

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

ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Направление подготовки:	38.04.08 Финансы и кредит
Профиль подготовки:	Корпоративные финансы и оценка бизнеса
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очная
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-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

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

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"> – 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	<ul style="list-style-type: none"> – 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».

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.З-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 (делегировать 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 качествами 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 буду-

	щего
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 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-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 ответ-		

ственности		
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	А Функционал и этапы каждой задачи должны быть разделены между ответственными лицами. Без обязательного планирования и распределения обязанностей коллективно достичь поставленной цели невозможно.
2 Распределить задачи	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.
3 Установить правила	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.
4 Составить план	Г Каждый участник должен понимать, над какой общей целью трудится команда. Понятная, измеримая и выполнимая цель – это главные характеристики, которых необходимо придерживаться.
5 Внедрять эффективные рабочие инструменты	Д Офисное помещение, если общение команды проходит очно, должно быть комфортным и располагать к решению задачи, а не вызывать желание быстрее покинуть рабочее место.
6 Отслеживать динамику	Ж В обязательном порядке проводится постоянный мониторинг работы, а также оцениваются промежуточные этапы реализации.
7 Организовать рабочую зону	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.
8 Не забывать об отдыхе	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.

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. Установите соответствие между этапами и их содержанием.

1. Формирование.	А Члены команды конкурируют за обладание высоким статусом и относительное влияние, дискутируют о направлениях развитии.
2. Смятение.	Она испытывает внешнее давление, между ее участниками склады-
3. Нормирование.	

4. Выполнение работы. 5. Расформирование.	<p>ваются 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»