

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

15 апреля 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Профиль подготовки:	Стратегический менеджмент
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очная, заочная
Год начала подготовки:	2026

Самара
2026

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-1. Бла-бла-бла	УК-1.1. Бла-бла-бла	УК-1.1.1. Знает бла-бла-бла	Текущий контроль: устный опрос, решение задач/кейсов, доклад, реферат, лабораторная работа, промежуточный тест, проект. Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на экзамене.

В последней колонке нужно указывать своё, конкретное, а не тупо копировать одно и то же из образца. А потом не забыть удалить этот комментарий!

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Раздел 1. Название темы

Раздел 2. Название темы

Раздел 3. Название темы

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
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 и рефератов

Шкала и критерии оценки доклада

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

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20

Критерии	Показатели	Баллы
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат 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. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

1 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

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

- А. Командообразование
- Б. Групповая сплоченность
- В. Ценностно-ориентационное единство
- Г. Лидерство

2 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

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

- А. Команда
- Б. Рабочая группа
- В. Псевдокоманда
- Г. Организация

3 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Виды группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому никаких усилий, называется:

- А. Потенциальная команда
- Б. Псевдокоманда
- В. Рабочая группа
- Г. Организация

4. Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Проанализируйте данные социоматрицы, составленной по деловому критерию, и сделайте вывод о том, кто из членов рабочего коллектива никак не проявляет себя в профессиональной сфере, его работа остается незамеченной.

№	Кто выбирает	Кого выбирают						Число выборов		
		1 Иванов	2 Петров	3 Сидоров	4 Чиж	5 Курочкин	6 Бирков	+	-	Всего
1 Иванов	А		⊕	+	0	⊖	0	2	1	3
2 Петров	Б	⊕		⊕	+	⊕	0	4	0	4
3 Сидоров	В	-	⊕		⊕	⊕	0	3	1	4
4 Чиж	Г	+	+	⊕		+	⊖	4	1	5
5 Курочкин	Д	⊖	⊕	⊕	0		0	2	1	3
6 Бирков	Е	0	-	0	⊖	+		1	2	3
Число полученных выборов	+	2	4	4	2	4	0	16		
	-	2	1	0	1	1	1		6	
Всего		4	5	4	3	5	1			22

«+» - положительный выбор,

«-» - отрицательный выбор,

«0» - отсутствие выбора,

⊖ - взаимный отрицательный выбор,

⊕ - взаимный положительный выбор.

--

5. Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между описанием и основными типами команд

А. Команда перемени	1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:.
Б. Команда	2. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений.
В. Команда специалистов	3. Это команда, сформированная из работников, обладающих неординарными способностями и приверженностью к организационным изменениям, целью которой является максимально эффективное проведение преобразований компании.
Г. Проектная команда	4. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

А	Б	В	Г

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между названием ролей и их описанием в соответствии с концепцией Р.М. Белбина.

А. Исполнитель	1. Поддерживает товарищеский климат в коллективе, создает командный дух, помогает устранять разногласия. Именно к нему обращаются сотрудники в случае возникновения конфликтных ситуаций, именно он служит «последней инстанцией» в плане вынесения вердиктов поступкам и действиям других.
Б. Председатель (Координатор)	2. Он не способен на безумные поступки как в личной жизни, так и в работе. Именно он способен вычленив из массы идей, рожденных коллективом в результате «мозгового штурма», те рациональные зерна, работа над которыми способна дать положительные результаты.
В. Формирователь (Приводящий в действие)	3. Незаменимый член команды. Именно он контролирует процесс доведения дела до конца, следит, чтобы в процессе работы над проектом не упускались детали. Ему можно смело поручить контроль над соблюдением сроков и качеством. Отличительные черты носителя этого типа – старательность, усердие, добросовестность, организованность, чрезмерно серьезное отношение к своим обязанностям.
Г. Мыслитель (Генератор идей)	4. Обладает всеми чертами руководителя. Даже если по должности он не становится менеджером высшего звена, часто именно он является неформальным лидером команды. Он прекрасный коммуникатор: умеет находить подход к каждому члену команды, не позволяет эмоциям властвовать над делом, не забывает вовремя выразить недовольство или одобрение работой сотрудников.
Д. Разведчик (Исследователь ресурсов)	5. Двигатель работы команды. Часто он раздражает остальных сотрудников неумной энергией, нетерпеливостью, импульсивностью. Он не просто работает с полной отдачей, но и не терпит бездеятельности, инертности, вялости от других.
Е. Оценщик	6. Обладает хорошими коммуникативными способностями. Именно благодаря этим качествам он находит общий язык со всеми членами команды и ее окружением, выполняет функцию дипломата, находит новых партнеров, новые возможности, ведет переговоры и улаживает конфликты.
Ж. Коллективист	7. Обладает высокой работоспособностью и самодисциплиной. Именно он является звеном, перерабатывающим идеи в рабочие задачи, и стержнем, регулирующим упорядоченность деятельности команды. Незаменим при выполнении рутинной работы, не требующей самостоятельного принятия новых решений, умения быстро ориентироваться в меняющихся обстоятельствах.
З. Доводчик (Завершающий работу)	8. Является мозговым центром команды. Обычно люди, играющие эту роль, имеют богатое воображение, высокий уровень интеллекта, обладают широкой эрудицией (и не только в той области, в

	которой работают), отличаются неординарностью мировосприятия. Несмотря на некоторую рассеянность, непрактичность, неумение работать в команде и следовать плану, они являются незаменимым звеном хорошей рабочей группы.
--	--

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З

7. Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между названием ролей и описанием их функций в соответствии с моделью Марджерисона-МакКенна.

А. Роль «докладчик-консультант».	1. Быстро улавливает происходящее, становится инициатором перемен. Предприимчив, энергичен, способен работать по нескольким направлениям одновременно, обладает навыками убеждения.
Б. Роль «новатор-разработчик».	2. Легко принимает решения. Концентрируется на целях, задачах, сроках и бюджетных ограничениях. Планирует деятельность. Преодолевает конфликты.
В. Роль «исследователь-промоутер».	3. Осуществляет сбор информации. Делает информацию доступной и понятной для других.
Г. Роль «специалист по оценке и развитию».	4. Исследование деятельности. Не склонны продвигать свои достижения. Не всегда придерживаются сроков и планов.
Д. Роль «координатор-организатор».	5. Эффективное и квалифицированное выполнение работы. Практичен, рационален, концентрируется на реальных проблемах и проектах. Соблюдает сроки и планы, ориентирован на систематические методы. Имеет потребность в четкой структуре и распределении обязанностей. Способен выполнять одну и ту же работу длительный срок, может сопротивляться изменениям.
Е. Роль «специалист по производству и доработке».	6. Не склонен к незамедлительным реакциям. Изучает вопрос перед действиями. Имеет твердые принципы и устойчивые ценности. Выбирает сферы деятельности, связанные с заботой о других.
Ж. Роль «инспектор-контролер».	7. Продвигает идеи и внедряет нововведения. Склонен к проектной деятельности. Не всегда генерирует продуктивные идеи самостоятельно, но умеет отлично работать с идеями других.
З. Роль «специалист по поддержанию достигнутого уровня».	8. Обладает широтой взглядов, ориентацией на будущее, готовностью слушать и воспринимать информацию, стремлением к совершенствованию. Способен выйти за рамки стандартных решений.

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З

8. Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между описанием и типами стратегии поведения в организационном конфликте.

А. Уступка или приспособление	1. Представляет собой поиск решений в конфликте, полностью удовлетворяющих интересам обеих сторон в ходе открытого обсуждения. Наблюдается содержательный и откровенный анализ разногласий в ходе выработки решений. Такое поведение ориентировано не на отстаивание своих интересов любой ценой, а на поиск совместного решения.
Б. Уход или избегание	2. Выражается в стремлении настоять на своем путем открытой борьбы за свои интересы, в занятии жесткой позиции непримиримости антагонизма в случае сопротивления.
В. Сотрудничество	3. Выражается в стремлении сохранить или наладить благоприятные отношения, обеспечить интересы соперника путем сглаживания разногласий. При этом наблюдается готовность уступить, пренебрегая собственными интересами. Это выражается в уклонении от обсуждения спорных вопросов, в согласии с требованиями и претензиями.
Г. Соперничество или противоборство	4. Предполагает стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт, считать его безопасным. Наблюдается стремление выйти из ситуации не уступая и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров, дискуссий и возражений противоборствующей стороне.
Д. Компромисс	5. Представляет собой стремление урегулировать разногласия путем двухсторонних уступок. Выражается в поиске такого решения. Когда внешне никто не выигрывает, но и не проигрывает. В этом случае интересы обеих сторон полностью не раскрываются.

А	Б	В	Г	Д

3.2. Ключи к контрольным заданиям

1	А Командообразование – это создание группы сотрудников, работающих сообща для достижения общих целей и задач компании в целом и выполнения отдельных проектов. Командообразование является не только средством, повышающим эффективность рабочего процесса и конкурентоспособность бизнеса, но и оказывающим позитивное влияние на эмоциональное состояние каждого из участников, на его психологическое здоровье, стрессоустойчивость и общий жизненный тонус.
2	А Команда — это группа лиц, объединённая общими мотивами, интересами, идеалами, действующая сообща. Участники команды объединены поддержкой друг друга и несут коллективную ответственность за результат деятельности всей команды.
3	Б

	<p>Псевдокоманда - это группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилось на коллективном выполнении работы и не пробует делать это. Члены группы не проявляют интереса к определению и формулированию общей направленности и целей деятельности</p> <p>Псевдокоманды имеют самые низкие показатели результатов деятельности, потому что используемые ими методы работы уменьшают индивидуальную производительность каждого члена и не дают эффекта от объединения. В псевдокомандах негативная синергия – сумма целого меньше, чем потенциал индивидуальных частей.</p>
4	<p>Бирков.</p> <p>Социоматрица – таблица, в которой в горизонтальных строках указывается, кто выбирает, а в вертикальных столбцах – кого выбирают. Суммирование результатов по строкам показывает, сколько раз каждый член группы выбрал или отверг в опросе других членов. Суммирование по столбцам показывает, сколько раз каждый член группы выбран либо отвергнут другими.</p> <p>Из данной матрицы видно, что наибольший отрицательный статус у Биркова, он не получил ни одного выбора, т.е. его кандидатура отвергнута большинством группы и нет ни одного положительного выбора.</p> <p>Таким образом, на основе социоматрицы можно получить первое представление о характере полученных данных, сделать первые обобщения, косвенно описать результаты выборов.</p>
5	A3B1B4Г2
6	A7B4B5Г8Д6Е2Ж133
7	A3B8B1Г7Д2Е5Ж436
8	A3B4B1Г2Д5

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»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)