

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 19.09.2022 12:46:28
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)


Е.А. Бессонова

(подпись)

« 8 » 12 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Технологии командообразования

(наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом, «Управление персоналом организации»

(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2021

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Вопросы для собеседования тема 1 Команда как вид групп высшего уровня развития. Формирование команды.

1. Основные понятия и характеристики команды.
2. Принципы создания команды.
3. Понятие команды.
4. Ведущие участники команды.
5. Элементы системы управления команды.
6. Основные характеристики команды: состав, структура, групповые
7. процессы.
8. Специфика, организационно-культурная среда команды.
9. Особенности личностного взаимодействия руководителя/лидера
10. команды с членами команды.
11. Организационные аспекты и подходы к формированию команды
12. Типы распределения функций в команде.
13. Планирование работы команды.
14. Подходы к формированию команды.
15. Методы формирования команды.

Вопросы для собеседования тема 2 Распределение ролей и особенности работы в команде. Управление взаимоотношениями в команде.

1. Требования к менеджерам команды.
2. Нормирование деятельности.
3. Командный стиль управления в больших и малых коллективах.
4. Идея командных методов работы.
5. Особенности мотивации команды
6. Механизмы формирования мотивов.
7. Анализ этапов процесса мотивации.
8. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности.
9. Мотивация в деятельности человека.
10. Концепции мотивации.
11. Концепция системы трудовой мотивации.
12. Мотивация на разных этапах развития команды.
13. Стратегии поддержания мотивации команд.
14. Определение целей и задач тренинга командообразования.

Вопросы для собеседования тема 3 Коммуникации в команде. Управление конфликтами в командах. Взаимодействие команд.

1. Особенности мотивации команды
2. Механизмы формирования мотивов.
3. Анализ этапов процесса мотивации.
4. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности.
5. Мотивация в деятельности человека.
6. Концепции мотивации.
7. Концепция системы трудовой мотивации.
8. Охарактеризуйте современные подходы к мотивации персонала.

9. Мотивация на разных этапах развития команды.
10. Стратегии поддержания мотивации команд.

Вопросы для собеседования тема 4 Управление конфликтами в командах. Взаимодействие команд.

Принципы и задачи управления конфликтами в командах

1. Виды конфликтов.
2. Причины возникновения конфликтов в процессе работы команд.
3. Формы поведения в конфликте.
4. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности.
5. Внутриличностные конфликты.
6. Способы урегулирования конфликтов.
7. Профилактика конфликтов в командах.

Вопросы для собеседования тема 5 Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.

Каковы основные характеристики процессов управления?

1. Каковы общие характеристики проблем, задач и решений в команде?
2. Характеристика ситуаций, негативно влияющих на работу в команде.
3. Факторы эффективного командообразования .
4. Барьеры, затрудняющие создание управленческой команды.
5. Действия руководителя по созданию команды.
6. Необходимые условия формирования эффективной команды.
7. Условия успеха и причины неудач в построении команд.
8. Основные этапы формирования команды.
9. Руководитель и лидер, команда и группа: особенности и отличия.
10. Основные этапы выбора критериев оценки претендентов.
11. Факторы, влияющие на выбор критериев при отборе новых сотрудников.
12. Основные параметры команды, обеспечивающие ее эффективность.
13. Основные типичные причины неудач в формировании команд.
14. Оценка эффективности команды.
15. Оценка эффективности и проблемы управления командами.
16. Эффективность работы команд.
17. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.
18. Критерии эффективности деятельности команд.
19. Причины неэффективности командной работы.
20. Совместимость групповых и индивидуальных ожиданий руководителя в процессе реализации.
21. Приемы оптимизации работы команд.
22. Качества эффективной команды.
23. Продуктивность эффективных команд.

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания:

3 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и

заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1 Команда как вид групп высшего уровня развития. Формирование команды.

1. Сущность командообразования состоит в:

- А. объединении нескольких групп для совместной деятельности
- В. гуманистическом подходе к работе
- С. принципе сплоченности коллектива

2. Команда – это:

- А. вид корпоративной культуры
- В. любой трудовой коллектив
- С. небольшая группа людей с общими целями и интересами

3. Что относится к типу команд:

- А. занимающиеся развитием корпоративной философии
- В. занимающиеся рекомендациями
- С. занимающиеся посредничеством

4. К современным тенденциям работы в команде можно отнести:

- А. усложнение структуры организации
- В. увеличение объема продаж
- С. изменение форм собственности

5. Российская специфика работы коллективов предполагает:

- А. развитие конкурентоспособности коллектива
- В. особое развитие корпоративной культуры
- С. увеличение доли продукции на мировом рынке

6. Книгу «Секреты успешного управления командой» написал:

- А. Джефферсон М.
- В. Уэст М.
- С. Коунн Д.

7. Рабочие решения в командообразовании – это:

- А. ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях
- В. решить вопросы финансирования работников
- С. пути привлечения спонсоров и фандрайзеров

8. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:

- А. делегировать полномочия сотрудникам
- В. осуществлять руководство внутренним PR
- С. знать основы технологического процесса

9. Внутренний PR организации – это:

- А. управляемая деятельность по развитию корпоративной культуры
- В. стоимость бизнеса на сегодняшний день
- С. все ценности команды

10. К внешней среде организации относится:

- А. совокупность внешних по отношению к организации факторов
- В. процессы мировой экономики
- С. политическая ситуация в стране

11. Корпоративный PR включает:

- А. формирование корпоративного имиджа
- В. формирование пакета акций
- С. формирование бизнес-плана организации

12. К задачам PR-отдела относится:

- А. формирование и поддержание имиджа фирмы для внутренней общественности
- В. работа с кадровым составом учреждения
- С. написание должностных инструкций для руководства

13. Назовите отличительные черты команды:

- А. сплоченность
- В. оперативность
- С. общее мировоззрение

14. Коллективом можно назвать:

- А. группу, объединенную для совместной деятельности
- В. заинтересованную друг в друге группу
- С. любое производственное объединение

15. Преимущества использования внутрикорпоративных связей с общественностью:

- А. постоянная работа
- В. все на виду
- С. возможность заработать

Тема 2 Распределение ролей и особенности работы в команде. Управление взаимоотношениями в команде.

1. На качество коммуникаций к команде влияет:

- А. уровень системы ценностей
- В. уровень заработной платы сотрудников
- С. уровень образования

2. Лидер – это человек:

- А. обладающий специальными способностями
- В. выбранный коллективом
- С. стремящийся к власти

3. Работу о лидерских качествах написал:

- А. Маккиавелли Н.
- В. Сталин И.
- С. Чумиков А.

4. Теорию черт разработал:

- A. Катлип А.
- B. Сорокин П.
- C. Бирд К.

5. Назовите виды лидерства:

- A. корпоративное лидерство
- B. общественное лидерство
- C. финансовое лидерство

6. Лидерство в группе складывается из следующих компонентов:

- A. формального, трудового, делового
- B. эмоционального, делового, информационного
- C. трудового, неформального, эмоционального

7. Какие технологии применяются в работе с командой:

- A. пресс-конференции
- B. тренинги
- C. брифинги

8. Уровни разработки стиля руководства:

- A. общественный и публичный
- B. биологический и психологический
- C. финансовый и руководящий

9. Для работы в технологии тимбилдинга создаются:

- A. рабочие задачи
- B. рабочие группы
- C. рабочие команды

10. Как правильно оценить членов команды:

- A. проверить личное дело
- B. составить рейтинг производительности
- C. сравнить ценности каждого

11. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:

- A. экономики и делопроизводства
- B. психологии и социологии
- C. философии и культуры

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания:

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

3 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 100-90% заданий.

2 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 89-75% заданий.

1 балл (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 74-60% заданий.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если правильно решено 59% и менее % заданий.

1.3 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Тема 1 Команда как вид групп высшего уровня развития. Формирование команды.

1. Сущность и значение командообразования в кадровом менеджменте
2. Тенденции современного командообразования в мире и России

3. Внутренние коммуникации в организациях
4. Психолого-социальные особенности работы с коллективом.
5. Руководитель и подчиненные, роль этой цепочки в работе специалиста по связям с общественностью.
6. Способы одобрения, поощрения и оптимизации системы вознаграждений.
7. Внешние и внутренние коммуникации как объект изучения и деятельности PR-специалиста.
8. Специфика работы в коллективе. Отличительные черты команды

Тема 2 Распределение ролей и особенности работы в команде. Управление взаимоотношениями в команде.

9. Специфика делового общения во внутренних коммуникациях.
10. Неформальное лоббирование.
11. Психологические особенности работы в коллективе.
12. Природа лидерства. Секреты успешного руководителя
13. Основные типы личности.
14. Природа лидерства.
15. Основные теории лидерства: Н. Маккиавелли, М. Вебер, Б. Фирсов.
16. Психологический инструментарий в процессе командообразования
17. Ролевая структура командообразования.

Тема 3 Коммуникации в команде. Управление конфликтами в командах. Взаимодействие команд.

18. Командный стиль управления в больших и малых коллективах.
19. Идея командных методов работы.
20. Особенности мотивации команды
21. Механизмы формирования мотивов.
22. Анализ этапов процесса мотивации.
23. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности.
24. Мотивация в деятельности человека.
25. Концепции мотивации.
26. Концепция системы трудовой мотивации.

Тема 4 Управление конфликтами в командах. Взаимодействие команд.

27. Мотивация на разных этапах развития команды.
28. Стратегии поддержания мотивации команд.
29. Управление конфликтами в командах
30. Виды конфликтов.
31. Причины возникновения конфликтов в процессе работы команд.
32. Формы поведения в конфликте.
33. Диагностика индивидуальной и групповой конфликтности.
34. Внутриличностные конфликты.

Тема 5 Жизненный путь личности и саморазвитие. Индивидуальный коучинг.

35. Способы урегулирования конфликтов.
36. Профилактика конфликтов в командах.
37. Оценка эффективности и проблемы управления командами
38. Эффективность работы команд.
39. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.

40. Критерии эффективности деятельности команд.
41. Причины неэффективности командной работы.
42. Совместимость групповых и индивидуальных ожиданий руководителя в процессе реализации.
43. Приемы оптимизации работы команд.
44. Качества эффективной команды.
45. Продуктивность эффективных команд.
46. Оценка эффективности команды.

Шкала оценивания: 10 балльная.

Критерии оценивания:

10 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

7 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1 Вопросы в закрытой форме.

1. Сущность командообразования состоит в:
объединении нескольких групп для совместной деятельности
гуманистическом подходе к работе
принципе сплоченности коллектива

2. Команда – это:

вид корпоративной культуры
любой трудовой коллектив
небольшая группа людей с общими целями и интересами

3. Что относится к типу команд:
 - занимающиеся развитием корпоративной философии
 - занимающиеся рекомендациями
 - занимающиеся посредничеством

4. К современным тенденциям работы в команде можно отнести:
 - усложнение структуры организации
 - увеличение объема продаж
 - изменение форм собственности

5. Российская специфика работы коллективов предполагает:
 - развитие конкурентоспособности коллектива
 - особое развитие корпоративной культуры
 - увеличение доли продукции на мировом рынке

6. Книгу «Секреты успешного управления командой» написал:
 - Джефферсон М.
 - Уэст М.
 - Коунн Д.

7. Рабочие решения в командообразовании – это:
 - ясно сформулировать видение общей цели и сообщить о своих ожиданиях
 - решить вопросы финансирования работников
 - пути привлечения спонсоров и фандрайзеров

8. Менеджер, который занимается командообразованием, должен:
 - делегировать полномочия сотрудников
 - осуществлять руководство внутренним PR
 - знать основы технологического процесса

9. Внутренний PR организации – это:
 - управляемая деятельность по развитию корпоративной культуры
 - стоимость бизнеса на сегодняшний день
 - все ценности команды

10. К внешней среде организации относится:
 - совокупность внешних по отношению к организации факторов
 - процессы мировой экономики
 - политическая ситуация в стране

11. Корпоративный PR включает:
 - формирование корпоративного имиджа
 - формирование пакета акций
 - формирование бизнес-плана организации

12. К задачам PR-отдела относится:
 - формирование и поддержание имиджа фирмы для внутренней общественности
 - работа с кадровым составом учреждения
 - написание должностных инструкций для руководства

13. Назовите отличительные черты команды:

сплоченность
оперативность
общее мировоззрение

14. Коллективом можно назвать:

группу, объединенную для совместной деятельности
заинтересованную друг в друге группу
любое производственное объединение

15. Преимущества использования внутрикорпоративных связей с общественностью:

постоянная работа
все на виду
возможность заработать

16. На качество коммуникаций к команде влияет:

уровень системы ценностей
уровень заработной платы сотрудников
уровень образования

17. Лидер – это человек:

обладающий специальными способностями
выбранный коллективом
стремящийся к власти

18. Работу о лидерских качествах написал:

Маккиавелли Н.
Сталин И.
Чумиков А.

19. Теорию черт разработал:

Катлип А.
Сорокин П.
Бирд К.

20. Назовите виды лидерства:

корпоративное лидерство
общественное лидерство
финансовое лидерство

21. Лидерство в группе складывается из следующих компонентов:

формального, трудового, делового
эмоционального, делового, информационного
трудового, неформального, эмоционального

22. Какие технологии применяются в работе с командой:

пресс-конференции
тренинги
брифинги

23. Уровни разработки стиля руководства:
общественный и публичный
биологический и психологический
финансовый и руководящий

24. Для работы в технологии тимбилдинга создаются:
рабочие задачи
рабочие группы
рабочие команды

25. Как правильно оценить членов команды:
проверить личное дело
составить рейтинг производительности
сравнить ценности каждого

26. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием:
экономики и делопроизводства
психологии и социологии
философии и культуры

27. Система оптимизации вознаграждений в командообразовании
включает в себя:
разработку штрафов и премий
моральное поощрение
равномерное наказание за не сделанную работу

28. К универсальным ценностям по П. Сорокину относится:
кнул и пряник
любовь и труд
страх и любовь

29. Какие механизмы социального взаимодействия применяются в
командообразовании:
направление на повышение квалификации
оптимизация вознаграждений
распределение обязанностей

30. Что является эффективным подходом к формированию команды:
избирательный подход
целеполагающий подход
финансовый подход

31. Кредо организации – это:
часть корпоративной философии
нормативный акт для исполнения
часть трудового договора фирмы и сотрудника

32. Распределение ролей в команде осуществляется:
указанием сверху
действенным распределением

анкетированием

33. Миссия организации помогает в формировании команды:
в создании и поддержке репутации организации
в выработке командного духа организации
в обеспечении эффективной работы

34. Группы в команде разделяются на:
личные и общественные
большие, средние и малые
эффективные и неэффективные

35. Функциональные роли в организации связаны со следующими процессами:
экономическое развитие региона
инвестиционная деятельность
определение общих задач группы

36. Что относится к системе стимуляции работы в команде:
знание основ профориентации
оценка каждого работника
изучение биографии сотрудников

37. Назовите основные причины неудачной деятельности коллектива с точки зрения командообразования:
команда без кредо и миссии
команда без конкретных задач
команда без корпоративных праздников

38. Позитивный принцип командообразования включает в себя:
знание публицити
нацеленность на результат
расчеты прибыли организации

39. Обратная связь в коллективе осуществляется по схеме:
спираль
паутина
рыбацкая сеть

40. Технология фасилитации используется:
на этапе формирования команды
в ситуации кризиса
постоянно

41. Управленческую психологическую деятельность в команде рассматривали ученые:
Моисеев М.
Розанова В.
Почепцов Г.

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

называется:

- командообразование
- групповая сплоченность
- ценностно-ориентационное единство

43. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:
во второй половине 20 века
в конце 19 века
в начале 20 века

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

- вопросы комплектования команд, формирование командного духа, диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»
- вопросы комплектования команд
- формирование командного духа
- диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»
- все ответы не верны

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

- команда
- сплоченность
- группа

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

- псевдокоманда
- потенциальная команда
- рабочая группа

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

- команда
- рабочая группа
- псевдокоманда

48. 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:

- лидер
- менеджер
- руководитель

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

- реализатор, мотиватор
- руководитель, мотиватор
- мотиватор
- организатор
- все ответы верны

50. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды,

называется:

- роль
- образ
- стремление

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

- администратор
- организатор
- управленец
- руководитель

52. 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

- мотиваторы
- организаторы
- генераторы идей
- гармонизаторы

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

- ролевое самоопределение, создание роли, принятие роли
- ролевая идентификация, принятие роли
- создание роли
- принятие роли
- все ответы верны

54. Автором модели «Колесо команды» является:

- Марджерисон-МакКенн
- Базаров Т.Б.
- Белбин Р.М.

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

- стимулирование
- консультирование
- новаторство
- развитие
- организация

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

- команда специалистов
- виртуальная команда
- команда перемен

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

- лояльность
- законопослушность
- идентичность

приверженность
все ответы не верны

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

моббинг
групповое табу
самоизоляция

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

групповая идентичность
коллективистическое самосознание
групповая сплоченность

60. 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:

командный менеджмент
стратегический менеджмент
структурированный менеджмент

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

все ответы верны
жизненные кризисы
неуспех деятельности
конкуренция с другими группами

62. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

все ответы верны
поддерживающее окружение
квалификация и четкое осознание выполняемых ролей
командное вознаграждение
открытые коммуникации

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

огруппление мышления
ингрупповой фаворитизм
групповое табу

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

социальная лень
моббинг
групповой ритуал
внешний локус контроля

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

рефлексия
знакомство
позиционирование

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

комплектование команды
формирование общего видения
знакомство

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

формирование общего видения
знакомство
институциализация

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

тренинги овладения поведением
тренинги навыков
групподинамические тренинги

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

веревочный курс
тимбилдинг
тренинг личностного роста

70. К причинам ухода команд из организации относят:

все ответы верны
команда перерастает организацию
смена владельца бизнеса
поиск лучших условий работы
команда создает собственный бизнес

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

все ответы верны
групповое табу
групповой ритуал
социальная леность
все ответы неверны

71. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение

ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами

взаимодействия, называется:

- команда
- команда перемен
- сплоченная группа

72. Понятия «развитие команды» и «командообразование» являются по своему содержанию:

- различными понятиями
- тождественными понятиями
- противоположными понятиями

73. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:

- вопросы комплектования команд, оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»
- оценка целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»
- изучение данного понятия в историческом контексте
- все ответы верны

74. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это:

- команда перемен
- команда специалистов
- проектная команда
- все ответы неверны

75. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:

- гетерогенность состава команды
- гомогенность состава команды
- однородность состава команды

76. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

- самоуправляемая команда
- высокоэффективная команда
- потенциальная команда
- все ответы не верны

77. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:

- позиционирование
- полоролевая идентичность
- групповая идентификация

78. В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:

- дипломаты
- логистики
- тактики

79. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает планграфик, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:

- командный менеджер
- командный лидер
- специалист

80. Модель, разделяющая процесс управления на восемь рабочих функций (типов задач, навыков руководителей), называется:

- колесо команды Марджерисона-МакКенна
- модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова
- модель Кейрси

81. Концепция, описывающая тонкие психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:

- модель Майерс-Бриггс
- модель Кейрси
- модель Белбина

82. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:

- микропозиционирование
- макропозиционирование
- все ответы неверны

83. В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:

- организатор
- управленец
- администратор
- руководитель

84. По мнению Белбина, представители данной командной роли не доминируют над членами команды, но точно чувствуют, когда нужно делегировать ответственность в группу, а когда принять на себя – это:

- ведущий
- аналитик
- гармонизатор

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

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

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

- ингрупповой фаворитизм

моббинг
групповое сопротивление

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

скрытое сопротивление
игнорирование
конформизм

88. Эффективность работы команды зависит от:

все ответы верны
личностных характеристик людей, входящих в группу
наличия профессиональных навыков
стадии развития группы

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

статус
роль
позиция

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

групповое единomyслие
идентификация
сплоченность

91. Чувство приверженности подразделению, организации или рабочей группе, то особое «мы-чувство», которое обеспечивает человеку повышение самооценки, связанное с осознанием себя принадлежащим к чему-то позитивному и чему-то большему, чем он мог бы быть сам по себе, называется:

командный дух
командное видение
групповая сплоченность
все ответы неверны

92. Лидерские компетенции включают в себя:

все ответы верны
управление групповыми процессами
управление вниманием и смыслами
управление обратной связью
все ответы неверны

93. 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:

видение
общее видение
сплоченность

94. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:

девять

пять
три

95. Командообразование начинается со следующего этапа:
комплектование
формирование общего видения
рефлексия
знакомство

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

97. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:
веревочный курс
тимбилдинг
тренинг командной сыгровки

98. Устойчивые психологические и социально - психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:
групподинамические эффекты
групповые защитные механизмы
групповая сплоченность

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

100. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы во вне – это:
самоизоляция
групповое табу
внешний локус контроля

2 Вопросы в открытой форме.

2. 1 Система внутрифирменного планирования и контроля в сфере работы с человеческим ресурсом, которая помогает «преобразовывать» стратегии в плановые величины и конкретные мероприятия, а также формировать основные положения по управлению персоналом предприятия, называется _____ персонала (закончите определение)

2.2 Совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на

функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности представляет собой _____

3 Вопросы на установление последовательности.

3.1 Установите последовательность этапов формирования команды согласно модели Такмена и Дженсена

- а) Формирование.
- б) Бурление.
- в) Нормирование.
- г) Функционирование.

4 Вопросы на установление соответствия.

4.1 Установите соответствие между понятием и его характеристикой

1	трудова дисциплина	А	точное выполнение все требований технологии производственного процесса
2	технологиче ская дисциплина	Б	основана на четком соблюдении персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка, норм поведения
3	производств енная дисциплина	В	своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и др.

4.2 Соотнесите функцию заработной платы с ее содержанием

1	воспроизвод ственная	А	предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы
2	мотивацион ная (стимулиру ющая)	Б	обеспечивает распределение дохода между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;
3	распределит ельная	В	состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, указанная зависимость должна быть такой, чтобы заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда;
4	статусная	Г	заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений;

4.3 Установите соответствие между понятием и его характеристикой

1	психофизиолог ический потенциал	А	уровень гражданского сознания и социальной зрелости, усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда
2	квалификацион ный потенциал	Б	способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, тип нервной системы и т.п.
3	личностный потенциал	В	объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, навыков и умений, обуславливающий способность к труду определенного содержания и сложности

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по *дихотомической* шкале следующим образом .

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.3 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Руководитель организации, имеющий определенный опыт работы, стремящийся к успешности своей организации, добивается её. Однако, по мере расширения направлений бизнеса и увеличения коммерческих успехов, поведение руководителя изменилось. Управление внутренними управленческими делами фирмы свелось к приказам и распоряжениям. Ни один организационный вопрос не мог быть решен без непосредственного участия руководителя. Однако руководитель не в состоянии охватить все события в своей организации. В то же время никто без «ценных указаний» руководителя не имеет права принимать решения. Заместители и руководители структурных подразделений, по меньшей мере, находятся в постоянном замешательстве, так как постоянно находятся в ожидании решения руководителя и одобрения руководителя (соблюдая субординацию), хотя могли бы решить и сами многие вопросы, и проблемы, имея на то полномочия и информацию, и немалый опыт работы. Проблемы нарастали, но руководитель не раздражался, его мало волновало мнение трудового коллектива о его действиях. Важным было лишь его мнение, его решение, его право решать. В то же время он легко расставался с опытными профессионалами своего трудового коллектива, подводя своими действиями их к увольнению. Но вот парадокс, очень много работников увольнялось без указания «на дверь», что в последний год сказалось на показателях текучести кадров.

Определите причины возникновения такой конфликтной кадровой ситуации в организации. Классифицируйте вид конфликта. Выразите свое отношение к практике принятия решений руководителем в отношении персонала. В чем ошибки руководителя?

Почему подобный стиль руководства привёл к конфликтной ситуации? Можно ли данный конфликт назвать латентным? Предложите пути решения сложившейся кадровой проблемы.

Компетентностно-ориентированная задача №2

В организации «А» считают, что конфликтов не должно быть, поэтому руководители и подчиненные стремятся устранить все, что ведет к конфликтам.

В организации «Б» считают, что конфликты подлежат обсуждению и анализу. Необходимо выявить лежащие в их основе причины и, насколько возможно, устранить или разрешить их. Если это невозможно, об этом говорится, открыто, объявляется на собраниях с участием всего коллектива. Ведется поиск приемлемого для всех участников конфликта решения. В организации «В» существует порядок разбора конфликтов высшим руководством. Обычно вышестоящее руководство или непосредственный руководитель разбирают конфликты. Принимается решение, обязательное для всех участников конфликта. Иногда конфликт может и дальше скрыто тлеть, но ему не дают развиваться административным путем. Проанализируйте отношение к конфликтам в организациях «А», «Б», «В». Определите, в какой из этих организаций отношение к конфликтам основывается на научных представлениях кадрового менеджмента.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа: «Придется посидеть недельку-другую сверхурочно». «Пожалуйста, я готов. Дело есть дело!» – сказал инженер. Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали.

Когда рабочий день близился к концу, инженер программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что это за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».

Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для Вас распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложите, будете считать в рабочее время!» Определите причины возникновения такой конфликтной кадровой ситуации в организации. Классифицируйте вид конфликта. Выразите свое отношение к практике принятия решений руководителями в отношении подчиненного. В чем ошибки руководителя? Можно ли данный конфликт назвать межличностным? Предложите пути решения сложившейся кадровой проблемы.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

В фирму пришел новый руководитель, который начал принимать решения, не советуясь с «низовыми» менеджерами. Он часто отменял их решения, даже не предупреждая об этом. Более того, он стал принимать решения вместо них. Он объяснил это некомпетентностью работников и желанием понять существо дела «снизу». Низовые менеджеры начали увольняться. Тогда он набрал новых сотрудников, подчинив их требованиям, сформированным на основе собственного опыта. Новые работники не имели опыта менеджерской работы, и руководитель делал работу за них.

Внимательно ознакомьтесь с нижеуказанной ситуацией, проанализируйте. Является ли сложившаяся кадровая ситуация конфликтной? Определите причины увольнения низовых руководителей. Выразите свое отношение к практике принятия решений руководителем. Над какими проблемами нужно работать данному руководителю?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Между двумя вашими подчинёнными возник на работе конфликт, который мешает успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберете свой вариант поведения в этой ситуации: 1) я должен пресечь конфликт на

работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело; лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций; 3) прежде всего, лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый вариант решения конфликта для обеих сторон; 4) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Обоснуйте свой вариант разрешения кадровой ситуации. К каким последствиям могут заложенные для разрешения кадровой ситуации в задании?

Компетентностно-ориентированная задача № 6

В коллективе предприятия сложилась следующая ситуация: дело, над которым работает коллектив, перестало быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается не «в ходу». Сотрудники перестали доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами. Во время разговоров во главу угла ставятся негативные факты. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло или хотя бы объективно отзовется о нем. Каковы должны быть действия менеджера в разрешении негативной кадровой ситуации? За счет каких кадровых мероприятий можно изменить межличностные отношения в коллективе?

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по *дихотомической* шкале следующим образом .

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные

недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.