

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Владимирский государственный университет
 имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
 (ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
 Проректор
 по образовательной деятельности
 _____ А.А.Панфилов
 « 30 » 08 20 18.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ
 (наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.04.02. «Менеджмент»
 Профиль/программа подготовки «Управление проектами»
 Уровень высшего образования магистратура
 Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
1	3/108		36		72	Зачет
Итого	3/108		36		72	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины. Целью изучения дисциплины «Командообразование в управлении проектами» является формирование у слушателей профессиональных компетенций в области управления командой и формирование практических навыков взаимодействия с группой.

Достижение поставленной цели осуществляется посредством решения следующих основных задач:

- формирование понятийного и терминологического аппарата в области командообразования;
- ознакомление студентов с историей развития методов командообразования;
- изучение теоретических и практических основ командообразования;
- изучить основные методы работы с командой;
- изучить факторы, влияющие на эффективность команд.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Командообразование в управлении проектами» относится к обязательным дисциплинам (ОД.3) вариативной части (В) базового блока (Б1) ОПОП. Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы студентов с литературой. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются практические занятия. Изучение дисциплины для студентов очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Предшествующими дисциплинами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Командообразование в управлении проектами», являются: «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина является основой для освоения таких дисциплин как «Управление коммуникациями в проекте», «Теория организации и организационное поведение» и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Командообразование в управлении проектами» направлен на формирование следующих компетенций:

профессиональных компетенций:

ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности

ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ПК-1 способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по практике
ОПК 1	готовность к коммуникации в устной и письменной	Знает 31 методы повышения взаимопонимания при осуществлении коммуникации

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения по практике
	формы на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	<p>Умеет У2 использовать социальные стратегии, подходящие для достижения коммуникационных целей в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Владеет В1 навыками делового общения, ведения переговоров, дискуссий в области своей профессиональной деятельности, восприятия и анализа большого объема информации</p>
ОПК 2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знает 31 современные инструменты формирования команды 32 мировые практики эффективной организации групповых работ</p> <p>Умеет У1 организовать работу коллектива; У2 анализировать и оптимизировать групповую работу</p> <p>Владеет В1 современными инструментами формирования команд; В2 методами повышения эффективности работы коллектива</p>
ПК 1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетям	<p>Знает 31 принципы и факторы формирования команды 32 основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; 33 типы организационной культуры и методы её формирования 34 преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и механизмов организации командной работы</p> <p>Умеет У1 решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; У2 формировать команды; У3 организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; У4 диагностировать организационную культуру организовывать работу групп, коллективов и команд</p> <p>Владеет В1 стандартными процедурами, методиками и инструментами для решения всех основных задач управления человеческими ресурсами В2 навыками формирования эффективной организационной культуры компании; В3 навыками эффективного руководства и лидерства</p>
ПК 2	способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	<p>Знает 31 модели реализации организационных изменений</p> <p>Умеет У1 разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям</p> <p>Владеет В1 навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Курс рассчитан на 36 часов практических занятий и 72 часов самостоятельной работы. Всего 3 зачетных единицы (108 часов). Промежуточная аттестация в форме зачета предусмотрена в 1 семестре.

Объем дисциплины

Таблица 2

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	Объем дисциплины, час.				
	Всего	Семестр			
		1	2	3	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	36			36	
лекционного					
лабораторные работы					
практического занятия	36				
Самостоятельная работа студента (СРС)	72			36	
Промежуточная аттестация	3			72	
Общая трудоемкость (час. / з.е.)	108/3			3	108/3

Структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС		
1	Введение в курс.	1	1-2		2			5		
2	План управления человеческими ресурсами проекта	1	3-4		4			10	1/50 2/50	О, Т О, Т
3	Набор команды проекта.	1	5-6		6			12	3/50	О, Т, Р1
4	Развитие команды проекта.	1	7-9		6			12	3/50	О, Т
5	Управление командой проекта.	1	10-12		6			12	3/50	О, Т, Р2
6	Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	1	13-15		6			12	3/50	О, Т
7	Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	1	16-18		6			9	3/50	О, Т, Р3
Всего		1			36		Реф	72	18/50	Зачет

О – опрос, Т – тестирование, Р- рейтинг-контроль, Реф – реферат

Таблица 4

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ (в соответствии с табл. 1)
Тема 1	Введение в курс.	Командообразование в системе процессов управления персоналом проекта	ОПК-1	З1 У1 В1
Тема 2	План управления человеческими ресурсами проекта.	Организационные диаграммы в управлении человеческими ресурсами проекта Ответственность, полномочия, роли участников команды в проекте. Квалификационные требования к участникам. Матрица ответственности. Различия понятий и задач команды проекта и команды управления проектом	ОПК-2	З1 З2 У1 У2 В1 В2
Тема 3	Набор команды проекта.	Инструменты набора команды. Виртуальные команды. Задачные роли команды проекта. Процессные роли команды проекта. Роли в команде по Белбину.	ПК-1	З1 З2 З3 З4 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3
Тема 4	Развитие команды проекта.	Инструменты менеджера для развития команды. Обучение членов команды. Способы и проблемы мотивации в проектах. Особенности систем поощрения правильного поведения членов команды в проектах.	ПК-1 ПК-2	З1 З2 З3 З4 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3 З1 У1 В1
Тема 5	Управление командой проекта.	Жизненный цикл команды проекта. Групповая динамика. Виды лидерства в команде. Виды, причины, способы разрешения конфликтов в команде.	ПК-1	З1 З2 З3 З4 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3
Тема 6	Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	Наблюдение и обсуждение Оценка рабочих характеристик проекта Урегулирование конфликтов. Журнал вопросов. Навыки межличностного общения. Методы укрепления команды. Принципы работы в команде. Сорасположение как метод обучения и развития.	ПК-2	З1 У1 В1
Тема 7	Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	Критерии эффективно работающей команды. Система оценки командной работы. Инструменты оценки управленческой деятельности. Определение уровня развития командной работы. Уровни командной эффективности.	ПК-1	З1 З2 З3 З4 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Применение современных образовательных технологий преследует следующие цели:

- взаимосвязь теории и практики;
- развитие навыков анализа и критического мышления;
- представление примеров принимаемых управленческих решений;
- представление примеров последствий принимаемых решений;
- представление различных точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов.

В учебном процессе по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» планируется использование активных и интерактивных форм проведения занятий.

Современные подходы к использованию учебных практических ситуаций предполагают рассмотрение кейс - стадии как признака соответствия учебных заведений современным стандартам образования. Проведение занятий по кейс-технологиям в рамках изучения дисциплины «Командообразование в управлении проектами» является одной из форм, стимулирующих самообразование студентов. Предлагаемые для обучения кейсы должны обеспечить получение знаний, умений и навыков, развивать мышление, творческий потенциал студентов. Для формирования таких навыков необходимо использовать в процессе подготовки студентов кейсов, деловых игр, разбор производственных ситуаций.

1. Деловая игра – метод имитации принятия решения в различных производственных ситуациях, осуществляемых по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловая игра «Расчет стоимости проекта с использованием оценки по аналогам», «Расчет стоимости проект с использованием оценки «Сверху-вниз».
2. Дискуссия – форма учебной работы, в рамках которой высказывают свое мнение по вопросу, поставленному преподавателем. Проведение дискуссий подразумевает самостоятельный подготовительный этап в виде написания эссе, тезисов, реферата по предложенному вопросу.
3. Метод кейс-стадии – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловой ситуации или задачи, взятой из практики реального функционирующего предприятия. Основой для создания кейсов являются данные конкретных предприятий, а именно: ООО «ВСЗ «Техника», ОАО «ВПО «Точмаш», ООО «Амбитус», ОАО «Авангард», ОАО «Электрокабель», ОАО «Связной» и др., а также материалы периодической печати, а именно, статьи журналов «Финансы и кредит», «Проблемы теории и практики управления», «Экономический анализ» и др.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

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

1. Трудоемкость самостоятельной работы студентов по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» составляет 72 часов.

Основная цель самостоятельной работы студента - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, и сформировать практические навыки разработки, анализа и оценки бюджета проекта, позволяющие из обширного инструментария управления стоимостью проектного управления выделить необходимые для данной ситуации методы и элементы. Самостоятельная работа студента-магистранта включает:

- изучение основной и дополнительной литературы;
- изучение материалов периодической печати и электронных ресурсов;
- подготовку к практическим занятиям;
- выполнение задания и подготовку к его защите;
- изучение проблемных хозяйственных ситуаций;
- индивидуальные выступления студентов с докладами о результатах проведенного анализа научных и статистических источников;
- дискуссии, работа в малых группах
- подготовку к зачету;
- индивидуальные и групповые консультации по наиболее сложным вопросам дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Субъекты и объекты управления команд	10
2	Решение задач в команде на уровне руководства командой.	10
3	Решение задач в команде на уровне поведения членов команды	10
4	Жизненный цикл команды и выходы из кризисных ситуаций	10
5	Деловые коммуникации в командной среде	10
6	Участники команды, их роли и функции	10
7	Тренинг и коучинг в развитии команды	12
Итого:		72

6.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета в I семестре для студентов. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины и согласно «Положению о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов в ВлГУ» набранное студентом суммарное количество баллов по дисциплине должно быть не менее 20 баллов.

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

В ходе промежуточной аттестации осуществляется контроль освоения компетенций в соответствии с этапами их формирования.

Этапы формирования компетенций в ходе изучения дисциплины «Командообразование в управлении проектами»

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
Тема 1	Введение в курс.	Командообразование в системе процессов управления персоналом проекта	ОПК-1
Тема 2	План управления человеческими ресурсами проекта.	Организационные диаграммы в управлении человеческими ресурсами проекта. Ответственность, полномочия, роли участников команды в проекте. Квалификационные требования к участникам. Матрица ответственности. Различия понятий и задач команды проекта и команды управления проектом	ОПК-2
Тема 3	Набор команды проекта.	Инструменты набора команды. Виртуальные команды. Задачные роли команды проекта. Процессные роли команды проекта. Роли в команде по Белбину.	ПК-1
Тема 4	Развитие команды проекта.	Инструменты менеджера для развития команды. Обучение членов команды. Способы и проблемы мотивации в проектах. Особенности систем поощрения правильного поведения членов команды в проектах.	ПК-1 ПК-2
Тема 5	Управление командой проекта.	Жизненный цикл команды проекта. Групповая динамика. Виды лидерства в команде. Виды, причины, способы разрешения конфликтов в команде.	ПК-1
Тема 6	Специальные методы и инструменты	Наблюдение и обсуждение рабочих характеристик проекта. Регулирование конфликтов. Журнал вопросов. Навыки	ПК-2

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем	Коды компетенций
	командообразование в проектах.	межличностного общения. Методы укрепления команды. Принципы работы в команде. Сорасположение как метод обучения и развития.	
	Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	Критерии эффективно работающей команды. Система оценки командной работы. Инструменты оценки управленческой деятельности. Определение уровня развития командной работы. Уровни командной эффективности.	ПК-1

6.4. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
Оценивание студента на опросе по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Таблица 7

Наименование тем	Коды компетенций	Коды ЗУВ	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Введение в курс.	ОПК-1	31 У1 В1	Вопросы на зачете 1, 7	Даны правильные ответы на более чем половину вопросов билета, дополнительные вопросы, предложенные преподавателем, приведены примеры, показано умение связать теорию с практикой.	Зачтено
План управления человеческими ресурсами проекта.	ОПК-2	31 32 У1 У2 В1 В2	Вопросы на зачете 2-6		
Набор команды проекта.	ПК-1	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 7-12		
Развитие команды проекта.	ПК-1	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 13 - 16		
Управление командой проекта.	ПК-2	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 17 - 23		
Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	ПК-1	31 У1 В1	Вопросы на зачете 24-28		
Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	ПК-2	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 29-30		

Примеры тестовых заданий
по дисциплине «Командообразование в управлении проектами», используемых при
текущем контроле
Рейтинг контроль № 1

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:
 - А) командообразование;
 - Б) групповая сплоченность;
 - В) ценностно-ориентационное единство.
2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:
 - А) в конце 19 века;
 - Б) во второй половине 20 века;
 - В) в начале 20 века.
3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:
 - А) вопросы комплектования команд;
 - Б) формирование командного духа;
 - В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
 - Г) все ответы не верны.
4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:
 - А) сплоченность;
 - Б) группа;
 - В) команда.
5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:
 - А) потенциальная команда;
 - Б) псевдокоманда;
 - В) рабочая группа.
6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:
 - А) команда;
 - Б) рабочая группа;
 - В) псевдокоманда.
7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
 - А) менеджер;
 - Б) лидер;
 - В) руководитель.
8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
 - А) реализатор;
 - Б) руководитель;
 - В) мотиватор;
 - Г) организатор;
 - Д) все ответы верны.
9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:
 - А) роль;

- Б) образ;
- В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:

- А) организатор;
- Б) управленец;
- В) администратор;
- Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это

- А) организаторы;
- Б) генераторы идей;
- В) мотиваторы;
- Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- А) ролевое самоопределение;
- Б) ролевая идентификация;
- В) создание роли;
- Г) принятие роли;
- Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:

- А) Т.Б. Базаров;
- Б) Р.М. Белбин;
- В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» в модели Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:

- А) консультирование;
- Б) новаторство;
- В) развитие;
- Г) организация;
- Д) стимулирование

Рейтинг контроль № 2

1. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) рефлексия.

2. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- А) комплектование команды;
- Б) формирование общего видения;
- В) знакомство.

3. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- А) формирование общего видения;
- Б) знакомство;
- В) институционализация.

4. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:

- А) тренинги навыков;
 - Б) тренинги овладения поведением;
 - В) групподинамические тренинги.
5. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское снаряжение:

- А) тим-билдинг;
- Б) веревочный курс;
- В) тренинг личностного роста.

6. К причинам ухода команд из организации относят:

- А) команда перерастает организацию;
- Б) смена владельца бизнеса;
- В) поиск лучших условий работы;
- Г) команда создает собственный бизнес;
- Д) все ответы верны.

7. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- А) групповое табу;
- Б) групповой ритуал;
- В) социальная лень;
- Г) все ответы неверны

Рейтинг-контроль № 3

1. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:

- А) виртуальная команда;
- Б) команда специалистов;
- В) команда перемен.

2. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) лояльность;
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

3. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;
- Б) моббинг;
- В) самоизоляция.

4. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) групповая идентичность;
- В) групповая сплоченность.

5. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент;
- Б) командный менеджмент;
- В) структурированный менеджмент.

6. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;

- Б) неуспех деятельности;
 В) конкуренция с другими группами;
 Г) все ответы верны.
7. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
 А) поддерживающее окружение;
 Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
 В) командное вознаграждение;
 Г) открытые коммуникации.
8. Силь мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется:
 А) огруппление мышления;
 Б) ингрупповой фаворитизм;
 В) групповое табу.
9. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:
 А) моббинг;
 Б) групповой ритуал;
 В) социальная лень;
 Г) внешний фокус контроля.

Регламент проведения текущего контроля и оценивания

№	Вид работы	Продолжительность
1.	Предел длительности тестирования (20 вопросов)	35-40 мин.
2.	Внесение исправлений	до 5 мин.
	Итого (в расчете на тест)	до 45 мин.

Общее распределение баллов текущего контроля по видам учебных работ для студентов (в соответствии с Положением)

Рейтинг-контроль 1	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Рейтинг-контроль 2	Тест 20 вопросов	До 15 баллов
Рейтинг-контроль 3	Тест 20 вопросов	До 30 баллов
	Реферат	
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов
	Итого	До 100 баллов

Темы рефератов по курсу

1. Командообразование в системе процессов управления проектами, принципы работы в команде.
2. Процессы управления человеческими ресурсами проекта.
3. Инструменты планирования управления человеческими ресурсами в проекте.
4. Ответственность, полномочия, роли участников команды в проекте.
5. Квалификационные требования к участникам команды проекта.
6. Команды проекта и команды управления проектом.
7. Инструменты набора команды.
8. Виртуальные команды.
9. Задачные и процессные роли команды проекта.

10. Инструменты менеджера для развития команды.
11. Способы и проблемы мотивации в проектах.
12. Особенности систем поощрения правильного поведения членов команды в проектах.
13. Жизненный цикл и групповая динамика команды проекта.
14. Виды лидерства в команде.
15. Виды, причины, способы разрешения конфликтов в команде.
16. Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.
17. Урегулирование конфликтов в команде проекта.
18. Навыки межличностного общения в команде проекта.
19. Методы укрепления команды.
20. Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом

Вопросы к зачету по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

1. Командообразование в системе процессов управления проектом
2. Структура плана управления человеческими ресурсами проекта.
3. Организационные диаграммы в управлении человеческими ресурсами проекта
4. Ответственность, полномочия, роли участников команды в проекте.
5. Квалификационные требования к участникам.
6. Матрица ответственности.
7. Различия понятий и задач команды проекта и команды управления проектом.
8. Инструменты набора команды.
9. Виртуальные команды.
10. Задачные роли команды проекта.
11. Процессные роли команды проекта.
12. Роли в команде по Белбину.
13. Инструменты менеджера для развития команды.
14. Обучение членов команды.
15. Способы и проблемы мотивации в проектах.
16. Особенности систем поощрения правильного поведения членов команды в проектах.
17. Жизненный цикл команды проекта.
18. Групповая динамика
19. Виды лидерства в команде.
20. Виды, причины, способы разрешения конфликтов в команде.
21. Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.
22. Наблюдение и обсуждение в управлении командой проекта
23. Урегулирование конфликтов в команде проекта.
24. Журнал вопросов как инструмент разрешения конфликтов в команде.
25. Навыки межличностного общения в команде проекта.
26. Методы укрепления команды.
27. Принципы работы в команде.
28. Со-расположение как метод обучения и развития.
29. Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта
30. Контроль и анализ успешности формирования и работы команды управления проектом

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на опросе по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Оценка «зачтено» выставляется студенту, который усвоил предусмотренный программный материал; правильно, с приведением примеров, показал систематизированные знания по теме дисциплины, способен связать теорию с практикой, тему вопроса с другими темами данного курса, других изучаемых предметов.
«Не зачтено»	Оценка «не зачтено» выставляется в следующих случаях: 1. Студент не справился с заданием, не может ответить на вопросы, предложенные преподавателем, не обладает целостным представлением об изучаемой теме и ее взаимосвязях. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.

Тест оценивается преподавателем по системе «зачтено», «не зачтено».

Критерии и показатели, используемые при оценивании теста

Критерии	Показатели
0-59% правильных ответов	Не зачтено
60-100% правильных ответов	Зачтено

Зачет принимает лектор. Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер и определяется его:

- ответом на зачете;
- оценкой самостоятельной работы студентов;
- рейтинговыми баллами, набираемыми студентом по итогам трех текущих контролей.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Максимальная сумма баллов, набираемая студентом по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» в течение семестра равна 100.

Итоговое оценивание студента по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	<i>Высокий уровень</i>
74-90	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы	<i>Продвинутый уровень</i>

		с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
61-73	«Зачтено»	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<i>Пороговый уровень</i>
Менее 60	«Незачтено»	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	Компетенции не сформированы

6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Командообразование в управлении проектами» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на зачетные вопросы. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем зачетных вопросов.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература

1. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105132-0 <http://znanium.com/bookread2.php?book=567396>
2. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 297 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009537 <http://znanium.com/bookread2.php?book=446364>
3. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариант. учеб. дисц.): Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 - 256с.: 60x90 1/16. - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006867-1 <http://znanium.com/bookread2.php?book=411608>

б) Дополнительная литература

1. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Стивен Кови— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблшер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Управление операционной средой организации: Учебник / Н.К.Моисеева, А.Н.Стерлигова; Нац. исслед. универ. "Высш. шк. эконом." - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013-336с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com) - (ВО: Магистр.). (п) ISBN 978-5-16-006879-4 <http://znanium.com/bookread2.php?book=503658>
3. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010654-0

в) Интернет-ресурсы


1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. <http://znanium.com/> (Электронно-библиотечная система)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для обеспечения образовательного процесса по дисциплине институт располагает следующей материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, предусмотренных учебным планом и соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещения для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- библиотека, имеющая места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения Microsoft Office, «КонсультантПлюс».


Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.04.02 «Менеджмент» программа «Управление проектами»

Рабочую программу составил д.э.н., проф. МН и МР Филимонова Н.М. 

Рецензент
Генеральный директор ООО «ПКФ Росток» Михеев А.П. 


Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от «30» 08 2018 года

Заведующий кафедрой д.э.н., проф. Филимонова Н.М. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.02 «Менеджмент»

Протокол № 1 от «30» 08 2018 года

Председатель комиссии д.э.н., проф. Филимонова Н.М. 

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____
