

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:	38.04.01 Экономика
Профиль подготовки:	Экономика, управление и стратегия развития организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2025

Самара  
2025

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.И-1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.И-1.3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-1.3-2. Знает методы и технологии организации эффективной команды	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-1.У-1. Умеет определять роли и ставить задачи для каждого участника команды	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-1.У-2. Умеет проектировать методы эффективной командной работы	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3.И-1.У-3. Умеет формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
	УК-3.И-2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	УК-3.И-2.3-1. Знает содержание и нормы эффективной организации командной работы	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3. И-2. 3-2. Знает методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3. И-2. 3-3. Знает	Текущий контроль:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
		принципы предоставления обратной связи	устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3. И-2. У-1. Умеет эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3. И-2. У-2. Умеет разрабатывать стратегию командного взаимодействия	Текущий контроль: устный опрос, доклад, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание
		УК-3. И-2. У-3. Умеет обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами	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.

Рольевые 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 решения
  - c) Индивидуальных подходах
  - d) Улучшении личных отношений
5. Какое из утверждений о персональном развитии наиболее верное?
  - 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) Авторитарный
  - 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

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»

### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

**БЛОК 1 -ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ** (УК-3.И-1.3-1. УК-3.И-1.3-2. УК-3.И-2.3-1 УК-3. И-2. 3-2. УК-3. И-2. 3-3)

##### 1.1.УК-3.И-1.3-1.

Лидерство - это

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

##### 1.2. УК-3.И-1.3-2.

Командообразование - это

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

##### 1.3. УК-3.И-2.3-1

Делегирование -это

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

##### 1.4. УК-3. И-2. 3-2.

Эмпатия – это

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

##### 1.5. УК-3. И-2. 3-3

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-1.3-1.

Мотивация – это

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

##### 1.7. УК-3.И-1.3-2.

Командные роли согласно К. Бельбину -это



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

### 1.8. УК-3.И-1.3-1.

Эффективная коммуникация – это

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

### 1.9. УК-3.И-1.3-2.

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-2.3-1

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. 3-2.

Тренды управления – это

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

### 1.12. УК-3.И-1.3-1.

Стили лидерства – это

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

### 1.13. УК-3. И-2. 3-3

Развитие команды - это

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

### 1.14. УК-3.И-1.3-1.

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-1.3-2.**

Ценности команды – это

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

**1.16. УК-3.И-2.3-1**

Какой стиль лидерства наиболее эффективен в кризисной ситуации?

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

**1.17. УК-3. И-2. 3-2.**

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. 3-3**

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-1.3-1..**

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-1.3-2.**

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-2.3-1**

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-2.3-1**

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. 3-2.**

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. 3-3**

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-1.3-1..**

Какой из следующих факторов может повлиять на динамику команды?

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

**1.26. УК-3.И-1.3-2.**

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-2.3-1**

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. 3-2.**

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. 3-3**

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-2.3-1**

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

**БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ** (УК-3.И-1.У-1. УК-3.И-1.У-2 УК-3.И-1.У-3. УК-3. И-2. У-1  
УК-3. И-2. У-2. УК-3. И-2. У-3.

**2.1 УК-3.И-1.У-2. УК-3.И-1.У-3.**

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-1.У-1 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. УК-3.И-1.У-3.**

Установите соответствие между ключевыми качествам и лидера и их характеристиками

Качества лидера	Характеристики
А Эмоциональный интеллект	1. Умение видеть большие цели и стремиться к стратегическим достижениям, вдохновляя команду своей 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-2. УК-3. И-2. У-1

Установите соответствие между ключевыми качествам и 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-1.У-1 УК-3.И-1.У-3.

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-1.У-1. УК-3. И-2. У-1

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	<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 выполняемая 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 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	

## 2.7. УК-3.И-1.У-2 УК-3.И-1.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 развития. 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 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-2. У-2. УК-3. И-2. 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-3 УК-3.И-1.У-3.

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-1.У-1. УК-3. И-2. У-1****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

**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»