МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление командой проекта (групповое проектное обучение-2)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Управление проектом**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2013 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	18	18	часов
2	Практические занятия	36	36	часов
3	Всего аудиторных занятий	54	54	часов
4	Из них в интерактивной форме	18	18	часов
5	Самостоятельная работа	54	54	часов
6	Всего (без экзамена)	108	108	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е

Зачет: 5 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20186

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 9 от «12» 4 2017 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12 января 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперт:

доцент кафедра менеджмента _____ Т. А. Рябчикова

Согласована на портале № 20186

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у студентов систему знаний необходимых для управления современной организацией, 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

- - изучение методов обеспечения качества принимаемого управленческого решения;
- - изучение технологии разработки, принятия, реализации и мотивации качественного управленческого решения;
- - получение практических навыков в применении методических вопросов разработки методов управленческого решения при помощи проигрывания конкретных ситуаций и решения практических задач;
- - закрепление полученных знаний с целью их применения на практике после окончания учебы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление командой проекта (групповое проектное обучение-2)» (Б1.В.ОД.16) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Деловые коммуникации, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес- планирование, Психология управления.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- 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;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** - современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; - основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа экономических процессов; - методы и технологии управления командой; - стратегии и методы управления конфликтами.
- **уметь** - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; - формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; - определять ролевые типы в творческом коллективе; - определять стратегию и методы ведения переговоров.
- **владеть** - типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; - навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; - навыками формирования эффективной команды; - навыками представления информации в виде докладов и обзоров.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры

Согласована на портале № 20186

		5 семестр
Аудиторные занятия (всего)	54	54
Лекции	18	18
Практические занятия	36	36
Из них в интерактивной форме	18	18
Самостоятельная работа (всего)	54	54
Проработка лекционного материала	30	30
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	24	24
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

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	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Управление человеческими ресурсами проекта	2	8	10	20	ОПК-3, ПК-2
2 Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений.	4	6	10	20	ОПК-3, ПК-2
3 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Конфликт. Управление конфликтом	4	6	10	20	ОПК-3, ПК-2
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	4	8	12	24	ОПК-3, ПК-2
5 Проблемы управления командой проекта	4	8	12	24	ОПК-3, ПК-2
Итого за семестр	18	36	54	108	
Итого	18	36	54	108	

Согласована на портале № 20186

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
5 семестр			
1 Управление человеческими ресурсами проекта	Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта.	2	ОПК-3, ПК-2
	Итого	2	
2 Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений.	Природа процесса принятия решения. Основные факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений.Принятие решения, реализация, анализ результата. Научные подходы в принятии управленческих решений.	4	ОПК-3, ПК-2
	Итого	4	
3 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. 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. Определение команды, типология команд, цели команды. Схема ролевого поведения человека. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Стили управления.	4	ОПК-3, ПК-2
	Итого	4	
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Понятие переговорного процесса. Виды и функции переговоров. Субъекты и предмет переговоров. Понятие «результат переговоров». Морально-этическая сторона ведения переговоров. Планирование переговорного процесса. Постановка целей.	4	ОПК-3, ПК-2
	Итого	4	

Согласована на портале № 20186

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.	4	ОПК-3, ПК-2
	Итого	4	
Итого за семестр		18	

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 Деловые коммуникации			+	+	
2 Теория менеджмента	+				
Последующие дисциплины					
1 Бизнес- планирование				+	
2 Психология управления	+	+	+		+

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

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

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
ОПК-3	+	+	+	Отчет по индивидуальному заданию, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии
ПК-2	+	+	+	Отчет по индивидуальному заданию, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии

Согласована на портале № 20186

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах приведены в таблице 6.1

Таблица 6.1 – Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах

Методы	Интерактивные практические занятия	Всего
5 семестр		
Разработка проекта	8	8
Работа в команде	6	6
Презентации с использованием интерактивной доски с обсуждением	4	4
Итого за семестр:	18	18
Итого	18	18

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
5 семестр			
1 Управление человеческими ресурсами проекта	Решение кейса «Кто нам нужен для реализации проекта?».	8	ОПК-3, ПК-2
	Итого	8	
2 Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений.	Особенности разработки и принятия управленческих решений для конкретной организации. Основное назначение экспертных технологий. Способы представления процесса принятия решений. Различные подходы к управлению: системный, количественный, ситуационный и т.д.	6	ОПК-3, ПК-2
	Итого	6	
3 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Конфликт. Управление конфликтом	Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Конфликт. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в кон-	6	ОПК-3, ПК-2

Согласована на портале № 20186

	фликте. Решение кейса «Жизнь начальника». Деловая игра «Конфликтная ситуация на железной дороге».		
	Итого	6	
4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Понятие переговорного процесса. Стратегия и тактика переговорного процесса. Решение кейсов. Деловая игра.	8	ОПК-3, ПК-2
	Итого	8	
5 Проблемы управления командой проекта	Межличностная коммуникация. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Активное слушание.	8	ОПК-3, ПК-2
	Итого	8	
Итого за семестр		36	

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
5 семестр				
1 Управление человеческими ресурсами проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-3, ПК-2	Зачет, Отчет по индивидуальному заданию
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	10		
2 Формулирование исходных представлений о процессе принятия управленческих решений. Условия и факторы качества управленческих решений.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-3, ПК-2	Зачет, Отчет по индивидуальному заданию
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	10		
3 Команда проекта. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Конфликт. Управление конфликтом	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОПК-3, ПК-2	Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	10		

Согласована на портале № 20186

4 Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ОПК-3, ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Отчет по индивидуальному заданию
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	12		
5 Проблемы управления командой проекта	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6	ОПК-3, ПК-2	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	12		
Итого за семестр		54		
Итого		54		

9.1. Вопросы для подготовки к практическим занятиям, семинарам

1. Личность и переговорный процесс.
2. Социально-психологические барьеры вступления в переговорный процесс.
3. Виды и ситуации переговорного процесса: экстремальные, межгрупповые, межличностные, деловые.
4. Методы обработки количественной и качественной информации о ситуации принятия управленческого решения. Последовательность разработки, реализации и анализа управленческого решения. Принятие управленческих решений в условиях риска.Применение к менеджменту научных подходов и принципов: системного; комплексного; интеграционного; маркетингового; функционального; динамического; воспроизводственного; процессного; нормативного; количественного; административного; поведенческого; ситуационного.
5. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии.
6. Социометрия и психологический климат коллектива.Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в конфликте.
7. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
8. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
9. Стрессы и управление эмоциональным со-стоянием.
10. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
11. Диагностическая модель управления человеческими ресурсами.
12. Сущность управления человеческими ресурсами.
13. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
14. Закономерности, принципы и методы управления человеческими ресурсами.

9.2. Вопросы на проработку лекционного материала

1. Применение научных подходов к разработке управленческих решений. Системный подход к разработке управленческих решений. Функциональный подход к разработке управленческих решений. Ситуационный подход к разработке управленческих решений.
2. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления.
3. Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия.
4. Методы противостояния манипуляциям.

Согласована на портале № 20186

5. Управление человеческими ресурсами проекта.
6. Процессы управления человечески-ми ресурсами проекта.
7. План управления человеческими ресурсами проекта.
8. Постановка целей. Определение пределов возможностей сторон.
9. Сбор информации.
10. Методы подготовки к переговорам.
11. Подготовка к международным переговорам.
12. Размещение участников переговоров.
13. Ожидания и намерения в переговорах.

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				
Выступление (доклад) на занятии	4	4	2	10
Зачет			30	30
Опрос на занятиях	8	8	4	20
Отчет по индивидуальному заданию			20	20
Собеседование	8	8	4	20
Итого максимум за период	20	20	60	100
Нарастающим итогом	20	40	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)

Согласована на портале № 20186

4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Красина Ф. А. - 2013. 158 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3830, дата обращения: 22.05.2017.
2. Управление проектами: Учебное пособие / Ясельская А. И. - 2012. 160 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/2295, дата обращения: 22.05.2017.

12.2. Дополнительная литература

1. Управление в социальной работе: Учебное пособие / Грик Н. А. - 2017. 87 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6710, дата обращения: 22.05.2017.

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление персоналом: Методические указания к практическим занятиям и организации самостоятельной работы / Шишанина М. А. - 2017. 27 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6628, дата обращения: 22.05.2017.
2. Стратегический менеджмент: Методические указания для практических занятий по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент", профили «Управление проектом», "Экономика и управление на предприятии". / Рябчикова Т. А. - 2016. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6174, дата обращения: 22.05.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа 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. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

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
7. 7. Сообщество менеджеров: www.e-xecutive.ru
8. 8. HR-портал: http://www.hr-portal.ru/

Согласована на портале № 20186

9. 9. Library of Congress http://www.loc.gov/

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое 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 наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий

Для проведения лабораторных занятий используется лаборатория ГПО, расположенная по адресу г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, ауд. 503. Полезная площадь помещения лаборатории 49,5 кв. м. Лаборатория оснащена: • 12ю рабочими местами для членов проектных групп, укомплектованными рабочими станциями на базе ПЭВМ cpu intel Celeron D336, с широкополосным доступом в Internet, с мониторами типа Samsung 18.5" S19C200N; • библиотекой нормативной и программной документации; • стандартным программным обеспечением: операционная система Windows XP Professional with SP2, офисный пакет MS Office 2003, MSDN, MS Visual C++. • специализированным программным обеспечением: система моделирования СВЧ устройств AWR MW Office, Microsoft Visual Studio, CorelDraw Graphics Suite.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов **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 удаленного просмотра.

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

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Согласована на портале № 20186

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	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 средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ 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.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов 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 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;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 20186

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление командой проекта (групповое проектное обучение-2)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Управление проектом**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**

Учебный план набора 2013 года

Разработчик:
- доцент каф. менеджмента А. В. Богомолова

Зачет: 5 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20186

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования 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	Должен знать - современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; - основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа экономических процессов; - методы и технологии управления командой; - стратегии и методы управления конфликтами.; Должен уметь - обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; - формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов; - определять ролевые типы в творческом коллективе; - определять стратегию и методы ведения переговоров.; Должен владеть - типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; - навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; - навыками формирования эффективной команды; - навыками представления информации в виде докладов и обзоров.;
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучае-	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосаб-

Согласована на портале № 20186

	мой области	определенных проблем в области исследования	ливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ПК-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.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	методы и технологии управления командой; стратегии и методы управления конфликтами	определять ролевые типы в творческом коллективе; определять стратегию и методы ведения переговоров	типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; навыками формирования эффективной команды
Виды занятий	• Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Отчет по индивидуальному заданию; • Собеседование; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;	• Отчет по индивидуальному заданию; • Собеседование; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;	• Отчет по индивидуальному заданию; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• сформированы систематические представления о: методах и технологиях управления командой; стратегиях и методах управления конфликтами ;	• полностью сформированы умения: определять ролевые типы в творческом коллективе; определять стратегию и методы ведения переговоров;	• успешное и систематическое владение: типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; навыками формирования эффективной команды;
Хорошо (базовый	• сформированы, но	• студент демонстриру-	• в целом успешное, но

Согласована на портале № 20186

уровень)	содержат отдельные пробелы представления о: методах и технологиях управления командой; стратегиях и методах управления конфликтами;	ет успешное, но содержащие отдельные пробелы умение: определять ролевые типы в творческом коллективе; определять стратегию и методы ведения переговоров;	не систематическое владение: типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; навыками формирования эффективной команды;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• студент демонстрирует неполные представления о: методах и технологиях управления командой; стратегиях и методах управления конфликтами;	• студент демонстрирует неуверенное умение: определять ролевые типы в творческом коллективе; определять стратегию и методы ведения переговоров;	• фрагментарное владение навыками: типовыми методиками диагностики уровня развития малой группы; навыками формирования эффективной команды;

2.2 Компетенция ОПК-3

ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа экономических процессов;	обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; навыками представления информации в виде докладов и обзоров.
Виды занятий	• Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные практические занятия; • Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Интерактивные практические занятия; • Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Отчет по индивидуальному заданию; • Собеседование; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;	• Отчет по индивидуальному заданию; • Собеседование; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;	• Отчет по индивидуальному заданию; • Выступление (доклад) на занятии; • Зачет;

Согласована на портале № 20186

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• сформированы систематические представления о: современных теориях, концепциях, методах и инструментах управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; основных понятиях, методах и инструментах количественного и качественного анализа экономических процессов; ;	• полностью сформированы умения: обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;	• успешное и систематическое владение: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; навыками представления информации в виде докладов и обзоров.;
Хорошо (базовый уровень)	• сформированы, но содержат отдельные пробелы представления о: современных теориях, концепциях, методах и инструментах управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; основных понятиях, методах и инструментах количественного и качественного анализа экономических процессов; ;	• студент демонстрирует успешное, но содержащие отдельные пробелы умение: обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;	• в целом успешное, но не систематическое владение: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; навыками представления информации в виде докладов и обзоров.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• студент демонстрирует неполные представления о: современных теориях, концепциях, методах и инструментах управления организациями, подразделениями, группами сотрудников; основных понятиях, методах и инструментах количественного и качественного анализа экономических процессов; ;	• студент демонстрирует неуверенное умение: обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость исследуемой проблемы, формулировать гипотезы, проводить эмпирические и экспериментальные исследования; формировать показатели характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов;	• фрагментарное владение: навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; навыками представления информации в виде докладов и обзоров.;

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные

Согласована на портале № 20186

задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

3.1 Зачёт

– Применение научных подходов к разработке управленческих решений. Системный подход к разработке управленческих решений. Функциональный подход к разработке управленческих решений. Ситуационный подход к разработке управленческих решений.
– Методы противостояния манипуляциям.
– Управление человеческими ресурсами проекта.
– Процессы управления человечески-ми ресурсами проекта.
– План управления человеческими ресурсами проекта.
– Постановка целей. Определение пределов возможностей сторон.
– Сбор информации.
– Методы подготовки к переговорам.
– Подготовка к международным переговорам.
– Размещение участников переговоров.
– Ожидания и намерения в переговорах.
– Методы обработки количественной и качественной информации о ситуации принятия управленческого решения. Последовательность разработки, реализации и анализа управленческого решения. Принятие управленческих решений в условиях риска.Применение к менеджменту научных подходов и принципов: системного; комплексного; интеграционного; маркетингового; функционального; динамического; воспроизводственного; процессного; нормативного; количественного; административного; поведенческого; ситуационного.
– Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии.
– Социометрия и психологический климат коллектива.Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в конфликте.
– Манипулирование как реализация корыстных интересов.
– Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
– Стрессы и управление эмоциональным со-стоянием.
– Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
– Диагностическая модель управления человеческими ресурсами.
– Сущность управления человеческими ресурсами.
– Современные концепции управления человеческими ресурсами.
– Закономерности, принципы и методы управления человеческими ресурсами.
– Личность и переговорный процесс.
– Социально-психологические барьеры вступления в переговорный процесс.
– Виды и ситуации переговорного процесса: экстремальные, межгрупповые, межличностные, деловые.

3.2 Темы индивидуальных заданий

– Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления.
– План управления человеческими ресурсами проекта.
– Особенности женской и мужской психологии.
– Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия
– Модель конструктивного поведения в конфликте.
– Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологиче-

Согласована на портале № 20186

ское, психологическое.

3.3 Вопросы на собеседование

- Управление командой проекта.
- Группа и команда.
- Особенности командной деятельности.
- Жизненный цикл команды проекта.
- Формирование команды.
- Нормы и правила командной деятельности.
- Лидерство и самоуправление.
- Ситуационный лидер.
- Организация работы команды.
- Мотивация персонала.
- Управление командой проекта.
- Группа и команда.
- Особенности командной деятельности.
- Жизненный цикл команды проекта.
- Формирование команды.
- Нормы и правила командной деятельности.
- Лидерство и самоуправление.
- Ситуационный лидер.
- Организация работы команды.
- Мотивация персонала.

3.4 Темы опросов на занятиях

- Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления.
- Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия.
- Методы противостояния манипуляциям.

3.5 Темы докладов

- Манипулирование как реализация корыстных интересов.
- Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
- Стрессы и управление эмоциональным со-стоянием.
- Личность и переговорный процесс.
- Социально-психологические барьеры вступления в переговорный процесс.
- Виды и ситуации переговорного процесса: экстремальные, межгрупповые, межличностные, деловые.

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-мирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Красина Ф. А. - 2013. 158 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3830, свободный.
2. Управление проектами: Учебное пособие / Ясельская А. И. - 2012. 160 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/2295, свободный.

Согласована на портале № 20186

4.2. Дополнительная литература

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

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление персоналом: Методические указания к практическим занятиям и организации самостоятельной работы / Шишанина М. А. - 2017. 27 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6628, свободный.
2. Стратегический менеджмент: Методические указания для практических занятий по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент", профили «Управление проектом», "Экономика и управление на предприятии". / Рябчикова Т. А. - 2016. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6174, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые 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
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/

Согласована на портале № 20186