

Направление подготовки **08.03.01 «Строительство»**

Профили подготовки: *«Производство строительных материалов, изделий и конструкций»*

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	УК-4.1. Поиск источников информации на русском и иностранном языках УК-4.2. Использование информационно-коммуникационных технологий для поиска, обработки и представления информации УК-4.3. Составление и корректный перевод академических и профессиональных текстов с иностранного языка на государственный язык РФ и с государственного языка РФ на иностранный язык УК-4.4. Выбор психологических способов оказания влияния и противодействия влиянию в процессе академического и профессионального взаимодействия УК-4.5. Представление результатов академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях УК-4.6. Ведение академической и профессиональной дискуссии на государственном языке РФ и/или иностранном языке УК-4.7. Выбор стиля делового общения применительно к ситуации взаимодействия, ведение деловой переписки
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе	УК-5.1. Определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций

<p>межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.2. Выбор способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду</p> <p>УК-5.3. Выбор способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач</p> <p>УК-5.4. Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации</p> <p>УК-5.5. Выбор способа поведения в поликультурном коллективе с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму</p>
<p>ПКР-1. Способность осуществлять преподавательскую деятельность по программам профессионального обучения и образования в сфере гидротехнического строительства</p>	<p>ПКР-1.1. Формулирование целей, постановка задач в сфере преподавания строительного материаловедения</p> <p>ПКР-1.2. Выбор метода и/или методики проведения учебных занятий в сфере строительного материаловедения</p>

<p align="center">ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование)</p>	<p align="center">Контролируемая компетенция</p>
<i>Вариант 1</i>	
<p>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:</p> <p>1) командообразование; 2) групповая сплоченность; 3) ценностно-ориентационное единство; 4) групповое единство.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</p> <p>1) в конце 19 века; 2) во второй половине 20 века; 3) в начале 20 века; 4) в начале 19 века.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</p> <p>1) вопросы комплектования команд; 2) формирование командного духа; 3) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; 4) все ответы не верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</p> <p>1) сплоченность; 2) группа; 3) команда; 4) коллектив.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</p> <p>1) потенциальная команда; 2) псевдокоманда; 3) рабочая группа; 4) псевдогруппа.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это</p> <p>1) менеджер; 2) лидер;</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>3) руководитель; 4) начальник.</p>	
<p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p> <p>1) реализатор; 2) руководитель; 3) мотиватор; 4) организатор.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется</p> <p>1) роль; 2) образ; 3) стремление; 4) упорство.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования</p> <p>1) организатор; 2) управленец; 3) администратор; 4) руководитель.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это</p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы; 4) гармонизаторы.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>13. Автором модели «Колесо команды» является</p> <p>1) Т.Б. Базаров; 2) Р.М. Белбин; 3) Марджерисон-МакКенн; 4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>14. Роли «исследователь-промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач</p> <p>1) консультирование, новаторство; 2) развитие; 3) организация, стимулирование; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</p> <p>1) виртуальная команда; 2) команда специалистов; 3) команда перемен; 4) специальная команда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</p> <p>1) лояльность; 2) законопослушность; 3) идентичность; 4) приверженность.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле</p> <p>1) групповое табу; 2) коллективный протест; 3) моббинг; 4) самоизоляция.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</p> <p>1) коллективистическое самосознание; 2) групповая идентичность; 3) групповая сплоченность; 4) командное самосознание.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>19. 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, называется</p> <p>1) стратегический менеджмент; 2) командный менеджмент; 3) структурированный менеджмент; 4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся</p> <p>1) жизненные кризисы; 2) неуспех деятельности; 3) конкуренция с другими группами; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относят</p> <p>1) поддерживающее окружение; 2) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей; 3) командное вознаграждение; 4) открытые коммуникации.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется</p> <p>1) огруппление мышления; 2) ингрупповой фаворитизм; 3) групповое табу; 4) коллективное мышление.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</p> <p>1) моббинг; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) внешний локус контроля.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</p> <p>1) знакомство; 2) позиционирование; 3) рефлексия; 4) восприятие.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</p> <p>1) комплектование команды; 2) формирование общего видения; 3) знакомство; 4) рефлексия.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p><i>Вариант 2</i></p>	
<p>1. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется</p> <p>1) формирование общего видения; 2) формирование общей идеи; 3) знакомство; 4) институциализация.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>2. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей</p> <p>1) тренинги навыков; 2) тренинги овладения поведением; 3) групподинамические тренинги; 4) коллективные тренинги.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>3. Одни из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командой сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение</p> <p>1) тим-билдинг; 2) веревочный курс; 3) тренинг личностного роста; 4) канатный путь.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>4. К причинам ухода команд из организации относят</p> <p>1) команда перерастает организацию, смена владельца бизнеса; 2) поиск лучших условий работы; 3) команда создает собственный бизнес; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>5. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят</p> <p>1) групповое табу; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>6. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</p> <p>1) моббинг; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) внешний локус контроля.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>7. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</p> <p>1) знакомство; 2) позиционирование; 3) рефлексия; 4) восприятие.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>8. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</p> <p>1) комплектование команды; 2) формирование общего видения; 3) знакомство; 4) рефлексия.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>9. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</p> <p>1) виртуальная команда; 2) команда специалистов; 3) команда перемен; 4) специальная команда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>10. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</p> <p>1) лояльность; 2) законопослушность; 3) идентичность; 4) приверженность.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>11. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле</p> <p>1) групповое табу; 2) коллективный протест; 3) моббинг; 4) самоизоляция.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>12. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</p> <p>1) коллективистическое самосознание; 2) групповая идентичность; 3) групповая сплоченность; 4) командное самосознание.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>13. 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, называется</p> <p>1) стратегический менеджмент; 2) командный менеджмент; 3) структурированный менеджмент; 4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>14. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) жизненные кризисы; 2) неуспех деятельности; 3) конкуренция с другими группами; 4) все ответы верны. 	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>15. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относят</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поддерживающее окружение; 2) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей; 3) командное вознаграждение; 4) открытые коммуникации. 	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>16. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) огруппление мышления; 2) ингрупповой фаворитизм; 3) групповое табу; 4) коллективное мышление. 	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>17. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) командообразование; 2) групповая сплоченность; 3) ценностно-ориентационное единство; 4) групповое единство. 	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>18. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) в конце 19 века; 2) во второй половине 20 века; 3) в начале 20 века; 4) в начале 19 века. 	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>19. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</p> <p>1) вопросы комплектования команд; 2) формирование командного духа; 3) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; 4) все ответы не верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>20. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</p> <p>1) сплоченность; 2) группа; 3) команда; 4) коллектив.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>21. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</p> <p>1) потенциальная команда; 2) псевдокоманда; 3) рабочая группа; 4) псевдогруппа.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>22. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>23. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это</p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы;</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

4) гармонизаторы.	
<p>24. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>25. Автором модели «Колесо команды» является</p> <p>1) Т.Б. Базаров; 2) Р.М. Белбин; 3) Марджерисон-МакКенн; 4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<i>Вариант 3</i>	
<p>1. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</p> <p>1) вопросы комплектования команд; 2) формирование командного духа; 3) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»; 4) все ответы не верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>2. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</p> <p>1) сплоченность; 2) группа; 3) команда; 4) коллектив.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>3. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:</p> <p>1) командообразование; 2) групповая сплоченность; 3) ценностно-ориентационное единство; 4) групповое единство.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>4. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</p> <p>1) в конце 19 века; 2) во второй половине 20 века; 3) в начале 20 века; 4) в начале 19 века.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</p> <p>1) потенциальная команда; 2) псевдокоманда; 3) рабочая группа; 4) псевдогруппа.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это</p> <p>1) менеджер; 2) лидер; 3) руководитель; 4) начальник.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</p> <p>1) реализатор; 2) руководитель; 3) мотиватор; 4) организатор.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется</p> <p>1) роль; 2) образ; 3) стремление; 4) упорство.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования</p> <p>1) организатор; 2) управленец; 3) администратор; 4) руководитель.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>11. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</p> <p>1) моббинг; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) внешний локус контроля.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>12. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</p> <p>1) знакомство; 2) позиционирование; 3) рефлексия; 4) восприятие.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>13. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</p> <p>1) комплектование команды; 2) формирование общего видения; 3) знакомство; 4) рефлексия.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>14. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это</p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы; 4) гармонизаторы.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>15. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>16. Автором модели «Колесо команды» является</p> <p>1) Т.Б. Базаров; 2) Р.М. Белбин; 3) Марджерисон-МакКенн; 4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>17. Роли «исследователь-промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач</p> <p>1) консультирование, новаторство; 2) развитие; 3) организация, стимулирование; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>18. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</p> <p>1) виртуальная команда; 2) команда специалистов; 3) команда перемен; 4) специальная команда.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>19. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</p> <p>1) лояльность; 2) законопослушность; 3) идентичность; 4) приверженность.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>20. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей</p> <p>1) тренинги навыков; 2) тренинги овладения поведением; 3) групподинамические тренинги; 4) коллективные тренинги.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>21. Одни из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командой сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение</p> <p>1) тим-билдинг; 2) веревочный курс; 3) тренинг личностного роста; 4) канатный путь.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>22. К причинам ухода команд из организации относят</p> <p>1) команда перерастает организацию, смена владельца бизнеса; 2) поиск лучших условий работы; 3) команда создает собственный бизнес; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>23. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят</p> <p>1) групповое табу; 2) групповой ритуал; 3) социальная лень; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

<p>24. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</p> <p>1) коллективистическое самосознание; 2) групповая идентичность; 3) групповая сплоченность; 4) командное самосознание.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>
<p>25. 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, называется</p> <p>1) стратегический менеджмент; 2) командный менеджмент; 3) структурированный менеджмент; 4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-4 УК-5 ПКР-1</p>

Разработчик кафедры ФИиИЯ

доцент Т.А.Смирнов

Заведующий кафедры ФИиИЯ

доцент Т.А.Смирнов

Заведующий кафедры СИТ

профессор М.А.Елесин