

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 12.10.2022 15:20:38

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d55c99e5d0

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невиномысский технологический институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Директор НТИ (филиал) СКФУ

А.В. Ефанов

« ____ » _____ 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине

«Командная работа и эффективные коммуникации»

Направление подготовки/специальность	18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
Направленность (профиль)/специализация	Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2022 год
Реализуется во 2 семестре	

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Командная работа и эффективные коммуникации» студентов, обучающихся по направлению подготовки 18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии очная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Командная работа и эффективные коммуникации»

3. Разработчик: Малхозова Р.К., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Павленко Е.Н. – зав. кафедрой ХТМиАХП

Члены экспертной группы:

Романенко Е.С. – доцент кафедры ХТМиАХП

Свидченко А.И. – доцент кафедры ХТМиАХП

Представитель организации-работодателя:

Новоселов А.М., начальник отдела технического развития АО «Невинномысский Азот»

Экспертное заключение. Представленный ФОС по дисциплине **«Командная работа и эффективные коммуникации»** соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые преподавателем формы и средства текущего контроля адекватны целям и задачам реализации образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии, направленность (профиль) Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, а также целям и задачам рабочей программы реализуемой учебной дисциплины. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации представлены в полном объеме.

«05» марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/ промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
ИД-1 УК-3 ИД-3 УК-3 ИД-1 УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования
ИД-1 УК-3 ИД-3 УК-3 ИД-1 УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Тестирование	Текущий	Письменный	Комплект тестов

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Не способен организовать работу команды, исходя из ролей членов	Способен организовать работу команды, исходя из ролей членов	Способен организовывать работу команды, исходя из ролей членов на среднем уровне	Способен организовать работу команды, исходя из ролей членов для решения задач профессиональной деятельности
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 Применяет методы командного взаимодействия	Не способен грамотно оценить эффективность командной деятельности	Способен грамотно оценить эффективность командной деятельности	Способен грамотно оценить эффективность командной деятельности на среднем уровне	Способен оценить эффективность командной деятельности для решения задач профессиональной деятельности
<i>Компетенция: УК-6</i>				

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1УК-6. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Не способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей на среднем уровне	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей для решения задач профессиональной деятельности
---	--	---	---	---

Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
2 семестр			
1	Собеседование по темам 1-8	16 неделя	55
	Итого за 2 семестр:		55
	Итого:		55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

Промежуточная аттестация в форме зачета или зачета с оценкой

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет (Sзач) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре ($R_{сем}$)	Количество баллов за зачет ($S_{зач}$)
$50 \leq R_{сем} \leq 60$	40
$39 \leq R_{сем} < 50$	35
$33 \leq R_{сем} < 39$	27

<i>R_{сem} < 33</i>	0
--------------------------------	---

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине
в оценку по 5-балльной системе

<i>Рейтинговый балл по дисциплине</i>	<i>Оценка по 5-балльной системе</i>
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
<53	Неудовлетворительно

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

1. Критерии оценивания компетенций*

* в соответствии с результатами освоения дисциплины

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Текущая контроль обучающихся проводится преподавателями, ведущими практические и (или) лабораторные занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, контрольные вопросы, деловые игры, кейсы.

Вопросы к собеседованию

1. Понятие команды
2. Типология команд
3. Преимущества организации команды
4. Недостатки организации командной деятельности
5. Принципы работы команды
6. Оптимальная численность команды проекта
7. Этапы создания ролей в команде
8. Виды ролей в команде
9. Перспективы развития командного менеджмента в 21 веке
10. Групповая динамика и задача.
11. Виды групп.
12. Стадии развития команды
13. Этап становления
14. Этап успешного развития
15. Этап поиска, или поисковый период
16. Особенности индивидуального развития членов команды
17. Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития
18. Естественный путь командообразования
19. Целенаправленный путь командообразования
20. Нормативная модель командообразования
21. Построение команды на основе комплексного подхода
22. Основные этапы и направления строительства команды
23. Отбор членов команды
24. Обучение в процессе командообразования
25. Организационные возможности командной работы
26. Какие способы формирования команд вам известны?
27. Какую роль тренинг может играть в процессе командообразования?
28. Какие этапы проходит команда в своем становлении?
29. Дайте определение эффективной команды.
30. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование эффективной команды.
31. Каковы основные функции коммуникативного процесса?
32. Охарактеризуйте типы коммуникаций
33. Охарактеризуйте виды коммуникаций
34. Опишите структуры коммуникаций
35. Охарактеризуйте коммуникационный процесс и его базовые элементы
36. Опишите основные межличностные коммуникационные барьеры
37. Охарактеризуйте основные барьеры организационных коммуникаций
38. Опишите способы повышения эффективности межличностных коммуникаций.

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Компетенции УК-3 УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Компетенции УК-3 УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Компетенции УК-3 УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному..

Компетенции УК-3 УК-6 не освоены.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование со студентами по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-3 УК-6. При подготовке по вопросам для собеседования повышенного уровня студенту необходимо использовать профессиональную информацию из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо подготовить материал по каждому вопросу на основании предложенных источников и дополнительных ресурсов. Время, выделяемое на каждое собеседование – не более 15 минут.

При подготовке к ответу студенту необходимость применения дополнительных средств (калькулятора, справочных таблиц, словарей, технических средств, и т.д.) отсутствует.

При проверке задания, оцениваются:

- степень теоретического освоения материала;
- владение профессиональным понятийно-категориальным аппаратом;
- полнота и развернутость ответа;
- грамотность формируемых выводов и заключений;
- использование материалов из различных типов источников, включая интернет и зарубежную переводную литературу.

Паспорт фонда тестовых заданий

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Контролируемые компетенции или их части	Количество тестовых заданий, шт				
			Базовый уровень		Повышенный уровень		
			тип теста		тип теста		
			дн	1м	мм	пп	вв
1-8		УК-3 УК-6	2	38	54	-	-
Всего:			2	38	54	-	-

Вопросы для тестирования

Выберите верное определение понятия «команда»

- автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи
- все ответы верны
- тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий задачи как единое целое

Выберите верное определение понятия «команда»

- сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов
- все ответы верны
- группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей

Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется

- командой
- группой
- коллективом

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 - это

- стратегический менеджмент
- структурированный менеджмент
- командный менеджмент

Дайте правильное определение команды

- небольшая группа людей, связанных целью и принципами взаимодействия, обладающих определенными умениями, которые могут взаимодополняться, созданная для решения определенных задач
- это группа людей объединенная для решения проблем
- это группа участников имеющих общее видение ситуации, целей для решения проблем
- все перечисленные

В число основных признаков команды входят

- профессионализм
- креативность мышления
- стрессоустойчивость
- нацеленность на достижение целей

В число основных признаков команды входят

- оперативное подключение к проблемам
- эффективное выполнение обязанностей
- эффективное взаимодействие
- гибкое распределение функций

Ключевые принципы командообразования

- коллективное принятие решение
- равная коллективная ответственность
- равная коллективная мотивация
- коллективное выполнение работы

Ключевые принципы командообразования

- добровольность вхождения
- ценность стимулирования
- стимулирование за общекомандный результат
- добровольность выхода из команды

В состав базовых признаков реальной команды входит

- большое число ее членов
- малое число ее членов
- использование определенных общих подходов к работе
- использование определенных индивидуальных подходов к работе

Отличительные параметры команды – это:

- композиция
- отношения
- структура
- имидж

Отличительные параметры команды – это:

- командные процессы
- кадровые процессы
- технологические процессы
- управленческие процессы

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

- организатор;

- управленец;
- администратор;
- руководитель.

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

- организаторы;
- генераторы идей;
- мотиваторы;
- гармонизаторы.

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

- realizator;
- руководитель;
- мотиватор;
- организатор;
- все ответы верны.

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:

- организаторы;
- генераторы идей;
- мотиваторы;
- гармонизаторы.

Тренинг командообразования относится к группе тренингов специальных...

- умений;
- навыков;
- компетенций;
- знаний.

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»;
- все ответы не верны.

Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- роль;
- образ;
- стремление.

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

- ролевое самоопределение;

- ролевая идентификация;
- создание роли;
- принятие роли;
- все ответы верны

Автором модели «Колесо команды» является:

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

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

- консультирование;
- новаторство;
- развитие;
- организация;
- стимулирование.

К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- жизненные кризисы;
- неуспех деятельности;
- конкуренция с другими группами;
- все ответы верны.

К причинам ухода команд из организации относят:

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

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

- ролевое самоопределение;
- ролевая идентификация;
- создание роли;
- принятие роли;
- все ответы верны.

Чрезмерное число подчиненных опасно:

- потерей управляемости коллектива;
- разрастанием бюрократического аппарата;
- дублированием усилий;
- все перечисленное.

Команда – это:

- группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- группа сотрудников, имеющих общие интересы

Адаптация – этап развития команды, на котором:

- члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

Группы, находящиеся на начальном этапе своего существования, называют ...

- слаборазвитые группы;
- зарождающиеся;
- высокоразвитые.

Идея командных методов работы заимствована из ...

- семейной сферы;
- образования;
- спорта;
- профессиональной деятельности.

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

- сплоченность;
- толерантность;
- единообразие;
- целостность.

Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и ...ее членов

- нейтральность;
- совместимость;
- толерантность;
- неконфликтность.

Групповая динамика – это:

- позитивные воззрения на потенциал;
- условия, удовлетворяющие работников;
- процесс взаимодействия индивидов.

«Порог управляемости» – это:

- численность подчиненных, при которой коллектив выходит изпод контроля;
- минимально допустимое число руководителей в организации;
- коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- необходимые профессиональные знания.

Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- неправильной последовательности действий;
- консервативности людей;

- внешних обстоятельств;
- недостатка ресурсов для осуществления изменений;
- спешки.

Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- наличие лидера;
- размер;
- групповое единomyслие;
- наличие ролевой структуры;
- наличие синергетического эффекта.

Организация работы в команде включает

- учет вклада членов команды
- мотивация деятельности членов команды
- распределение работ между членами команды
- обучение членов команды

Организация работы в команде включает

- обеспечение условий работы членов команды
- обеспечение отчетности членов команды
- обеспечение ресурсами для текущей работы
- обеспечение самоорганизации членов команды

Факторы развития конфликтной ситуации межкомандного взаимодействия

- решение конфликта вышестоящим руководителем
- распределение полномочий руководителей команд
- приоритеты организационного развития
- нечеткость «правил игры»

S Мотивация в команде – это

- стимулирование труда
- совокупность ведущих мотивов
- процесс побуждения к деятельности для достижения цели
- правила, способствующие повышению эффективности труда

Планирование командной деятельности – это

- систематизированный и логический процесс, основанный на рациональном мышлении
- процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей
- инструмент, помогающий в принятии управленческих решений

Определите этапы планирования командной деятельности

- разработка стратегии и тактики
- целеполагание
- распределение функций и задач
- формулировка целей и задач

Определите этапы планирования командной деятельности

- разработка индивидуальных планов развития членов команды
- разработка стратегического плана
- распределение зон ответственности
- оперативное календарное планирование

Планирование действий в команде – это

- уточнение ролей, взаимоотношений для каждого вида деятельности
- выявление обстоятельств, которые необходимо учитывать для достижения цели
- создание следующего звена между постановкой цели и программой ее реализации
- оценка затрат времени для каждой операции

Контроль выполнения командной работы включает

- выявление перспективных направлений
- выявление «узких мест»
- выявление потенциала развития
- выявление ожидаемых помех

Основные формы контроля командной работы

- ежедневный поиск тревожных сигналов
- периодический анализ результатов
- итоговая оценка команды
- периодические доклады членов команды

Основные формы контроля командной работы

- ежедневные совещания
- периодические совещания
- ежедневная работа руководителя с одним из членов команды
- ежедневные письменные отчеты членов команды

Управление в команде – это

- координация работы трудового коллектива
- передача командной информации из управляющей системы в управляемую
- движение информации и ее трансформация от исходной в командную
- взаимодействие управляющей и управляемой систем на основе обратной связи

Механизм управления в команде представляет собой

- совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи
- систему управления в действии
- комплекс основных положений, определяющих функционирование системы управления
- совокупность рычагов воздействия управляющей системы на управляемую

Жизненный цикл команды включает

- этап становления
- поисковый этап
- этап успешного развития
- исследовательский этап

Командному духу мешает зародиться

- монополизация дискуссии в команде, использование групповых процессов для удовлетворения личных властных амбиций
- наличие двух и более лидеров
- заострение внимания на несущественных деталях и недостатках в работе
- большое количество участников команды

Командный дух связан с целью командной работы

- не существует прямой связи
- командный дух является одним из инструментов достижения цели
- образ цели является одним из инструментов формирования духа команды
- достижение цели и результата подрывает командный дух

Типы стратегических ситуаций продуктивной командной работы

- ситуация наращивания ресурсов
- ситуация наступления
- ситуация мобилизации
- ситуация аналитической паузы

Типы стратегических ситуаций продуктивной командной работы

- ситуация экономии ресурсов
- ситуация обороны
- ситуация смены лидера
- ситуация поражения

Признаки зависания команды

- потеря уверенности
- потеря открытости
- потеря времени
- потеря энтузиазма

Признаки зависания команды

- проявление формализма при собраниях
- перекалывание ответственности на других
- проявление внутренней конкуренции
- проявление недоверия

Негативные ситуации для команды

- достижение легкой победы
- появление альтернативного лидера
- снижение авторитета лидера
- поражение команды

Негативные ситуации для команды

- изменение системы оплаты
- изменение системы контроля
- появление новых членов команды

- кризис мотивации старых членов команды

Естественный путь командообразования предполагает стадии

- борьба
- взаимодействие
- продуктивность
- ориентация

Целенаправленный путь командообразования предполагает стадии

- нормирование
- поиск и знакомство
- распад
- формирование

Целенаправленный путь командообразования предполагает стадии

- работа
- шторм
- штиль
- стабилизация

Нормативная модель командообразования включает

- позиционирование
- моделирование
- рефлексия
- институционализация

Нормативная модель командообразования включает

- исполнение
- систематизация
- комплектование
- общее видение

Цикл в нормативной модели командообразования состоит из

- комплектование, знакомство, общее видение
- планирование, исполнение, рефлексия
- комплектование, институционализация, позиционирование

Основные условия эффективной командной работы являются:

- поддерживающее окружение
- квалификация
- четкое осознание ролей
- выработка стратегии
- командный дух
- сплоченность членов команды

Основные барьеры, снижающие эффективность командной работы:

- четкие цели проекта и направления его реализации;

- недостаточные ресурсы;
- отсутствие борьбы за власть и конфликты;
- незаинтересованность в проекте высшего руководства организации;
- изменение целей и приоритетов.

Команда — это:

- группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- группа сотрудников, занимающихся рекламной деятельностью компании
- небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- группа сотрудников, имеющих общие интересы

Тип управленческой команды определяется:

- особенностями лидера;
- культурой группы
- типом организационной структуры
- возрастным составом группы
- социальными ролями каждого члена группы

Адаптация — этап развития команды, на котором:

- члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
- члены команды получают информацию непосредственно от руководителя;
- члены команды в информационном поле связаны локальной сетью

Групповая динамика — это:

- позитивные воззрения на потенциал
- условия, удовлетворяющие работников
- процесс взаимодействия индивидов
- изменение кредо участников команды

«Порог управляемости» — это:

- численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля
- минимально допустимое число руководителей в организации
- коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным
- предельное количество подчиненных в расчете на руководителя

Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- наличие лидера;
- размер;
- групповое единомыслие;
- наличие ролевой структуры;
- наличие синергетического эффекта.:

Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки ... критики.

- конструктивной
- эффективной
- контрманипулятивной
- целенаправленной

Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:

- умение слушать, сочувствовать; готовность помогать другим
- умение найти общую точку зрения, общие ценности и интересы
- стремление избежать конфликтов
- желание доминировать и (или) постоянно вступать в спор:

Фактическая функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию
- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

Эмотивная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию
- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

Побудительная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию
- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

Информативная функция коммуникативного процесса заключается в

- стимулировании командного обучения и обмена знаниями
- организации взаимной кооперации и развитии чувства общности, побуждения людей к действию
- передаче реальных или вымышленных сведений
- установлении и поддержании контактов

По средствам коммуникации различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная
- межличностная, публичная, массовая

По степени произвольности различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная

- межличностная, публичная, массовая

По содержанию отношений между участниками различают следующие типы коммуникаций:

- речевая, паралингвистическая, вещественно-знаковая
- намеренная и ненамеренная
- межличностная, публичная, массовая

По направленности выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные
- внешние и внутренние
- формальные и неформальные

По месту возникновения выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные
- внешние и внутренние
- формальные и неформальные

По способу возникновения выделяют следующие виды коммуникаций:

- горизонтальные и вертикальные
- внешние и внутренние
- формальные и неформальные

I:

Обмен информацией между двумя или более людьми – это

- коммуникационный процесс
- обратная связь
- декодирование информации

Процесс перевода символов отправителя в мысли получателя называется

- обратной связью
- декодированием
- коммуникационным процессом
- кодированием

Генерирование идеи как этап коммуникации заключается в том, что

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться
- идея превращается в сообщение
- отправитель использует канал для доставки сообщения
- символы отправителя переводятся в мысли получателя

Кодирование и выбор канала как этап коммуникации заключается в том, что

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться.
- идея превращается в сообщение
- отправитель использует канал для доставки сообщения
- символы отправителя переводятся в мысли получателя

Декодирование как этап коммуникации заключается в том, что

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться.
- идея превращается в сообщение
- отправитель использует канал для доставки сообщения
- символы отправителя переводятся в мысли получателя

Передача как этап коммуникации заключается в том, что

- идея еще не воплощена в словах или в другой форме, в которой она будет передаваться.
- идея превращается в сообщение
- отправитель использует канал для доставки сообщения
- символы отправителя переводятся в мысли получателя

Макробарьеры коммуникаций включают:

- перегрузку информационных сетей и искажение информации
- отношение источника (отправителя) информации к получателю (адресату)
- восприятие получателем информации многозначных слов
- отсутствие обратной связи

Микробарьеры коммуникаций включают:

- перегрузку информационных сетей и искажение информации
- отношение источника (отправителя) информации к получателю (адресату)
- интернационализация деловых контактов и возрастание роли иностранных языков

Возможность обратной связи ограничена у следующего вида коммуникации:

- межличностная
- массовая
- межгрупповая
- внешняя

Затруднения в приеме и понимании коммуникации связанные с интерпретацией информации называется:

- семантическим барьером
- отсутствием обратной связи
- эмоциональным барьером
- невербальным барьером

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня превышает 90 %.

Компетенции УК-3 УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 75 %.

Компетенции УК-3 УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет 50 – 75 %.

Компетенции УК-3 УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет менее 50 %.

Компетенции УК-3 УК-6 не освоены.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: письменное тестирование студентов по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-3 УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При проверке задания, оцениваются количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня.