

Федеральное государственное образовательное бюджетное  
учреждение высшего образования  
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»**

**Уфимский филиал Финуниверситета**

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине «Тренинг командообразования и групповой работы»

Разработчик: кафедра «Экономика, менеджмент и маркетинг»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Профили Финансы и банковское дело, Учет, анализ и аудит, Финансы и инвестиции

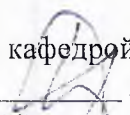
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент и управление бизнесом

РАССМОТРЕН  
На заседании кафедры  
«Экономика, менеджмент и маркетинг»

Протокол № 12  
от «29» июня 2023 г.

Зав. кафедрой

 /Д.В.Чувилин  
Подпись

Разработан основе

ОС ФГОБУ Финуниверситета по направлению  
подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень  
бакалавриата). Приказ № 1302/о от 03.06.2021 г.

## Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Тренинг командообразования и групповой работы».

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

### 1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный пороговый	«хороший» средний	«отлично» высокий	
УК-8 Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни.					
Индикатор 1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.					
Знать: задачи тренинга командообразования, базовые теоретические принципы проведения тренинга, стратегии и техники работы группы.	Фрагментарное представление о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы.	Неполные представления о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Отвечает неуверенно, с ошибками.	Сформированные знания о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Допускает неточности и пробелы в ответах.	Системные знания о задачах тренинга командообразования, базовых теоретических принципах проведения тренинга, стратегии и техники работы группы. Отвечает уверенно, без ошибок.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
Уметь: применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Фрагментарное умение применять Математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Несистематическое умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Сформированное умение применять математические методы и интерпретировать результаты для принятия управленческих решений.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания
Индикатор 2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.					
Знать: социально-психологические феномены группы и работы в группе.	Фрагментарное представление о социально-психологических феноменах группы и	Неполные представления о социально-психологических феноменах группы и работах в группе.	Сформированные знания о социально-психологических феноменах группы и работах в	Системные знания о социально-психологических феноменах группы и	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного

Уметь: учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Фрагментарное умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Несистематическое умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	Сформированное умение учитывать личностные особенности членов команды при достижении целей в профессиональной деятельности.	задания. Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
<b>УК-12 Способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.</b>					
<b>Индикатор 1 Находит пути взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.</b>					
Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Фрагментарное представление об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Неполные представления об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Сформированные знания об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Системные знания об особенностях поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, и учитывать их в своей деятельности.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.
Уметь: с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Фрагментарное умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Несистематическое умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	В целом успешное, но с отдельными пробелами умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Сформированное умение с помощью психодиагностических методик определять групповые роли и находить пути взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями.	Тестовые задания, вопросы для письменного / устного опроса, задачи, расчетные и ситуационные задания.

**2. Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний и умений, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения ОП ВО**

### **2.1 Вопросы для устного/письменного опроса (УК-8, УК-9, УК-12)**

1. Что такое тренинг? Какие бывают виды тренингов? Какие бывают методы активного социально-психологического обучения (УК-8)?
2. Каковы цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования? Как организуется групповая дискуссия в тренинге (УК-9)?
3. Каковы технологии применения игр в тренинге? Для чего нужны групповые правила в тренинговой группе (УК-12)?
4. Как проходит процедура знакомства в тренинге? Какие существуют способы формирования команд (УК-8)?
5. В чем сходства и различия понятий «группа», «коллектив», «команда»? Какие командные роли выделяют в команде разные авторы (УК-12)?
6. Что лежит в основе ролевых конфликтов личности? Каковы признаки эффективной команды (УК-9)?
7. Изложите базовые идеи теорий лидерства. Охарактеризуйте стили лидерства (УК-8).
8. Какие способы работы с конфликтной ситуацией в команде можно использовать? Охарактеризуйте стратегии преодоления конфликта (УК-12).
9. Охарактеризуйте особенности работы медиатора при разрешении конфликтов. Что такое социальная фасилитация? социальная ингибция (УК-12)?
10. Что такое социальная лень? В чем состоит эффект Рингельмана? Охарактеризуйте модели принятия решений группой (УК-12).
11. Какие факторы влияют на процесс принятия решения? Понятие и виды тренингов (УК-8).
12. Методы активного социально-психологического обучения. Специфика социально-психологического тренинга (УК-12).
13. Цели, задачи и критерии эффективности тренинга командообразования. Типы тренинговых групп, возможные стратегии и техники работы (УК-12).
14. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Процедура знакомства. Формирование норм и правил в группе (УК-8).
15. Использование в практике командообразования ролевой модели команды Р. Белбина. Принципы формирования команд (УК-12).
16. Сравнительные характеристики понятий «группа», «коллектив», «команда». Вербальные и невербальные психологические сигналы при вступлении в контакт (УК-12).
17. Техники малого разговора и формулирования вопросов. Типичные ошибки при постановке вопросов и способы их преодоления (УК-8).
18. Техники вербализации эмоций. Техники активного слушания (УК-12).
19. Способы регуляции эмоционального напряжения при взаимодействии. Техника вербализации своих чувств и чувств партнера (УК-12).
20. Подчинение аморальным приказам: социальное влияние авторитета. Покорность: эксперимент Стенли Милгрэма (УК-8).

## 2.2 Задания в виде расчетных задач (УК-8, УК-9, УК-12)

Студент должен ответить на три вопроса каждой задачи:

### Задание 1. (УК-12):

... - лидер опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

... (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

... лидер - лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

### **Задание 2. (УК-9):**

... решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные

... стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.)

...(допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства.

### **Задание 3. (УК-8):**

Активно использовать комплекс игровых методик, объединенных идеей сплочения команды, начали в ... годах XX в в Великобритании, Франции и США посредством коллективных спортивных игр.

Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), – имеет место ...

В западной традиции командообразования известна формула «1+1 =...» 10. В практику менеджмента идея «командообразования» вошла в ... XX в.

### **Задание 4. (УК-12):**

В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен ... тип руководителя (согласно классификации Т. Коно)

В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит ...

В процессе превращения новации в инновацию стадия внедрения осуществляется при помощи ... мышления.

### **Задание 5. (УК-8):**

В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде роль реализатора (Company Worker) ... полюсу

В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...

В так называемый период реформ и модернизаций ... комплексно курируют ключевые (критические) направления бизнеса.

### 2.3 Тесты (УК-8, УК-9, УК-12)

**Вопрос 1.** (УК-8) Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является:

- (1) доминирование;
- (2) сотрудничество;
- (3) избегание;
- (4) уступчивость;
- (5) компромисс;
- (6) ... .

**Вопрос 2.** (УК-9) В преуспевающих японских фирмах наиболее популярен и эффективен тип руководителя (согласно классификации Т. Коно), известный под названием:

- (1) консервативно-аналитический;
- (2) консервативно-интуитивный;
- (3) новаторско-интуитивный;
- (4) новаторско-аналитический
- (5) ... .

**Вопрос 3.** (УК-12) Эволюционное развитие понятия команды можно проиллюстрировать следующей последовательностью:

- (1) коллектив – группа - команда;
- (2) команда – коллектив - группа;
- (3) команда – группа - коллектив;
- (4) ... .

**Вопрос 4.** (УК-8) Эволюционное развитие смысла термина «работники предприятий и организаций» можно проиллюстрировать следующей последовательностью:

- (1) кадры – персонал – человеческие ресурсы;
- (2) кадры – работники - трудящиеся;
- (3) кадры – человеческие ресурсы - персонал;
- (4) ... .

**Вопрос 5.** (УК-9) Теория Р. Белбина предусматривает наличие количество ролей в команде:

- (1) 9;
- (2) 8;

- (3) 5;
- (4) зависит от целей команды;
- (5) ....

**Вопрос 6. (УК-12)** Оптимальное количество членов команды составляет:

- (1) 3 – 5 чел.;
- (2) 5 – 10 чел.;
- (3) 7 – 12 чел.;
- (4) зависит от задач, стоящих перед командой;
- (5) ....

**Вопрос 7. (УК-8)** Харизма – это греческое слово, буквально означающее:

- (1) «личностная установка»;
- (2) «своеволие»;
- (3) «снисхождение святых даров»;
- (4) «уникальная особенность человека»;
- (5) ....

**Вопрос 8. (УК-9)** Медиация – это:

- (1) процесс игры на гитаре с помощью медиатора;
- (2) процесс переговоров, в котором медиатор-посредник является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному реалистичному и удовлетворяющему интересам обеих сторон соглашению, в результате выполнения которого стороны урегулируют конфликт между собой;
- (3) состояние расслабленной сосредоточенности, в котором идет отрешённое наблюдение за происходящим, приводящее к разрешению конфликта;
- (4) ....

**Вопрос 9. (УК-12)** Какой стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.):

- (1) компромиссный;
- (2) демократический;
- (3) деловой;
- (4) авторитарный;
- (5) либеральный;
- (6) ....

**Вопрос 10. (УК-8)** Синонимом командообразования в тренерской практике является:

- (1) коучинг;
- (2) группирование;
- (3) интервенция;
- (4) тимбилдинг;
- (5) ....



**Вопрос 11. (УК-9)** Как называется тип лидера, который опирается на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей:

- (1) бюрократический
- (2) функциональный;
- (3) демократический;
- (4) либеральный;
- (5) ... .

**Вопрос 12. (УК-12)** Лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности, относится к типу:

- (1) авторитарному;
- (2) авторитетному;
- (3) функциональному;
- (4) традиционному;
- (5) ... .

**Вопрос 13. (УК-8)** М. Вудкок, описывая явление синергии, отмечает, что «командная работа — это люди, работающие вместе, чтобы сделать больше, чем они могли бы сделать по отдельности; кроме того, их совместная работа приносит им, кроме радости, и ... »:

- (1) удовлетворение;
- (2) сплоченность;
- (3) счастье;
- (4) оптимизм;
- (5) ... .

**Вопрос 14. (УК-9)** Идея командных методов работы заимствована из:

- (1) семейной сферы;
- (2) образования;
- (3) спорта;
- (4) профессиональной деятельности;
- (5) ... .

**Вопрос 15. (УК-12)** Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и:

- (1) синергия;
- (2) эмпатия;
- (3) понимание;
- (4) альтруизм;
- (5) ... .

**Вопрос 16. (УК-8)** Синергия, это когда  $2 + 2 =$  :

- (1) 4;
- (2) меньше 4;
- (3) больше 4;

(4) ...

**Вопрос 17. (УК-9)** ... - это ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных, так и воображаемых.

**Вопрос 18. (УК-12)** ... - это повышение эффективности (в плане скорости и продуктивности) деятельности личности в условиях ее функционирования в присутствии других людей, которые в сознании субъекта выступают в роли либо простого наблюдателя, либо конкурирующего с ним индивида или индивидов

**Вопрос 19. (УК-8)** ... это – склонность человека сокращать свои усилия при совместной работе, полагаясь на другого.

**Вопрос 20. (УК-9)** ... - это тенденция к снижению личной продуктивности отдельных членов группы по мере роста её численности.

### Ключ к тесту

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Ответ	2	4	1	1	2	2	4	2	4	4	1	3	1	3	1	3	социальная	социальная	социальная лень	Эффект Рингельмана
Баллы	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

### Критерии оценки знаний при проведении устного/письменного опроса

Оценка «**отлично**» (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины.

Оценка «**хорошо**» (зачет) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «**неудовлетворительно**» (незачет) – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий.

### **Критерии оценки знаний при решении задач и кейсов**

Оценка **«отлично»** (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка **«хорошо»** (зачет) – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка **«удовлетворительно»** (зачет) – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий, не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценкой **«отлично»** (зачет) оценивается полное освоение компетенций по данной дисциплине – 86 и выше баллов.

Оценкой **«хорошо»** (зачет) оценивается усвоение компетенций, однако в ответах допускаются неточности и незначительные ошибки – от 70 до 85 баллов.

Оценка **«удовлетворительно»** (зачет) свидетельствует о том, что студент освоил компетенции, но допускает отдельные ошибки – от 50 до 69 баллов.

Оценка **«неудовлетворительно»** (незачет) выставляется в том случае, если студентом компетенции не освоены и ответы содержат существенные ошибки – менее 50 баллов.