

1. Выберите ключевые характеристики команды:
2. Что характерно для креативных команд?
3. Что характерно для виртуальных команд?
4. Что характерно для самоуправляемых команд?
5. Что характерно для кросс-функциональных команд?
6. Что характерно для операционных команд?
7. О чем идет речь: “Это теория, описывающая четыре основные стадии развития команды: формирование, конфликт, нормализация и выполнение. Позже была добавлена пятая стадия — завершение”?
8. Какой стадии развития команды согласно Модели Такмана характерно следующее описание: “Участники только знакомятся друг с другом и с задачей; люди осторожны, стараются произвести хорошее впечатление, избегают конфликтов”?
9. Какой стадии развития команды согласно Модели Такмана характерно следующее описание: “Возникают разногласия из-за различий в подходах, ценностях или личных амбициях; участники могут спорить, сомневаться в других или в задаче”?
10. Какой стадии развития команды согласно Модели Такмана характерно следующее описание: “Участники находят общий язык в конфликте, вырабатывают правила взаимодействия и доверяют друг другу”?
11. Какой стадии развития команды согласно Модели Такмана характерно следующее описание: “Команда работает слаженно и эффективно, достигая высоких результатов; участники уверены в своих ролях, поддерживают друг друга и самостоятельно решают проблемы”?
12. Какой стадии развития команды согласно Модели Такмана характерно следующее описание: “Команда расформировывается; участники испытывают смешанные чувства — радость от достижений и грусть от расставания”?
13. Какая задача лидера команды на стадии ее формирования согласно модели Такмана?
14. Какая задача лидера команды на стадии конфликта согласно модели Такмана?
15. Какая задача лидера команды на стадии нормализации согласно модели Такмана?
16. Какая задача лидера команды на стадии выполнения согласно модели Такмана?

17. Какая задача лидера команды на стадии завершения согласно модели Такмана?
18. Кто автор теории распределения ролей внутри команды?
19. Какое описание характерно для роли “Работяга”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
20. Какое описание характерно для роли “Координатор”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
21. Как называется способность вести за собой людей, направляя их усилия на достижение общей цели?
22. Как называется стиль лидерства, при котором лидер принимает все решения самостоятельно, не привлекая команду?
23. Как называется стиль лидерства, при котором лидер активно привлекает команду к принятию решений?
24. Как называется стиль лидерства, при котором лидер фокусируется на развитии навыков и потенциала участников?
25. Как называется стиль лидерства, при котором лидер вдохновляет команду на изменения и достижение высоких целей?
26. Какой подход к лидерству утверждает, что лидеры обладают особыми личностными качествами, такими как уверенность, решительность и харизма?
27. Какой подход к лидерству акцентирует внимание не на личных качествах, а на действиях лидера?
28. Какой подход к лидерству утверждает, что эффективность лидера зависит от его способности адаптироваться к ситуации?
29. При каком подходе к лидерству лидер ставит интересы команды выше своих собственных?
30. О каком лидерском качестве идет речь: “Это способность понимать свои эмоции и эмоции других людей”?
31. Выберите основные компоненты эмоционального интеллекта:
32. Какими должны быть цели согласно SMART-критериям?
33. Как называется внутренняя энергия, которая побуждает человека действовать?
34. Что относится к внешним факторам мотивации?
35. Что относится к внутренним факторам мотивации?

36. Какой тип мотивации эффективен в краткосрочной перспективе, но если использовать его слишком часто, он может потерять свою силу?
37. При каком типе мотивации человек работает ради собственного удовлетворения, роста или реализации своих ценностей?
38. Что такое "KPI"?
39. Какими должны быть KPI?
40. Как оценивать эффективность команды?
41. Какое главное условие эффективной команды?
42. Какие ошибки бывают при формировании команды?
43. Выберите ключевые шаги для эффективного распределения ролей в команде:
44. Какие ошибки бывают при распределении ролей в команде?
45. Что такое "командная динамика"?
46. Как называется то, как участники взаимодействуют друг с другом, как они принимают решения, решают проблемы и поддерживают общие цели?
47. Какие подходы помогут поддерживать здоровую командную динамику?
48. Как лидеры могут влиять на командную динамику?
49. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: "Мы внедряем эту систему, чтобы ускорить процессы и повысить качество работы. Это сделает нашу команду более конкурентоспособной"?
50. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: "Как ты считаешь, что можно улучшить в процессе внедрения? Твои идеи очень важны для нас"?
51. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: "Я вижу, что тебе тяжело с новыми требованиями. Давай обсудим, как я могу помочь тебе адаптироваться"?
52. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: "Мы организуем тренинги, чтобы каждый мог освоить новую систему. Если возникнут вопросы, я всегда готов помочь"?

53. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: “Мы заметили, что текущий подход вызывает затруднения. Давайте попробуем другой метод”?
54. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: “Да, сейчас сложно, но мы делаем это, чтобы стать лучше и достичь наших целей”?
55. Какой принцип лидерства в условиях изменений здесь отображен: “Я понимаю, что переход на новую систему может быть сложным, но мы будем работать вместе, чтобы преодолеть эти трудности”?
56. Как лидеру справиться с сопротивлением команды изменениям?
57. Какие особенности имеет управление удаленными командами?
58. Выберите ключевые принципы успешного управления удаленными командами:
59. Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Твоя задача — подготовить презентацию для клиента. Вот материалы, которые нужно использовать, и срок — до конца недели. Если возникнут вопросы, свяжись со мной”?
60. Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Давайте каждое утро проводить короткие встречи онлайн, чтобы обсудить планы на день”?
61. Кто автор теории распределения ролей внутри команды?
62. Какое описание характерно для роли “Комплектовщик”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
63. Какое описание характерно для роли “Специалист”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
64. Какое описание характерно для роли “Исполнитель”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
65. Какое описание характерно для роли “Завершитель”, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей?
66. Для какой роли, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как организованность и практичность?
67. Для какой роли, согласно разработанной Мерeditом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как объективность и стратегическое мышление?

68. Для какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как способность делегировать и уверенность?
69. Для какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как эмпатия и способность разрешать конфликты?
70. Для какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как мотивация и решительность?
71. Для какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, характерны такие сильные стороны, как глубокие знания и профессионализм?
72. Примером какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, может быть дизайнер, предлагающий необычные решения для продукта?
73. Примером какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, может быть финансовый аналитик, проверяющий бюджет проекта?
74. Примером какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, может быть руководитель отдела, который распределяет задачи между сотрудниками?
75. Примером какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, может быть тестировщик программного обеспечения, который проверяет качество продукта перед выпуском?
76. Примером какой роли, согласно разработанной Мередитом Белбином теории ролей, может быть программист, который пишет код для проекта?
77. Что является общими убеждениями и принципами, которые объединяют участников команды и направляют их поведение?
78. Какому стилю коммуникации характерны четкие указания и конкретные инструкции?
79. Какой стиль коммуникации основан на данных, фактах и логике?
80. Какой стиль коммуникации направлен на поиск новых решений и стимулирование творчества?
81. О каком методе проведения совещаний идет речь: "Этот формат используется для анализа завершенного проекта или этапа работы. Участники обсуждают, что прошло хорошо, что можно улучшить и какие действия предпринять в будущем"?

82. Как называется совокупность навыков, знаний и способностей всех участников, которые они могут использовать для достижения общих целей?
83. Что такое “командный потенциал”?
84. Как развивать командный потенциал?
85. Как лидеры могут способствовать развитию команды?
86. Что характерно для авторитарного стиля лидерства?
87. Что характерно для демократического стиля лидерства?
88. Что характерно для такого стиля лидерства, как лидерство-тренер?
89. Что характерно для делегирующего стиля лидерства?
90. Что характерно для трансформационного стиля лидерства?
91. Какой подход к лидерству не учитывает, что лидерство можно развивать, даже если у человека изначально нет таких качеств, как уверенность, решительность и харизма?
92. Какой подход к лидерству особенно полезен, потому что он учит гибкости и осознанию контекста?
93. Какой подход к лидерству особенно ценится в современных организациях, где важна забота о сотрудниках и их развитие?
94. Выберите основные лидерские качества:
95. О каком лидерском качестве идет речь: “Такие лидеры умеют вдохновлять других и заряжать их энергией. Они создают видение будущего и мотивируют команду следовать за ними”?
96. О каком лидерском качестве идет речь: “Такие лидеры умеют соперничать, управлять конфликтами и создавать позитивную атмосферу в команде”?
97. Выберите лидерские компетенции:
98. О какой лидерской компетенции идет речь: “Лидер должен помогать участникам команды расти и развиваться. Навык включает обучение, поддержку и предоставление обратной связи”?
99. О какой лидерской компетенции идет речь: “Лидер должен уметь видеть общую картину и планировать долгосрочные шаги. Навык помогает ставить правильные цели и находить пути их достижения”?

- 100.** Какой стиль лидерства требует сильной харизмы и энергии, но способен объединить команду и вдохновить её на великие свершения?
- 101.** От каких факторов зависит выбор стиля лидерства?
- 102.** Выберите ключевые шаги для эффективного распределения ролей в команде:
- 103.** Какие подходы помогут поддерживать здоровую командную динамику?
- 104.** Как лидеры могут влиять на командную динамику?
- 105.** Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Я уверен, что ты справишься с этой задачей самостоятельно. Если что-то пойдет не так, мы всегда можем обсудить”?
- 106.** Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Мы будем использовать Яндекс Телемост для оперативной коммуникации и Яндекс Диск для хранения всех документов. Это поможет нам быть организованными”?
- 107.** Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Давайте организуем виртуальную встречу, чтобы отметить успехи команды. А также предложу тебе пройти курс по новым технологиям, чтобы ты мог развиваться профессионально”?
- 108.** Какой принцип эффективного управления удаленными командами здесь отображен: “Если тебе удобнее работать вечером, это нормально. Главное — соблюдать дедлайн и быть на связи в ключевые моменты”?
- 109.** Как лидеры могут влиять на успех удаленной команды?
- 110.** Выберите ключевые подходы для развития лидерских качеств:
- 111.** Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “На прошлой неделе я заметил, что слишком много времени уделяю мелким деталям. В следующий раз попробую делегировать эти задачи”?
- 112.** Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “Я решил пройти курс по эмоциональному интеллекту, чтобы лучше понимать своих сотрудников и поддерживать их”?
- 113.** Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “Как ты считаешь, что я могу сделать, чтобы наши встречи стали более продуктивными?”?
- 114.** Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “Мне нравится, как Игорь Рыбаков вдохновляет людей на достижение амбициозных целей. Я хочу научиться делать то же самое”?

115. Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “Я учусь распознавать признаки стресса у своей команды и предлагать поддержку, прежде чем ситуация ухудшится”?
116. Какой подход для развития лидерских качеств здесь отображен: “Я решил попробовать новый стиль лидерства — делегирующий. Хотя это немного страшно, я уверен, что это поможет моей команде стать автономнее”?
117. Почему лидеру важно следить за современными трендами?
118. Выберите ключевые тренды, которые формируют будущее командной работы и лидерства:
119. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Мы позволяем нашей команде работать удаленно три дня в неделю, но при этом регулярно проводим встречи, чтобы поддерживать связь”?
120. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Я замечаю, что ты переживаешь стресс. Давай обсудим, как я могу помочь тебе справиться с этим”?
121. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Мы внедрили систему аналитики, которая помогает нам быстрее обрабатывать данные и принимать решения”?
122. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Наша команда состоит из людей из разных стран. Мы используем это, чтобы находить новые идеи и подходы”?
123. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Мы предлагаем нашим сотрудникам доступ к психологической поддержке и поощряем их брать выходные, когда это необходимо”?
124. Какой тренд в командной работе и лидерстве здесь отображен: “Моя задача — помочь вам раскрыть свой потенциал. Я здесь, чтобы поддерживать вас, а не контролировать”?