

Документ подписан ФГОС ВОК в электронном виде. Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

Информация о владельце:

ФИО: Косенок Сергей Михайлович

Должность: ректор

Дата подписания: 30.06.2025 13:57:48

Уникальный идентификационный код:

e3a68f3eaa1c62634b545f4098099d3d6bfdfc836

Работа в команде, 4 семестр

Код направления подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	Учет, налогообложение, анализ и аудит
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Экономических и учетных дисциплин

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
УК-3.2	1. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение. Выберите один ответ	a. тренинг личностного роста b. веревочный курс c. тим-билдинг	Низкий уровень сложности
УК-3.2	2. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле. Выберите один ответ	a. моббинг b. групповое табу c. самоизоляция	Низкий уровень сложности
УК-6.1	3. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей. Выберите один ответ	a. командный коучинг b. разработке общего видения c. групподинамические тренинги d. тренинги по e. тренинги навыков	Низкий уровень сложности
УК-3.1	4. Автором модели «Колесо команды» является. Выберите один ответ	a. Марджерисон-МакКенн b. Т.Б. Базаров c. Р.М. Белбин	Низкий уровень сложности
УК-3.1	5. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется Выберите один ответ	a. стремление b. образ a. роль	Низкий уровень сложности
УК-3.1	6. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли. Выберите один или несколько ответов	b. руководитель c. реализатор d. все ответы верны e. организатор f. мотиватор	Средний уровень сложности

УК-3.1	7. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач. Выберите один ответ	a. организация b. консультирование c. стимулирование d. развитие e. новаторство	Средний уровень сложности
УК-3.3	8. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это Выберите один ответ	a. мотиваторы b. организаторы c. генераторы идей d. гармонизаторы	Средний уровень сложности
УК-3.1	9. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования. Выберите один ответ	a. организатор b. администратор c. руководитель d. управленец	Средний уровень сложности
УК-3.2	10. Эмоциональное состояние собеседника мы узнаем. Выберите один ответ	a. все ответы верны b. по вербальным средствам общения c. по невербальным средствам общения d. все ответы неверны	Средний уровень сложности
УК-6.2	11. Согласно модели групповой эффективности, на групповую эффективность влияют три фактора: • групповой процесс; • групповая структура; • организационная среда. Выберите один ответ	a. Верно b. Неверно	Средний уровень сложности
УК-3.2	12. Последствия конфликта могут быть: • непосредственными (очевидными) _____. • скрытыми (косвенными) (потеря лояльности, снижение мотивации, ухудшение рабочей атмосферы и пр.)_____. Заполните пропуски	a. сниженное качество работы, невыполненный заказ, нарушенные договоренности и пр. b. потеря лояльности, снижение мотивации, ухудшение рабочей атмосферы и пр.	Средний уровень сложности
УК-3.2	13. Стил мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется Выберите один ответ	a. огруппление мышления b. групповое табу c. ингрупповой фаворитизм	Средний уровень сложности

УК-6.1	14. Любая хорошая система отбора кадров должна иметь четыре основных качества: • Система отбора кадров должна точно определять кандидатов, которые с наибольшей вероятностью успешно справятся с работой в новых условиях. • Система должна быть юридически корректной. • Система должна восприниматься как справедливая; кандидаты должны верить в то, что с ними обращаются справедливо и объективно оценивают их способность выполнять требуемую работу. • Система отбора кадров должна быть эффективной. Выберите один ответ	a. Верно b. Неверно	Средний уровень сложности
УК-3.2	15. Большинство исследователей отмечают ключевые признаки команды. Выберите один или несколько ответов	a. моббинг b. сотрудничество c. ответственность за работу d. стремления	Средний уровень сложности
УК-3.2	16. Эффект ореола это-... Выберите один ответ	a. первое впечатление о человеке оказывается настолько сильным, что способно повлиять на формирование устойчивого мнения о нем b. информация, сохраненная в памяти последней, оказывает более сильное влияние на формирование образа человека и его оценку, чем предыдущая, исключение составляет самое первое впечатление c. теория личности, согласно которой внешний облик и поведение человека определяет наличие определенных черт характера	Высокий уровень сложности
УК-6.1	17. Существует 2 подхода к изучению феномена лидерства: «Универсалистский» (нормативный) подход лидерство _____. «Контекстуальный» (contingency) _____. Заполните пропуски	a. как проявление власти b. как способность c. как процесс	Высокий уровень сложности

УК-6.1	18. Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре. Выберите один или несколько ответов	a. Теория Сонди b. Теория Тейлора c. Теория Маслоу d. Теория Герцберга e. Теория Макклелланда f. Теория Люшера g. Теория Кеттелла	Высокий уровень сложности
УК-3.2	19. Можно выделить несколько этапов развития команды. Установите верную последовательность	a. Нормирование деятельности b. Группирование c. Адаптация d. Кооперация e. Функционирование	Высокий уровень сложности
УК-6.1	20. Прагматический аспект связан с разработкой технологий принятия группой эффективных решений. Основными технологиями являются: • групповое интервью; • мозговой шторм (brainstorming); • групповая дискуссия. Заполните пропуски Основная цель _____ — сбор разнообразных индивидуальных мнений членов группы по конкретному вопросу и их всесторонняя оценка. Именно второму этапу — оценке мнений — должно быть уделено особое внимание в процессе обсуждения. Результатом будет подведение итогов относительно всего спектра групповых мнений и отношений к ним со стороны тех, кто проводил обсуждение. Цель _____ — поиск новых подходов, продуцирование творческих идей для решения конкретной задачи. Для проведения группа разбивается на две подгруппы: «генераторов идей» и «критиков». На первом этапе обсуждения действуют «генераторы идей», задача которых состоит в том, чтобы высказать как можно больше предложений относительно решения обсуждаемой проблемы. Важнейшим условием этого этапа является отсутствие критики высказанных предложений. На втором этапе в дело вступают «критики», они начинают сортировать поступившие предложения: отсеивают совершенно непригодные, откладывают спорные, безусловно принимают очевидные удачные. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор новых	a. группового интервью b. групповой дискуссии c. мозгового штурма	Высокий уровень сложности

	вариантов решения поставленной задачи. Для _____ главная цель заключается не только в том, чтобы выявить и оценить весь спектр мнений членов группы, но и найти общее групповое решение. Каждый член группы получает возможность прояснить собственную позицию, выяснить многообразие подходов, обеспечить всестороннее видение предмета. Такой способ активизирует творческие возможности человека, его интерес к предмету обсуждения, является прекрасным средством сплочения и развития группы, обеспечивает принятие группой наиболее оптимальных решений		
--	---	--	--