

**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: 1с6сfa0a-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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**  
 Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**  
 Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**  
 Курс: **3**  
 Семестр: **6**  
 Учебный план набора 2014 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	18	18	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	20	20	часов
4	Самостоятельная работа	187	187	часов
5	Всего (без экзамена)	207	207	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	216	216	часов
			6.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1

Экзамен: 6 семестр

Томск 2018

## 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 ФДО \_\_\_\_\_ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

\_\_\_\_\_ Ю. В. Морозова

Профессор кафедры менеджмента  
(менеджмента)

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

## 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: Деловые коммуникации, Психология управления, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Корпоративная социальная ответственность, Стратегический менеджмент, Управление проектами, 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** теоретические основы проектного управления; особенности реализации проекта, порядок разработки бизнес-планов создания нового бизнеса; способы разрешения конфликтных ситуаций при управлении командой проекта; методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента; особенности планирования, обеспечения и управления командой проекта

- **уметь** проводить расчеты по коммуникациям в командах проекта; выявлять проблемы предпринимательской деятельности и предлагать способы их решения в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками; определять тип конфликта и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

- **владеть** методиками поведения в конфликтной ситуации; методами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками проекта.

## 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
		6 семестр
Контактная работа (всего)	20	20
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	18	18
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	187	187
Подготовка к контрольным работам	80	80
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	107	107
Всего (без экзамена)	207	207
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	216	216
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	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
<b>6 семестр</b>					
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	2	2	23	25	ПК-19, ПК-2
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	2		23	25	ПК-19, ПК-2
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	2		23	25	ПК-19, ПК-2
4 Оценка и продвижение сотрудников	2		23	25	ПК-19, ПК-2
5 Мотивация персонала организации	2		23	25	ПК-19, ПК-2
6 Управление корпоративной культурой	2		23	25	ПК-19, ПК-2
7 Регулирование трудовых отношений	3		23	26	ПК-19, ПК-2
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	3		26	29	ПК-19, ПК-2
Итого за семестр	18	2	187	207	
Итого	18	2	187	207	

## 5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>6 семестр</b>			
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	Содержание понятий «кадровая политика» и «кадровая стратегия». Процесс разработки и реализации кадровой стратегии. Планирование потребностей в человеческих ресурсах.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Организационная структура управления персоналом. Модель компетенций HR-менеджера. Компетентностно-ориентированный анализ работ.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	Источники подбора персонала. Составление рекламных объявлений. Предварительный отбор персонала. Типы отборочных собеседований. Выбор кандидата. Адаптация персонала.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
4 Оценка и продвижение сотрудников	Способы и критерии оценки персонала. Рекомендации по проведению аттестации. Планирование карьеры.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
5 Мотивация персонала организации	Сущность процесса мотивации. Эволюция управленческой мысли о мотивации труда. Особенности формирования системы стимулирования в современных организациях. Формы и методы социальных выплат. Нефинансовые вознаграждения. Случаи неэффективной работы системы мотивации.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
6 Управление корпоративной культурой	Социальное партнерство как форма трудовых отношений. Формирование культуры организации и управление ею.	2	ПК-19, ПК-2
	Итого	2	
7 Регулирование трудовых отношений	Договорная основа трудовых отношений. Управление высвобождением персонала.	3	ПК-19, ПК-2

	правление трудовой дисциплиной. Конфликты и их регулирование.		
	Итого	3	
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	Система управления человеческими ресурсами США. Система кадрового менеджмента Японии. Развитие системы кадрового менеджмента в Китае. Профессиональные стандарты кадрового менеджмента в Германии. Опыт управления высвобождением персонала Великобритании.	3	ПК-19, ПК-2
	Итого	3	
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	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Деловые коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Психология управления	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Теория менеджмента	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Бизнес-планирование	+			+	+	+		
2 Корпоративная социальная ответственность	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Стратегический менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+
4 Управление проектами	+	+	+	+	+	+	+	+
5 Управление человеческими ресурсами	+	+	+	+	+	+	+	+

### 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, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

ПК-19	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест
-------	---	---	---	---

### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

### 8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-19, ПК-2
Итого		2	

### 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
6 семестр				
1 Стратегия управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
2 Система управления человеческими ресурсами в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
3 Профессиональный подбор и отбор персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
4 Оценка и продвижение сотрудников	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		

	ным работам			
	Итого	23		
5 Мотивация персонала организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
6 Управление корпоративной культурой	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
7 Регулирование трудовых отношений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	13	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	23		
8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	16	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	26		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-19, ПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		187		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		196		

### 10. Контроль самостоятельной работы (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 / Ф. А. Красина - 2013. 158 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

#### 12.2. Дополнительная литература

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 219 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-

5-534-07226-6. — Доступ из личного кабинета — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/060DBAF1-935D-40B2-A89F-4E25185B8266> (дата обращения: 13.09.2018).

2. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Грик Н. А. - 2017. 87 с.: Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

### **12.3. Учебно-методические пособия**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Богомолова А.В. Управление командой проекта: электронный курс / А.В. Богомолова. - Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента

2. Богомолова А.В. Управление командой проекта [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / А.В. Богомолова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

#### **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. Библиотека ТУСУР - <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya>
2. Официальный сайт Минфина РФ <http://www.minfin.ru>
3. Официальный сайт Госкомстата РФ <http://www.gks.ru>
4. Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
5. Информационно-правовая система "КонсультантПлюс" [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (доступ из личного кабинета студента по ссылке [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru))
6. ЭБС «Юрайт» [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru) (доступ из личного кабинета студента по ссылке [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru))
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения <http://www.google.com/>
8. eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>

### **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 дисциплины**

Кабинет для самостоятельной работы студентов  
учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;

- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
- КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

### **13.1.2. 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;
- 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 действий команды проекта:
  - а) корпоративная;
  - б) организационная;
  - в) профессиональная.
  
5. К характеристике эффективной команды проекта относят:
  - а) удовлетворение от работы;
  - б) ясное понимание общих целей;
  - в) эффективность внутренней процедуры.
  
6. К характеристике высокоэффективной интегрированной команды проекта относят:
  - а) удовлетворение от работы;
  - б) ясное понимание общих целей;
  - в) чувства и гордость за команду.
  
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. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногласия...
  - а) по ключевым событиям;

б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений;

в) по составлению отчетности.

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. Контролер проекта как надзорная инстанция...

а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом;

б) позволяет реализовать потенциал членов команды;

в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения.

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. При формировании команды на фазе стабилизации

а) происходит притирка деятельности всех членов команды;

б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное чувство «МЫ»;

в) члены команды научатся разрешать конфликты, возникающие в проекте.

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:

- а) интеллектом;
- б) управлением;
- в) автократизмом;
- г) менеджментом;
- д) лидерством.

#### 14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. В какой системе человеком не может приниматься решение:

- а) технической;
- б) биологической;
- в) социальной;
- г) во всех системах человеком может приниматься решение.

3. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

4. Групповая динамика — это:

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

5. Адаптация — этап развития команды, на котором:

- а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

6. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- г) необходимые профессиональные знания.

7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единомыслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

8. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

9. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

10. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ... а) личный экономический интерес;

- б) производительность труда;
- в) неденежное вознаграждение;
- г) благоприятные условия труда.

11. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это

- а) рабочая группа;
- б) общество;
- в) команда;
- г) коллектив.

12. Перечислите этапы жизненного цикла команды

- а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование;
- б) формирование, шторм, нормирование, работа;
- в) становление, работа, контроль, расформирование;
- г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

13. Харизма - это:

- а) власть, основанная на исключительных качествах личности;
- б) психологическая характеристика, присущая холерикам;
- в) способ выражения эмоций;
- г) все варианты не верны.

14. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости — задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- а) нормирование;
- б) контроль;
- в) расформирование;
- г) работа.

15. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия — это ...

- а) менеджмент;
- б) власть;
- в) партнерство;
- г) лидерство.

16. Насыщенность информации - это:

- а) соотношение профессиональной и фоновой информации;
- б) ценность информации;
- в) достоверность информации;
- г) все варианты не верны.

17. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

18. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других — ...

- а) «Хороший парень»;
- б) агрессивный;
- в) пассивный;
- г) подвергавшийся насилию.

19. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу —

- а) сложность квалификации;
- б) трудность организации;
- в) проблема исполнения;
- г) нет верного ответа.

20. Что не относится к характерным признакам конфликтных ситуаций в трудовых коллективах:

- а) факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке;
- б) замкнутость, уединение, подавленность отдельных лиц;
- в) негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц;
- г) все перечисленное относится к характерным признакам конфликтной ситуации.

#### **14.1.3. Темы контрольных работ**

"Управление командой проекта"

1. Команда формируется на стадии ...проекта

- а) планирования
- б) формирования замысла
- в) инвестирования

2. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногла-

сия...

- а) по ключевым событиям
- б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений
- в) по составлению отчетности

3. 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

4. Контролер проекта как надзорная инстанция...

- а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом
- б) позволяет реализовать потенциал членов команды
- в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения

ничения

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

- а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон
- б) проведение кризисной диагностики
- в) проведение обучающего тренинга

6. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

- а) технических вопросов
- б) специальных вопросов
- в) вопросов выбора команды

7. При формировании команды на фазе стабилизации

- а) происходит притирка деятельности всех членов команды
- б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное

чувство МЫ

в) члены команды научатся разрешать конфликты, возникающие в проекте

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

- а) развитие личных способностей
- б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения
- в) устойчивые профессиональные навыки

9. Задачи организации деятельности, которые должна решать суперкоманда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

- а) повышение мотивации, фиксацией и поощрением успехов в работе членов команды
- б) решение всех задач и достижение результата
- в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач

10. 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

#### **14.1.4. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

плины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

#### **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, адапти-

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