

**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: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Тимбилдинг**

**Москва
2025**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Знаменская М.А.
	Идентификатор	RQedb956b-ZnamenskayaMA-72cea9

М.А.
Знаменская

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Знаменская М.А.
	Идентификатор	RQedb956b-ZnamenskayaMA-72cea9

М.А.
Знаменская

Заведующий
выпускающей
кафедрой

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

Н.Л. Кетоева

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 способен составлять планы и обосновывать закупки
- ИД-2 Организация общественного обсуждения закупок
- ИД-8 Организация утверждения плана закупок и плана-графика

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

- 1. Групповая работа. Продуктивность работы в команде (Индивидуальный проект)
- 2. Комплектование команды (Эссе)
- 3. Понятие командообразования (Тестирование)
- 4. Проектная команда (Тестирование)

БРС дисциплины

9 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

- КМ-1 Понятие командообразования (Тестирование)
- КМ-2 Комплектование команды (Эссе)
- КМ-3 Групповая работа. Продуктивность работы в команде (Индивидуальный проект)
- КМ-4 Проектная команда (Тестирование)

Вид промежуточной аттестации – Зачет с оценкой.

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	6	9	12
Понятие, сущность и роль тимбилдинга (командообразования)					
Понятие и назначение тимбилдинга (командообразования)		+			
История командообразования в мире и в России		+			
Комплектование команды					
Лидер и лидерство			+		

Основные подходы к комплектованию команд		+		
Групповая работа. Продуктивность работы в команде				
Организация работы в команде			+	
Классификация тимбилдинга			+	
Проектная команда				
Структура проектной команды				+
Взаимодействие внутри команды				+
Вес КМ:	25	25	25	25

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	ИД-2ПК-1 Организация общественного обсуждения закупок	Знать: межличностные, групповые и организационные коммуникации 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	КМ-1 Понятие командообразования (Тестирование) КМ-2 Комплектование команды (Эссе)
ПК-1	ИД-8ПК-1 Организация утверждения плана закупок и плана-графика	Знать: основные теории лидерства и власти,	КМ-3 Групповая работа. Продуктивность работы в команде (Индивидуальный проект) КМ-4 Проектная команда (Тестирование)

		групповую работу Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
--	--	--	--

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: 25

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

Краткое содержание задания:

Оценивается 1 блок дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Контрольные вопросы/задания			
Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки		
Знать: межличностные, групповые и организационные коммуникации	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.		
	2. 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.		
	3. 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 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».		
	4. Соедините принцип работы команды и его содержание:		
	<table><tr><td>1. Ориентированность оплаты труда на</td><td>А. Все члены команды, независимо от занимаемых</td></tr></table>	1. Ориентированность оплаты труда на	А. Все члены команды, независимо от занимаемых
1. Ориентированность оплаты труда на	А. Все члены команды, независимо от занимаемых		

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки							
	конечный результат общекомандной работы	должностей, «приобретают», если команда в целом работала эффективно, и «теряют», если команда не достигла результата.						
	2. Коллективная ответственность	Б. Деятельностью членов команды управляет ее руководитель (лидер), а не административное начальство организации.						
	3. Автономное самоуправление команды	В. Вся команда теряет в доверии, стимулировании, в общественном признании, если задание не выполнено по вине любого из членов команды.						
1А, 2В, 3Б 5.Соедините «минусы» организации команды и их содержание: <table><tr><td>1. Деньги</td><td>А. Резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника: руководитель и каждый член команды должны быть психологически к этому готовы.</td></tr><tr><td>2. Человеческий фактор</td><td>Б. Требуются средства на дополнительные тренинговые занятия (необходимо сформировать «командный дух»), на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование.</td></tr><tr><td>3. Индивидуальный подход</td><td>В. Многие держатся на взаимоотношениях между ее членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития.</td></tr></table>			1. Деньги	А. Резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника: руководитель и каждый член команды должны быть психологически к этому готовы.	2. Человеческий фактор	Б. Требуются средства на дополнительные тренинговые занятия (необходимо сформировать «командный дух»), на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование.	3. Индивидуальный подход	В. Многие держатся на взаимоотношениях между ее членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития.
1. Деньги	А. Резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника: руководитель и каждый член команды должны быть психологически к этому готовы.							
2. Человеческий фактор	Б. Требуются средства на дополнительные тренинговые занятия (необходимо сформировать «командный дух»), на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование.							
3. Индивидуальный подход	В. Многие держатся на взаимоотношениях между ее членами, на «командном духе», системе ценностей, философии развития.							
1Б, 2А, 3В 6.Вставьте недостающие слова: Основные _____ — это причины, которые изменяют условия в отрасли, побуждают основных игроков в отрасли изменять свои действия и активно реагировать на изменения в отрасли. Драйверы, отрасли 7.В какой компании впервые использовали термин, связанный с командообразованием в спортивной индустрии? Дженерал моторс 8.Что означает данное определение: ... – это объединение, группа людей (например, учреждение, предприятие, ассоциация и т.д.) с общей целью и определенными								

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	правилами сотрудничества в группе. <i>Организация</i> 9.Что означает данное определение: ... - это совокупность всех рыночных объектов, которые прямо или опосредованно способствуют производству тимбилдинг-услуг <i>Тимбилдинг-отрасль</i> 10.Кто был автором и основателем «Хоторнских экспериментов»?: 1. Абрахам Маслоу; 2. Мередит Белбин; 3. Элтон Мэйо; 4. Дуглас Макгрегор. 11.Что относится к тимбилдингу в России?: 1. Взаимодействие групп; 2. Командная организационная структура; 3. Вербочный курс; 4. Тренинг формирования команды в outdoor условиях. 12.Что не относится к драйверам отрасли тимбилдингов? 1. Совершенствование технологий и маркетинговые инновации; 2. Имидж тимбилдинг-компаний и технологические инновации; 3. Изменение потребительских предпочтений, корпоративных ценностей и стиля жизни; 4. Выход на рынок новых конкурентов. 13.Вставьте недостающие слова: «Элтона _____ – автор Хоторнских _____». <i>Мэйо, экспериментов</i> 14.Вставьте недостающее слово и цифры: «_____ формирования команды в outdoor условиях появился в 20__. <i>Тренинг, 08</i> 15.Что означает данное определение: ... – это использование условий природной среды для образования, получения опыта и развития индивидуума <i>Образование вне помещения</i> 16.Верно ли данное высказывание: «Уильям Дайер написал первую книгу, посвященную тимбилдингу». <i>Да</i>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Неудовлетворительно» если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно»

КМ-2. Комплектование команды

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

1. Пройдите методику MYERS-BRIGGS (MBTI), опишите свой тип личности и заполните таблицу. Ссылка на прохождения теста: <https://testometrika.com/personality-and-temper/your-myers-briggs-personality-type/>

Тип	Сильные стороны	Слабые стороны	Наиболее распространенные профессии

Варианты:

1. ENFJ - экстраверты -интуитивы - иррационалы - статики
2. INFJ - интроверты -интуитивы - иррационалы - статики
3. ENFP - экстраверты -интуитивы - иррационалы - динамики
4. INFP - интроверты -интуитивы - иррационалы - динамики
5. ENTJ - экстраверты -интуитивы - рационалы- статики
6. INTJ - интроверты -интуитивы - рационалы- статики
7. ENTP - экстраверты -интуитивы - рационалы- динамики
8. INTP - интроверты -интуитивы - рационалы- динамики
9. ESTJ - экстраверты -сенсорики - рационалы- статики
10. ISTJ - интроверты- сенсорики - рационалы - статики
11. ESFJ - экстраверты- сенсорики - иррационалы - статики
12. ISFJ - интроверты- сенсорики - иррационалы - статики
13. ESTP - экстраверты - сенсорики - рационалы - динамики

14. ISTP - интроверты- сенсорики - рационалы - динамики
15. ESFP - экстраверты - сенсорики - иррационалы - динамики
16. ISFP - интроверт -сенсорик - иррационал –динамик

2. Напишите эссе на 2-4 страницы формата А4 на тему: «Роль (Ваш полученный тип личности при прохождении теста) при комплектовании команды для реализации реального проекта, в котором Вы участвовали/участвуете»

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
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	1.Определять типы управленческих ролей 2.Распределять роли типов личности в комплектовании команды при выполнении проекта 3.Применять иностранные концепции комплектования команды 4.Применять отечественные концепции комплектования команды 5.Применять психологические тестирования при комплектовании команды

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: тема полностью раскрыта, четко выражена позиция автора по рассматриваемой проблеме, имеются логичные и обоснованные выводы, работа оформлена согласно требованиям. В работе проанализированы существующие теоретические подходы к выбранной теме и представлен практический опыт в данной сфере, проведен обзор научной литературы

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: тема письменной работы в целом раскрыта, прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые выводы; использованы соответствующая основная и дополнительная литература, а также нормативные правовые акты и другие источники. Автор уверенно ориентируется в материале. Имеются замечания /неточности в части изложения и отдельные недостатки по оформлению работы

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: тема письменной работы раскрыта недостаточно полно, использовались только основные источники; имеются ссылки на литературные источники и нормативные правовые акты, однако не выражена авторская позиция; выводы не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и необходимого анализа. Имеются недостатки в оформлении

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

КМ-3. Групповая работа. Продуктивность работы в команде

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Индивидуальный проект

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

Примерные темы проектов представлены ниже:

1. Подготовка и проведение мероприятия театрального тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
2. Подготовка и проведение мероприятия кулинарного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
3. Подготовка и проведение мероприятия экстремального тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
4. Подготовка и проведение мероприятия творческого тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
5. Подготовка и проведение мероприятия арт-тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
6. Подготовка и проведение мероприятия фото-тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
7. Подготовка и проведение мероприятия съемка фильма для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
8. Подготовка и проведение мероприятия психологического тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
9. Подготовка и проведение мероприятия тематического тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
10. Подготовка и проведение мероприятия благотворительного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
11. Подготовка и проведение мероприятия исторического тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
12. Подготовка и проведение мероприятия спортивного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
13. Подготовка и проведение мероприятия веревочный курс для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
14. Подготовка и проведение мероприятия тимбилдинг в офисе для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
15. Подготовка и проведение мероприятия тимбилдинга-онлайн для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
16. Подготовка и проведение мероприятия игрового тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
17. Подготовка и проведение мероприятия квест-тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
18. Подготовка и проведение мероприятия квиз-тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);
19. Подготовка и проведение мероприятия экзотического тимбилдинга в офисе для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга);

20. Подготовка и проведение мероприятия певческого тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
21. Подготовка и проведение мероприятия тимбилдинга для работников компании на природе (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
22. Подготовка и проведение мероприятия экскурсионного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
23. Подготовка и проведение мероприятия социального тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
24. Подготовка и проведение мероприятия программного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
25. Подготовка и проведение мероприятия детского тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
26. Подготовка и проведение мероприятия мужского тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
27. Подготовка и проведение мероприятия женского тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
28. Подготовка и проведение мероприятия летнего тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
29. Подготовка и проведение мероприятия зимнего тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).
30. Подготовка и проведение мероприятия активного тимбилдинга для работников компании (с реальным представлением сценария тимбилдинга).

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	1. Определить вид тимбилдинга 2. Разрабатывать сценарий тимбилдинга 3. Оценивать продуктивность команды 4. Выявить нестандартные виды тимбилдинга 5. Выявить индивидуальный тимбилдинг и групповой тимбилдинг

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: тема полностью раскрыта, четко выражена позиция автора по рассматриваемой проблеме, имеются логичные и обоснованные выводы, работа оформлена согласно требованиям. В работе проанализированы существующие теоретические подходы к выбранной теме и представлен практический опыт в данной сфере, проведен обзор научной литературы

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: тема письменной работы в целом раскрыта, прослеживается авторская позиция, сформулированы необходимые выводы; использованы соответствующая основная и дополнительная литература, а также нормативные правовые

акты и другие источники. Автор уверенно ориентируется в материале. Имеются замечания /неточности в части изложения и отдельные недостатки по оформлению работы

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: тема письменной работы раскрыта недостаточно полно, использовались только основные источники; имеются ссылки на литературные источники и нормативные правовые акты, однако не выражена авторская позиция; выводы не обоснованы; материал изложен непоследовательно, без соответствующей аргументации и необходимого анализа. Имеются недостатки в оформлении

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

КМ-4. Проектная команда

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

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

Краткое содержание задания:

Оценивается 4 раздел дисциплины

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: основные теории лидерства и власти, групповую работу	1. Дайте определение понятию команда проекта: 1. Совокупность отдельных лиц, групп и/или организаций, привлеченных к выполнению работ проекта и подчиненных руководителю проекта; 2. Члены проектной команды, которые непосредственно вовлечены в работы по управлению проектом; 3. Способ распределения ролей и обязанностей между его участниками; 4. Любые целенаправленные изменения в организационной системе. 2. На каком уровне управления находятся руководители нижестоящих групп в бригадной структуре? 1. 1; 2. 2; 3. 3; 4. 4. 3. К какому из подходов к формированию команды относится: «Организация заранее спланированных серий встреч с группой специалистов в рамках команды, имеющих общие организационные отношения и цели»? 1. Целеполагающий; 2. Межличностный; 3. Ролевой; 4. Проблемно – ориентированный.

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки						
	4.В чью задачу участников проекта входит: «Распределить задачи и ресурсы»? 1. Менеджер или владелец проекта; 2. Спонсор или владелец продукта; 3. Члены команды; 4. Стейкхолдеры. 5.В чем главная цель межличностных коммуникаций? 1. Достижение результата; 2. Достижение успеха; 3. Достижение взаимопонимания; 4. Достижение цели. 6.Соедините функции коммуникационного процесса и их описание: <table border="1" data-bbox="587 779 1481 985"> <tr> <td data-bbox="587 779 852 846">1. Регулятивная</td><td data-bbox="852 779 1481 846">А. Формирование навыков поведения в обыденных и конфликтных ситуациях.</td></tr> <tr> <td data-bbox="587 846 852 913">2. Управленческая</td><td data-bbox="852 846 1481 913">Б. Побуждение правоотношения.</td></tr> <tr> <td data-bbox="587 913 852 985">3. Побудительная</td><td data-bbox="852 913 1481 985">В. Убеждение, внушение, приказ, просьба.</td></tr> </table> <i>1А, 2Б, 3В</i> 7.Формируется ли проектная команда на временной основе? <i>Да</i> 8.Можно ли усилить сплоченность команды за счет расширения ее состава? <i>Нет</i> 9.Что означает данное определение: ... – это любые целенаправленные изменения в организационной системе <i>Проект</i> 10.Что означает данное определение: ... – это способ распределения ролей и обязанностей между его участниками <i>Организационная структура проекта</i> 11.Что означает данное определение: ... – это сознательное отношение людей друг к другу, основанное на индивидуальности <i>Субъективная сторона</i> 12.Что означает данное определение: ... – это целенаправленное воздействие на поведение людей в конфликтных ситуациях; деятельность по предупреждению, урегулированию и разрешению конфликтных столкновений, разногласий отдельных лиц и социальных групп <i>Управление конфликтами</i> 13.Вставьте недостающие слова: «_____ подход	1. Регулятивная	А. Формирование навыков поведения в обыденных и конфликтных ситуациях.	2. Управленческая	Б. Побуждение правоотношения.	3. Побудительная	В. Убеждение, внушение, приказ, просьба.
1. Регулятивная	А. Формирование навыков поведения в обыденных и конфликтных ситуациях.						
2. Управленческая	Б. Побуждение правоотношения.						
3. Побудительная	В. Убеждение, внушение, приказ, просьба.						

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	(основанный на целях) позволяет членам команды лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации _____». <i>Целеполагающий, проекта</i> 14. Вставьте недостающие слова: «Объективная _____ – это связи, независимые от характеристики отдельных личностей, опосредующие и контролирующие содержание и _____ взаимодействия». <i>Сторона, характер</i> 15. Вставьте недостающие слова: «_____ определяет то, насколько сильно ее членов привлекает возможность состоять в ней и насколько мотивирующий _____ она оказывает». <i>Сплоченность, эффект</i>

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

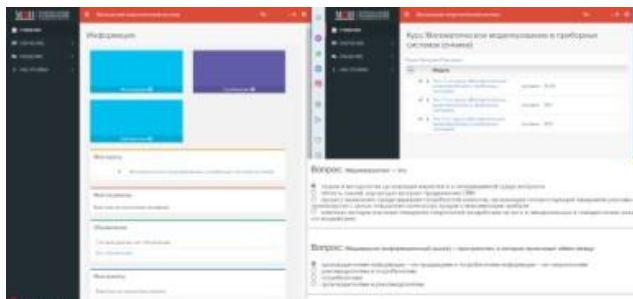
Описание характеристики выполнения знания: Тест считается выполненным на оценку «Неудовлетворительно» если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно»

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

9 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

Пример билета



Процедура проведения

В тесте 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 вручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-2ПК-1 Организация общественного обсуждения закупок

Вопросы, задания

1. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды
2. Принципы работы команды
3. Концепция командных ролей Р. М. Белбина
4. Мониторинг личной эффективности лидера команды
5. Взаимодействие команды с клиентами, партнерами, внешней средой

Материалы для проверки остаточных знаний

1. 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

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 перспективе

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. Что является 3 этапом командообразования?

Ответы:

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

Верный ответ: 2

2. Компетенция/Индикатор: ИД-8_{ПК-1} Организация утверждения плана закупок и плана-графика

Вопросы, задания

1. Мониторинг эффективности команды
2. Групповая динамика. Определение и особенности
3. Проектирование работы в группе
4. Команда и лидер. Виды лидеров, их особенности
5. Группа. Команда. Коллектив. Организация. Определение и сравнение понятий

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. Что относится к минусам организации команды

Ответы:

1. Административно-командный стиль управления в команде «не проходит»
2. Требуются 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

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

Ответы:

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

Верный ответ: 4

4. 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

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 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 85

Описание характеристики выполнения знания: оценка "отлично" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: оценка "хорошо" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: оценка "неудовлетворительно" выставляется, если задание выполнено ниже порогового уровня, установленного шкалой

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и аттестационной составляющих.