

Документ подписан простыми электронными материалами
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 14.06.2024 07:34:36
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3a-1a62674b-5454998099d3d6bdfcf836

Оценочные материалы для диагностического тестирования
Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

Работа в команде, 4 семестр

Код, направление	37.05.02 Психология служебной деятельности
подготовки	
Направленность (профиль)	Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Психологии

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	<p>7. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач.</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. организация</p> <p>b. консультирование</p> <p>c. стимулирование</p> <p>d. развитие</p> <p>e. новаторство</p>	Средний уровень сложности
УК-3.3	<p>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</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. мотиваторы</p> <p>b. организаторы</p> <p>c. генераторы идей</p> <p>d. гармонизаторы</p>	Средний уровень сложности
УК-3.1	<p>9. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования.</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. организатор</p> <p>b. администратор</p> <p>c. руководитель</p> <p>d. управленец</p>	Средний уровень сложности
УК-3.2	<p>10. Эмоциональное состояние собеседника мы узнаем.</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. все ответы верны</p> <p>b. по вербальным средствам общения</p> <p>c. по невербальным средствам общения</p> <p>d. все ответы неверны</p>	Средний уровень сложности
УК-6.1	<p>11. Согласно модели групповой эффективности, на групповую эффективность влияют три фактора:</p> <ul style="list-style-type: none"> • групповой процесс; • групповая структура; • организационная среда. <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. Верно</p> <p>b. Неверно</p>	Средний уровень сложности
УК-3.2	<p>12. Последствия конфликта могут быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • непосредственными (очевидными) _____. • скрытыми (косвенными) (потеря лояльности, снижение мотивации, ухудшение рабочей атмосферы и пр.) _____. <p>Заполните пропуски</p>	<p>a. сниженное качество работы, невыполненный заказ, нарушенные договоренности и пр.</p> <p>b. потеря лояльности, снижение мотивации, ухудшение рабочей атмосферы и пр.</p>	Средний уровень сложности
УК-3.2	<p>13. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. огруппление мышления</p> <p>b. групповое табу</p> <p>c. ингрупповой фаворитизм</p>	Средний уровень сложности

УК-6.1	<p>14. Любая хорошая система отбора кадров должна иметь четыре основных качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Выберите один ответ</p>	<p>a. Верно b. Неверно</p>	Средний уровень сложности
УК-3.2	<p>15. Большинство исследователей отмечают ключевые признаки команды.</p> <p>Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. моббинг b. сотрудничество c. ответственность за работу d. стремления</p>	Средний уровень сложности
УК-3.2	<p>16. Эффект ореола это-...</p> <p>Выберите один ответ</p>	<p>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</p>	Высокий уровень сложности
УК-6.1	<p>17. Существует 2 подхода к изучению феномена лидерства: «Универалистский» (нормативный) подход лидерство _____. «Контекстуальный» (contingency) _____.</p> <p>Заполните пропуски</p>	<p>a. как проявление власти b. как способность c. как процесс</p>	Высокий уровень сложности

УК-6.1	<p>18. Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре.</p> <p>Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. Теория Сонди b. Теория Тейлора c. Теория Маслоу d. Теория Герцберга e. Теория Макклелланда f. Теория Люшера g. Теория Кеттелла</p>	Высокий уровень сложности
УК-3.2	<p>19. Можно выделить несколько этапов развития команды.</p> <p>Установите верную последовательность</p>	<p>a. Нормирование деятельности b. Группирование c. Адаптация d. Кооперация e. Функционирование</p>	Высокий уровень сложности
УК-6.1	<p>20. Прагматический аспект связан с разработкой технологий принятия группой эффективных решений. Основными технологиями являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • групповое интервью; • мозговой шторм (brainstorming); • групповая дискуссия. <p>Заполните пропуски</p> <p>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.</p> <p>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 удаи. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор новых</p>	<p>a. группового интервью b. групповой дискуссии c. мозгового штурма</p>	Высокий уровень сложности

	<p>вариантов решения поставленной задачи.</p> <p>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</p>		
--	---	--	--