

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Тимбилдинг**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Киселева М.А. |
| | Идентификатор | R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f |

(подпись)

М.А.

Киселева

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Киселева М.А. |
| | Идентификатор | R0edb956b-BaranovaMA-72cea98f |

(подпись)

М.А.

Киселева

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

| | | |
|--|--|-------------------------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Кетоева Н.Л. |
| | Идентификатор | R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5 |

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка
подписи)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

2. ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Понятие командообразования (Тестирование)
2. Работа команды (Контрольная работа)
3. Управленческие роли (Контрольная работа)

БРС дисциплины

10 семестр

| Раздел дисциплины | Веса контрольных мероприятий, % | | | |
|---|---------------------------------|------|------|------|
| | Индекс КМ: | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 |
| | Срок КМ: | 6 | 9 | 12 |
| Понятие, сущность и роль тимбилдинга (командообразования) | | | | |
| Понятие и назначение тимбилдинга (командообразования) | | + | | |
| История командообразования в мире и в России | | + | | |
| Комплектование команды | | | | |
| Основные подходы к комплектованию команд | | | + | |
| Организация работы в команде | | | + | |
| Распределение ролей в команде | | | + | |

| | | | |
|--|----|----|----|
| Групповая работа | | | |
| Проектирование и проведение групповой работы | | | + |
| Классификация тимбилдинга | | | + |
| Вес КМ: | 35 | 35 | 30 |

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

| Индекс компетенции | Индикатор | Запланированные результаты обучения по дисциплине | Контрольная точка |
|--------------------|-------------------|--|---|
| ПК-1 | ПК-1(Компетенция) | Знать: межличностные, групповые и организационные коммуникации Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | Понятие командообразования (Тестирование) Управленческие роли (Контрольная работа) |
| ПК-2 | ПК-2(Компетенция) | Знать: основные теории лидерства и власти, групповую работу Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для | Понятие командообразования (Тестирование) Работа команды (Контрольная работа) |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | |
|--|--|---|--|

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Понятие командообразования

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Использование программного продукта СДО "Прометей"

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на оценку освоения компетенции по вопросам командообразования

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|---|---|
| <p>Знать: межличностные, групповые и организационные коммуникации</p> | <p>1.Какая задача не относится к «Раскрытие внутренних резервов»: 1. Формирование команд под амбициозные проекты; 2. Раскрытие внутренних индивидуальных резервов сотрудников; 3. Развитие корпоративной культуры;+ 4. Выявление скрытых возможностей в силу непривычной обстановки и возможность по-новому взглянуть на коллег</p> <p>2.Какая задача относится к Team Spirit: 1. Усиление мотивации достижения цели;+ 2. Развитие навыков поиска нестандартных решений; 3. Получение информации о своих сильных и слабых сторонах работы в команде; 4. Развитие индивидуального лидерского потенциала участников</p> <p>3. К какому принципу работы команды относится принцип «Каждый член команды отвечает за конечный общекомандный результат»? 1. Автономное самоуправление команды; 2. Ориентированность оплаты труда на конечный результат общекомандной работы; 3. Повышенная исполнительская дисциплина;+ 4. Коллективная ответственность</p> <p>4.Что относится к плюсам организации команды?: 1. Административно-командный стиль управления в команде «не проходит»;+ 2. Команде не требуется менеджер, координирующий работу членов команды;+ 3. Работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит повышает эффективность команды в целом; 4. Процесс образования команды растянут по времени</p> <p>5.Что относится к минусам организации команды?: 1. Административно-командный стиль управления в команде «не проходит»;+ 2. Требуются средства на дополнительные тренинговые занятия (необходимо сформировать «командный дух»), на дополнительное</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p>обучение членов команды, на материальное стимулирование;+ 3. При наличии команды фирма имеет преимущества в получении выгодных заказов; 4. Команда способна генерировать нестандартные решения, создавать «копилку решений»</p> |
| <p>Знать: основные теории лидерства и власти, групповую работу</p> | <p>1. Дайте определение понятию коллектив: 1. Социальная общность людей, объединённых на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентации, совместной деятельности и общения;+ 2. Несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или деятельности; 3. Это «группа людей, организованная для совместной работы ради достижения общих целей и разделяющих ответственность за полученные результаты»; 4. Небольшое количество человек (чаще всего 5-7, реже до 15-20), которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечные результаты</p> <p>2. Дайте определение понятию организация: 1. Спортивный коллектив, возглавляемый капитаном; 2. Это «объединение, группа людей с общей целью и определёнными правилами сотрудничества в группе;+ 3. Это «группа людей, организованная для совместной работы ради достижения общих целей и разделяющих ответственность за полученные результаты»; 4. Группа индивидов, которые распределяют между собой рабочие операции и ответственность за получение конкретных результатов</p> <p>3. Дайте определение понятию команда: 1. Спортивный коллектив, возглавляемый капитаном;+ 2. Несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или деятельности;+ 3. Это «группа людей, организованная для совместной работы ради достижения общих целей и разделяющих ответственность за полученные результаты»;+ 4. Это «небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность.+</p> <p>4. Что не относится к задачам командной работы: 1. Развитие компетенций командного взаимодействия; 2. Развитие навыков принятия ответственности; 3. Повышение эффективности работы бизнес-команд; 4. Способствование эмоциональной разрядке.+ 5. Кто был автором и основателем «Хоторнских экспериментов»? 1. Абрахам Маслоу; 2. Мередит Белбин; 3. Элтон Мэйо;+ 4. Дуглас Макгрегор</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>6. Кто был первым автором, написавшим книгу, посвященную Тимбилдингу?: 1. Майерс Бриггс; 2. Брюс Тукман; 3. Джордж Хеберт; 4. Вильям Дайер.+ 7. Что относится к тимбилдингу в России?: 1. Взаимодействие групп; 2. Командная организационная структура; 3. Вербочный курс;+ 4. Тренинг формирования команды в outdoor условиях.+</p> |
|--|--|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты

КМ-2. Управленческие роли

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 35

Процедура проведения контрольного мероприятия: Использование программного продукта СДО "Прометей"

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на оценку освоения компетенции по вопросам управленческой роли

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|---|---|
| <p>Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> | <p>1. Укажите, что не относится к драйверам отрасли тимбилдингов 2. Поясните на что влияет появление на рынке новой маркетинговой инновации 3. Что подразумевает под собой такой способ восприятия, как «Оценка свойства пред-мета» 4. К какой роли относятся следующие компетенции в модели управленческих ролей Базарова: ответственность и системность мышления 5. К какой роли относятся следующие задачи в</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| | <p>модели управленческих ролей Базарова: отбор, расстановка и оценка сотрудников</p> <p>6.Какая задача стоит у исследователя-промоутера в модели Марджерисона-Маккена</p> |
|--|---|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

КМ-3. Работа команды

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Использование программного продукта СДО "Прометей"

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на оценку освоения компетенции по вопросам работы команды

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|---|
| <p>Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, уметь проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1.Что нужно уметь команде, чтобы действовать продуктивно 2.К какому условию организации работы в команде относится обеспечивать взаимодействие с другими командами, службами или внешними партнерами 3.Дайте определение понятию планирование 4.Укажите в чем цель такого этапа командообразования, как планирование первого шага 5.Определите какова основная цель events 6.Укажите что является определяющим фактором для оперативно-календарного планирования |
|--|---|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "зачтено" выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами

Оценка: не зачтено

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

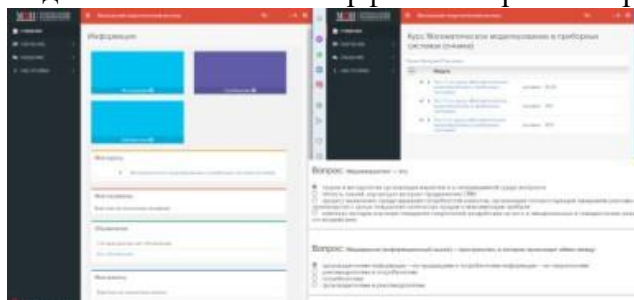
СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

10 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа (в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов (в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины

1. Компетенция/Индикатор: ПК-1(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Мониторинг эффективности команды
- 2.Проектирование работы в группе
- 3.Команда и лидер. Виды лидеров, их особенности
- 4.Мониторинг личной эффективности лидера команды
- 5.Взаимодействие команды с клиентами, партнерами, внешней средой

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Дайте определение понятию команда

Ответы:

1. Спортивный коллектив, возглавляемый капитаном; 2. Несколько человек, действующих совместно при выполнении какой-либо работы или деятельности; 3. Это «группа людей, организованная для совместной работы ради достижения общих целей и разделяющих ответственность за полученные результаты»; 4. Это «небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность

Верный ответ: 1,2,3,4

2.Какая слабая сторона у мотиватора в модели Белбина

Ответы:

1. Задевает чувства других людей; 2. Недооценивает практические детали; 3. Слабая ориентация на личный успех; 4. Может быть чрезмерно придирчив

Верный ответ: 1

3.Какова главная задача руководителя

Ответы:

1. Оценка внешних и внутренних обстоятельств в прошлом; 2. Организация отчетности по установленным плановым позициям; 3. Создание поля идей, вариантов, сценариев; 4. Поиск, организация и обеспечение возможностей нормального функционирования и развития команды в последующие календарные периоды и в перспектив

Верный ответ: 4

4.Что является определяющим фактором для оперативно-календарного планирования

Ответы:

1. Годовой план работы команды; 2. Квартальный план работы команды; 3. Месячный план работы команды; 4. Недельный план работы команды

Верный ответ: 1

5.Какая задача относится к Team Spirit

Ответы:

1. Усиление мотивации достижения цели; 2. Развитие навыков поиска нестандартных решений; 3. Получение информации о своих сильных и слабых сторонах работы в команде; 4. Развитие индивидуального лидерского потенциала участников

Верный ответ: 1

2. Компетенция/Индикатор: ПК-2(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Групповая динамика. Определение и особенности
- 2.Мониторинг личной эффективности каждого члена команды
- 3.Принципы работы команды
- 4.Концепция командных ролей Р. М. Белбина
- 5.Группа. Команда. Коллектив. Организация. Определение и сравнение понятий

Материалы для проверки остаточных знаний

1.Что относится к минусам организации команды

Ответы:

1. Административно-командный стиль управления в команде «не проходит»; 2. Требуется средства на дополнительные тренинговые занятия (необходимо сформировать «командный дух»), на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование; 3. При наличии команды фирма имеет преимущества в получении выгодных заказов; 4. Команда способна генерировать нестандартные решения, создавать «копилку решений»

Верный ответ: 1,2

2.Кто был первым автором, написавшим книгу, посвященную Тимбилдингу

Ответы:

1. Майерс Бриггс; 2. Брюс Тукман; 3. Джордж Хеберт; 4. Вильям Дайер

Верный ответ: 4

3.Кто такие «Логистики» в типологии Майерс-Бриггс

Ответы:

1. Дружелюбны, терпимы, ценят отношения; 2. Ответственны и реалистичны. Поддерживают субординацию и иерархию; 3. Склонны к долгосрочному планированию. Автономны; 4. Эффективны в кризисных ситуациях. Гибки, импульсивны, выразительны

Верный ответ: 2

4. Что является 3 этапом командообразования?

Ответы:

1. Переукомплектование; 2. Институализация; 3. Позиционирование; 4. Рефлексия

Верный ответ: 2

5. Какой автор выявил, что личные качества лидера влияют на эффективность команды

Ответы:

1. Т. Митчел; 2. Р. Стогдилл; 3. Р. Хаус; 4. Р. Л. Кричевский

Верный ответ: 4

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и зачетной составляющих