

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 01.07.2024 10:47:25

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

**Министерство науки и высшего образования РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**

**высшего образования**

**«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»**

**ЗГУ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по дисциплине**

**«Технология командообразования»**

**Факультет:** Электроэнергетики, экономики и управления (ФЭЭ и У)

**Направление подготовки:** 08.04.01 «Строительство»

**Направленность (профиль):** Строительство

**Уровень образования:** магистратура

**Кафедра** «Философии, истории и иностранных языков»

наименование кафедры

Разработчик ФОС:

И. о зав. кафедрой ФИ и ИЯ, доцент

(должность, степень, ученое звание)

(подпись)

Л.П. Самойлова

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол

№ \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 202 г.

заведующего кафедрой Елесин М.А.

**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	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, а также выбирает технологии целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста	Умеет планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач

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.	УК-6.1	Список литературных источников по тематике, собеседование	Составление систематизированного списка использованных источников, объём знаний по данной теме
Мотивация на совместную деятельность.	УК-6.1	Конспект	Есть/нет
Создание опыта высокоэффективных совместных действий.	УК-6.1	Эссе	Есть/нет
Неформальный авторитет.	УК-6.1	Тестовые задания	Решение теста
Формирование структуры команды	УК-6.1	Собеседование	Объём знаний по данной теме
Этапы развития команды: Групповая динамика.	УК-6.1	Реферат	Есть/нет
Зачет с оценкой (очная, заочная форма обучения)	УК-6.1	Выполнение всех заданий, решение всех тестовых заданий по темам	Выполнение всех заданий, решение всех тестовых заданий по темам

**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
<b>Промежуточная аттестация в форме «Зачета с оценкой» (для очной и заочной формы обучения)</b>				
	Тестовые задания	В течение обучения по дисциплине	от 0 до 5 баллов	Зачет/Незачет
ИТОГО:		-	___ баллов	-
<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</b> Пороговый (минимальный) уровень для аттестации в форме зачета – 75 % от максимально возможной суммы баллов Зачет выставляется при сдаче студентом всех тестовых заданий				

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
			от 0 до 10 баллов по критериям	
ИТОГО:		-	___ баллов	-
<b>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине:</b> 0 – 64 % от максимально возможной суммы баллов – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине); 65 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «удовлетворительно» (пороговый (минимальный) уровень); 75 – 84 % от максимально возможной суммы баллов – «хорошо» (средний уровень); 85 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «отлично» (высокий (максимальный) уровень)				

**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**

**2.1 Задания для текущего контроля успеваемости**

Для очной, заочной формы обучения  
Задания для текущего контроля и сдачи зачета с оценкой по дисциплине

<b>ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО</b> <i>(тестирование)</i>	<b>Контролируемая компетенция</b>
<p><b>1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:</b></p> <p>1) командообразование; 2) групповая сплоченность; 3) ценностно-ориентационное единство; 4) групповое единство.</p>	<b>УК-6.1</b>
<p><b>2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</b></p> <p>1) в конце 19 века; 2) во второй половине 20 века; 3) в начале 20 века; 4) в начале 19 века.</p>	<b>УК-6.1</b>
<p><b>3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</b></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>	<b>УК-6.1</b>
<p><b>4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</b></p> <p>1) сплоченность; 2) группа; 3) команда; 4) коллектив.</p>	<b>УК-6.1</b>

<p><b>5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</b></p> <p>1) потенциальная команда; 2) псевдокоманда; 3) рабочая группа; 4) псевдогруппа.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</b></p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>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</b></p> <p>1) менеджер; 2) лидер; 3) руководитель; 4) начальник.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</b></p> <p>1) реализатор; 2) руководитель; 3) мотиватор; 4) организатор.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется</b></p> <p>1) роль; 2) образ; 3) стремление; 4) упорство.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования</b></p> <p>1) организатор; 2) управленец; 3) администратор;</p>	<p>УК-6.1</p>

<p>4) руководитель.</p>	
<p><b>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</b></p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы; 4) гармонизаторы.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</b></p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>13. Автором модели «Колесо команды» является</b></p> <p>1) Т.Б. Базаров; 2) Р.М. Белбин; 3) Марджерисон-МакКенн; 4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>14. Роли «исследователь-промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач</b></p> <p>1) консультирование, новаторство; 2) развитие; 3) организация, стимулирование; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</b></p> <p>1) виртуальная команда; 2) команда специалистов; 3) команда перемен; 4) специальная команда.</p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</b></p> <p>1) лояльность; 2) законопослушность; 3) идентичность; 4) приверженность.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле</b></p> <p>1) групповое табу; 2) коллективный протест; 3) моббинг; 4) самоизоляция.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</b></p> <p>1) коллективистическое самосознание; 2) групповая идентичность; 3) групповая сплоченность; 4) командное самосознание.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>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</b></p> <p>1) стратегический менеджмент; 2) командный менеджмент; 3) структурированный менеджмент; 4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся</b></p> <p>1) жизненные кризисы; 2) неуспех деятельности; 3) конкуренция с другими группами; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относят</b></p> <p>1) поддерживающее окружение; 2) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей; 3) командное вознаграждение; 4) открытые коммуникации.</p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется</b></p> <p>1) огруппление мышления;  2) ингрупповой фаворитизм;  3) групповое табу;  4) коллективное мышление.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</b></p> <p>1) моббинг;  2) групповой ритуал;  3) социальная лень;  4) внешний локус контроля.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</b></p> <p>1) знакомство;  2) позиционирование;  3) рефлексия;  4) восприятие.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</b></p> <p>1) комплектование команды;  2) формирование общего видения;  3) знакомство;  4) рефлексия.</p>	<p>УК-6.1</p>



<p><b>26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется</b></p> <p>1) формирование общего видения;  2) формирование общей идеи;  3) знакомство;  4) институциализация.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей</b></p> <p>1) тренинги навыков;  2) тренинги овладения поведением;  3) групподинамические тренинги;  4) коллективные тренинги.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>28. Одни из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командой сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение</b></p> <p>1) тим-билдинг;  2) веревочный курс;  3) тренинг личностного роста;  4) канатный путь.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>29. К причинам ухода команд из организации относят</b></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-6.1</p>
<p><b>30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят</b></p> <p>1) групповое табу;  2) групповой ритуал;  3) социальная леность;  4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>31. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</b></p> <p>1) моббинг;  2) групповой ритуал;</p>	<p>УК-6.1</p>

<p>3) социальная леность; 4) внешний локус контроля.</p>	
<p><b>32. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</b></p> <p>1) знакомство; 2) позиционирование; 3) рефлексия; 4) восприятие.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>33. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</b></p> <p>1) комплектование команды; 2) формирование общего видения; 3) знакомство; 4) рефлексия.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>34. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</b></p> <p>1) виртуальная команда; 2) команда специалистов; 3) команда перемен; 4) специальная команда.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>35. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</b></p> <p>1) лояльность; 2) законопослушность; 3) идентичность; 4) приверженность.</p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>36. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле</b></p> <p>1) групповое табу;  2) коллективный протест;  3) моббинг;  4) самоизоляция.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>37. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</b></p> <p>1) коллективистическое самосознание;  2) групповая идентичность;  3) групповая сплоченность;  4) командное самосознание.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>38. 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</b></p> <p>1) стратегический менеджмент;  2) командный менеджмент;  3) структурированный менеджмент;  4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>39. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся</b></p> <p>1) жизненные кризисы;  2) неуспех деятельности;  3) конкуренция с другими группами;  4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>40. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды, относят</b></p> <p>1) поддерживающее окружение;  2) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;  3) командное вознаграждение;  4) открытые коммуникации.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>41. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется</b></p> <p>1) огруппление мышления;  2) ингрупповой фаворитизм;</p>	<p>УК-6.1</p>

<p>3) групповое табу; 4) коллективное мышление.</p>	
<p><b>42. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:</b></p> <p>1) командообразование; 2) групповая сплоченность; 3) ценностно-ориентационное единство; 4) групповое единство.</p>	УК-6.1
<p><b>43. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</b></p> <p>1) в конце 19 века; 2) во второй половине 20 века; 3) в начале 20 века; 4) в начале 19 века.</p>	УК-6.1
<p><b>44. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</b></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>	УК-6.1
<p><b>45. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</b></p> <p>1) сплоченность; 2) группа; 3) команда; 4) коллектив.</p>	УК-6.1

<p><b>46. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</b></p> <p>1) потенциальная команда; 2) псевдокоманда; 3) рабочая группа; 4) псевдогруппа.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>47. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</b></p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>48. 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</b></p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы; 4) гармонизаторы.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>49. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</b></p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>50. Автором модели «Колесо команды» является</b></p> <p>1) Т.Б. Базаров; 2) Р.М. Белбин; 3) Марджерисон-МакКенн; 4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>51. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) вопросы комплектования команд;</li> <li>2) формирование командного духа;</li> <li>3) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;</li> <li>4) все ответы не верны.</li> </ol>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>52. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) сплоченность;</li> <li>2) группа;</li> <li>3) команда;</li> <li>4) коллектив.</li> </ol>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>53. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организационной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) командообразование;</li> <li>2) групповая сплоченность;</li> <li>3) ценностно-ориентационное единство;</li> <li>4) групповое единство.</li> </ol>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>54. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) в конце 19 века;</li> <li>2) во второй половине 20 века;</li> <li>3) в начале 20 века;</li> <li>4) в начале 19 века.</li> </ol>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>55. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому малейших усилий, называется</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) потенциальная команда;</li> <li>2) псевдокоманда;</li> <li>3) рабочая группа;</li> <li>4) псевдогруппа.</li> </ol>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>56. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется</b></p> <p>1) команда; 2) рабочая группа; 3) псевдогруппа; 4) псевдокоманда.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>57. 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</b></p> <p>1) менеджер; 2) лидер; 3) руководитель; 4) начальник.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>58. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:</b></p> <p>1) реализатор; 2) руководитель; 3) мотиватор; 4) организатор.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>59. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется</b></p> <p>1) роль; 2) образ; 3) стремление; 4) упорство.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>60. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования</b></p> <p>1) организатор; 2) управленец; 3) администратор; 4) руководитель.</p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>61. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется</b></p> <p>1) моббинг; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) внешний локус контроля.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>62. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется</b></p> <p>1) знакомство; 2) позиционирование; 3) рефлексия; 4) восприятие.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>63. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости</b></p> <p>1) комплектование команды; 2) формирование общего видения; 3) знакомство; 4) рефлексия.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>64. 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</b></p> <p>1) организаторы; 2) генераторы идей; 3) мотиваторы; 4) гармонизаторы.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>65. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят</b></p> <p>1) ролевое самоопределение; 2) ролевая идентификация; 3) создание роли; 4) принятие роли.</p>	<p>УК-6.1</p>



<p><b>66. Автором модели «Колесо команды» является</b></p> <p>1) Т.Б. Базаров;  2) Р.М. Белбин;  3) Марджерисон-МакКенн;  4) А.В. Дикман.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>67. Роли «исследователь-промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач</b></p> <p>1) консультирование, новаторство;  2) развитие;  3) организация, стимулирование;  4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>68. Специалисты одного профиля, регулярно встречающихся для совместного изучения рабочих вопросов</b></p> <p>1) виртуальная команда;  2) команда специалистов;  3) команда перемен;  4) специальная команда.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>69. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется</b></p> <p>1) лояльность;  2) законопослушность;  3) идентичность;  4) приверженность.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>70. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей</b></p> <p>1) тренинги навыков;  2) тренинги овладения поведением;  3) групподинамические тренинги;  4) коллективные тренинги.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>71. Одни из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командой сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение</b></p> <p>1) тим-билдинг;</p>	<p>УК-6.1</p>

<p>2) веревочный курс; 3) тренинг личностного роста; 4) канатный путь.</p>	
<p><b>72. К причинам ухода команд из организации относят</b></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-6.1</p>
<p><b>73. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят</b></p> <p>1) групповое табу; 2) групповой ритуал; 3) социальная леность; 4) все ответы верны.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>74. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется</b></p> <p>1) коллективистическое самосознание; 2) групповая идентичность; 3) групповая сплоченность; 4) командное самосознание.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>75. 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</b></p> <p>1) стратегический менеджмент; 2) командный менеджмент; 3) структурированный менеджмент; 4) групповой менеджмент.</p>	<p>УК-6.1</p>
<p><b>76. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось ...?</b></p>	<p>УК-6.1</p>

<p><b>77. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>78. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>79. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется ?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>80. 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..?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>81. Автором модели «Колесо команды» является?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>82. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>

<p><b>83. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось ?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>84. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>
<p><b>85. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли?</b></p>	<p><b>УК-6.1</b></p>

Разработчик кафедры ФИиИЯ

доцент И.В.Демченко

Заведующий кафедры СИТ  
М.А.Елесин

профессор

## КЛЮЧ

К тестам по дисциплине «Технологии командообразования»

Направление подготовки **08.04.01 «Строительство»**

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

1. 1	26. 1	51. 4	76. во второй половине 20 века;
2. 2	27. 3	52. 2	77. группа;
3. 4	28. 2	53. 1	78. команда;
4. 2	29. 4	54. 2	79. роль;
5. 2	30. 4	55. 2	80. мотиваторы;
6. 1	31. 3	56. 1	81. Марджерисон-МакКенн;
7. 2	32. 3	57. 2	82. рефлексия;
8. 1,3,4	33. 1	58. 1,3,4	83. во второй половине 20 века;
9. 1	34. 2	59. 1	84. группа;
10. 3	35. 1	60. 3	85. реализатор; мотиватор; организатор.
11. 3	36. 3	61. 3	
12. 1,3,4	37. 2	62. 3	
13. 3	38. 2	63. 1	
14. 4	39. 4	64. 3	
15. 2	40. 1,2,4	65. 1,3,4	
16. 1	41. 1	66. 3	
17. 3	42. 1	67. 4	
18. 2	43. 2	68. 2	
19. 2	44. 4	69. 1	
20. 4	45. 2	70. 3	
21. 1,2,4	46. 2	71. 2	
22. 1	47. 1	72. 4	
23. 3	48. 3	73. 4	
24. 3	49. 1,3,4	74. 2	
25. 1	50. 3	75. 2	