

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич
Должность: Директор Невинномысского технологического института (филиал) СКФУ
Дата подписания: 10.10.2022 14:09:45
Уникальный программный ключ:
49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невинномысский технологический институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. зав. кафедрой ГиМД
_____ А. В. Пашковский

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
(Электронный документ)

По дисциплине	Технологии форсайта в командной работе
Направление подготовки	15.03.02 Технологические машины и оборудование
Профиль подготовки	Технологическое оборудование химических и нефтехимических производств
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	заочная
Учебный план	2021 года

Предисловие

1. Назначение: текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский Федеральный университет» на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям основной образовательной программы бакалавриата (оценка знаний, умений и освоенных компетенций).

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины, «Технологии форсайта в командной работе» в соответствии с образовательной программой по направлению 15.03.02 Технологические машины и оборудование, утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ протокол № от «___» _____ 2021 г.

2. Разработчик Малхозова Роза Кашифовна, доцент кафедры ГиМД.

3. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедре ГиМД. Протокол № ___ от «___» _____ 2021 г.

4. ФОС согласован с выпускающей кафедрой Информационные системы, электропривод и автоматизация. Протокол № ___ от «___» _____ 2021 г.

5. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: _____ (Ф.И.О., должность)
_____ (Ф.И.О., должность)
_____ (Ф.И.О., должность).

Экспертное заключение: фонд оценочных средств может быть использован для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по направлению подготовки 15.03.02 Технологические машины и оборудование
«___» _____ 2021 г. _____ (подпись)

6. Срок действия ФОС _____

Паспорт фонда оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине	Технологии форсайта в командной работе
Направление подготовки	15.03.02 Технологические машины и оборудование
Профиль	Проектирование технических и технологических комплексов
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	заочная
Учебный план	2021 г.

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация	Тип контроля	Наименование оценочного средства	Количество заданий для каждого уровня, шт.	
						Базовый	Повышенный
ОПК-4 ПК-17 ПК-19	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования	49	28
		Доклад	Текущий	Устный	Темы докладов	12	16

Составитель _____ Р.К. Малхозова
(подпись)

«_____» _____ 2021 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Невинномысский технологический институт
(филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. зав. кафедрой ГиМД

_____ А.В. Пашковский
«___» _____ 2020 г.

Тестовые задания по дисциплине
по дисциплине «Технологии форсайта в командной работе

»

2 семестр

I:

S: Выберите верное определение понятия «команда»

-: автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи

+: все ответы верны

-: тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий задачи как единое целое

I:

S: Выберите верное определение понятия «команда»

-: сформированное по определенным правилам коллективное образование, обладающее необходимой компетенцией и потенциалом, позволяющими наиболее эффективно достигать стоящих перед ним целей с учетом реализации интересов и гармоничного развития всех его членов

+: все ответы верны

-: группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей

I:

S: Небольшое количество людей, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется

+: командой

-: группой

-: коллективом

I:

S: Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов - это

- : стратегический менеджмент
- : структурированный менеджмент
- +: командный менеджмент

I:

S: Дайте правильное определение команды

- +: небольшая группа людей, связанных целью и принципами взаимодействия, обладающих определенными умениями, которые могут взаимодополняться, созданная для решения определенных задач
- : это группа людей объединённая для решения проблем
- : это группа участников имеющих общее видение ситуации, целей для решения проблем
- : все перечисленные

I:

S: В число основных признаков команды входят

- +: профессионализм
- : креативность мышления
- : стрессоустойчивость
- +: нацеленность на достижение целей

I:

S: В число основных признаков команды входят

- : оперативное подключение к проблемам
- : эффективное выполнение обязанностей
- +: эффективное взаимодействие
- +: гибкое распределение функций

I:

S: Ключевые принципы командообразования

- +: коллективное принятие решение
- +: равная коллективная ответственность
- : равная коллективная мотивация
- +: коллективное выполнение работы

I:

S: Ключевые принципы командообразования

- +: добровольность вхождения
- +: ценность стимулирования
- +: стимулирование за общеконандный результат
- : добровольность выхода из команды

I:

S: к принципам командообразования не относятся

- : автономное функционирование
- +: автономное самоуправление
- : высокая самоорганизованность
- +: высокая дисциплинированность

I:

S: В состав базовых признаков реальной команды входит

- : большое число ее членов
- +: малое число ее членов

- + : использование определенных общих подходов к работе
- : использование определенных индивидуальных подходов к работе

I:

S: Командная работа может оказаться неприемлемой

- : в случаях, когда в команде меньше пяти человек
- + : в случаях, когда отсутствует лидер
- : в случаях, когда требуется найти быстрое решение
- + : в случаях, когда присутствует несколько мыслителей

I:

S: В качестве неоспоримых преимуществ командной работы выступают

- : индивидуальный подход
- : уникальность команды
- + : способность вырабатывать нестандартные решения
- + : возможность сотрудничества и поддержки

I:

S: Отличительные параметры команды – это:

- + : композиция
- : отношения
- + : структура
- : имидж

I:

S: Отличительные параметры команды – это:

- + : командные процессы
- : кадровые процессы
- : технологические процессы
- : управленческие процессы

I:

S: К факторам повышающим эффективность групп относятся

- + : общение
- : групповые нормы
- : защита
- + : сплоченность

I:

S: При увеличении численности снижаются такие показатели как

- : концентрация на ключевых целях
- + : участие и доверие
- + : производительность
- : мотивация

I:

S: К факторам повышающим эффективность групп не относятся

- : размер группы
- : групповые нормы
- + : сопротивление переменам
- : сплоченность

I:

S: Управленческая команда создается

-: для реализации бизнес-проекта

-: для оперативного руководства

+: на короткий срок для решения сложной задачи

+: на длительный период для руководства компанией

I:

S: Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке – это

-: групповой ритуал

-: внешний локус контроля

+: социальная леность

-: моббинг

I:

S: К типам групп относятся

+: команда

-: мафия

+: клика

+: комбинат

I:

S: Наличие сильного формального лидера, склонного к авторитарному стилю управления; сильные позиции лидера; жесткая дисциплина; осуществление контроля лидером наличие общей цели; наличие четких норм процесса достижения цели совместной деятельности – это

+: отряд

-: кружок

-: кооперация

-: тусовка

I:

S: К типам команд относятся

+: управленческие

-: исполнительские

+: рабочие

+: виртуальные

I:

S: Модели командообразования разрабатывали

+: Р. М. Белбин

-: Э. Б. Майерс и К. Бриггс

+: Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн

-: К. Левин

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

+: генератор идей

+: реализатор

-: руководитель

-: администратор

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли

-: аналитик

-: мотиватор

+: организатор

+: управленец

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова выделены командные роли

-: генератор идей

-: реализатор

+: руководитель

+: администратор

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

+: аналитик

+: мотиватор

-: организатор

-: управленец

I:

S: В модели Р.М. Белбина выделены командные роли

+: мотиватор

+: реализатор

-: организатор

-: все ответы верны

I:

S: В модели Т.Ю. Базарова ., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования

-: руководитель

+: администратор

-: организатор

-: управленец

I:

S: Генератор в ролевом распределении в команде - это

+: член команды с наиболее раскрепощенным образным складом мышления с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором с хорошо развитым творческим мышлением

-: член команды со склонностью и опытом системного анализа широкого видения, который умеет придать идеям законченный вид, сделать ее понятной и привлекательной не только для автора и ее соратников и для обычных людей

-: член команды, обладающий навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок в различных сценариях действий

I:

S: Реализатор в ролевом распределении в команде - это

-: член команды с наиболее раскрепощенным образным складом мышления с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором с хорошо развитым творческим мышлением

+: член команды со склонностью и опытом системного анализа широкого видения, который умеет придать идее законченный вид, сделать ее понятной и привлекательной не только для автора и ее соратников и для обычных людей

-: член команды, обладающий навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок в различных сценариях действий

I:

S: Автором модели Колесо команды является

-: Р. М. Белбин

-: Э. Б. Майерс и К. Бриггс

+: Ч. Дж. Марджерисон и Д. МакКенн

-: К. Левин

I:

S: Роли исследователь-промоутер в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

-: новаторство

-: консультирование

+: стимулирование

-: организация

I:

S: Роли докладчик-консультант в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

-: новаторство

+: консультирование

-: стимулирование

-: организация

I:

S: Роли координатор-организатор в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач

-: новаторство

-: консультирование

-: стимулирование

+: организация

I:

S: Механизм, по которым члены команд принимают свои роли – это

-: принятие роли

-: создание роли

-: ролевое самоопределение

+: все ответы верны

I:

S: Механизм, по которым члены команд принимают свои роли – это

+: принятие роли

+: создание роли

-: ролевая идентификация

-: все ответы верны

I:

S: Динамика формирования группы описана теорией

+: теория близости

-: теория принадлежности

+: теория взаимодействия

+ -: теория равновесия

I:

S: Выберите правильную последовательность создания группы

-: шторм, формирование, функционирование, становление норм, распад

+: формирование, шторм, становление норм, функционирование, распад

-: шторм, становление норм, формирование, функционирование, распад

-: формирование, шторм, функционирование, становление норм, распад

I:

S: Основные факторы, повышающие сплоченность группы

-: внутригрупповая конкуренция

+: частота взаимодействия

+: личная привлекательность

-: доминирование отдельных личностей

I:

S: Основные факторы, понижающие сплоченность группы

+: внутригрупповая конкуренция

-: частота взаимодействия

-: личная привлекательность

+: доминирование отдельных личностей

I:

S: Практически единственное формализованное средство горизонтального общения для большинства традиционных организационных структур – это:

+: комитет

-: отдел

-: функциональное подразделение

I:

S: Формализованные преимущества комитетов

+: координация между подразделениями

-: корпоративная ответственность

+: принятие совместных решений

-: групповое единomyслие

I:

S: Формализованные недостатки комитетов

-: координация между подразделениями

+: корпоративная ответственность

-: принятие совместных решений

+: групповое единomyслие

I:

S: Условия продуктивной командной деятельности

- : стратегический анализ
- +: ситуационный анализ
- +: организация и координация работы
- +: планирование деятельности команды

I:

S: Организация работы в команде включает

- : учет вклада членов команды
- +: мотивация деятельности членов команды
- +: распределение работ между членами команды
- : обучение членов команды

I:

S: Организация работы в команде включает

- +: обеспечение условий работы членов команды
- : обеспечение отчетности членов команды
- +: обеспечение ресурсами для текущей работы
- : обеспечение самоорганизации членов команды

I:

S: Факторы развития конфликтной ситуации межкомандного взаимодействия

- +: решение конфликта вышестоящим руководителем
- : распределение полномочий руководителей команд
- : приоритеты организационного развития
- +: нечеткость «правил игры»

I:

S Мотивация в команде– это

- : стимулирование труда
- : совокупность ведущих мотивов
- +: процесс побуждения к деятельности для достижения цели
- : правила, способствующие повышению эффективности труда

Составитель _____ Р.К. Малхозова
(подпись)

«___» _____ 2021 г.