он претендовал на должность руководителя отдела в организации ОАО «Вода»; под его началом должно было быть 50 человек. Изначально на встречу заявлено 3 человека – кандидат, его будущий руководитель и HR-менеджер. Однако спустя 15 минут в переговорную зашел еще один человек и начал разговаривать с рекрутером о не относящихся к работе вещах (Максим не сразу понял, зачем). Затем этот человек решил присоединиться к собеседованию и начал опрашивать кандидата о том, где он работал



ранее, какое у него образование, а после каждого ответа начинал посмеиваться и подвергать сомнению выбор вуза и предыдущих мест работы, а в самом конце начал задавать вопросы, касающиеся личной жизни, вынуждая Максима оправдываться. Какой метод собеседования использовался? Что нужно было сделать кандидату во время такого собеседования?

77. Денис пригласил на кофе-брейк его руководитель. Во время перекуса он рассказал, как вчера общался со своими друзьями и поделился их диалогом: «Я завел себе кота. Угадайте, какого он цвета? Петя сказал: «Я считаю, его цвет не чёрный». Александр сказал: «Это либо коричневый, либо серый цвет». Владислав сказал: «Я знаю, что он коричневый». А я ответил: «По крайней мере один из вас прав и по крайней мере один из вас неправ». Какого цвета мой кот, если цвет один из вышеперечисленных?». – Надеюсь, они все угадали правильно? – сказал Денис. – Я расскажу, если скажешь свой вариант, – усмехнувшись сказал руководитель. – Да чего тут думать, понятно, что он коричневый! Какой инструмент для проверки логического мышления использовал руководитель? Угадал ли Денис цвет кота?

78. Директор организации ПАО «Индор» принял решение, что всем сотрудникам организации необходимо одеваться в едином корпоративном стиле. По его мнению, это способствует сплочению и улучшению корпоративного духа. А также будет правильно, если сотрудники будут иметь схожие интересы. Какого отношения внутри группы хочет добиться руководитель?

79. В компанию был приглашен Иван, задачей которого было организовать оптимизацию психологического климата, создание благоприятной атмосферы для раскрытия личности сотрудников коллектива и их внутреннего развития, а также работа с эмоциональным состоянием команды. Но так как у Ивана отсутствовала эмпатия, но то не справился со своей задачей. На какую должность был приглашен Иван? Какой компетентностью должен обладать такой специалист?

80. В компанию был приглашен специалист, задачей которого было активизировать процессы самообучения и саморазвития сотрудников, помочь команде достичь профессиональной цели. Приглашенный специалист решил провести сессию в лесу, чтобы у членов команды «упали маски», а само мероприятие было сфокусировано на достижении четко определенной цели вместо общего развития и поддержания командного духа. Что за специалист был приглашен в компанию? Какую сессию он провел?

81. В небольшой компании по изготовлению мебели произошла ситуация, с которой никак не мог справиться директор. Компании не хватало специалиста, который бы помог взглянуть на проблему «сверху». И тогда директор решил пригласить одного своего друга, который всегда выручал его в сложных ситуациях. Друг не отказался от встречи и в итоге помог найти оптимальное решение для проблемной ситуации. Он посмотрел на команду директора, рассчитал, что у них большой интеллектуальный потенциал, и открыл им путь к «совместному мышлению». Каким специалистом мог быть друг директора? С чем он работал?

- 82.** В HR-отделе снизилась эффективность работы. Приглашённый специалист провёл сессию: выяснил проблемы, предложил анонимно описать барьеры в коллективе, настоял на участии всех сотрудниц. В ходе сессии группа выработала правила работы и контроль за их соблюдением. После сессии все были довольны. Кем был профессионал? Что было на сессии?
- 83.** Джейн и Остин ловили рыбу на реке. Когда появились зрители (другие дети), они начали действовать быстрее и энергичнее, чем в их отсутствии. Отец удивился такой перемене. В связи с чем связано поведение детей? Какая реакция описана?
- 84.** Женя, который обычно не боялся сцены и любил выступать, неожиданно выиграл школьную олимпиаду по математике. Однако на втором туре, в обстановке пристального внимания (жюри, родители, камеры), решая сложные задачи, он занервничал, допустил ошибки и провалился. В чем причина неудачи? Какая доминирующая реакция описана?

