

## **Задание к зачету 1 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

Такая команда создается лидером, который одновременно является её эмоциональным вдохновителем, двигателем рабочих процессов, организатором. Статус членов команды не одинаков. Большое значение имеют личные симпатии лидера. Распределение ролей и власти осуществляется не по профессиональному признаку, а по признаку близости к лидеру.

1. Определите тип команды и способы социального взаимодействия внутри команды данного типа. (УК-3.2).
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2).
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 2 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

Лидерские роли распределены в соответствии с профессиональным уровнем и желанием каждого работать вместе. Руководитель есть, и он один несёт ответственность. Лидеров может быть несколько, и они также несут ответственность за свою группу в своем направлении. Выделение лидеров идет по пути реализации функциональных ролей двух типов: целевые роли и роли поддержки. Один человек не в состоянии выполнить все функциональные роли, поэтому они распределяются между членами команды.

1. Определите тип команды и способы социального взаимодействия внутри команды данного типа. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 3**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

После обсуждения идей, команда приступает к согласованию общего плана. Не все идеи будут реализованы, поэтому некоторым придется отказаться от собственных инициатив, чтобы действовать командно. Все участники сплоченной группы готовы работать для достижения общей цели. Все готовы идти на компромисс, любая враждебность исчезает.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Эффективность отдела была невысокой. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 минут лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников. Сложилась конфликтная ситуация.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 4 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

К этой стадии команда уже может полноценно функционировать и добиваться результатов, находить способы выполнять работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций. Все члены группы мотивированы, компетентны и могут принимать решения самостоятельно. Миссия лидера — оценивать эффективность работы команды, предоставлять своевременную обратную связь и согласовывать личные устремления участников.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 5 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

Этот организационный этап посвящен формированию команды; в это время намеренно избегаются конфликтные ситуации, и каждый участник команды фокусируется на выполнении рутинных задач. В процессе формирования команды важно накапливать информацию и впечатления. Члены команды знакомятся, встречаются, изучают возможности и требования, принимают общие цели и стратегию и приступают к их реализации.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

Недавно в фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей, на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Возникшая конфликтная ситуация отражается на работе коллектива.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 6 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

Сформировавшись в единую группу, ее участники выносят на обсуждение свои идеи. В этот момент могут происходить ссоры и конфликты. Наиболее опытные члены команды обычно определяют, готова ли команда двигаться дальше. Некоторые фокусируются на мелочах, чтобы избегать более серьезных вопросов в дальнейшем. Этот этап необходим для роста команды.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

В одну из пятниц на совещании Вы получаете большое по объему задание от своего непосредственного руководителя. Вам потребуется проанализировать большой объем информации. В понедельник Вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит Вас отпустить его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, Вам придется «входить в положение» своих подчиненных. Назревает конфликтная ситуация. Разрешите ситуацию.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 7**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

К этой стадии команда уже может полноценно функционировать и добиваться результатов, находить способы выполнять работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций. Все члены группы мотивированы, компетентны и могут принимать решения самостоятельно.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Менеджер компании пообещал клиенту, что дизайн сайта будет готов за неделю. Дизайнер может успеть выполнить эту работу, если откажется от остальных проектов, но подведет других заказчиков. Менеджер настаивает – клиент крупный, возможно долгосрочное сотрудничество, можно «подвинуть» остальных в очереди. Возникает конфликт.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 8 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

При его использовании начальник, принимая решения, не советуется с персоналом, не приемлет инициативы. Напротив, руководствуется всегда только своими целями, принципами, знаниями. Если с его мнением не соглашаются, навязывает его через административные рычаги влияния: выговоры, штрафы, вознаграждения. Надо ли говорить о том, что из-за столь жёсткой позиции работать с таким человеком очень сложно. И сотрудники либо не задерживаются долго в компании, либо становятся пассивными, незаинтересованными в достижении ею стратегических целей (их главная задача — выполнить распоряжения руководства). К слову, из-за этого проблемы в работе, если они возникают, тщательно скрываются. Другая крайность — когда отдельные специалисты пытаются добиться хорошего расположения руководства к себе через лесть, угодничество.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

Трудовые будни отдела продаж были похожи на театр военных действий: люди конфликтовали из-за распределения клиентских запросов с сайта, предоставления специальных условий заказчикам, резервирования товара, последовательности обработки документов. Это была не просто вражда, сотрудники откровенно вредили друг другу. У одного менеджера постоянно пропадали документы, и он вынужден был ходить с толстой папкой «первички» на обед и кофе-брейк. У другого постоянно «зависал» компьютер и не работала почтовая программа, до третьего невозможно было дозвониться из-за постоянных проблем со связью.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 9  
по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

При его использовании руководитель всегда прислушивается к членам своей команды, доверяет им. Решения принимаются совместно, что положительно влияет на персонал: сотрудники вовлечены в рабочий процесс, нацелены на общий результат. При этом делегирует задачи такой руководитель через просьбы, рекомендации, советы, а за хорошую и быструю работу поощряет: выдаёт премии, отстаивает интересы сотрудников перед высшим руководством и т. д. Общается вежливо, доброжелательно, поэтому в коллективе царит благоприятный климат. В то же время у такого стиля есть недостаток: решения в команде принимаются медленно, поскольку всегда обсуждаются. А это может стать причиной появления проблем в кризисной ситуации.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Коллега опять забыл передать важную информацию о регистрации ИП — из-за этого Вам пришлось делать лишнюю работу. Вы недовольны. Но коллектив на стороне коллеги, оправдывая его большой загруженностью и важностью выполняемой им работы.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 10**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

Предполагает полную свободу действий персонала в работе: они сами выбирают сроки выполнения задач, их приоритетность. При этом действия подчинённых редко контролируются, так как они сами несут ответственность за результат. Стиль эффективен при работе с сотрудниками, каждый из которых эксперт в своей области. В других случаях выбранный подход может стать причиной трудностей, когда из-за отсутствия контроля люди начинают нерационально использовать своё рабочее время, заниматься выполнением посторонних дел на рабочем месте и т. д.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Вы председатель комиссии по разрешению конфликтных ситуаций. Разрешите ситуацию. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник написал жалобу в профсоюз.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 11 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

Предполагает полную свободу действий персонала в работе: они сами выбирают сроки выполнения задач, их приоритетность. При этом действия подчинённых редко контролируются, так как они сами несут ответственность за результат. Стиль эффективен при работе с сотрудниками, каждый из которых эксперт в своей области. В других случаях выбранный подход может стать причиной трудностей, когда из-за отсутствия контроля люди начинают нерационально использовать своё рабочее время, заниматься выполнением посторонних дел на рабочем месте и т. д.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

В одну из пятниц на совещании Вы получаете большое по объёму задание от своего непосредственного руководителя. Вам потребуется проанализировать большой объём информации. В понедельник Вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчинёнными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчинённых «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчинённый решил окончить курсы вождения автомобиля и просит Вас отпустить его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, Вам придется «входить в положение» своих подчинённых. Назревает конфликтная ситуация. Разрешите ситуацию.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 12**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

Сформировавшись в единую группу, ее участники выносят на обсуждение свои идеи. В этот момент могут происходить ссоры и конфликты. Наиболее опытные члены команды обычно определяют, готова ли команда двигаться дальше. Некоторые фокусируются на мелочах, чтобы избегать более серьезных вопросов в дальнейшем. Этот этап необходим для роста команды.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 13 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

К этой стадии команда уже может полноценно функционировать и добиваться результатов, находить способы выполнять работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций. Все члены группы мотивированы, компетентны и могут принимать решения самостоятельно. Миссия лидера — оценивать эффективность работы команды, предоставлять своевременную обратную связь и согласовывать личные устремления участников.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

Трудовые будни отдела продаж были похожи на театр военных действий: люди конфликтовали из-за распределения клиентских запросов с сайта, предоставления специальных условий заказчиком, резервирования товара, последовательности обработки документов. Это была не просто вражда, сотрудники откровенно вредили друг другу. У одного менеджера постоянно пропадали документы, и он вынужден был ходить с толстой папкой «первички» на обед и кофе-брейк. У другого постоянно «зависал» компьютер и не работала почтовая программа, до третьего невозможно было дозвониться из-за постоянных проблем со связью.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 14**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

После обсуждения идей, команда приступает к согласованию общего плана. Не все идеи будут реализованы, поэтому некоторым придется отказаться от собственных инициатив, чтобы действовать командно. Все участники сплоченной группы готовы работать для достижения общей цели. Все готовы идти на компромисс, любая враждебность исчезает.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Эффективность отдела была невысокой. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 минут лишение 50 % премии, за ошибку некритического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников. Сложилась конфликтная ситуация.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 15  
по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

Такая команда создается лидером, который одновременно является её эмоциональным вдохновителем, двигателем рабочих процессов, организатором. Статус членов команды не одинаков. Большое значение имеют личные симпатии лидера. Распределение ролей и власти осуществляется не по профессиональному признаку, а по признаку близости к лидеру.

1. Определите тип команды и способы социального взаимодействия внутри команды данного типа. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Менеджер компании пообещал клиенту, что дизайн сайта будет готов за неделю. Дизайнер может успеть выполнить эту работу, если откажется от остальных проектов, но подведет других заказчиков. Менеджер настаивает – клиент крупный, возможно долгосрочное сотрудничество, можно «подвинуть» остальных в очереди. Возникает конфликт.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 16**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику команды:

Лидерские роли распределены в соответствии с профессиональным уровнем и желанием каждого работать вместе. Руководитель есть, и он один несёт ответственность. Лидеров может быть несколько, и они также несут ответственность за свою группу в своем направлении. Выделение лидеров идет по пути реализации функциональных ролей двух типов: целевые роли и роли поддержки. Один человек не в состоянии выполнить все функциональные роли, поэтому они распределяются между членами команды.

1. Определите тип команды и способы социального взаимодействия внутри команды данного типа. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник счел это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 17**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

Этот организационный этап посвящен формированию команды; в это время намеренно избегаются конфликтные ситуации, и каждый участник команды фокусируется на выполнении рутинных задач. В процессе формирования команды важно накапливать информацию и впечатления. Члены команды знакомятся, встречаются, изучают возможности и требования, принимают общие цели и стратегию и приступают к их реализации.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

## **Задание к зачету 18 по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

### **Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

При его использовании начальник, принимая решения, не советуется с персоналом, не приемлет инициативы. Напротив, руководствуется всегда только своими целями, принципами, знаниями. Если с его мнением не соглашаются, навязывает его через административные рычаги влияния: выговоры, штрафы, вознаграждения. Надо ли говорить о том, что из-за столь жёсткой позиции работать с таким человеком очень сложно. И сотрудники либо не задерживаются долго в компании, либо становятся пассивными, незаинтересованными в достижении ею стратегических целей (их главная задача — выполнить распоряжения руководства). К слову, из-за этого проблемы в работе, если они возникают, тщательно скрываются. Другая крайность — когда отдельные специалисты пытаются добиться хорошего расположения руководства к себе через лесть, угодничество.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства (УК-3.1)

### **Ситуация №2.**

Недавно в фирму пришел новый человек. Это женщина с высшим образованием по специальности «инженер-строитель». Она была приглашена на место ушедшей, на пенсию работницы. В ее обязанности входит расчет строительных объемов. Ее рабочим местом была контора фирмы, находящаяся на территории базы. С самого первого дня пребывания новой работницы на рабочем месте можно было наблюдать, назревающий конфликт между ней и главным бухгалтером. Возникла некая психологическая борьба между двумя женщинами. Возникшая конфликтная ситуация отражается на работе коллектива.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 19**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику этапа формирования команды:

К этой стадии команда уже может полноценно функционировать и добиваться результатов, находить способы выполнять работу гладко и эффективно без неуместных конфронтаций. Все члены группы мотивированы, компетентны и могут принимать решения самостоятельно.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды на данном этапе. (УК-3.2)
2. Определите наиболее оптимальный стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Коллега опять забыл передать важную информацию о регистрации ИП — из-за этого Вам пришлось делать лишнюю работу. Вы недовольны. Но коллектив на стороне коллеги, оправдывая его большой загруженностью и важностью выполняемой им работы.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов

**Задание к зачету 20**  
**по дисциплине «Командная работа и лидерство»**

**Ситуация №1.**

Прочитайте характеристику стиля управления командой:

При его использовании руководитель всегда прислушивается к членам своей команды, доверяет им. Решения принимаются совместно, что положительно влияет на персонал: сотрудники вовлечены в рабочий процесс, нацелены на общий результат. При этом делегирует задачи такой руководитель через просьбы, рекомендации, советы, а за хорошую и быструю работу поощряет: выдаёт премии, отстаивает интересы сотрудников перед высшим руководством и т. д. Общается вежливо, доброжелательно, поэтому в коллективе царит благоприятный климат. В то же время у такого стиля есть недостаток: решения в команде принимаются медленно, поскольку всегда обсуждаются. А это может стать причиной появления проблем в кризисной ситуации.

1. Определите способы социального взаимодействия внутри команды при данном стиле управления. (УК-3.2)
2. Определите стиль руководства в ситуации, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
3. Какие стратегии и действия предпринять для обеспечения эффективной работы в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации по установлению и поддержке контактов, обеспечивающих работу в коллективе при данном стиле руководства. (УК-3.1)

**Ситуация №2.**

Вы председатель комиссии по разрешению конфликтных ситуаций. Разрешите ситуацию. Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызывали раздражение непосредственного руководителя. Работник написал жалобу в профсоюз.

1. Назовите вид конфликта. Определите сложившуюся ситуацию, учитывая нормы социального взаимодействия. (УК-3.2)
2. Определите причины возникновения ситуации, мешающие эффективной работе в коллективе. (УК-3.1)
3. Какие стратегии и действия предпринять для разрешения конфликтной ситуации и установления контактов, обеспечивающих эффективную работу в коллективе? (УК-3.1)
4. Дайте рекомендации, какие стратегии и действия предпринять. (УК-3.2)

Разработчик: доцент кафедры ГД

Ю.В. Казанцева

Заведующий кафедрой ГД

А.Ю. Павлов