МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью
Сертификат: 1c6cfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820
Владелец: Троян Павел Ефимович
Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление командой проекта

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **7, 8**
Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	8 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	2	4	6	часов
2	Практические занятия	2	4	6	часов
3	Всего аудиторных занятий	4	8	12	часов
4	Самостоятельная работа	32	168	200	часов
5	Всего (без экзамена)	36	176	212	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	36	180	216	часов
				6.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Дифференцированный зачет: 8 семестр

Томск 2018

Согласована на портале № 40779

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ _____ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

доцент кафедры менеджмента _____ Т. А. Рябчикова

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. Д. Санникова

Согласована на портале № 40779

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у студентов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проектами, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла

1.2. Задачи дисциплины

- - познакомить студентов с понятиями «команда» и «группа»;
- - показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта;
- - сформировать у студентов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах;
- - сформировать умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление командой проекта» (Б1.В.ДВ.6.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Управление командой проекта, Деловые коммуникации, Психология управления, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Управление командой проекта, Управление проектами, Управление ресурсами проекта, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- 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;
- ПК-19 владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** - современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; - методы и технологии управления командой; - стратегии и методы управления конфликтами; - типы, стратегию и тактику переговоров.
- **уметь** - определять ролевые типы в творческом коллективе; - определять стратегию и методы ведения переговоров.
- **владеть** - типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; - навыками ведения переговоров и разрешения конфликтных ситуаций в проекте; - навыками формирования эффективной команды; - навыками представления информации в виде докладов и обзоров.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		7 семестр	8 семестр
Аудиторные занятия (всего)	12	4	8
Лекции	6	2	4
Практические занятия	6	2	4
Самостоятельная работа (всего)	200	32	168

Согласована на портале № 40779

Проработка лекционного материала	40	16	24
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	26	0	26
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	74	16	58
Выполнение контрольных работ	60	0	60
Всего (без экзамена)	212	36	176
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	216	36	180
Зачетные Единицы	6.0		

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр					
1 Управление человеческими ресурсами проекта	2	0	16	18	ПК-19, ПК-2
2 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд.	0	2	16	18	ПК-19, ПК-2
Итого за семестр	2	2	32	36	
8 семестр					
3 Конфликт. Управление конфликтом	2	2	50	54	ПК-19, ПК-2
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	0	2	72	74	ПК-19, ПК-2
5 Проблемы управления командой проекта	2	0	46	48	ПК-19, ПК-2
Итого за семестр	4	4	168	176	
Итого	6	6	200	212	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Управление	Управление человеческими ресурсами проекта.	2	ПК-19,

Согласована на портале № 40779

человеческими ресурсами проекта	Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта.		ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		2	
8 семестр			
3 Конфликт. Управление конфликтом	Структурно-содержательные характеристики конфликта.Пространственно-временные характеристики конфликта. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
5 Проблемы управления командой проекта	Основные понятия конфликтного взаимодействия. Межличностная коммуникация. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		6	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 Управление командой проекта	+	+	+	+	+
2 Деловые коммуникации			+	+	
3 Психология управления	+		+	+	+
4 Теория менеджмента	+				
Последующие дисциплины					
1 Управление командой проекта	+	+	+	+	+
2 Управление проектами	+	+	+	+	+
3 Управление ресурсами проекта	+				
4 Управление человеческими ресурсами	+	+			+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Согласована на портале № 40779

представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест, Дифференцированный зачет
ПК-19	+	+	+	Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест, Дифференцированный зачет

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
2 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд.	Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		2	
8 семестр			
3 Конфликт. Управление конфликтом	Конфликт. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в конфликте. Решение кейса «Жизнь начальника». Деловая игра «Конфликтная ситуация на железной дороге».	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Понятие переговорного процесса. Стратегия и тактика переговорного процесса. Решение кейсов. Деловая игра.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	

Согласована на портале № 40779

Итого за семестр		4	
Итого		6	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				
1 Управление человеческими ресурсами проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-19, ПК-2	Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Итого	16		
2 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-19, ПК-2	Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Итого	16		
Итого за семестр		32		
8 семестр				
3 Конфликт. Управление конфликтом	Выполнение контрольных работ	20	ПК-19, ПК-2	Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16		
	Проработка лекционного материала	14		
	Итого	50		
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Выполнение контрольных работ	20	ПК-19, ПК-2	Дифференцированный зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	26		
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	26		
	Итого	72		
5 Проблемы управления командой проекта	Выполнение контрольных работ	20	ПК-19, ПК-2	Дифференцированный зачет, Контрольная рабо-

Согласована на портале № 40779

	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16		та, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	46		
Итого за семестр		168		
	Подготовка и сдача зачета	4		Дифференцированный зачет
Итого		204		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Красина Ф. А. - 2013. 158 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3830 (дата обращения: 26.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Грик Н. А. - 2017. 87 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6710 (дата обращения: 26.07.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и организации самостоятельной работы / Шишанина М. А. - 2017. 27 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6628 (дата обращения: 26.07.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. 1. Ведущий портал о кадровом менеджменте: http://www.hrm.ru
2. 2. Кадровый менеджмент: www.hrm.ru
3. 3. Методолог: http://www.metodolog.ru
4. 4. Проводник в мире персонала: www.hr-zone.net
5. 5. Пси-фактор: http://psyfactor.org/koncept.htm
6. 6. Сайт о бизнесе и психологии: http://nnpn.ru

Согласована на портале № 40779

7. 7. Сообщество менеджеров: www.e-xecutive.ru
8. 8. HR-портал: http://www.hr-portal.ru/
9. 9. Library of Congress http://www.loc.gov/

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 304 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Компьютеры;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– 7-Zip
– FoxitReader
– Google Chrome
– Microsoft Windows 7 Pro
– Mozilla Firefox
– OpenOffice

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;

Согласована на портале № 40779

- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Отбором проектной команды занимается:

а) куратор проекта

б) менеджер проекта

в) спонсор проекта

2. Особенностью команды менеджмента проекта является:

а) занимает внешнюю и внутреннюю позицию по отношению к проекту

б) управление отдельными процессами проекта

в) оперативное управление

3. Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта:

а) образование, нормализация деятельности, интенсивное формирование, трансформация, исполнение планов по реализации проектов

б) образование, интенсивное формирование, нормализация деятельности, исполнение планов по реализации проектов, трансформация

в) интенсивное формирование, образование, нормализация деятельности, трансформация, исполнение планов по реализации проектов

4. Культура команды, включающая в себя систему ценностей, ментальность и модель дей-

Согласована на портале № 40779

ствий команды проекта:

а) корпоративная

б) организационная

в) профессиональная

5. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам:

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) самообучение

6. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а) неструктурированный, непланируемый;

б) планируемое развитие за пределами работы;

в) планируемое развитие на работе;

г) использование стандартизированных моделей;

д) ответы «б» и «в»

7. Культура команды, включающая в себя систему профессиональных ценностей, мышления и модель профессиональной деятельности участников проекта:

а) корпоративная

б)организационная

в) профессиональная

8. Команда формируется на стадии ...проекта

а) планирования;

б) формирования замысла;

в) инвестирования .

9. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

а) обучение по договору учебным центром;

Согласована на портале № 40779

б) ротацию менеджеров;

в) делегирование полномочий подчиненному;

г) формирование резерва кадров на выдвижение;

д) все вместе

10. Задачи квалификации участников, которые должна решать «супер» команда на этапе формирования, связаны с..

а) подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей;

б) подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением;

в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям участников;

11. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

а) резерв руководителей на выдвижение;

б) аттестационная комиссия;

в) кадровая служба;

г) кандидаты на увольнение;

д) явочный штат

12. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон;

б) проведение кризисной диагностики;

в) проведение обучающего тренинга.

13. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

а) технических вопросов;

б) специальных вопросов;

в) вопросов выбора команды.

14. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

а) анализ исполнения работы;

Согласована на портале № 40779

б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;

в) балансовый метод

15. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

а) развитие личных способностей;

б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения;

в) устойчивые профессиональные навыки.

16. Задачи организации деятельности, которые должна решать команда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

а) повышение мотивации, фиксацией и поощрение успехов в работе членов команды;

б) решение всех задач и достижение результата;

в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач.

17. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

а) создать условия для регулирования конфликтов между членами команды;

б) сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта;

в) создавать условия для личного совершенствования членов команды.

18. В рамках характеристики харизматичного лидерства понятие термина «эмпатия» означает:

а) настойчивость;

б) компетентность в профессиональной области;

в) чуткость по отношению к окружающим;

г) поддержка и помощь;

д) способность создавать вдохновляющий образ будущего.

19. Групповая сплоченность выражается …

а) в исполнении функций, которые выполняют члены группы;

б) характером групповых коммуникаций;

в) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач.

20. Способности человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы для достижения целей управления принято называть:

Согласована на портале № 40779

а) интеллектом;

б) управлением;

в) автократизмом;

г) менеджментом;

д) лидерством.

14.1.2. Темы контрольных работ

1. Классификация видов команд.

2. Ролевые позиции в команде.

3. Стадии развития группы и команды.

4. Структура межличностной коммуникации в команде

5. Классификация основных видов конфликтов.

6. Особенности конфликтного взаимодействия «личность и группа».

7. Основные признаки межличностных конфликтов.

8. Основные проявления внутриличностного конфликта.

9. Понятие внутриличностного конфликта и его основные виды.

10. Понятие урегулирования и разрешение конфликта.

11. Психологические основы групповых конфликтов (понятие, причины, проявления).

12. Стили поведения в конфликте. Особенности выбора эффективного стиля поведения.

13. Стратегии поведения в конфликтном взаимодействии.

14. Структурно-содержательные характеристики конфликта (понятие, структура, динамика, функции).

15. Характеристика конструктивного вида поведения в конфликте.

14.1.3. Темы опросов на занятиях

Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта.

Структурно-содержательные характеристики конфликта.Пространственно-временные характеристики конфликта. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта.

Основные понятия конфликтного взаимодействия. Межличностная коммуникация. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

14.1.4. Вопросы дифференцированного зачета

1 Функции лидера и руководителя.

Согласована на портале № 40779

2 Значение лидера в управлении организацией.

3 Основные аспекты понятия "команда".

4 Развитие команды.

5 Виды групп, сформированных в команды.

6 Этапы командообразования.

8 Процессы фазы распада команды.

9 Распределение функциональных и командных ролей.

10 Состав команды проекта.

11 Процедуры планирования и этапы планирования деятельности команды.

12 Контроль исполнения работы в команде.

13 Принципы создания команды проекта.

14 Подходы к формированию команды.

15 Требования к менеджерам проекта.

16 Основные типы распределения функций в команде.

17 Командный стиль управления в больших и малых коллективах.

18 Механизмы формирования мотивов. Анализ этапов процесса мотивации.

19 Мотивация на разных этапах проекта.

20 Стратегии поддержания мотивации.

21 Основные принципы управления персоналом команды.

22 Система управления персоналом проекта, ее параметры.

23 Анализ проектной команды как специфического человеческого ресурса

24 Стратегия формирования команды проекта.

25 Специфика кадрового планирования команды.

26 Анализ привлечения, отбора и оценки персонала проекта.

27 Обучение и развитие персонала проекта. Рекомендуемые формы обучения.

28 Организационная культура: основополагающие аспекты.

29 Команда как объект управленческой деятельности.

Согласована на портале № 40779

30 Эффективность работы команд. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;

Согласована на портале № 40779

– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.