

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/141328>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Менеджмент

1 Преимущества и недостатки командной и групповой работы 3

2 Понятия «команда» и «командообразование»: сходства и отличия 6

Список использованных источников 9

Поэтому крупные компании ценят максимальную сплоченность и вовлеченность сотрудников, у каждого из которых своя четко определенная зона компетенций и ответственности. А общие ценности, цели и идеи становятся фундаментом для объединения персонала в группы, а лучше команду.

Группа — небольшое количество независимых личностей, каждая из которых в процессе совместной работы преследует личные интересы. В силу этого каждый может заниматься укреплением собственных позиций в ущерб интересам общего дела. Не все одинаково заинтересованы в получении результата от совместного труда.

Команда — это когда сотрудники взаимно обучаются, дополняют друг друга, улучшают качество совместно принимаемых решений и повышают продуктивность труда. За счет того, что роли в команде четко распределены и понятны, люди находятся в комфортных психологических условиях, где присутствует доверие и нет нездорового соперничества.

Команда в организации — это люди, которые связаны единой целью, взаимно дополняют друг друга своими компетенциями, имеют общие принципы взаимодействия, решают определенный спектр задач, осознанно подчиняются лидеру и нацелены на получение результата от совместной работы.

Рассмотрим основные достоинства команды:

- в команде возможно решение задач, которые один человек не может решить;
- созданная команда является гарантией того, что при разработке решений будут приниматься во внимание интересы всех сторон;
- при вовлечении в решение задач специалистов из разных подразделений будет невозможным влияние только одной из вышестоящих инстанций;
- снижается риск принятия ошибочного решения при участии в работе всех членов команды, опасность того, что некоторые факторы не будут приниматься во внимание снижаются к нулю.

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг. - Издательство «Питер», 2016. - 824 с.

2. Мальцева, С.В. Инновационный менеджмент: учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 527 с.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 492 с.

4. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/141328>