

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
НОЯБРЬСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТИ И ГАЗА
(ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Филиал ТИУ в г.Ноябрьске)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины:	Командоборазование
направление подготовки:	21.03.01 Нефтегазовое дело
направленность:	Эксплуатация и обслуживание объектов добычи нефти
форма обучения:	очно-заочная

Фонд оценочных средств разработан в соответствии с утвержденным учебным планом от 22.04.2019 г. и требованиями ОПОП ВО по направлению подготовки 21.03.01 Нефтегазовое дело, направленность «Эксплуатация и обслуживание объектов добычи нефти к результатам освоения дисциплины «Командоборазование».

Фонд оценочных средств рассмотрен на заседании кафедры прикладной математики и естественнонаучных дисциплин

Протокол № 9 от «15» мая 2019 г.

Заведующий кафедрой О.С. Тамер



СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой



А.В. Козлов

«15» мая 2019 г.

Фонд оценочных средств разработал:

Н.К. Мартыненко, д.и.н., профессор кафедры ПМЕНД



1. Результаты обучения по дисциплине

Таблица 1.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3. Систематизация обнаруженной информации, полученной из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Знать: метод системного анализа
		Уметь: применять методики поиска, сбора и обработки информации
		Владеть: методами систематизации обнаруженной информации, полученной из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Идентификация профильных задач профессиональной деятельности	Знать: основные методы оценки разных способов решения задач
		Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения
		Владеть: методиками разработки цели и задач профессиональной деятельности
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Восприятие целей и функций команды	Знать: нормативную модель командообразования
		Уметь: проводить анализ поставленной цели и функций команды
		Владеть: методиками разработки цели, функциями и методами предоставления обратной связи.
	УК-3.2. Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия
		Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
		Владеть: технологиями эффективной коммуникации
	УК-3.3. Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия	Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
		Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе
		Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
	УК-3.4. Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий	Знать: динамику индивидуальных различий в реагировании
		Уметь: осуществлять связность в команде и терпимость к авторитаризму
		Владеть: источниками распознавания состояний партнера, способами интерпретации в межличностном восприятии
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать	УК-6.2. Самооценка, оценка уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определение путей	Знать: основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни
		Уметь: использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения

траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	саморазвития	Владеть: технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков
--	--------------	---

2. Формы аттестации по дисциплине

2.1. Форма промежуточной аттестации: **зачет.**

Способ проведения промежуточной аттестации: **тестирование.**

2.2. Формы текущей аттестации:

Таблица 2.1

№ п/п	Форма обучения
	ОЗФО
1	Теоретический коллоквиум, практическая работа
2	Теоретический коллоквиум, практическая работа
3	Теоретический коллоквиум, практическая работа
4	Теоретический коллоквиум, практическая работа
5	Теоретический коллоквиум, практическая работа
6	Теоретический коллоквиум, практическая работа
7	Теоретический коллоквиум, практическая работа
8	Теоретический коллоквиум, практическая работа
9	Теоретический коллоквиум, практическая работа

3. Результаты обучения по дисциплине, подлежащие проверке при проведении текущей и промежуточной аттестации

Таблица 3.1

№ п/п	Структурные элементы дисциплины/модуля		Код результата обучения по дисциплине/модулю	Оценочные средства	
	Номер раздела	Дидактические единицы (предметные темы)		Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
1	1	Введение в групповую работу	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
2	2	Управленческая команда	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
3	3	Коммуникация в команде	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
4	4	Технологии эффективной коммуникации.	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
5	5	Проблемы развития командного профессионализма	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование

6	6	Когнитивные умения лидера	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
7	7	Взаимодействие команд	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
8	8	Доверие и делегирование полномочий	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование
9	9	Проектирование и проведение групповой работы	31, У1, В3, 32, У2, В2, 33, У3, В3, 34, У4, В4, 35, У5, В5, 36, У6, В6, 37, У7, В7	Теоретический коллоквиум, практическая работа	Тестирование

4. Фонд оценочных средств

4.1. Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по дисциплине, включает в себя оценочные средства для текущей аттестации и промежуточной аттестации.

4.2. Фонд оценочных средств для текущей аттестации включает:

- комплект вопросов к первой текущей аттестации – 39 шт., комплект тестов – 32 шт. (Приложение 1);
- шаблоны отчетов по практическим занятиям (№№ 1–9) представлены в методических указаниях по практическим занятиям;
- комплект вопросов ко второй текущей аттестации – 38 шт., комплект тестов – 28 шт. (Приложение 2);
- комплект вопросов к третьей текущей аттестации – 45 шт., комплект тестов – 32 шт. (Приложение 3).

4.3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации включает:

- комплект тестовых заданий для промежуточной аттестации по дисциплине – 90 шт. (Приложение 4).

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

НОЯБРЬСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТИ И ГАЗА
(ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Филиал ТИУ в г.Ноябрьске)

Кафедра прикладной математики и естественнонаучных дисциплин

Перечень вопросов к первой текущей аттестации
(теоретический письменный коллоквиум 1 по темам 1–3)

1. Введение в групповую работу
2. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина.
3. Понятие групповой работы в психологии и в менеджменте: сходства и различия.
4. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения.
5. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.
6. Управленческая команда
7. Коммуникации в команде
8. Технологии эффективной коммуникации
9. Проблемы развития командного профессионализма
10. Когнитивные умения лидера
11. Взаимодействие команд
12. Доверие и делегирование полномочий
13. Проектирование и проведение групповой работы
14. Методы исследования социального взаимодействия: классификация и сравнение.
15. Культура организации и субкультура подразделения: природа, свойства, различия.
16. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.
17. Нормативная модель командообразования.
18. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия).
19. Определение команды.
20. Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды.
21. Распределение ролей.
22. Концепция командных ролей по Р.М.Бельбину.
23. Соционика. Интеллектуальные роли (психотипы) в модели Кейрси.
24. Анализ командной деятельности по модели Марджерисона-Маккенна.
25. Управленческие роли в модели Т.Ю.Базарова.
26. Базовые умения члена команды по О'Нилу, Альфреду и Бейкеру.
27. Понятие целевой роли члена команды.
28. Центральность целевой роли.
29. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды.
30. Эффекты давления среды на членов команды.
31. Психологическая совместимость и сплоченность команды.
32. Характеристики высокопроизводительной команды.
33. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.

34. Модель психотипов по Майерс-Бриггс.
35. Психологические особенности урегулирования конфликтов в подразделении.
36. Акторы развития коллективного субъекта профессиональной деятельности.
37. Опасности командного взаимодействия.
38. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
39. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.

При оценке знаний обучающиеся выполняют две части заданий:

- теоретический вопрос (ответ письменно);
- тест (ответы письменно).

Критерии оценки:

Ответ на теоретический вопрос:

	ответ полный	ответ неполный	ответ отсутствует
теоретический коллоквиум 1			
Вопрос	7	1–6	0

Перечень тестовых вопросов к первой текущей аттестации

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

8. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

9. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

10. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

11. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

12. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

13. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;

- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.

14. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

15. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

16. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

17. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

18. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

19. 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:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

20. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

21. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;

- Б) образ;
- В) стремление.

22. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

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:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

24. 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:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

25. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

26. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

27. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

28. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;

- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

29. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

30. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

31. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

32. 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:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

Критерии оценки:

за каждый правильный ответ – 0,25 балла;
за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная сумма баллов за тест – 8 баллов.

Максимальная сумма баллов за первую текущую аттестацию – 15 баллов.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
НОЯБРЬСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТИ И ГАЗА
(ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Филиал ТИУ в г.Ноябрьске)

Кафедра прикладной математики и естественнонаучных дисциплин

Перечень вопросов ко второй текущей аттестации
(теоретический письменный коллоквиум 2 по темам 4–6)

1. Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов.
2. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну.
3. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели.
4. Функции модератора обсуждения.
5. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп.
6. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация.
7. Этапы деловой коммуникации.
8. Функции и методы предоставления обратной связи.
9. Понятие и составляющие профессионализма.
10. Становление профессионала.
11. Уровень командного профессионализма.
12. Уровни профессионализма в организации: индивидуальный, командный, общеорганизационный.
13. Акторы и детерминанты развития профессионализма.
14. Дорожная карта развития профессионализма.
15. Классические теории обучения.
16. Параметры классификации концепций обучения.
17. Сравнение активных форм обучения.
18. Тренинг и кейс-стадии - сходства и различия.
19. Обучение посредством личного опыта.
20. Проблемное обучение.
21. Технологии повышения креативности обучения.
22. Понятие когнитивного процесса.
23. Структура основных когнитивных процессов: восприятия, памяти, мышления.
24. Модель информационного обмена по параметрам направления и формы информационного потока.
25. Понятие мнемоники.
26. Техники повышения эффективности запоминания.
27. Характеристики внимания.
28. Методы измерения характеристик внимания.
29. Работа с письменными источниками, причины медленного чтения.
30. Техники быстрого чтения. Режимы чтения.
31. Аспекты анализа групповой сессии.
32. Коммуникативные умения специалиста и руководителя и их развитие.
33. Понятие обратной связи в деловом общении. Виды обратных связей.

34. Основные признаки малой группы (подразделения).
35. Сходства и различия малой группы и команды.
36. Понятие и составные части доверия как основы социального взаимодействия.
37. Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.
38. Сходства и различия тренинга, наставничества и коучинга, как методов повышения эффективности командной деятельности.

При оценке знаний обучающиеся выполняют две части заданий:

- теоретический вопрос (ответ письменно);
- тест (ответы письменно).

Критерии оценки:

Ответ на теоретический вопрос:

	ответ полный	ответ неполный	ответ отсутствует
теоретический коллоквиум 1			
Вопрос	7	1–6	0

Перечень тестовых вопросов ко второй текущей аттестации

1. 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:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

2. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

3. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

4. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

5. 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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

6. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

7. Автором модели «Колесо команд» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

8. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

9. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

10. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

11. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

12. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;

- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

13. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

14. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

15. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

16. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

17. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) внешний локус контроля.

18. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

19. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

20. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

21. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

22. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

23. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

24. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

25. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

26. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

27. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) все ответы неверны.

28. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

Критерии оценки:

за каждый правильный ответ – 0,25 балла;

за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная сумма баллов за тест – 7 баллов.

Максимальная сумма баллов за первую текущую аттестацию – 14 баллов.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
НОЯБРЬСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТИ И ГАЗА
(ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Филиал ТИУ в г.Ноябрьске)

Кафедра прикладной математики и естественнонаучных дисциплин

**Перечень вопросов к третьей текущей аттестации
(теоретический письменный коллоквиум 3 по темам 7–9)**

1. Эффекты, сопровождающие взаимодействие команд с различными целями.
2. Связанность членов и их лояльность команде, динамика индивидуальных различий в реагировании.
3. Связность в команде и терпимость к авторитаризму.
4. Особенности командной идентичности в условиях конкуренции.
5. Команда и конформизм. «Огруппление» мышления и сопротивление изменениям по Д.Джанису.
6. Динамика восприятия представителей других команд.
7. Ингрупповой фаворитизм и нужды командного управления в организации.
8. Техники снижения командной конкуренции: ротация и специфика стимулирования, объединение целей.
9. Процедуры управления и их стандартизация.
10. Поведение в команде, команд и дефицит ресурсов.
11. Определения доверия и его социально-экономические функции.
12. Доверие как субъективная оценка вероятности эффективного действия.
13. Клиент и контрактор как основные социальные роли в процессе оказания доверия.
14. Делегирование полномочий как действие клиента и его отношение к контрактору.
15. Делегирование в слабой и строгой форме.
16. Градации доверия и формы контроля.
17. Правила и условия делегирования полномочий.
18. Проектирование работы в группе.
19. Описание целей и действий.
20. Выделение базовых проблем.
21. Выбор стиля поведения ведущего.
22. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений.
23. Процедуры групповой работы.
24. Функции руководителя и психологические типы в команде.
25. Лидер в команде, его поведение и лидерские качества. Самоуправляемые команды, становление, развитие и специфические характеристики.
26. Виды и особенности внутригрупповых ролей, классификация, примеры.
27. Рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда, характеристики развития.
28. Команда, как форма коллективного управления, основанная на процессе делегирования полномочий.
29. Характеристики и условия формирования эффективной команды.
30. Основные характеристики корпоративной культуры по уровням.

31. Общая характеристика команды как малой группы.
32. Функции фасилитации.
33. Функции модерации.
34. Характеристики шеринга.
35. Виды предоставления обратной связи.
36. Отработка процедур.
37. Дельфийские группы.
38. Сферы приложения дельфийских групп.
39. Особенности технологии проведения.
40. Отработка технологии.
41. Фокус-группы.
42. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп.
43. Сферы приложения.
44. Особенности реализации.
45. Отработка технологии.

При оценке знаний обучающиеся выполняют две части заданий:

- теоретический вопрос (ответ письменно);
- тест (ответы письменно).

Критерии оценки:

Ответ на теоретический вопрос:

	ответ полный	ответ неполный	ответ отсутствует
теоретический коллоквиум 1			
Вопрос	7	1–6	0

Перечень тестовых вопросов к третьей текущей аттестации

1. Тайм-менеджмент - это:

- А) ключевые отличия данного подхода от западных технологий;
- Б) выработка мышления, направленного на эффективность;
- В) управление временем – чем на самом деле мы можем управлять.

2. Аудит потерь и резервов времени- это:

- А) подсчет количества отвлечений;
- Б) оценка личных временных резервов;
- В) определение ключевых для обучения блоков ТМ.

3. Чувство времени и его значение в работе связано с:

- А) областью применения;
- Б) методами выработки;
- В) искажением чувства времени.

4. Как успевать важное, или расстановка приоритетов - это:

- А) области применения
- Б) методы расстановки;
- В) «АВС» -анализ;
- Г) матрица Эйзенхауэра.

5. Планирование реализуемой деятельности:

- А) временные масштабы планирования;
- Б) ориентация на текущий день;
- В) ориентация на ближайшую неделю;
- Г) отдаленный (месяц, год).

6. Умение разбираться с поглотителями времени:

- А) умение говорить « нет»;
- Б) использование телефона
- В) использование Интернета;
- Г) беседы и совещания

7. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

8. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство

9. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

10. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

11. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений, которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тимбилдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

12. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

13. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

- А) пять;
- Б) три;
- В) девять.

14. Командообразование начинается со следующего этапа:

- А) формирование общего видения;
- Б) комплектование;
- В) рефлексия;
- Г) знакомство.

15. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

- А) рефлексия;
- Б) планирование второго шага;
- В) исполнение.

16. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:

- А) тим-билдинг;
- Б) тренинг командной сыгровки;
- В) веревочный курс.

17. Устойчивые психологические и социально- психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:

- А) групподинамические эффекты;
- Б) групповые защитные механизмы;
- В) групповая сплоченность.

18. Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:

- А) коммуникативные игры;
- Б) сюжетно-ролевые игры;
- В) стратегические игры.

19. Лидерские компетенции включают в себя:

- А) управление групповыми процессами;
- Б) управление вниманием и смыслами;
- В) управление обратной связью;
- Г) все ответы неверны.

20. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:

- А) видение;
- Б) общее видение;
- В) сплоченность.

21. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

22. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

23. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

24. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

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:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

26. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы; Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

27. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

- А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
- Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
- В) разделяемостью целей существования группы;
- Г) все ответы верны.

28. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- А) ингрупповой фаворитизм;
- Б) моббинг;

В) групповое сопротивление.

29. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:

- А) скрытое сопротивление;
- Б) игнорирование;
- В) конформизм.

30. Эффективность работы команды зависит от:

- А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
- Б) наличия профессиональных навыков;
- В) стадии развития группы;
- Г) все ответы верны.

31. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:

- А) статус;
- Б) роль;
- В) позиция.

32. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:

- А) идентификация;
- Б) сплоченность;
- В) групповое единomyслие.

Критерии оценки:

за каждый правильный ответ – 0,25 балла;
за неправильный ответ – 0 баллов.

Максимальная сумма баллов за тест – 8 баллов.

Максимальная сумма баллов за первую текущую аттестацию – 15 баллов.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
НОЯБРЬСКИЙ ИНСТИТУТ НЕФТИ И ГАЗА
(ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Филиал ТИУ в г.Ноябрьске)

Кафедра прикладной математики и естественнонаучных дисциплин

Тестовые задания для зачета

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- А) командообразование;
- Б) групповая сплоченность;
- В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

8. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

9. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институционализация.

10. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

11. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

12. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

13. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) все ответы неверны.

14. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- А) вопросы комплектования команд;
- Б) формирование командного духа;
- В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- Г) все ответы не верны.

15. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) сплоченность;
- Б) группа;
- В) команда.

16. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) псевдокоманда;
- В) рабочая группа.

17. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

18. 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:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

19. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

20. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

21. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

22. 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:

- А) организаторы;

- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

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:

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

24. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

25. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

26. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

27. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

28. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

29. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

30. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

31. 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:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

32. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) все ответы верны.

33. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- А) в конце 19 века;
- Б) во второй половине 20 века;
- В) в начале 20 века.

34. 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:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

35. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- А) реализатор;
- Б) руководитель;
- В) мотиватор;
- Г) организатор;
- Д) все ответы верны.

36. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) образ;
- В) стремление.

37. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;

Г) руководитель.

38. 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

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

39. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

40. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

41. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование.

42. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

43. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

44. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

45. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

47. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

48. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

49. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

51. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.

52. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:

- А) огруппление мышления;
- Б) ингрупповой фаворитизм;
- В) групповое табу.

53. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:

- А) моббинг;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) внешний локус контроля.

54. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

55. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

56. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

57. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

58. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

59. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

60. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная леность;
- Г) все ответы неверны.

61. Тайм-менеджмент- это:

- А) ключевые отличия данного подхода от западных технологий;
- Б) выработка мышления, направленного на эффективность;
- В) управление временем – чем на самом деле мы можем управлять.

62. Аудит потерь и резервов времени- это:

- А) подсчет количества отвлечений;
- Б) оценка личных временных резервов;
- В) определение ключевых для обучения блоков ТМ.

63. Чувство времени и его значение в работе связано с:

- А) областью применения;
- Б) методами выработки;
- В) искажением чувства времени.

64. Как успевать важное, или расстановка приоритетов - это:

- А) области применения
- Б) методы расстановки;
- В) «АВС» -анализ;
- Г) матрица Эйзенхауэра.

65. Планирование реализуемой деятельности:

- А) временные масштабы планирования;
- Б) ориентация на текущий день;
- В) ориентация на ближайшую неделю;
- Г) отдаленный (месяц, год).

66. Умение разбираться с поглотителями времени:

- А) умение говорить « нет»;
- Б) использование телефона
- В) использование Интернета;
- Г) беседы и совещания

67. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

68. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство

69. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институциализация.

70. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
- Б) тренинги овладения поведением;
- В) групподинамические тренинги.

71. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгранности, при подготовке ряда упражнений, которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тимбилдинг;
- Б) веревочный курс;

В) тренинг личностного роста.

72. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

73. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

- А) пять;
- Б) три;
- В) девять.

74. Командообразование начинается со следующего этапа:

- А) формирование общего видения;
- Б) комплектование;
- В) рефлексия;
- Г) знакомство.

75. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:

- А) рефлексия;
- Б) планирование второго шага;
- В) исполнение.

76. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:

- А) тим-билдинг;
- Б) тренинг командной сыгровки;
- В) веревочный курс.

77. Устойчивые психологические и социально- психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:

- А) групподинамические эффекты;
- Б) групповые защитные механизмы;
- В) групповая сплоченность.

78. Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:

- А) коммуникативные игры;
- Б) сюжетно-ролевые игры;
- В) стратегические игры.

79. Лидерские компетенции включают в себя:

- А) управление групповыми процессами;
- Б) управление вниманием и смыслами;

- В) управление обратной связью;
- Г) все ответы неверны.

80. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:

- А) видение;
- Б) общее видение;
- В) сплоченность.

81. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

82. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

83. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

84. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

85. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:

- А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
- Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
- В) разделяемостью целей существования группы;
- Г) все ответы верны.

86. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:

- А) ингрупповой фаворитизм;
- Б) моббинг;
- В) групповое сопротивление.

87. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:

- А) скрытое сопротивление;
- Б) игнорирование;
- В) конформизм.

88. Эффективность работы команды зависит от:

- А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
- Б) наличия профессиональных навыков;
- В) стадии развития группы;
- Г) все ответы верны.

89. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:

- А) статус;
- Б) роль;
- В) позиция.

90. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:

- А) идентификация;
- Б) сплоченность;
- В) групповое единомыслие.

Критерии оценки:

При оценке знаний обучающиеся получают билет с 50 вопросами из выше представленного списка, за каждый правильный ответ – 2 балла.

Максимальное количество баллов – 100.