

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ  
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе и  
качеству образования

\_\_\_\_\_ И. А. Долгова

16 апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

**ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ**

---

Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль подготовки:	Проектный менеджмент в государственном и муниципальном управлении
Квалификация:	бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2025

## 1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	Результаты обучения по дисциплинам и практикам	Вид аттестации и оценочных средств
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.И-1. Понимает основные аспекты межличностного и группового взаимодействия	УК-3.И-1.У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу, оценивать её эффективность	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
	УК-3.И-2. Осуществляет командное взаимодействие	УК-3.И-2.У-1. Умеет определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-2.У-2. Умеет определять свою роль в команде, проектировать межличностные и групповые коммуникации	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-2.У-3. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

**Раздел 1. Формирование команды - методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты.**

История появления термина "команда" применительно к рабочей группе.

Механизмы и способы формирования команды.

Методическое обеспечение подбора кандидатов в команду.

Команда и группа. Групповая динамика, стадии развития группы.  
 Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.  
 Принципы управления групповой динамикой.  
 Типы команд.  
 Ролевые и динамические концепции командообразования.  
 Методы формирования проектной команды.  
 Специфика команды как группы высокого уровня развития.

## **Раздел 2. Руководство и лидерство - сущность, сходство и различие понятий,**

Лидер и руководитель - сходство и различие.  
 Смещение понятий "руководство" и "лидерство", использование их в качестве синонимов.  
 Функции лидера и руководителя.  
 Понятие "конфликт". Разновидности конфликтов.  
 Классификация конфликтных личностей.  
 Безконфликтное общение.  
 Переговорный процесс.  
 Ведение спора. Аргументация. Невербальное общение и его приемы. Деловой стиль.  
 Характеристика делового общения.  
 Законы общения.  
 Приемы общения.  
 Типология стилей общения.

## **Раздел 3. Конфликты в команде, управление конфликтами. Деловое общение.**

Понятие "конфликт". Разновидности конфликтов.  
 Классификация конфликтных личностей.  
 Безконфликтное общение.  
 Переговорный процесс.

## **Раздел 4. Основные взгляды на руководство и лидерство. Управление деятельностью команды**

Критерии и показатели эффективности работы команды.  
 Базовые критерии эффективной работы лидера  
 Стили управления. Стили руководства группой.  
 Особенности личного стиля взаимодействия руководителя с членами команды.  
 Формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп

### **Критерии оценки работы на практическом занятии**

<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов за занятие</b>
<b>Устный опрос, коллоквиум</b>	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

## 2.2. Темы докладов

1. Командный менеджмент.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Факторы влияющие на образование команды.
4. Формы субкультуры управленческих групп.
5. Управленческие команды лидеров.
6. Методы и этапы формирования команд.
7. Организация командной работы над проектом.
8. Основные модели управления командой проекта.
9. Лидерство в малых группах.
10. Технология создания команды.
11. Структура команды.
12. Особенности командообразования.
13. Команда как вид малой группы.
14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
15. Профессиональный отбор и командообразование.

### Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие теме доклада;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	15
3. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– литературный стиль.</li> </ul>	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

### 2.3. Образцы тестов

1. Следующий метод, который может быть использован для усиления мотивации, это:
  - a) Предоставление дополнительных свободных дней
  - b) Указание на ошибки всех членов группы
  - c) Откладывание обсуждения проблем
  - d) Установка строгих стандартов
2. Какой из стилей лидерства ориентирован на развитие и поддержку команды?
  - a) Авторитарный
  - b) Либеральный
  - c) Трансформационный
  - d) Харизматичный
3. Какой из факторов влияет на формирование командного климата?
  - a) Размер команды
  - b) Личный опыт участников
  - c) Наличие четкого видения
  - d) Финансовые ресурсы
4. Подход к решению проблем в команде должен сосредоточиться на:
  - a) Групповой критике
  - b) Коллективных решениях
  - c) Индивидуальных подходах
  - d) Улучшении личных отношений
5. Какое из утверждений о персональном развитии наиболее верно?
  - a) Достаточно раз в год проходить курсы
  - b) Саморазвитие – это непрерывный процесс
  - c) Книжки по личностному росту ненужны
  - d) Обучение нужно только начинающим
6. Для какого из перечисленных стилей лидерства характерно делегирование полномочий?
  - a) Властный
  - b) Партнерский
  - c) Либеральный
  - d) Участнический
7. Что такое "лидерство через пример"?
  - a) Лидер задает тон поведения для команды
  - b) Лидер избегает демонстрации своих чувств
  - c) Лидер полностью уходит в тень после принятия решений
  - d) Лидер не включает эмоции в свои действия
8. Какой элемент команды способствует креативности?
  - a) Строгие рамки
  - b) Свобода выражения мнений
  - c) Отсутствие разнообразия мнений
  - d) Зависимость от мнения лидера
9. Какую роль играют цели в командной работе?
  - a) Они отвлекают от основной работы

- b) Они способствуют единству и мотивации
  - c) Они только формальны
  - d) У них нет смысла
10. Что такое "обратная связь" в контексте командной работы?
- a) Оценка личных успехов
  - b) Критика мнений лидера
  - c) Информация, предоставленная для улучшения работы
  - d) Негативные комментарии о другом участнике
11. На что ориентирован эффективный лидер?
- a) На свою карьеру
  - b) На коллективные результаты команды
  - c) На поддержку индивидуализма
  - d) На соблюдение формальностей
12. Какой из этих подходов наиболее помогает в командообразовании?
- a) Одиночные задания
  - b) Совместные проекты
  - c) Индивидуальная ответственность
  - d) Подбор людей по просто формальным критериям
13. Что говорит о сильном лидере?
- a) Его солнечное настроение
  - b) Умение делегировать и развивать команду
  - c) Только строгое соблюдение правил
  - d) Антагонистическое отношение к другим
14. В каком случае команда считается высокоэффективной?
- a) Если члены команды не конфликтуют
  - b) Если поставленные цели достигнуты в срок
  - c) Если команда игнорирует мнения внешних экспертов
  - d) Если каждый член команды работает в изоляции
15. Какой из следующих факторов НЕ является признаком успешного команды?
- a) Наличие четкой миссии и целей
  - b) Сильные межличностные связи
  - c) Отсутствие открытого общения
  - d) Готовность к обучению и саморазвитию

#### **Шкала и критерии оценки текущего тестирования**

<b>Число правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

### **3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### 3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

УК-3.И-1.У-1

Лидерство - это

- А. Управление группой
- Б. Вдохновение людей
- В. Организация рабочего процесса
- Г. Постановка задач

1.2. УК-3.И-2.У-1.

Командообразование - это

- А. Создание коллектива
- Б. Разработка стратегии
- В. Оценка работы сотрудников
- Г. Налаживание связей с клиентами

1.3. УК-3.И-2.У-2.

Делегирование -это

- А. Передача полномочий
- Б. Самостоятельная работа
- В. Контроль выполнения задач
- Г. Наблюдение за процессом

1.4. УК-3.И-2.У-3.

Эмпатия – это

- А. Понимание чувств других
- Б. Стратегическое мышление
- В. Оценка рисков

1.5. УК-3.И-1.У-1

Стратегическое лидерство – это

- А. Краткосрочное планирование
- Б. Принятие долгосрочных решений
- В. Устойчивое управление ресурсами
- Г. Перемены в команде
- Д. Умение вести переговоры

1.6. УК-3.И-2.У-1.

Мотивация – это

- А. Внешние факторы влияния
- Б. Внутренние мотивы
- В. Управление эмоциями
- Г. Организация рабочего процесса

1.7. УК-3.И-2.У-2.

Командные роли согласно К. Бельбину -это

- А. Роли каждого члена команды
- Б. Личностные качества лидера
- В. Функции менеджмента
- Г. Степени ответственности

1.8. УК-3.И-2.У-3.

Эффективная коммуникация – это

- А. Обмен информацией
- Б. Авторитарное руководство
- В. Принуждение к действию
- Г. Наблюдение за подчинёнными

#### **1.9. УК-3.И-1.У-1**

Кросс-культурное лидерство – это

- А. Лидерство в одной культуре
- Б. Лидерство в интернациональной среде
- В. Лидерство только в бизнесе
- Г. Лидерство только в спорте

#### **1.10. УК-3.И-2.У-1.**

Конфликт в команде – это

- А. Признак слабости
- Б. Возможность для роста
- В. Необходимость для контроля
- Г. Препятствие для работы

#### **1.11 УК-3.И-2.У-2.**

Тренды управления – это

- А. Смена менеджеров
- Б. Новые подходы к взаимодействию
- В. Уход в тень
- Г. Игнорирование изменений .

#### **1.12. УК-3.И-2.У-3.**

Стили лидерства – это

- А. Автократия и демократия
- Б. Лидер и менеджер
- В. Эмоции и логика
- Г. Поддержка и критика

#### **1.13. УК-3.И-1.У-1**

Развитие команды - это

- А. Постоянное обучение
- Б. Консультации с работодателем
- В. Наблюдение за коллегами:

#### **1.14. УК-3.И-2.У-1.**

Оценка эффективности команды - это

- А. Отсутствие конфликтов
- Б. Выполнение задач в срок
- В. Личное мнение лидера
- Г. Награды и поощрения

#### **1.15. УК-3.И-2.У-2.**

Ценности команды – это

- А. Коллективные убеждения
- Б. Личные предпочтения
- В. Польза для бизнеса
- Г. Политика компании



**1.16. УК-3.И-2.У-3.**

Какой стиль лидерства наиболее эффективен в кризисной ситуации?

- А. Авторитарный
- Б. Демократический
- В. Либеральный
- Г. Ситуационный

**1.17. УК-3.И-1.У-1.**

Что является основным признаком эффективной команды?

- А. Высокая производительность
- Б. Наличие единого мнения
- В. Эмоциональная нагруженность
- Г. Открытость к обсуждениям

**1.18. УК-3.И-2.У-1.**

Что такое "групповое мышление"?

- А. Принятие решений без обсуждения
- Б. Использование различных точек зрения
- В. Восприятие идей со стороны только одной личности
- Г. Поддержка групповых обязательств

**1.19. УК-3.И-2.У-2.**

Какое из следующих утверждений о делегировании действительно?

- А. Делегирование уменьшает ответственность лидера
- Б. Делегирование увеличивает контроль над задачами
- В. Делегирование освобождает время для более важных задач
- Г. Делегирование неэффективно для маленьких команд

**1.20. УК-3.И-2.У-3.**

Какое из следующих утверждений о мотивации является верным?

- А. Все сотрудники мотивированы одинаково
- Б. Внешняя мотивация менее эффективна, чем внутренняя
- В. Мотивация не влияет на производительность труда
- Г. Мотивация зависит только от денег

**1.21. УК-3.И-1.У-1**

Какой аспект командной работы наиболее критичен для успеха?

- А. Индивидуальные достижения
- Б. Эффективная коммуникация
- В. Конфликты между участниками
- Г. Наличие четкой иерархии

**1.22. УК-3.И-2.У-1.**

Какая из следующих стратегий поможет разрешить конфликт в команде?

- А. Игнорирование проблемы
- Б. Явное выражение мнения
- В. Сосредоточение на общем целях
- Г. Обострение конфликта

**1.23. УК-3.И-2.У-2.**

Какой из следующих подходов используется для оценки производительности группы?

- А. Оценка по количеству выполненных задач
- Б. Оценка по числу конфликтов внутри группы
- В. Оценка по эмоциональному состоянию участникам
- Г. Оценка по признакам вовлеченности

**1.24 УК-3.И-2.У-3.**

Какова основная функция лидера?

- А. Управление процессами
- Б. Установление и поддержание контактов
- В. Вдохновение и мотивация команды
- Г. Оценка индивидуальных достижений

**1.25. УК-3.И-1.У-1**

Какой из следующих факторов может повлиять на динамику команды?

- А. Стил ь управления
- Б. Одежда участников
- В. Месторасположение офиса
- Г. Уровень зарплаты

**1.26. УК-3.И-2.У-3.**

Какую роль в команде играет лидер?

- А. Главного исполнителя задач
- Б. Посредника между участниками
- В. Наставника и вдохновителя
- Г. Бюрократического контролера

**1.27. УК-3.И-1.У-1**

Какое из следующего наиболее важно для поддержания командного духа?

- А. Конфликты и споры
- Б. Совместные достижения и празднования
- В. Строгое соблюдение иерархии
- Г. Увеличение рабочего времени

**1.28. УК-3.И-2.У-1.**

Как можно повысить уровень доверия в команде?

- А. Не обсуждать личные проблемы
- Б. Закрытость от внешних факторов
- В. Открытость и честность в общении
- Г. Жесткий контроль над подчинёнными

**1.29. УК-3.И-2.У-2.**

Какое утверждение о командных ролях согласно модели Бельбина является верным?

- А. Все команды имеют одинаковые роли
- Б. Роли в команде могут меняться
- В. Роли не влияют на производительность
- Г. Каждый член команды должен заниматься только своей ролью

**1.30. УК-3.И-2.У-3.**

Какой из нижеприведённых факторов является признаком успешной команды?

- А. Наличие единого подхода
- Б. Постоянное изменение состава команды
- В. Проявление программных конфликтов
- Г. Уменьшение уровня взаимодействия

## 2.1 УК-3.И-1.У-1

Тимбилдинг — процесс сознательного построения команды, предполагающий подбор участников и распределение ролей. Установите соответствие.

1 этап	А Формирование стратегии команды
2 этап	Б Подбор участников и распределение ролей
3 этап	В Формирование командного духа и субкультуры команды
4 этап	Г Создание ядра команды. Этим ядром может быть носитель идеи, менеджер проекта, а в идеале — их сочетание

## 2.2. УК-3.И-2.У-1.

Соотнести действия с соответствующим лидером

1. Единоличный лидер	2. Командный лидер

- А Не ограничивает свою роль рамками (вмешивается во все)
- Б Выбирает предпочтительную для себя роль (делегирует полномочия)
- В Добивается от подчиненных следования заданным им правилам
- Г Извлекает выгоду из множественности мнений
- Д Собирает вокруг себя сторонников
- Е Ищет таланты
- Ж Командует подчиненными
- З Превращает коллег в своих сторонников
- И Определяет цели
- К Формулирует миссию (главную стратегическую цель)

## 2.3. УК-3.И-2.У-2.

Установите соответствие между ключевыми качествами и лидера и их характеристиками

Качества лидера	Характеристики
А Эмоциональный интеллект	1. Умение видеть большие цели и стремиться к стратегическим достижениям, вдохновляя команду своим видением будущего
Б. Визионерство	2. Умение создавать и поддерживать атмосферу доверия в команде, что позволяет строить открытость и честность в рабочих отношениях
В. Коммуникабельность	3. Способность осознавать и управлять своими

	эмоциями, а также понимать эмоции других, что помогает в построении доверительных отношений и эффективной коммуникации
Г Адаптивность	4. Готовность к изменениям и способность быстро реагировать на новые обстоятельства, сохраняя при этом фокус на главных целях
Д Доверие	5. Способность четко и ясно донести свои мысли, идеи и ожидания, а также активно слушать и учитывать мнения других

#### 2.4. УК-3.И-2.У-3.

Установите соответствие между ключевыми качествами лидера и их характеристиками

Качества лидера	Характеристики
А. Командный дух	1. Умение принимать сложные решения, даже при недостатке информации, и нести ответственность за последствия этих решений
Б. Решительность	2. Придерживание высоких моральных стандартов и принципов, что формирует положительный имидж компании и доверие со стороны сотрудников и клиентов
В. Инновационность	3. Способность мыслить креативно и предлагать новые идеи или решения, что важно в условиях быстро меняющегося рынка
Г. Этичность	4. Умение обучать и развивать своих сотрудников, поддерживая их карьерный рост и способствуя повышению их компетенций
Д. Наставничество	5. Способность вдохновлять и мотивировать людей работать вместе, создавая единую команду с общими целями и ценностями

#### 2.5 УК-3.И-2.У-1.

Охарактеризуйте деятельность, связанную с руководством и деятельность, связанную с лидерством, установите соответствие.

Содержание деятельности	А. Относится к руководству	Б. Относится к лидерству
1. Составление краткосрочных планов		
2. Руководство на примерах		
3. Расстановка кадров на выполнение соответствующей работы		
4. Приобретение и распределение ресурсов		
5. Мониторинг выполнения работ		
6. Помощь в организации командной работы		
7. Сообщение полномочий и воспитание ответственности		
8. Разрешение конфликтов		
9. Преодоление проблем, связанных с дисциплиной		
10. Помощь коллегам в приобретении навыков		

эффективной работы		
--------------------	--	--

## 2.6. УК-3.И-2.У-2.

Как сделать взаимодействие членов команды действительно комфортным? В этом вопросе необходимо полагаться на групповые ценности, а также эффективную и продуктивную деятельность, нацеленную на конкретный результат.

Взаимодействие команды проекта должно быть эффективным и продуктивным, для этого необходимо организовать рабочие процессы. Установите соответствие между названием процесса и комментариями к ним.

1 Сформулировать цель 2 Распределить задачи 3 Установить правила 4 Составить план 5 Внедрять эффективные рабочие инструменты 6 Отслеживать динамику 7 Организовать рабочую зону 8 Не забывать об отдыхе	<p>А Функционал и этапы каждой задачи должны быть разделены между ответственными лицами. Без обязательного планирования и распределения обязанностей коллективно достичь поставленной цели невозможно.</p> <p>Б Для коммуникации и организации рабочих процессов должны использоваться одинаковые программы и мессенджеры, в противном случае будет сложно обеспечивать взаимодействие в повседневном формате и контролировать прогресс команды.</p> <p>В Гнуть дедовщину не нужно, важно установить правила, которым обязаны следовать все участники рабочего процесса. Правила должны быть понятными. Они устанавливаются до старта проекта в процессе формирования команды.</p> <p>Г Каждый участник должен понимать, над какой общей целью трудится команда. Понятная, измеримая и выполнимая цель – это главные характеристики, которых необходимо придерживаться.</p> <p>Д Офисное помещение, если общение команды проходит очно, должно быть комфортным и располагать к решению задачи, а не вызывать желание быстрее покинуть рабочее место.</p> <p>Ж В обязательном порядке проводится постоянный мониторинг работы, а также оцениваются промежуточные этапы реализации.</p> <p>Е Чем больше конкретики, тем лучше. Без грамотного плана действий с полным описанием каждого этапа добиться общей цели возможно, но этот процесс будет более длительным и сложным.</p> <p>К Отдых важен, чтобы не допустить выгорание команды. Имеется в виду как индивидуальный отдых участников в рамках отпуска, так и совместный – в виде тимбилдингов и совместного досуга.</p>
--	---

## 2.7. УК-3.И-2.У-3.

Каждая команда проходит определенные этапы развития, у нее есть свой жизненный цикл. Его этапы и похожи, и непохожи на жизненный цикл социальных групп и организаций. Наиболее полная картина получится из совмещения всех видов жизненных циклов команд. Установить соответствие между этапами и их содержанием.

1. Формирование. 2. Смятение. 3. Нормирование. 4. Выполнение работы. 5. Расформирование.	<p>А Члены команды конкурируют за обладание высоким статусом и относительное влияние, дискутируют о направлениях развитии. Она испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются довольно напряженные отношения.</p> <p>Б Рано или поздно расформировываются самые успешные группы, комитеты и проектные команды; интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет.</p> <p>В Члены команды обмениваются информацией, узнают и</p>
--	---

	<p>принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения отличаются осторожностью</p> <p>Г Команда начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил групповые нормы, определяющие поведение ее членов; их сотрудничество становится все более эффективным.</p> <p>Д Команда вступает в стадию зрелости. Она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей.</p>
--	--

### 2.8. УК-3.И-1.У-1

При организации работы в команде нужно учитывать возникающие сложности и предотвращать их. Конечно, других проблем не избежать, но эти моменты нужно решить в первую очередь. Это возможно, если правильно организовать работу в команде. Установите последовательность этих шагов.

- 1 Составьте план
- 2 Сформулируйте конкретную цель
- 3 Оптимально организуйте офисные помещения
- 4 Распределите роли
- 5 Используйте одинаковые рабочие инструменты
- 6 Установите правила команды
- 7 Следите за численностью команды
- 8 Отслеживайте динамику

### 2.9. УК-3.И-2.У-1.

Для оптимизации процесса взаимодействия всех участников команды необходимо использовать вспомогательные методы и инструменты. Они не только сокращают время на выполнение поставленных задач, но и позволяют эффективно работать в комфортных условиях.

Установить соответствие вспомогательных методов сплочения и комментарии к ним.

1 Внедрение традиций 2 Проведение собраний 3 Геймификация	<p>А В работе и обучении можно использовать игровые технологии. Они сделают рабочий процесс необычным и интересным. За выполнение каждой задачи член команды получает баллы, а после набора определенного их количества участника может ждать приятный бонус.</p> <p>Б Это могут быть стандартные собрания для обсуждения рабочих задач, а также ревью по итогам определенного временного периода с оценкой того, что сделано и что предстоит сделать.</p> <p>В Маленькие традиции в виде совместного времяпровождения и общения в неформальной обстановке помогут лучше узнать друг друга и создать дружественную атмосферу в коллективе.</p>
---	--

### 2.10. УК-3.И-2.У-2.

Прочитайте текст и установите соответствие

Характеристики лидерства	Функции
А. Лидерство	1. Создание коллектива
Б. Командообразование	2. Передача полномочий
В. Делегирование	3. Понимание чувств других
Г. Эмпатия	4. Вдохновение людей

### 3.2. Ключи к контрольным заданиям

1.1.	Б
1.2.	А
1.3.	А
1.4.	А
1.5.	Б
1.6.	Б
1.7.	А
1.8.	А
1.9.	Б
1.10.	Б
1.11.	Б
1.12.	А
1.13.	А
1.14.	Б
1.15.	А
1.16.	А
1.17.	А
1.18.	А
1.19.	В
1.20.	Б
1.21.	Б
1.22.	В
1.23.	А
1.24.	В
1.25.	А
1.26.	В
1.27.	А
1.28.	В
1.29.	Б
1.30.	А
2.1	1Б2Г3В4А

2.2.	1АВЖИК 2БГДЕЗ
2.3.	А3Б1В5Г4Д2
2.4.	А5Б1В3Г2Д4
2.5.	А13459 Б267810
2.6.	1Г 2А 3В 4Е 5Б 6Ж 7Д 8К
2.7.	1В 2А 3Г 4Д 5Б
2.8.	2 4 6 1 7 5 8 3
2.9.	1В 2Б 3А
2.10.	А4Б1В2Г3

### Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»