

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 02.04.2023 10:04:35

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярье государственный университет им. Н. М. Федоровского»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Командообразование и корпоративная культура

Уровень образования: бакалавриат

Кафедра «Философии, истории и иностранных языков»

Разработчик ФОС:

Доцент, Самойлова Лариса Прокопьевна _____ Самойлова
Лариса Прокопьевна

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании
кафедры, протокол № 5 от 17.04.2023 г.

И.о.заведующего кафедрой _____ к.ф.н., доцент О.Н.Демченко

Фонд оценочных средств по дисциплине Командообразование и корпоративная культура для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по специальности / направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на основе Рабочей программы дисциплины Командообразование и корпоративная культура, утвержденной решением ученого совета от 19.05.2022 г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
ПК-1: Способен реализовывать стратегию поискового продвижения в информационно-телекоммуникационной среде Интернет	ПК-1.6: Осуществляет контроль взаимодействия сотрудников в процессе управления маркетингом

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Формирование командного духа: неформальные отношения сотрудников. Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы». Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. Мотивация на совместную деятельность. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. Неформальный авторитет.	ПК-1.6	Конспект, собеседование, письменная работа	Есть/нет
Формирование структуры команды: функционально ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.	ПК-1.6	Конспект, собеседование, письменная работа	Есть/нет, Полнота ответа по данной теме
Этапы развития команды: Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде.	ПК-1.6	Конспект, собеседование, письменная работа	Есть/нет, Полнота ответа по данной теме

Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.			
---	--	--	--

1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<i>Промежуточная аттестация в форме «Зачета» (для очной и заочной формы обучения)</i>				
	Тест итогового контроля	По окончании второго семестра	от 0 до 5 баллов	Зачет/Незачет
	ИТОГО:	-	___ баллов	-

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

№	ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование)	Компетенция
1	<p>Какое из определений является неверным?</p> <p>а. Команда – группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.</p> <p>б. Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.</p> <p>в. Команда – это группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение.</p>	ПК-1.6
2	<p>Какой из принципов не относится к принципам формирования команды?</p> <p>а. Добровольность вхождения в команду, коллективное выполнение работы, коллективная ответственность.</p> <p>б. Принцип профессионализма, принцип единоначалия, принцип свободы самоопределения действий.</p> <p>в. Принцип синергии, принцип мотивации/ стимулирования членов команды за конечный результат, автономное самоуправление команды</p>	ПК-1.6

3	<p>В каком случае (бизнес-процессе) функционирование команды не является наиболее эффективным?</p> <p>а. В ситуации консалтингового проекта для заказчика, где необходима помощь из разных сфер и компетенций бизнеса.</p> <p>б. Когда приходится иметь дело с такими проблемами, решение которых малоизвестно и требуется «мозговой штурм» специалистов из разных сфер, нацеленных на общий результат и знающих специфику организации.</p> <p>в. Необходимы социальные, а не авторитарные методы поддержания стандартов.</p> <p>г. Людям необходимы товарищеские отношения для поддержания морального духа в определенной бизнес-ситуации.</p>	ПК-1.6
4	<p>Выберите два верных определения лидерства</p> <p>а. Лидерство – это умение так организовать взаимодействие с людьми, чтобы каждый из них искренне захотел достичь поставленной лидером цели.</p> <p>б. Лидерство – это стиль руководства, который характеризуется централизацией руководителем управленческих функций и систематическим контролем за качественным выполнением их деятельности.</p> <p>в. Лидерство — это процесс социального влияния, благодаря которому лидер получает поддержку со стороны других членов сообщества для достижения цели.</p>	ПК-1.6
5	<p>Этим качеством (навыком, компетенцией) не обязательно обладать лидеру, чтобы создать команду единомышленников</p> <p>а. Лидер должен уметь строить отношения с людьми</p> <p>б. Высокий профессионализм, знание актуальной проблематики рынка, сила воли, харизма.</p> <p>в. Лидер должен иметь эмоциональную устойчивость, интеллект и силу воли</p>	ПК-1.6
6	<p>Выберите три типа лидерства при взаимодействии с другими членами команды:</p> <p>а. Транзактор.</p> <p>б. Герой-визионер.</p> <p>в. Авторитарно-харизматичная личность.</p> <p>г. Пассионарная личность.</p>	ПК-1.6
7	<p>Одно из определений понятия «тимбилдинг» является неверным. Какое?</p> <p>а. Тимбилдинг (англ. Team building — построение команды) — термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.</p> <p>б. Тимбилдинг — это командообразование. Другими словами, тимбилдинг — это комплекс мероприятий, которые направлены на сплочение команды путем совместного активного отдыха, корпоративных игр, тренингов и прочего.</p> <p>в. Тимбилдинг — это процесс подбора сотрудников в команду и его профессиональная адаптация.</p> <p>г. Тимбилдинг — это процесс управления группой людей для достижения общей цели.</p>	ПК-1.6
8	Какова оптимальная численность сотрудников в команде?	ПК-1.6

	<p>а. Оптимальная численность сотрудников в команде составляет не более 12-15 человек согласно «Закону парадокса и кооперации».</p> <p>б. Оптимальная численность сотрудников в команде определяется сложностью и количеством бизнес-процессов.</p> <p>в. Оптимальная численность сотрудников в команде составляет 20-25 человек.</p> <p>г. Оптимальную численность команды определяет руководитель исходя из своего видения и целей.</p>	
9	<p>Назовите два ограничения, которые присущи процессу командообразования.</p> <p>а. Наличие профессионалов, начинающая организация, экономический кризис.</p> <p>б. Время, деньги, «человеческий фактор».</p> <p>в. Недирективность, эксклюзивность (уникальность) модели, хрупкость.</p>	ПК-1.6
10	<p>Выберите 3 основные характеристики эффективной команды).</p> <p>а. Имеют лидера, являющегося ядром команды, отличаются высоким качеством конечных результатов своей деятельности, члены команды хорошо сотрудничают и взаимодействуют друг с другом.</p> <p>б. Члены команды высокопрофессиональны, обладают богатым опытом, они экстраверты и нацелены на карьерный рост в организации.</p> <p>в. Состав команды хорошо сбалансирован в зависимости от ролей, выполняемых членами команды, менеджеры команды пользуются большим уважением благодаря примеру, который они подадут членам команды, имеют высокую степень автономности.</p> <p>г. Способны быстро учиться на собственных ошибках, хорошо ориентированы на клиента, потребителя, имеют навыки оптимального решения проблем и регулярно следят за их разрешением, участники высокоэффективных команд хорошо мотивированы на результат.</p>	ПК-1.6
11	<p>Выберите две основные задачи лидера в команде:</p> <p>а. Создает особые способы взаимодействия между подчиненными, правила коммуникации, благодаря этому организует эффективную работу и поддерживает собственный статус.</p> <p>б. Создает идею, подбирает сотрудников, расписывает им функциональные обязанности, организывает оценку и контроль, презентует окончательный вариант проекта заказчику.</p> <p>в. Влияет на людей силой своего убеждения, а не силой статуса, предлагает высокие цели, ведет участников команды за собой.</p>	ПК-1.6
12	<p>Каким образом развивается команда?</p> <p>а. Команда развивается в зависимости от роста численности сотрудников и роста количества их задач.</p> <p>б. Команда в своем развитии, как живой организм, проходит несколько жизненных циклов. Она растет вместе с организацией, в ней меняются цели, задачи, люди, а также характер отношений с внешним миром.</p>	ПК-1.6

	<p>в. Развитие команды зависит от развития лидера. Если он повышает свою лидерскую и профессиональную компетентность — вместе с ним растет и команда.</p>	
13	<p>Какими факторами определяются стратегия и функции лидерства в команде?</p> <p>а. Роль лидера меняется в зависимости от стадий развития команды. Развивается команда — вместе с ней меняет стратегию лидерства и сам лидер. В качестве формулы профессионального становления руководителя и команды можно признать следующую последовательность: «Руководство командой — Управление ее людьми и процессами – Стратегическое лидерство».</p> <p>б. Роль лидерства меняется от того, насколько эффективны и компетентны сотрудники в команде.</p> <p>в. Роль лидерства меняется в зависимости от индивидуальных особенностей лидера, а также его возраста и опыта.</p>	ПК-1.6
14	<p>Назовите основные характеристики команды на стадии стабилизации, этап «Зрелость команды» (в вопросе правильных ответов: 2).</p> <p>а. Цели предприятия становятся доминирующими в работе сотрудников. Отделы разграничивают свои функции, лидеры — свои полномочия и грамотные отношения с подчиненными. Сотрудники воспринимаются компанией, как внутренние клиенты.</p> <p>б. Компания занимает определенную нишу на рынке, и теперь основная задача бизнеса – не столько приобрести новое, сколько удержать достигнутые позиции.</p> <p>в. В команде начинают проявляться конфликты и доминирование одной группы над другими. Текучесть кадров — показатель на этой стадии развития команды.</p>	ПК-1.6
15	<p>«Синергия» - это:</p> <p>а. Синергия (греч. συνεργία — сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество; от греч. σύν — вместе, греч. ἔργον — дело, труд, работа, (воз)действие) — суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного.</p> <p>б. Синергия — это выявление самого эффективного средства взаимодействия между людьми.</p> <p>в. Синергия – совместное действие двух или нескольких органов.</p>	ПК-1.6