

Документ подписан простыми оценочными материалами для диагностического тестирования
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 22.06.2026 12:41:43
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaf1a62674b54f4998099d3d6bfdfc836

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

Работа в команде, 3 семестр

Код, направление подготовки	09.03.02 ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ
Направленность (профиль)	Информационные системы и технологии
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Государственного, муниципального управления и управления персоналом
Выпускающая кафедра	Информатики и вычислительной техники

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
УК-3.2	1. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгранки, 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-3.1	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	a. организация	Средний

	«исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач. Выберите один ответ	b. консультирование c. стимулирование d. развитие e. новаторство	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-1.4	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. Стиль 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-1.4	14. Любая хорошая система отбора кадров должна иметь четыре основных качества:	a. Верно b. Неверно	Средний уровень сложности

	<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>		
УК-3.2	<p>15. Большинство исследователей отмечают ключевые признаки команды.</p> <p>Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. моббинг</p> <p>b. сотрудничество</p> <p>c. ответственность за работу</p> <p>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</p> <p>b. информация, сохраненная в памяти последней, оказывает более сильное влияние на формирование образа человека и его оценку, чем предыдущая, исключение составляет самое первое впечатление</p> <p>c. теория личности, согласно которой внешний облик и поведение человека определяет наличие определенных черт характера</p>	Высокий уровень сложности
УК-1.4	<p>17. Существует 2 подхода к изучению феномена лидерства: «Универсалистский» (нормативный) подход лидерство _____.</p> <p>«Контекстуальный» (contingency) _____.</p> <p>Заполните пропуски</p>	<p>a. как проявление власти</p> <p>b. как способность</p> <p>c. как процесс</p>	Высокий уровень сложности
УК-1.4	<p>18. Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре.</p> <p>Выберите один или несколько</p>	<p>a. Теория Сонди</p> <p>b. Теория Тейлора</p> <p>c. Теория Маслоу</p> <p>d. Теория Герцберга</p> <p>e. Теория Макклелланда</p>	Высокий уровень сложности

	<i>ответов</i>	f. Теория Люшера g. Теория Кеттелла	
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-1.4 УК 3.4	20. Прагматический аспект связан с разработкой технологий принятия группой эффективных решений. Основными технологиями являются: <ul style="list-style-type: none"> • групповое интервью; • мозговой штурм (brainstorming); • групповая дискуссия. Заполните пропуски <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 удачные. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор новых вариантов решения поставленной задачи.</p> <p>Для _____ главная цель заключается не только в том, чтобы выявить и оценить весь спектр мнений</p>	a. группового интервью b. групповой дискуссии c. мозгового штурма	Высокий уровень сложности

	<p>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>		
--	--	--	--

Ключ к тесту

Задание	Варианты ответов
<p>1. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение. Выберите один ответ</p>	<p>a. тренинг личностного роста b. веревочный курс * c. тим-билдинг</p>
<p>2. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле. Выберите один ответ</p>	<p>a. моббинг * b. групповое табу c. самоизоляция</p>
<p>3. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей. Выберите один ответ</p>	<p>a. командный коучинг b. разработке общего видения * c. групподинамические тренинги d. тренинги по e. тренинги навыков</p>
<p>4. Автором модели «Колесо команды» является. Выберите один ответ</p>	<p>a. Марджерисон-МакКенн * b. Т.Б. Базаров c. Р.М. Белбин</p>
<p>5. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется Выберите один ответ</p>	<p>a. стремление b. образ a. роль *</p>
<p>6. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли. Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. руководитель b. реализатор * c. все ответы верны d. организатор e. мотиватор *</p>
<p>7. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач. Выберите один ответ</p>	<p>a. организация b. консультирование c. стимулирование * d. развитие e. новаторство</p>
<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</p>	<p>a. мотиваторы * b. организаторы c. генераторы идей d. гармонизаторы</p>

<p>и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это</p> <p>Выберите один ответ</p>	
<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>
<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>
<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>
<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. (*1)</p> <p>b. потеря лояльности, снижение мотивации, ухудшение рабочей атмосферы и пр. (*2)</p>
<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>
<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 *</p> <p>b. Неверно</p>
<p>15. Большинство исследователей отмечают ключевые признаки команды.</p> <p>Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. моббинг</p> <p>b. сотрудничество *</p> <p>c. ответственность за работу *</p> <p>d. стремления</p>
<p>16. Эффект ореола это-...</p>	<p>a. первое впечатление о</p>

<p>Выберите один ответ</p>	<p>человеке оказывается настолько сильным, что способно повлиять на формирование устойчивого мнения о нем *</p> <p>b. информация, сохраненная в памяти последней, оказывает более сильное влияние на формирование образа человека и его оценку, чем предыдущая, исключение составляет самое первое впечатление</p> <p>c. теория личности, согласно которой внешний облик и поведение человека определяет наличие определенных черт характера</p>
<p>17. Существует 2 подхода к изучению феномена лидерства: «Универсалистский» (нормативный) подход лидерство _____. «Контекстуальный» (contingency) _____. Заполните пропуски</p>	<p>a. как проявление власти</p> <p>b. как способность (*1)</p> <p>c. как процесс (*2)</p>
<p>18. Популярные методики мотивации персонала разработаны на базе теорий мотивации. Всего их четыре. Выберите один или несколько ответов</p>	<p>a. Теория Сонди</p> <p>b. Теория Тейлора *</p> <p>c. Теория Маслоу *</p> <p>d. Теория Герцберга *</p> <p>a. Теория Макклелланда *</p> <p>b. Теория Люшера</p> <p>g. Теория Кеттелла</p>
<p>19. Можно выделить несколько этапов развития команды. Установите верную последовательность</p>	<p>a. Нормирование деятельности (*4)</p> <p>b. Группирование (*2)</p> <p>c. Адаптация (*1)</p> <p>d. Кооперация (*3)</p> <p>e. Функционирование (*5)</p>
<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 штурм (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</p>	<p>a. группового интервью (*1)</p> <p>b. групповой дискуссии (*3)</p> <p>c. мозгового штурма (*2)</p>

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 удачи. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор новых 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