

Приложение № 6 к ОПОП высшего образования, направление подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 «УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:

Виды профессиональной деятельности:

Учебный год:

очная, заочная

организационно-управленческая

2019/2020



Нижегород 2019

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
(АНО ВО МГЭУ)
НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор НИ (Ф) АНО ВО МГЭУ

«29» апреля 2019г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 «УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «**Управление человеческими ресурсами**»

Формы обучения:	очная, заочная
Виды профессиональной деятельности:	организационно-управленческая
Учебный год:	2019/2020

Нижний Новгород 2019

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7 (зарегистрирован в Минюсте РФ от 09 февраля 2016 г. № 41028) с изменениями и дополнениями приказа Минобрнауки России от 20.6.16 № 444

- Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Учебными планами (очной и заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа дисциплины «Управление командой проекта». – Нижний Новгород: НИ(ф) МГЭУ, 2019. – 41 с.

Разработчик:

Доцент кафедры менеджмента
НИ(ф) АНО ВО МГЭУ, к.ф.н

*Должность, ученая степень,
ученое звание*



подпись

Богатырева Л.Г.

И.О. Фамилия

Рецензент:

Заведующий кафедрой
менеджмента АНО ВО
МГЭУ к.э.н., доцент

*Должность, ученая
степень, ученое звание*



подпись

С.А. Голубцов

И.О. Фамилия

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры менеджмента (протокол от 10.04.2019 № 9).

Заведующий кафедрой менеджмента к.э.н., доцент _____



В.И. Тимоненков

СОДЕРЖАНИЕ

1	Цели и задачи обучения по дисциплине.....	5
2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	5
3	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
4	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся.....	7
5	Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	9
6	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	15
7	Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	16
	7.1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	16
	7.2.Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	17
	7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	20
8	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	29
9	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	30
10	Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины.....	31
	10.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Управление командой проекта».....	31
	10.2.Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Управление командой проекта»	31
11	Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем.....	33
12	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	34
13.	Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).....	35

1. Цели и задачи обучения по дисциплине

Цель обучения по дисциплине «Управление командой проекта»: сформировать компетентные знания о формировании команды, а также управлению ей и вопросам личной и командной эффективности.

Задачи изучения дисциплины «Управление командой проекта»:

- рассмотреть основные теоретические подходы к изучению проблемы управления командой проекта;
- изучить основные принципы управления персоналом при формировании команды проекта;
- ознакомиться с организацией работы команды;
- освоить признаки команды проекта;
- определить возможности использования оценки (аттестация, формирование кадрового резерва) для активизации процесса формирования команды проекта;
- изучить закономерности и принципы командообразования, методы построения команды.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Управление командой проекта» направлен на формирование у обучающихся по программе высшего образования – программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами» общекультурной компетенции ОПК-2, профессиональных компетенций ПК-1, ПК-4.

Код и описание компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управление командой проекта»
ОПК-2 способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знает: теории развития группы, принципы их функционирования; закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности).
	Умеет: использовать основные теории развития группы, принципы их функционирования; анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; использовать основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)
	Владеет: навыками использования основных теорий развития группы, принципы их функционирования; навыками анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; навыками использования основ управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)

<p>ПК-1</p> <p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Знает: специфику эффективного взаимодействия и в группе и командной работе; владеть методами анализа командных ролей; знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; иметь представление о этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления</p>
	<p>Умеет: проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами; проводить собеседования, личные беседы; оценивать сплоченность группы (команды); применять убеждающую модель общения; использовать групповые и командные коммуникации; уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы; понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей</p>
	<p>Владеет: методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; способностями организации эффективного взаимодействия рабочих команд; навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>
<p>ПК-4</p> <p>умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации</p>	<p>Знает: основные методы оценки формирования рабочих команд; ведущие концепции становления в процессе формирования команды проекта; условия формирования успешной системы управления организационной культурой при формировании команды проекта</p>
	<p>Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; разрабатывать некоторые предложения по совершенствованию управления современной организацией и проектами с учетом знания достижений изучения организационной культуры при формировании команды проекта</p>
	<p>Владеет: способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды проекта</p>

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Управление командой проекта» относится блоку дисциплины (модули) по выбору дисциплины учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль) программы «Управление человеческими ресурсами», и преподается студентам в очной форме обучения на 3-м курсе в 6-м семестре, в заочной форме обучения на 4-м курсе в 8-м семестре.

Дисциплина «Управление командой проекта» является промежуточным этапом формирования компетенций ОПК-2, ПК-1, ПК-4, которые на начальном этапе формируются на таких дисциплинах как «Правоведение», «Теории принятия решений», «Маркетинг», «Теория менеджмента», «Эффективный менеджмент», «Психология управления персоналом», «Управление персоналом», «Кадровая политика и кадровое планирование» и др.

Дисциплина «Управление командой проекта» является предшествующей для изучения таких дисциплин, как «Корпоративная социальная ответственность», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», а также в период прохождения производственной практики (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), и производственной (преддипломной) (практики для выполнения выпускной квалификационной работы), которые так же формируют данные компетенции.

В качестве промежуточной аттестации по дисциплине предусмотрен экзамен, который входит в общую трудоемкость дисциплины.

Формой промежуточной аттестации знаний студентов в **очной форме обучения** является экзамен в 6-м семестре, для студентов **заочной формы обучения** – экзамен в 8-м семестре.

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ОПК-2, ПК-1, ПК-4 определяется в период государственной итоговой аттестации.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебной работы) и на самостоятельную работу обучающихся

Согласно учебным планам общая трудоемкость дисциплины «Управление командой проекта» составляет 5 зачетных единиц (180 часов).

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	54	54
Лекции	36	36
Практические занятия	18	18
Самостоятельная работа*	90	90
Промежуточная аттестация - экзамен	36	36
Общая трудоемкость	180	180

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Контактная работа* (аудиторные занятия) всего, в том числе:	20	20
Лекции	10	10
практические занятия	10	10
Самостоятельная работа*	151	151
Промежуточная аттестация - экзамен	9	9
Общая трудоемкость	180	180

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом¹

Дисциплина реализуется посредством проведения учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) и промежуточной аттестации обучающихся. В соответствии с рабочей программой и тематическим планом изучение дисциплины проходит в форме контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся. При реализации дисциплины предусмотрена аудиторная контактная работа и внеаудиторная контактная работа, посредством электронной информационно-образовательной среды. Учебный процесс в аудитории осуществляется в форме лекций и практических занятий. В лекциях раскрываются основные темы изучаемого курса, которые входят в рабочую программу. На практических занятиях более подробно изучается программный материал в плоскости отработки практических умений и навыков и усвоения тем. Внеаудиторная контактная работа включает в себя проведение текущего контроля успеваемости (тестирование) в электронной информационно-образовательной среде.

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Тематический план для очной формы обучения

№	Наименование темы	в по ауд	Из них, час	сл	бн	Фо	рм	ир
---	-------------------	----------	-------------	----	----	----	----	----

¹Примечание:

для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов).

				Лекции	Практические занятия		
1	Тема 1. Управление человеческими ресурсами проекта	13	4	2*	2	9	ОПК-2, ПК-1, ПК-4
2	Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность	13	4	2	2/2*	9	
3	Тема 3. Социально-психологическая структура команды	15	6	4/2*	2	9	
4	Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	15	6	4/2*	2	9	
5	Тема 5. Распределение ролей в команде	15	6	4/2*	2	9	
6	Тема 6. Методы управления командой	15	6	4	2/2*	9	
7	Тема 7. Коммуникации в команде	15	6	4	2	9	
8	Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров	15	6	4/2*	2/2*	9	
9	Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом	15	6	4/2*	2	9	
10	Тема 10. Эффективность командной деятельности	13	4	4		9	
11	Экзамен	36					ОПК-2, ПК-1, ПК-4
12	Итого	180	54	36/12*	18/6*	90	

* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной форме

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1.	Лекция Тема 1. Управление человеческими ресурсами проекта	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)

2.	Лекция Тема 3. Социально-психологическая структура команды	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3.	Лекция Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
4.	Лекция Тема 5. Распределение ролей в команде	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
5.	Лекция Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
6.	Лекция Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
7.	Практическое занятие Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность	<i>Разбор конкретных ситуаций</i> (описание конкретных экономических ситуаций, при разборе которых обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них)

8.	Практическое занятие Тема 6. Методы управления командой	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.
9.	Практическое занятие Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

Тематический план для заочной формы обучения

№	Наименование темы	Количество часов по учебному плану	Количество аудиторных часов	Из них, час		Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
				Лекции	Практические занятия		
1	Тема 1. Управление человеческими ресурсами проекта	16	2	2		14	ОПК-2, ПК-1, ПК-4
2	Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность	16	2	2		14	
3	Тема 3. Социально-психологическая структура команды	12	2		2	10	
4	Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	16	2	2/2*		14	
5	Тема 5. Распределение ролей в команде	16	2	2/2*		14	
6	Тема 6. Методы управления командой	22	6	2	4/2*	16	
7	Тема 7. Коммуникации в команде	10				10	
8	Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров	27	2		2/2*	25	

9	Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом	26	2		2	24	
10	Тема 10. Эффективность командной деятельности	10				10	
11	Экзамен	9					ОПК-2, ПК-1, ПК-4
12	Итого	180	20	10/4*	10/4*	151	

* часы занятий, проводимые в активной и интерактивной форме

Формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование разделов (тем), в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии	Образовательные технологии
1	Лекция Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
2	Лекция Тема 5. Распределение ролей в команде	<i>Интерактивная лекция</i> (представляет собой выступление преподавателя перед аудиторией с применением следующей активной формы обучения – демонстрация слайдов или учебных фильмов)
3	Практическое занятие Тема 6. Методы управления командой	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.
4	Практическое занятие Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров	<i>Деловая игра</i> — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Управление человеческими ресурсами проекта (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта. Видеофильм «Кто нам нужен для реализации проекта?».

Вопрос на самостоятельное изучение: Организационная культура.

Тема 2. Команда проекта. Личная и командная эффективность (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Состав команды. Менеджер проекта и его обязанности. Функции и требования к менеджеру по проекту. Признаки команды проекта. Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс

Вопрос на самостоятельное изучение: Уровень компетентности современного менеджера командообразования: командный игрок, менеджер команды.

Тема 3. Социально-психологическая структура команды (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива

Социальная группа. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.

Видеофильм «Типы ролей в команде» (по И. Адизесу). Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест). Игра «Таможня».

Вопрос на самостоятельное изучение: Социометрия и психологический климат коллектива.

Тема 4. Основы создания команды. Жизненный цикл команды (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления.

Вопрос на самостоятельное изучение: Особенности индивидуального развития членов команды.

Тема 5. Распределение ролей в команде (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Функциональные и психологические роли в команде. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей. Диагностика собственной роли в команде. Тест Белбина «Определение собственной роли в команде». Опросник Т.Ю. Базарова «Управленческие роли».

Вопрос на самостоятельное изучение: Функциональные и психологические роли в команде.

Тема 6. Методы управления командой(ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Основные понятия и принципы модерации. Процесс модерации. Подготовка модерации. Планирование модерации. Организация модерации. Персональная подготовка ведущего. Характеристики эффективного модератора. Функции модератора.

Ролевое распределение при принятии групповых решений. Совещание как метод управления группой. Проведение совещаний и рабочих встреч. Общие принципы повышения эффективности совещаний. Типы и цели совещаний. Планирование размещения/рассадки участников. Использование различных средств и форм визуализации информации. Групповая динамика во время совещаний и функции ведущего. Задачи руководителя на каждом этапе совещания. Модерация как эффективная форма проведения совещаний.

Каталог процедур модерации. Приемы активизации внимания (Леддеринг, мозговой штурм). Матрица знакомства. Резюме. Выяснение ожиданий. Опрос-аукцион. Банк-проблем. Опрос-диагностика «Маркер – 1 выбор», «Маркер-несколько выборов». Метод Дельфи.

Методы активизации и поддержки членов команды при выработке решений. Совершенствование навыков оперативного управления сотрудниками разного типа. Типы постановки задач в зависимости от уровня зрелости работника. Контроль результатов в команде.

Вопрос на самостоятельное изучение:Контроль результатов в команде.

Тема 7. Коммуникации в команде(ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Общеорганизационные принципы коммуникаций при создании команд. Виды коммуникаций. Правила коммуникации. Групповые коммуникации. Навыки межличностной коммуникации в командной работе. Техники обратной связи. Правила конструктивной обратной связи. Обратная связь по итогам взаимодействия. Манипуляции в общении. Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

Вопрос на самостоятельное изучение:Приемы взаимодействия со «сложными» людьми.

Тема 8. Переговоры. Эффективное ведение переговоров(ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Понятие переговорного процесса. Виды и функции переговоров. Субъекты и предмет переговоров. Понятие «результат переговоров». Морально-этическая сторона ведения переговоров. Планирование переговорного процесса. Постановка целей. Определение пределов возможностей сторон. Сбор информации. Методы подготовки к переговорам. Подготовка к международным переговорам. Размещение участников переговоров. Интересы сторон в переговорном процессе. Различие в понятиях «позиция» и «интересы». Ожидания и намерения в переговорах. Решение проблем на переговорах. Стратегия и тактика переговорного процесса. Сущность понятий «стратегия» и «тактика» переговорного процесса. Психологическая сущность понятия «манипуляция». Психологические механизмы манипулятивного воздействия на переговорах. Распознавание манипуляции. Психологическая защита от манипуляций. Понятие переговорного процесса. Стратегия и тактика переговорного процесса. Разбор 3-х видеофрагментов из фильма «Троя». Просмотр учебного фильма «Переговоры» («Тренинг-медиа»). Игра «Черное-красное».

Вопрос на самостоятельное изучение:Понятие переговорного процесса.

Тема 9. Конфликт. Управление конфликтом(ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта. Характеристика основных стилей поведения в конфликтной ситуации. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте. Мультфильм «Конфликт». Разбор ситуации «Жизнь чиновника». Деловая игра «Конфликтная ситуация на железной дороге».

Вопрос на самостоятельное изучение: Модели поведения в конфликте.

Тема 10. Эффективность командной деятельности(ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

Социально-психологическое исследование эффективности команды межличностного взаимодействия. Изучение согласованности действий в работе на общий результат, результативности и продуктивности. Игры и упражнения на развитие сотрудничества.

Вопрос на самостоятельное изучение: Игры и упражнения на развитие сотрудничества.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Самостоятельная работа по дисциплине «Управление командой проекта» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к практическим и семинарским занятиям;
- подготовка к экзамену.

№ п/п	Вид учебно-методического обеспечения
1.	Общие методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины «Управление командой проекта»
2.	Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе и выполнению контрольных работ по дисциплине «Управление командой проекта».
3.	Комплекс заданий для текущего контроля успеваемости и критерии оценки выполнения заданий.
4.	Задания для промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценки уровня сформированности компетенции.

7. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Порядок, определяющий процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций определен в Положении о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в АНО ВО МГЭУ и институтах (филиалах).

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Управление командой проекта» является промежуточным этапом формирования компетенций ОПК-2, ПК-1, ПК-4, которые на начальном этапе формируются на таких дисциплинах как «Правоведение», «Теории принятия решений», «Маркетинг», «Теория менеджмента», «Психология управления персоналом» далее на таких дисциплинах как «Формирование эффективных рабочих команд», «Корпоративная социальная ответственность», «Социальная ответственность в деятельности менеджера», а также в период прохождения производственной практики (по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), и производственной (преддипломной) (практики для выполнения выпускной квалификационной работы).

Итоговая оценка уровня сформированности компетенций ОПК-2, ПК-1, ПК-4 определяется в период государственной итоговой аттестации.

В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно. Основными этапами формирования ОПК-2, ПК-1, ПК-4 при изучении дисциплины «Управление командой проекта» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины «Управление командой проекта» предусмотрено проведение текущего

контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

7.2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

На этапе текущего контроля успеваемости показателями оценивания уровня сформированности компетенции являются результаты тестирования и выполнение контрольных работ по темам.

Критерии оценки результатов тестирования и контрольных работ по дисциплине «Управление командой проекта»

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
41-56	5 – «Отлично»
30-40	4 – «Хорошо»
12-29	3 – «Удовлетворительно»
0-12	2 – «Неудовлетворительно»

Показателями оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины «Управление командой проекта» являются результаты обучения по дисциплине.

Показатели оценивания компетенций (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)
ОПК-2
Знает: теории развития группы, принципы их функционирования; закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности).
Умеет: использовать основные теории развития группы, принципы их функционирования; анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; использовать основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)
Владеет: навыками использования основных теорий развития группы, принципы их функционирования; навыками анализировать закономерности и принципы командообразования, методы построения команды; навыками использования основ управления поведением персонала (теории поведения личности в организации; теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)
ПК-1
Знает: специфику эффективного взаимодействия в группе и командной работе; владеть методами анализа командных ролей; знать факторы, влияющие на эффективность командной и групповой работы; иметь представление о этапах развития группы, проблемах группового взаимодействия, обусловленных тем или иным этапом ее становления
Умеет: проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами; проводить собеседования, личные беседы; оценивать сплоченность группы (команды); применять убеждающую модель общения; использовать групповые и

командные коммуникации; уметь адекватно ориентироваться в целях и методах групповой работы; понимать стилистические различия в ведении групп в зависимости от поставленных целей
Владеет: методологическими и методическими навыками систематического анализа деловой культуры и ее влияния на реализацию функций управления; способностями организации эффективного взаимодействия рабочих команд; навыками проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-4
Знает: основные методы оценки формирования рабочих команд; ведущие концепции становления в процессе формирования команды проекта; условия формирования успешной системы управления организационной культурой при формировании команды проекта
Умеет: разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; разрабатывать некоторые предложения по совершенствованию управления современной организацией и проектами с учетом знания достижений изучения организационной культуры при формировании команды проекта
Владеет: способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды проекта

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
«недостаточный» Компетенции не сформированы.	«пороговый» Компетенции сформированы.	«продвинутый» Компетенции сформированы.	«высокий» Компетенции сформированы.
Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы	Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.	Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.	Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий;	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов;	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития;	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий; - способность

- непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины; - отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкую степень контактности.	- неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы. - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение, без грубых ошибок, решать практические задания, которые следует выполнить.	- правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить. - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам. Возможны незначительные оговорки и неточности в раскрытии отдельных положений вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.	устанавливать и объяснять связь практики и теории, - логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания. - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.
Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»

Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
ОПК-2	
ПК-1	
ПК-4	
Оценка по дисциплине	

Оценка по дисциплине зависит от уровня сформированности компетенций, закрепленных за дисциплиной и представляет собой среднее арифметическое от выставленных оценок по отдельным результатам обучения (знания, умения, навыки).

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если хотя бы одна из компетенций, закреплённых за дисциплиной, сформирована на уровне ниже «порогового».

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций²

²Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей данную дисциплину, являются составной частью ОПОП.

Примерный комплект заданий для текущего контроля успеваемости

Типовая Контрольная работа № 1 (по темам 1,2,3) (ОПК-2, ПК-1, ПК-4):

1. Охарактеризуйте понятие команды.
2. Ответить на вопрос - Выберите правильное определение понятия «группа»:
 - (-) двое или более людей, собранные вместе
 - (-) двое или более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга
 - (-) двое или более людей, находящиеся в непосредственной близости
 - (-) двое или более людей с одинаковыми интересами
3. Необходимо ответить на вопрос: Организация управления персоналом в проекте.
4. Классификация видов команд. Нарисовать схему.
5. Напишите эссе на тему: «Какими компетенциями должен обладать менеджер проекта».

Типовая Контрольная работа № 2 (по темам 4,5,6,7) (ОПК-2, ПК-1, ПК-4):

1. Ответить на вопрос - По целевому назначению группы классифицируются на:
 - (-) неформальные
 - (-) малые
 - (-) триады
 - (-) первичные
2. Ответить на вопрос - На какой стадии развития группы начинается борьба за лидерство в группе
 - (-) становление
 - (-) конфликт
 - (-) согласованность
 - (-) эффективная структура
3. Перечислите основные барьеры коммуникаций в команде.
4. Нарисуйте Жизненный цикл команды.
5. Напишите эссе на тему: Базовые критерии эффективности работы лидера.

Типовая Контрольная работа № 3 (по темам 8,9,10) (ОПК-2, ПК-1, ПК-4):

1. Охарактеризуйте понятие субъект и предмет переговоров.
2. Ответить на вопрос - Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида – это:
 - (-) влияние
 - (-) взаимодействие
 - (-) власть
3. Нарисуйте схемы поведения при конфликте
4. Понятие «жесткие переговоры» - это....
5. Напишите эссе на тему: Психологическая защита от манипуляций.

Типовые задачи для решения по дисциплине (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

1. Групповая работа

Деловая игра для оценки коммуникативных навыков и навыков ведения переговоров "Глухой Бетховен"

Важно проверить как будет действовать испытуемый в условиях, когда предъявляются повышенные требования к коммуникативным навыкам. Для переговоров с глухим иностранцем, когда под руками могут не оказаться даже перо и бумага, чернила. А язык будет неизвестным. То переговоры о конкретных действиях, сроках и условиях потребует подключить смелость, настойчивость, креативность и коммуникативные навыки.

Вы идете договариваться с глухим Бетховеном. Он русского языка не знает и без трубочки ничего не слышит.

Оцениваемые компетенции:

1. Мы проверяем коммуникативные навыки.
2. Смелость.
3. Настойчивость в достижении цели.
4. Результативность.
5. Умение вести сложные переговоры.
6. Креативность.

Глухой Бетховен

Людвиг Ван Бетховен практически оглох в возрасте 35 лет. То есть все свои самые известные и лучшие произведения он написал, будучи абсолютно глухим. Иногда что-то слышать ему помогала деревянная трубочка-рупор.

Если же он по какой-либо причине забывал этот инструмент, а под руками не было чернил, бумаги и пера (что в то время было вполне естественно), то объяснить великому композитору даже самый простой вопрос было практически невозможно.

Для эффекта погружения я вывожу на экран один из портретов Бетховена.

Либо рисунок углем и мелом Клобера, который нравился самому композитору, либо картину кисти Йозефа Штилера.

Иногда я добавляю несколько фактов из жизни композитора.

1. Бетховен написал 240 произведений.
2. Он впервые использовал хор в симфонии. Это была Девятая симфония.
3. Бетховен написал только одну оперу – «Фиделио».
4. «"Та-та-та-тааа!"- звучит начало Пятой симфонии. "Так сама судьба стучится в дверь!" – объяснял это Бетховен.

5. Именно длительность Девятой симфонии Бетховена (более семидесяти минут) определила параметры нового формата записи музыки на компакт-диски.

6. Бетховен легко принимал заказы от щедрых меценатов, а с издателями вел финансовые переговоры в очень жестком тоне. Композитор был не миллионером, но весьма и весьма состоятельным человеком по меркам своей эпохи.

7. Композитор был третий Людвиг ван Бетховен в своей семье. Первым был его дедушка, известный музыкант в Бонне, а второй был старший брат Бетховена, который родился раньше всего на шесть дней.

8. Бетховен так и не научился умножать и делить. В последние дни, если бы ему пришлось умножить, скажем, 50 x 52, он бы выложил 50 палочек 52 раза.

9. Когда Бетховен только начинал сочинять музыку, большинство композиторов сочиняли для клавесина. Бетховен сделал ставку на фортепиано и не прогадал.

10. Лунная соната была хитом с самого начала, посвященная Бетховеном, еще будучи учеником, любовному интересу к Джулии (Джульетта Гвиччарди).

Затем ставлю «Лунную сонату».

Участники погружаются в игровую реальность.

Задание:

Вы встречаете автора знаменитой «Крейцеровой сонаты» и «Героической симфонии». Вы отправлены к нему для переговоров о написании гимна для Вашей компании, в которой должны отражаться профиль того, чем компания занимается, гимн должен быть торжественным, в нем должно быть много скрипичной музыки и альтов.

Вы готовы заплатить за это 100 тысяч рублей. Половину вы готовы выдать сейчас, если Бетховен даст согласие.

Второе поручение, с которым вы обращаетесь к композитору – это участие в корпоративной вечеринке по поводу (юбилея компании, нового года, 23 февраля). Вы бы хотели обсудить цену его присутствия без исполнения произведений и вариант, если он исполнит несколько своих произведений. В актовом зале есть рояль, но он не настроен. Он должен об этом знать, принимая решение.

Вариант условий №1.

У него и у вас не чем и не на чем писать. Трубочки у Бетховена нет.

Придется объяснять как-то по-иному.

Вариант условий №2.

Вы не знаете иностранных языков, также как и Бетховен.

Бумага и ручка есть.

2. Решите кейс-задачу Кто отвечает за презентацию? ПК-1

Описание проблемы

Непосредственный начальник (НН), директор департамента крупной компании, получил указание от большого босса (ББ), члена совета директоров компании, срочное задание — **подготовить бизнес-презентацию** по новой теме, для нового проекта, под новую идею, которая родилась в голове ББ.

НН, уяснив задание, поручил подготовку презентации своему эксперту (СЭ), молодому, растущему и перспективному сотруднику подразделения. Тот, на сколько было возможно, выяснил у НН общую постановку задачи, с энтузиазмом взялся за работу и в короткий срок подготовил презентацию нового проекта с учетом своих идей, опыта и наработок. НН остался доволен работой и показал эту презентацию ББ, который также принял ее и дал добро доложить вопрос на совете директоров.

Да, НН был доволен, но захотел подстраховаться, еще улучшить материал — и попросил внешнего эксперта (ВЭ) посмотреть презентацию и доработать ее, довести до блеска. Этот ВЭ в профессиональном плане был авторитетом для НН, представляя собой типаж персонального эксперта, почти гуру местного масштаба, уже давно обслуживающего НН за небольшие деньги. Как руководитель, НН придерживался взгляда, что ум хорошо, а два — лучше, глядишь, кто-нибудь что-нибудь и присоветует, а также что ответственные яйца не следует класть в одну корзину.

ВЭ по своему вкусу переделал материалы СЭ и создал фактически новый вариант презентации, по мотивам исходной. И в этой версии, при сохранении текстового содержания, основные идеи, сформулированные СЭ, как-то истаяли, ключевые тезисы оказались размазаны, структура доклада изменена, акценты смещены, количество слайдов возросло раза в два. Скорее всего, ВЭ это не сознательно сделал, чтобы испортить исходный вариант, а поступил как обычно, не обращая особого внимания на содержание и делая упор на оформление презентации, показав в ней то, что считал нужным, без обсуждения с СЭ. А возможно, были и другие причины...

Зато в художественно — оформительском плане эта презентация, как считал НН, выглядела прекрасно. НН был человеком достаточно возрастным, однако любил информационные технологии, особенно презентации на PowerPoint, в которых уважал

расцветки по образцу гавайской рубашки, завитушки, цветные картинки, анимацию, звуковые эффекты, пипиканье, щелчки, особенно барабанную дробь на ключевых выводах, когда на слайдах все возникает, исчезает, въезжает и выезжает и т.д. И это добро изрядно присутствовало в презентации, было заправлено туда щедрой рукой ВЭ ...

НН показал СЭ вариант, полученный от ВЭ, просмотрев который СЭ потерял дар речи, с трудом высказал, что она, эта презентация, никуда не годится, и быстро получил в ответ резко негативный отклик от НН, в смысле, чтобы критиковать по существу. Овладев собой и понимая, что спорить сейчас с НН бесполезно, СЭ в корректной форме указал на отдельные недостатки презентации, но не повторил, однако, ту итоговую оценку (не брать ее на доклад), которой она заслуживала, на его взгляд. При этом, во время их разговора, НН, казалось, не понимал и не отдавал себе отчета в том, что весь энтузиазм, труд, подходы и идеи, которые вложил в презентацию СЭ, были фактически перечеркнуты новой презентацией (и другим исполнителем). Что очень хорошо понимал СЭ, видя, насколько НН ценит его труд.

Времени до совета оставалось все меньше. После разговора НН все-таки задумался, что делать с презентацией. Он дал команду СЭ выйти на ВЭ, изложить замечания и вместе доработать вариант, представленный ВЭ. Свой эксперт так и поступил, связался с ВЭ, сослался на указание НН, и в общем виде сформулировал свои замечания, которые фактически не были приняты ВЭ, последний ограничился лишь отдельными косметическими правками материала.

На совете директоров презентация НН прошла не лучшим образом, собравшиеся мало что поняли, из-за невнятной структуры доклада и мельтешения картинок на экране НН не удалось донести до высокой и занятой аудитории существо проекта. Презентация, а из-за нее и сам докладчик смотрелись откровенно слабо. Особенно недоумевал ББ, который предварительно успел пролоббировать свою идею с влиятельными членами совета и ожидал на совещании солидного обоснования этого проекта, в чем был уверен, просмотрев первую презентацию, показанную ему НН, где было все ясно и понятно. А замысел ББ, первоначально привлекавший своей новизной и прорывным потенциалом, на этом заседании не получил одобрения совета, решили еще раз рассмотреть этот вопрос позднее. **Выступление на совете директоров** выглядело бледно, настроение ББ после совещания было также далеко не лучшим и он знал, кто в этом виноват, кратко (очень кратко) высказав НН, что он о нем думает.

После совета НН, вдохновленный словами ББ, попытался сделать выволочку СЭ, но тот ответил, что действовал строго согласно его указаниям. Затем состоялся разговор НН с ВЭ, где претензии заказчика были остановлены исполнителем словами, что раньше ему такие вещи в презентациях нравились. Таким образом, выходило, что никто не виноват, но все герои остались недовольны друг другом...

Почему доклад на совете директоров оказался провальным и кто первый за это в ответе?

Кто из действующих лиц — ББ, НН, СЭ, ВЭ — и какие ошибки сделал?

Как надо было действовать указанным лицам, чтобы исключить (минимизировать) возможности подобных провалов?

3. Проанализируйте предложенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны. ОПК-2

1. Группа, созданная для достижения своей основной цели, почти всегда преследует и другие цели.

2. Для каждой группы набор ролей и норм уникален. Именно роли и нормы важны для ощущения принадлежности к группе и преданности ей.
3. Ролевой состав группы должен отражать специфику задания.
4. Эффективность работы группы зависит от баланса ролей.
5. В группе снижается уровень мотивации высококвалифицированных сотрудников.
6. Основным преимуществом работы в группе выступает групповое единomyслие.
7. Сильная преданность группе ее членов способствует высокой производительности труда.
8. Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей в достижении целей.
9. Член группы может выполнять в ней только одну неформальную роль.
10. Если у группы несколько целей, то лидерство может переходить от одного ее члена к другому — в зависимости от приоритетности решаемых задач.
11. Чем больше размер группы, тем меньше возможностей для взаимодействия членов группы друг с другом.
12. Если в группу вступить легко, групповая сплоченность возрастает.
13. Чем больше разница в возрасте, тем ниже групповая сплоченность.
14. Групповая поляризация может привести к конфликтам в группе.
15. Групповая производительность не зависит от преданности группе ее членов.
16. Стремление членов группы быть «командными игроками» может привести к групповому единomyслию.
17. Руководитель не должен учитывать в своей работе существование неформальных групп.
18. Для повышения эффективности работы руководитель должен пресекать все попытки формирования неформальных групп в трудовом коллективе.
19. Чтобы избежать группового единomyслия, руководитель должен поощрять групповые дискуссии и даже конфликты в процессе принятия решений в группе.
20. Групповое сотрудничество эффективно и с точки зрения производительности, и с точки зрения удовлетворенности членов группы.
21. Эффективность групповой работы не зависит от сплоченности группы.
22. Эффективность работы группы — важная составляющая работы организации в целом.

Типовые задания для тестирования (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

- (?) Характеристика группы, позволяющая оценить однородность группы – это:
- (-) сплоченность
 - (-) открытость
 - (-) гомогенность
 - (-) статустность
- (?) Относительная позиция человека внутри группы или общества – это:
- (-) роль
 - (-) статус
 - (-) должность
 - (-) принадлежность
- (?) Характеристика группы, определяющая уровень входных барьеров в ту или иную группу – это:
- (-) открытость
 - (-) сплоченность

- (-) гомогенность
- (-) статустность

(?) Показатель, характеризующий единство взглядов и стремление к общей цели всех членов группы – это:

- (-) открытость
- (-) сплоченность
- (-) гомогенность
- (-) статустность

(?) Выберите правильное определение понятия «группа»:

- (-) двое или более людей, собранные вместе
- (-) двое или более людей, которые общаются между собой и влияют друг на друга
- (-) двое или более людей, находящиеся в непосредственной близости
- (-) двое или более людей с одинаковыми интересами

(?) По природе образования группы классифицируются на:

- (-) формальные
- (-) целевые
- (-) большие
- (-) первичные

(?) По целевому назначению группы классифицируются на:

- (-) неформальные
- (-) малые
- (-) триады
- (-) первичные

(?) Неформальная группа – это:

- (-) группа людей, образованная на основе функциональных целей
- (-) группа людей, образованная на основе их личных интересов
- (-) группа людей, созданная для выполнения временной организационной задачи
- (-) группа людей, созданная для выполнения постоянно повторяющихся организационных задач

(?) Какой из нижеперечисленных факторов относится к персональным факторам создания групп:

- (-) общие цели людей
- (-) непосредственная близость людей
- (-) положительные эмоции людей
- (-) ожидание общения

(?) На какой стадии развития группы формируются базовые нормы и правила поведения людей в группе:

- (-) становление
- (-) конфликт
- (-) согласованность
- (-) эффективная структура

(?) На какой стадии развития группы начинается борьба за лидерство в группе

- (-) становление
- (-) конфликт

- (-) согласованность
- (-) эффективная структура

(?) Групповые нормы определяют

- (-) какое поведение ожидают друг от друга члены группы
- (-) какие действия должны выполнять члены группы
- (-) какие цели должны реализовывать члены группы
- (-) как должны вести себя члены группы в каждой конкретной ситуации

(?) Степень удовлетворенности членов группы совместной работой и привлекательности перспективы ее продолжительности – это

- (-) успехи группы
- (-) сплоченность группы
- (-) гомогенность группы
- (-) открытость группы

(?) Укажите факторы сплоченности группы

- (-) сложность вступления в группу
- (-) легкость вступления в группу
- (-) постоянство участия
- (-) размер группы
- (-) организационные нормы
- (-) эффективная структура
- (-) успех группы

(?) Если перед членами группами возникает внешняя угроза, то сплоченность группы

- (-) резко снижается
- (-) резко возрастает
- (-) остается неизменной

(?) Полномочия руководителя определяются как:

- (-) возможность выполнять задания
- (-) право принимать решения на своей должности без их одобрения вышестоящим руководителем
- (-) право принимать решения по всем вопросам
- (-) права руководителя

(?) Необходимость власти в организации определяется тем, что:

- (-) власть приводит к дезорганизации
- (-) власть существует для подавления личности
- (-) власть является организующим началом
- (-) власть служит для обособления организации

(?) Эффективность работы руководителя определяется:

- (-) объединением людей с целью совместной работы
- (-) объемом производства продукции
- (-) развитием рыночных отношений
- (-) предпринимательской деятельностью подчиненных

(?) Предпосылки какого стиля руководства разработал Дуглас Мак-Грегор в теории «Х»:

- (-) авторитарного

- (-) демократического
- (-) либерального
- (-) управленческого

(?) Предпосылки какого стиля руководства разработал Дуглас Мак-Грегор в теории «У»:

- (-) авторитарного
- (-) демократического
- (-) либерального
- (-) управленческого

(?) Эффективные способы поведения руководителя – это:

- (-) стили руководства
- (-) условия руководства
- (-) руководящие принципы
- (-) использование власти

(?) В том случае, когда исполнители хорошо, порой лучше руководителя, разбираются в тонкостях работы и могут внести в нее новизну и творчество, обычно применяется:

- (-) авторитарный стиль руководства
- (-) демократический стиль руководства
- (-) консультативный стиль руководства
- (-) доминирующий стиль руководства

(?) Возможность и способность оказывать влияние на поведение других людей или групп посредством какого-либо воздействия – это:

- (-) влияние
- (-) взаимодействие
- (-) власть
- (-) стиль руководства

(?) Любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения и т.п. другого индивида – это:

- (-) влияние
- (-) взаимодействие
- (-) власть

Примерный комплект заданий для промежуточной аттестации успеваемости

По решению кафедры и при наличии соответствующих материалов в базе «Федерального интернет-экзамена в сфере профессионального образования.» (ФЭПО) промежуточная аттестация может проводиться в форме интернет-экзамена ФЭПО. ФЭПО представляет собой компьютерное тестирование обучающихся университета с использованием среды «Интернет» в режиме «онлайн».

Федеральный интернет-экзамен в сфере профессионального образования позволяет реализовывать диагностическую технологию внешнего оценивания компетенций на всём пути освоения содержания программ обучения, что особенно важно при реализации компетентностного подхода, основанного на формировании и развитии компетенций.

Экзамен проводится по билетам, которые включают в себя теоретические вопросы и практические задания.

Теоретические вопросы для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности знаний, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования.

Практические задания для подготовки к экзамену позволяют оценить уровень сформированности умений и навыков, соответствующих закреплённым за дисциплиной компетенциям на данном этапе их формирования. Практические задания экзаменационного билета формируются из заданий, представленных в разделе оценочных материалов для текущего контроля успеваемости.

Материалы и вопросы для подготовки к экзамену (ОПК-2, ПК-1, ПК-4)

1. Менеджмент командообразования. Становление концепций командной работы. ПК-1
2. Команда как форма организации труда в истории менеджмента. ПК-1
3. Западный опыт исследования командной работы в организации труда. ПК-1
4. Коллективная форма организации труда в России. ОПК-2, ПК-1
5. Современные исследования изучения коллективной формы при организации труда. ОПК-2, ПК-1
6. Социально-психологическая концепция группового развития. ОПК-2, ПК-1
7. Групповая динамика и уровень развития группы. ОПК-2, ПК-1
8. Командообразование как парадигма управления современными организациями. ОПК-2, ПК-1
9. Понятийный аппарат командообразования. ОПК-2, ПК-1
10. Классификация команд. ОПК-2, ПК-1
11. Виды команд в современном менеджменте. ОПК-2, ПК-1
12. Эволюция командных форм организации труда. ОПК-2, ПК-1
13. Рабочие команды и команды повышения эффективности/качества. ОПК-2, ПК-1
14. Проектные и творческие команды. ОПК-2, ПК-1, ПК-4
15. Кросскультурные команды. ОПК-2, ПК-1
16. Управленческие команды. ОПК-2, ПК-1
17. Организации, создающие команды. ОПК-2, ПК-1
18. Общие принципы создания самоуправляемых команд в организациях. ОПК-2, ПК-1
19. Организация деятельности команд. ОПК-2, ПК-1
20. Отбор участников команды. ОПК-2, ПК-1
21. Рабочая среда. Организация рабочего пространства. ОПК-2, ПК-1
22. Возможности оптимизации поощрительных выплат за командные результаты. ОПК-2, ПК-1
23. Обучение и развитие команд. ОПК-2, ПК-1
24. Коммуникации в команде. ОПК-2, ПК-1
25. Методы, процедуры, техники группового анализа проблем и принятия решений. ОПК-2, ПК-1
26. Эффективные коммуникации: организационный контекст, совещания в командах. ОПК-2, ПК-1, ПК-4
27. Принципы коммуникаций при создании команд. ПК-1
28. Групповые коммуникации. Проведение совещаний и рабочих встреч. ПК-1
29. Групповая динамика и совещание. Функции ведущего. ПК-1
30. Психологические аспекты переговорного процесса. ОПК-2, ПК-1
31. Культура спора. ПК-4
32. Психологические приемы убеждения в споре. ОПК-2, ПК-1

33. Техника и тактика аргументации. ОПК-2, ПК-1
34. Формирование переговорного процесса. ОПК-2, ПК-1
35. Модерация. Принципы модерации. ПК-1
36. Процесс модерации. ПК-1
37. Каталог процедур модерации. ПК-1
38. Распределение ролей в команде. ПК-1
39. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов. ПК-1, ПК-4
40. Особенности индивидуального развития членов команды. ОПК-2, ПК-1
41. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга. ОПК-2, ПК-1
42. Мониторинг личной эффективности лидера команды. ОПК-2, ПК-1, ПК-4
43. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды. ОПК-2, ПК-1, ПК-4
44. Мониторинг эффективности команды в целом. ОПК-2, ПК-1
45. Лидер и лидерство. Типология лидерства. ОПК-2, ПК-1
46. Технологии создания команды: 10 шагов к своей команде. ОПК-2, ПК-1
47. Организационно-методические аспекты проведения тренинга. ОПК-2, ПК-1
48. Программа корпоративного тренинга командообразования. ОПК-2, ПК-1
49. Команда на переговорах. Методы и техники. ОПК-2, ПК-1
50. Барьеры, блокады и кризисы в групповой работе. ОПК-2, ПК-1
51. Группы в организациях. ОПК-2, ПК-1
52. Этапы развития групп. ОПК-2, ПК-1
53. Формирование групп и их динамика. ОПК-2, ПК-1
54. Организационные характеристики групп. ОПК-2, ПК-1
55. Условия, влияющие на эффективность работы групп. ОПК-2, ПК-1
56. Типы команд. ОПК-2, ПК-1
57. Формирование команд. ОПК-2, ПК-1
58. Управление командой. ОПК-2, ПК-1
59. Типология лидерства. ОПК-2, ПК-1
60. Концепция лидерского поведения. ОПК-2, ПК-1
61. Теория лидерских качеств. ОПК-2, ПК-1
62. Концепция харизматичного лидера. ОПК-2, ПК-1
63. Концепция атрибутивного лидерства. ОПК-2, ПК-1
64. Концепция преобразующего лидерства. ОПК-2, ПК-1
65. Типы конфликтов и эффективность работы команды. ОПК-2, ПК-1
66. Основные условия успешной деятельности команды. ОПК-2, ПК-1
67. Аттестация работы команды: что измеряется и кто оценивает. ОПК-2, ПК-1
68. Конфликты в команде. Причины, пути решения. ОПК-2, ПК-1
69. Работа членов команды над собственными осознаваемыми и неосознаваемыми целями. ОПК-2, ПК-1
70. Формирование ценностей команды. Обучение команды технологиям работы. ОПК-2, ПК-1
71. Технологии координации взаимодействия. ОПК-2, ПК-1
72. Формы управления в команде. ОПК-2, ПК-1
73. Основные типы распределения функций в команде. ОПК-2, ПК-1
74. Профилактика распада команды. ОПК-2, ПК-1
75. Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде. ОПК-2, ПК-1
76. Принципы создания команд. ОПК-2, ПК-1
77. Ситуационный анализ в контексте решения командой прикладных проблем. ОПК-2, ПК-1

78. Диагностический этап создания команды. ОПК-2, ПК-1
79. Жизненный цикл команды: этап становления. ОПК-2, ПК-1
80. Жизненный цикл команды: этап успешного развития. ОПК-2, ПК-1
81. Жизненный цикл команды: поисковый период. ОПК-2, ПК-1
82. Естественный путь командообразования. ПК-1
83. Целенаправленный путь командообразования. ПК-1
84. Подбор и отбор кандидатов. Схема анализа данных наблюдений при отборе кандидатов в команду. ПК-1

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Основная литература:

1. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие / В.В. Лукашевич. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2016. — 270 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/919920/view2/1>
2. Шапиро С.А. Основы управления персоналом : учеб. пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. — М. : Кнорус, 2016. — 208 с. — (Бакалавриат). /ЭБС Book.ru Электронный ресурс]. - URL: <https://www.book.ru/book/916822/view2/1>

б) Дополнительная литература:

1. Журнал «Управление персоналом»//2015-2018гг.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: учебник 4-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2013.-695с..

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) электронные образовательные ресурсы (ЭОР):

1. Электронно-библиотечная система - <http://lib.mgeitver.ru>
2. Электронно-библиотечная система - <http://www.lbooks.ru>
3. Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru>
4. Федеральный портал «Единое окно доступа к информационным ресурсам» - <http://www.window.edu.ru>
5. Национальная электронная библиотека - <http://www.rusneb.ru>
6. Официальный интернет- портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru>
7. Официальный сайт МГЭУ – Нижегородский филиал <http://www.nfmgei.ru>
8. Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/>
9. Пси-фактор. Центр практической психологии - <http://psyfactor.org/>
10. Психология пути современного лидера - <http://liderway.ru/>
11. Официальный сайт журнала «Менеджмент сегодня» - <http://grebennikon.ru/journal-6.html>
12. <http://elibrary.ru> – научная электронная библиотека

б) электронно-библиотечные системы (ЭБС):

№ п/п	Ссылка на информационный ресурс	Наименование разработки в электронной форме	Доступность/срок действия договора
1.	www.book.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС)	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор 18491246 срок действия с 14.03.2018-13.03.2019 Договор №18495243 срок действия с 08.02.2019 – 08.02.2020
2.	www.biblioclub.ru	Электронно-библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека онлайн»	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет/ Договор №042-03/2018 срок действия с 15.03.2018-18.03.2019 Договор №12-01/2019 срок действия с 15.01.2019 – 18.03.2020

в) современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Polpred.com - Обзор СМИ https://www.polpred.com/	База данных с рубрикатором: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. Универсальная информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Психология, Юриспруденция
Бюро ванДайк (BvD) https://www.bvdinfo.com/ru = ru/home?utm_campaign=search&utm_medium=cpc&utm_source=google	Бюро ванДайк (BvD) публикует исчерпывающую экономическую и юридическую информацию о компаниях всего мира и России, а также бизнес-аналитику. Информационная база данных для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика.
Университетская информационная система РОССИЯ https://uisrussia.msu.ru/	Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция.
Научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более

	<p>26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Менеджмент, Экономика, Юриспруденция, Психология.</p>
<p>Портал Электронная библиотека: диссертации http://diss.rsl.ru/?menu=disscatalog/</p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru</p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.</p> <p>В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.</p> <p>Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки в доступе для обучающихся по направлениям подготовки: Юриспруденция, Психология, а так же по гуманитарным наукам: политология, социология, социальная психология, экономика, исторические науки, культурология, религиоведение, философия, правоведение</p>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

10.1. Общие методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины «Управление командой проекта»

Успешное овладение содержанием дисциплины «Управление командой проекта» предполагает выполнение обучаемыми ряда рекомендаций.

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий по дисциплине «Управление командой проекта» обучающимся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать

внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского типа.

Практические занятия по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Управление командой проекта» позволяют развивать у обучающихся творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; уметь четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Управление командой проекта» включает два этапа. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

10.2. Методические рекомендации для обучающихся по самостоятельной работе по дисциплине «Управление командой проекта»

Методические указания к самостоятельной работе.

Самостоятельная работа обучающегося по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Управление командой проекта» является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, практическими заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Управление командой проекта» состоит из:

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной литературы;
- 4) изучения нормативов (в т.ч. в электронных базах данных);
- 5) решения практических заданий
- 6) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме.
- 7) освоение тем в рабочих программах, выделенных кафедрами на самостоятельное изучение

Самостоятельная работа предполагает подготовку конспекта указанной преподавателем литературы. Конспект оформляется по определенной форме.

Название источника с выходными данными

Рассматриваемая тема/проблема	Конспективный текст по теме/проблеме	страница(ы)	Вопросы к тексту по рассматриваемой теме/проблеме

Конспекты проверяются преподавателем и могут стать основой для беседы на практическом занятии или для выполнения какого-либо задания в ходе практикума.

Подобного рода работа также может предполагать подготовку реферата, доклада или сообщения, которые заслушиваются на занятии и могут служить материалом для организации групповой дискуссии и других интерактивных форм обучения.

Самоподготовка предусматривает общение с преподавателем для получения консультаций по сложным для понимания вопросам и логике их изучения. Консультации преподаватель проводит как в очной форме, так и в сетевом режиме, используя сеть Internet.

Методические рекомендации по самостоятельному освоению пропущенных тем дисциплины

Преподаватель называет обучающемуся даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки обучающимся пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия обучающийся должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе обучающийся должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка обучающимся *пропущенных лекций* проводится в следующих формах:

- 1) самостоятельное написание обучающимся краткого реферата по теме пропущенной лекции с последующим собеседованием с преподавателем;
- 2) самостоятельное написание обучающимся конспекта лекции с последующим собеседованием с преподавателем.

Как правило, отработка пропущенной лекции должна быть осуществлена до рубежного тестирования по соответствующей теме учебной программы.

Отработка обучающимся пропущенного *практического занятия* проводится в следующей форме: самостоятельная работа обучающимся над вопросами *практического задания* кратким их конспектированием или схематизацией с последующим собеседованием с преподавателем.

Если пропущено *практическое занятие*, то оно отрабатывается одним из следующих способов:

- обучающийся посещает практическое занятие по этой же теме со студентами другой учебной группы,
- обучающийся приходит на практическое занятие по пропущенной теме в специально выделенное для этого время; он самостоятельно выполняет практическую работу и отвечает на вопросы преподавателя.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у обучающегося, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если обучающийся демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Обучающемуся, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что обучающийся свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Обучающиеся допускаются к зачёту по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Обучающемуся, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедре и утвержденный деканом факультета.

11. Перечень информационных технологий используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

В процессе реализации образовательной программы при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Управление командой проекта» применяются **следующие информационные технологии:**

1. презентационные материалы(слайды по всем темам лекционных и практических занятий);
2. Электронные учебники; словари; периодические издания;

Обучающимся МГЭУ обеспечена возможность свободного доступа в электронную информационную образовательную среду (ЭИОС).

Электронная информационно-образовательная среда - это совокупность электронных информационных и образовательных ресурсов, информационных и телекоммуникационных технологий и средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ. ЭИОС МГЭУ обеспечивает:

- а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, и к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе;
- б) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;
- в) проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- г) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;
- д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и/или асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».
- е) демонстрацию дидактических материалов дисциплины через LCD-проектор.
- ж) доступ к программам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации: «Тестер знаний» и Интернет-тренажеры в сфере образования (<http://www.i-exam.ru>).

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих

Программное обеспечение:

1. Ежегодно обновляемое лицензионное ПО

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

Microsoft Office 2007.

Dr. Web (версия 11.00).

2. Свободно распространяемое ПО

7-Zip

K-LiteCodecPack

AdobeReader

Информационно-справочные системы:

Информационно-справочная система «Консультант Плюс» – www.consultant.ru

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по данной дисциплине проводятся в учебных аудиториях для занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Данные учебные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Типовая комплектация таких аудиторий состоит из комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя. Занятия лекционного типа проводятся в аудиториях, оснащённых стационарным или переносным мультимедийным оборудованием.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (презентации по темам интерактивных лекций и практических занятий), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже IntelCore i5-2100), блок управления оборудованием. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения отдельных корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MS Windows 7 Professional; MS Windows XP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXI Свободно распространяемое ПО.

Типовая комплектация аудитории, оснащённой переносным мультимедийным оборудованием состоит из: комплекта мебели для обучающихся и преподавателя, доски маркерной/для мела, инструкции пожарной безопасности, огнетушителя, переносного мультимедийного (компьютерного) оборудования (ноутбука, проектора, колонок). Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение:

MSWindows 7 Professional; MSWindowsXP.

MicrosoftOffice 2007.

7-Zip Свободно распространяемое ПО.

K-LiteCodecPack Свободно распространяемое ПО.

Dr. Web (версия 11.00).

AdobeReaderXI Свободно распространяемое ПО.

Качественный и количественный состав оборудования определяется спецификой данной дисциплины и имеет своё отражение в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата (Приложение 12)

Также предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для организации **самостоятельной работы** обучающихся используется:

- библиотечный фонд вуза, расположенный по адресу: шоссе Сормовское,20 (каб. №522);
- читальный зал, учебная аудитория для самостоятельной работы, для курсового проектирования №520.
Доска 3-х элем.меловая (1 шт.). Стол уч. м/к (3 шт.). Стол письм. дер. (8 шт.). Стол компьют. 90x72 (18 шт.). Стул «Сатурн» сер. (36 шт.). Трибуна метал.(1 шт.).
Стеллаж м/к корич. 900x320x1900 (1 шт.).

Компьютеры для обучающихсяПК Dual-Core E5300 2.6GHZ (19 шт.) с выходом в Интернет и ЭИОС; монитор SamsungSyncMaster E1920NR (19 шт.); мышь компьютерная (19 шт.); клавиатура (19 шт.); колонки компьютерные (1 шт.); проектор Epson EB-X14G (1 шт.); экран настенный 180x180 (1 шт.).

Программное обеспечение:MSWindowsXP, MSOffice 2007 лицензия №48131620. Дата выдачи лицензии: 22.02.2011. Срок действия лицензии: бессрочно. Dr.Web (версия 11.00) лицензия №G6SS-D3BK-7TA2-XS96. Дата выдачи лицензии: 11.05.2018. Срок действия лицензии: 1 год.

Информационно-справочная система:
«КонсультантПлюс».

13. Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При необходимости образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

создание контента, который можно представить в различных видах без потерь данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;

создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;

применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения практических занятий, выступления с докладами и защитой выполненных работ, проведение тренингов, организации коллективной работы;

применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимый в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимый в устной форме – не более чем на 20 мин.,

продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
«Управление командой проекта»

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Совета Института (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от _____ №____) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__–20__ учебном году

Внесены дополнения (изменения): _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись, инициал и фамилия)

БОГАТЫРЕВА ЛЮДМИЛА ГЕННАДЬЕВНА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА»

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) основной профессиональной образовательной программы
прикладного бакалавриата «Управление человеческими ресурсами»

Печатается в авторской редакции

Корректор

Афиногорова Е.В.

НИ(ф) МГЭУ, Нижний Новгород, 603074, шоссе Сормовское., д. 20