МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В
«22» _____02_____ 2023 г.

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: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **4**
Семестр: **7**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	7 семестр	Всего	Единицы
Самостоятельная работа	130	130	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	144	144	часов
		4	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	7	
Контрольные работы	7	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 77439

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся системы знаний в области управления командой проекта, понимания современных принципов и методов создания и управления командой проекта.

1.2. Задачи дисциплины

1. Познакомить студентов с понятиями «команда» и «группа», показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта.
2. Сформировать у студентов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах.
3. Сформировать умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.1.11.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 77439

ПК-4. Способен оценивать уровень психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов	ПК-4.1. Знает структуру и содержание психологии управления; методы и инструменты оценки психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов	Знает 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
	ПК-4.2. Умеет ориентироваться в различных типах психодиагностических методик; использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности	Умеет определять ролевые типы в творческом коллективе; определять стратегию и методы ведения переговоров
	ПК-4.3. Владеет навыками сбора, обработки и интерпретации данных для оценки уровня психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов; навыками анализа социально-психологических характеристик личности	Владеет 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 в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		7 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	130	130
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	98	98
Подготовка к контрольной работе	32	32
Общая трудоемкость (в часах)	144	144
Общая трудоемкость (в з.е.)	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Согласована на портале № 77439

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
7 семестр					
1 Предпосылки и истоки командного подхода	2	1	20	23	ПК-4
2 Формирование команд		1	20	21	ПК-4
3 Руководство и лидерство в команде		1	20	21	ПК-4
4 Доверие, ценности и коммуникация в команде		1	14	15	ПК-4
5 Принятие решений и обучение в командах		2	14	16	ПК-4
6 Команды и цифровая трансформация		2	14	16	ПК-4
7 Типология команд		2	14	16	ПК-4
8 2 + 2 = 5. Почему? Ответ в механизме командной самоорганизации		2	14	16	ПК-4
Итого за семестр	2	12	130	144	
Итого	2	12	130	144	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	СРП, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Предпосылки и истоки командного подхода	Особенности современного управления, востребующие командный подход. Формальные и неформальные группы — первооснова команд. Истоки командного подхода	1	ПК-4
	Итого	1	
2 Формирование команд	Требования к качествам участников команд. Сущность и назначение ролей участников команд. Институализация построения команд (нормы и правила командной работы)Этапы формирования команд.	1	ПК-4
	Итого	1	
3 Руководство и лидерство в команде	Руководитель — главный архитектор построения команды. Роль и место руководителя в формировании климата и духа команды. Стереотипы, власть и стиль руководства в команде. Лидерство в командной работе.	1	ПК-4
	Итого	1	

Согласована на портале № 77439

4 Доверие, ценности и коммуникация в команде	Доверие как основа командных взаимоотношений. Система ценностей в команде. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития.	1	ПК-4
	Итого	1	
5 Принятие решений и обучение в командах	Принятие управленческих решений командами. Обучение командной работе.	2	ПК-4
	Итого	2	
6 Команды и цифровая трансформация	Цифровизация, цифровая трансформация, Индустрия 4.0 и цифровая экономика. Команды цифровой трансформации. Виртуальные команды.	2	ПК-4
	Итого	2	
7 Типология команд	Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности.	2	ПК-4
	Итого	2	
8 2 + 2 = 5. Почему? Ответ в механизме командной самоорганизации	Синергетика — наука о самоорганизации. Социальный капитал команды — источник ее преимуществ. Условия запуска процессов самоорганизации. Механизм самоорганизации командообразования.	2	ПК-4
	Итого	2	
Итого за семестр		12	
Итого		12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-4
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5.Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				

Согласована на портале № 77439

1 Предпосылки и истоки командного подхода	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	16	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	20		
2 Формирование команд	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	16	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	20		
3 Руководство и лидерство в команде	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	16	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	20		
4 Доверие, ценности и коммуникация в команде	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	14		
5 Принятие решений и обучение в командах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	14		
6 Команды и цифровая трансформация	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	14		
7 Типология команд	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	14		

Согласована на портале № 77439

8 2 + 2 = 5. Почему? Ответ в механизме командной самоорганизации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-4	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	4	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	14		
Итого за семестр		130		
Итого		130		

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 291 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/497114.

7.2. Дополнительная литература

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/491138 .

2. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 422 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/489197.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Аксенова Ж. Н. Управление командой проекта. Методические указания по организации самостоятельной работы: Методические указания / Аксенова Ж.Н. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2022. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

7.3.2. 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.

Согласована на портале № 77439

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.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Аксенова Ж.Н. Управление командой проекта [Электронный ресурс]: электронный ресурс / Ж.Н. Аксенова - Томск : ТУСУР, ФДО, 2022. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

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

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

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

Описание имеющегося оборудования:
- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:
- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. 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, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;

Согласована на портале № 77439

- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. 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 зрения** 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.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Предпосылки и истоки командного подхода	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Формирование команд	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Руководство и лидерство в команде	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 77439

4 Доверие, ценности и коммуникация в команде	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Принятие решений и обучение в командах	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Команды и цифровая трансформация	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Типология команд	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 2 + 2 = 5. Почему? Ответ в механизме командной самоорганизации	ПК-4	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков

Согласована на портале № 77439

3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. К числу ключевых внешних причин, обусловливающих востребованность командного подхода, нельзя отнести:
   а) требование повышения оплаты труда
   б) научно-технический прогресс
   в) производственные экосистемы
   г) сетевые сообщества
2. Выберите верный перечень изменений, характерных для современного управления:
   а) ориентация на стратегическое управление; учет факторов развития сетевой экономики, информационно-коммуникационной среды

Согласована на портале № 77439

б) учет факторов развития сетевой экономики, информационно-коммуникационной среды, развитие отношений в рамках триады «власть — бизнес — общество»
в) выход управления за пределы организации (фирмы); учет потребностей трудового коллектива; использование демократического стиля управления
г) выход управления за пределы организации (фирмы); учет факторов развития сетевой экономики, информационно-коммуникационной среды, ускорения НТП, приверженность концепции заинтересованных сторон; развитие мягких (soft-skills) отношений между начальниками и подчиненными

3. К числу внутренних причин, обусловливающих востребованность командного подхода, нельзя отнести:
   а) всевозрастающие объемы информационного потока
   б) требование снижение уровня стресса
   в) нацеленность на повышение эффективности деятельности организации
   г) развитие и поддержка лидерского поведения
   д) усиление творческого потенциала персонала
4. Могут ли неформальные отношения между сотрудниками организации являться препятствием для создания команд?
   а) препятствуют в организациях, ориентированных на инновационное развитие
   б) неформальные отношения не препятствуют созданию команд
   в) препятствуют только в организациях с демократическим стилем управления
   г) да, всегда препятствуют формированию команд
5. Какие принципы создания и характеристики присущи формальным рабочим группам?
   а) распределение работ осуществляется самой группой
   б) каждый участник группы отвечает только за порученное ему дело
   в) создаются по решению руководства организации
   г) в группе существует коллективная ответственность за выполнение полученного задания
   д) организация работы осуществляется руководителем группы
6. Руководство в неформальной группе осуществляет:
   а) избранный группой один из ее участников
   б) человек, назначенный руководством организации
   в) лидер группы
   г) в неформальной группе нет руководителя
7. Руководство формальной группой осуществляет:
   а) лидер группы
   б) избранный группой один из ее участников
   в) человек, назначенный руководством организации
   г) в формальной группе нет руководителя
8. Какие принципы создания и характеристики присущи неформальным группам?
   а) объединение на основе учета различного опыта работы
   б) объединение на основе распоряжения руководства организации
   в) объединение на основе высоких профессиональных навыков
   г) объединение на основе общего интереса и потребностей группы
   д) межличностная симпатия
9. Достижение цели, сформированной исходя из интересов участников группы, обеспечивает:
   а) неформальная группа
   б) формальная группа
   в) лидер формальной группы
   г) формальная и неформальная группа
10. Коллективное управление было основой жизнедеятельности:
    а) артелей
    б) кооперативов
    в) общин
    г) организации
11. Какие факторы положительно влияют на повышение производительности труда в команде?

Согласована на портале № 77439

а) отсутствие в группе лидера
б) индивидуальный подход каждого из членов группы
в) включенность участников бригады в процесс принятия решении
г) высокая дисциплина, взаимопомощь и дружба
д) небольшая численность группы (12 человек)
е) общая ответственность
ж) неформальные отношения между работниками

12. Какие качества не входят в модель компетенций участников команды?
а) навыки управления персоналом
б) гибкость и готовность к изменениям
в) стратегическое мышление
г) лидерские навыки
13. Может ли перечень навыков и компетенций для командной работы в дальнейшем уточняться?
а) перечень меняется строго по установленным периодам
б) перечень необходимых навыков и компетенций меняться не может
в) перечень уточняется только руководством организации
г) перечень может уточняться участниками команды
14. Каковы действия команды по отношению к ее участнику, отказывающемуся от соблюдения принятых требований к компетенциям и навыкам?
а) команда не принимает это во внимание
б) участнику команды объявляется выговор руководителя организации
в) команда отказывается от его услуг
г) участнику команды назначается срок на исправление своего поведения
15. Навыки, необходимые для работы в команде:
а) устанавливаются руководителем команды
б) вырабатываются совместно руководителем и участниками команды
в) формируются на основе приказа руководителя организации
г) формируются спонтанно
16. В команде отсутствовал участник, который бы являлся носителем роли администратора. Как должен поступить руководитель команды?
а) игнорировать отсутствие данной роли в команде
б) взять на себя данную роль
в) на собрании участников команды определить добровольца, который взялся бы за исполнение данной роли
г) по очереди поручать ее исполнение всем участникам команды
17. Выделите верный набор ролей (стилей поведения), из предложенных
а) труженик, администратор, инноватор, интегратор
б) труженик, организатор, рационализатор, интегратор
в) командный игрок, финансист, труженик, контролер
г) командный игрок, руководитель, инноватор, интегратор
18. Какой ключевой принцип командной работы на основе ролевого подхода должен быть соблюден?
а) взаимодополнения
б) консенсуса
в) коллективной ответственности
г) высокого профессионализма
19. Нормы и правила, сформулированные и принятые участниками команды, регулируют отношения:
а) между всеми участниками команды, а также и ее заинтересованными сторонами
б) только между участниками команды и внешними сторонами
в) только между руководителем и участниками команды
г) только между рядовыми участниками команды
20. Нормы и правила взаимодействия и делового поведения в команде это:
а) правила поведения, которые формулируются и принимаются самими участниками команды с целью регулировать отношения между ними
б) установленные руководством организации правила делового поведения работника

Согласована на портале № 77439

в) установленные руководителем группы правила делового поведения и сотрудничества ее участников

г) правила поведения которые определяют порядок утвержденный руководством организации

9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой

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

1. Нормы и правила взаимодействия и делового поведения участников команды являются:
   а) формальными порядками, утвержденными руководством организации
   б) в большей степени неформальными правилами, регулирующими отношения между участниками команды на добровольной основе
   в) формальными порядками, действующими начиная с подписания всеми участниками команды протокола согласия на их исполнение
   г) неформальными порядками, установленные участниками команды
2. Сформировав нормы и правила взаимодействия и делового поведения, участники команды подчиняются:
   а) руководителю команды, действующему в соответствии с принятыми нормами и правилами
   б) нормам и правилам, принятым в команде
   в) решениям, принятыми командой
   г) нормам и правилам, установленными в организации
3. Этап формирования команды это:
   а) период жизнедеятельности команды, который устанавливает ее руководитель
   б) период жизнедеятельности команды, связанный с уровнем профессионализма ее участников
   в) период жизнедеятельности команды, который связан с началом, развитием и завершением командной работы
   г) период жизнедеятельности команды с отличающимся поведением участников по отношению к делу и к своим коллегам, регулируемым действующими в это время нормами и правилами
4. На каком этапе или этапах формируются нормы и правила, регулирующие отношения ее участников к работе и друг к другу?
   а) на этапах «притирки» и «ближнего боя»
   б) на этапах «ближнего боя» и «консенсуса»
   в) на этапе «консенсуса»
   г) на всех этапах
5. В команду на этапе «консенсуса» вошел новый человек. В каком режиме будет продолжать работать команда?
   а) команда перейдет на этап «зрелости»
   б) команда будет продолжать работать в режиме «консенсуса»
   в) команда вернется к этапу «притирки»
   г) команда вернется к этапу «ближнего боя»
6. В процессе формирования командного подхода участвуют:
   а) руководитель команды и наиболее опытные ее участники
   б) руководитель команды и все ее участники
   в) руководитель организации и руководитель команды
   г) все члены команды проекта
7. Руководитель команды может использовать «оружие критики»:
   а) при нарушении участником команды стандартов выполнения производственных операций
   б) при отклонении в поведении членов команды от принятых норм и правил
   в) при недобросовестном отношении к делу участником команды
   г) при отклонении членами команды от установленных сроков
8. Функция контроля в команде осуществляется:
   а) руководителем команды и организации
   б) руководителем и всеми участниками команды

Согласована на портале № 77439

в) специально назначенным участником команды
г) при командной работе функция контроля отсутствует

9. Признание высказывается руководителем команды:
   а) только лидерам команды
   б) только индивидуально
   в) после выполнения сложных заданий
   г) только по итогам квартала или года
   д) как всей команде, так и индивидуально
10. Командный климат формируется:
    а) автоматически, под влиянием климата, созданного в целом в организации
    б) руководителем команды
    в) только рядовыми участниками команды
    д) в процессе формирования командой норм и правил, регулирующих поведение всех участников

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Управление командой проекта

1. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов привлечения к управлению подчиненных, поощрения творческого самовыражения:
   а) нейтральный
   б) либеральный
   в) демократический
   г) авторитарный
2. Для либерального стиля управления наиболее характерны:
   а) делегирование полномочий
   б) полный контроль со стороны руководителя
   в) низкая инициатива участников команды
   г) принцип «каждый контролирует и контролируется»
   д) высокое профессиональное мастерство участников команды
3. Стиль руководства – это:
   а) манера поведения руководителя, заставляющего подчиненного делать то, что необходимо
   б) способ, обеспечивающий индивидуальный подход руководителя к подчиненному
   в) сила авторитета руководителя
   г) форма планирования работы подчиненного
4. Процесс, с помощью которого руководитель передает часть своих полномочий подчиненным:
   а) разграничение ответственности
   б) делегирование полномочий
   в) оперативное руководство людьми
   г) планирование работы сотрудника
5. Реализация в команде принципа «власть всех над всеми» — это:
   а) власть того участника команды, который замещает руководителя
   б) система наград для поощрения инициативы всех участников команды
   в) беспрекословное выполнение распоряжений руководителей всех уровней в организации
   г) участие каждого члена команды в управлении ее делами
6. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять при дефиците времени или недостаточной компетенции подчиненных?
   а) либеральный
   б) нейтральный
   в) авторитарный
   г) демократический
7. Наиболее эффективное управление командой достигается:
   а) при максимальном использовании либерального стиля
   б) при комбинации авторитарного и демократического стилей
   в) при соответствии этапа формирования команды и стиля управления

Согласована на портале № 77439

г) при комбинации демократического и либерального стилей

8. Атрибутом авторитарного стиля лидерства является:
   а) инициативность всех участников команды
   б) следование полученным сверху директивам
   в) преобладание неформальных коммуникаций
   г) наличие нескольких сильных лидеров в команде
9. На практике под термином «лидерство» чаще всего подразумевается:
   а) формальное лидерство
   б) авторитет
   в) руководство
   г) неформальное лидерство
10. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
   а) коллега возьмет все на себя!
   б) инициатива руководителя — залог успеха!
   в) будем решать все вместе!
   г) руководитель — всему голова!

9.2. 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.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. 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 9.4.

Таблица 9.4 – 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

Согласована на портале № 77439

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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. 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;
– в печатной форме.

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

Согласована на портале № 77439

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	А.В. Богомолова	Согласовано, 4756b405-a026-4bc4-bdd8-8cdfdca3c41c
Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62-9f1f-45ed75c9d599

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43-a695-a61e44901595

Согласована на портале № 77439