

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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

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

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		

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

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	

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				

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		

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.

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;

- 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

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

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

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

- 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, обуславливающих 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?

- а) отсутствие в группе лидера
 - б) индивидуальный подход каждого из членов группы
 - в) включенность участников бригады в процесс принятия решения
 - 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

- 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, установленными 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

- 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

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

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.

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
--------------------------	---------------	--