

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

« 29 » 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль/программа подготовки «Управление проектами»

Уровень высшего образования магистратура

Форма обучения очно-заочная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
2	3/108		36		72	Зачет
Итого	3/108		36		72	Зачет

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основной целью 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 с историей развития методов командообразования;
- изучение теоретических и практических основ командообразования;
- изучение основных методов работы с командой;
- изучение факторов, влияющих на эффективность команд.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.О3 «Командообразование в управлении проектами» относится к дисциплинам вариативной части (В) блока 1 (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 осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесены с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК - 1	Полное	Знать: З1 методы повышения взаимопонимания при осуществлении коммуникации
		Уметь: У2 использовать социальные стратегии, подходящие для достижения коммуникационных целей в процессе межкультурного взаимодействия
		Владеть: В1 навыками делового общения, ведения переговоров, дискуссий в области своей профессиональной деятельности, восприятия и анализа большого объема информации
ОПК - 2	Полное	Знать: З1 современные инструменты формирования команды З2 мировые практики эффективной организации групповых работ
		Уметь: У1 организовать работу коллектива; У2 анализировать и оптимизировать групповую работу
		Владеть: В1 современными инструментами формирования команд; В2 методами повышения эффективности работы коллектива
ПК - 1	Частичное	Знать: З1 принципы и факторы формирования команды З2 основные теории и концепции взаимодействия людей в организации; З3 типы организационной культуры и методы её формирования З4 преимущества и недостатки различных форм организации деятельности сотрудников компании, организационных структур и механизмов организации командной работы
		Уметь: У1 решать основные задачи управления трудовыми ресурсами; У2 формировать команды; У3 организовывать командное взаимодействие для решения

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
		управленческих задач; У4 диагностировать организационную культуру организовывать работу групп, коллективов и команд Владеть: 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
ПК - 2	Частичное	Знать: З1 модели реализации организационных изменений
		Уметь: У1 разрабатывать программы организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям
		Владеть: В1 навыками разработки программ организационного развития и снятия сопротивлений проводимым изменениям

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем 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 (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Введение в курс.	2	1-2		2		5	1/50	
2	План управления человеческими ресурсами проекта	2	3-4		4		10	2/50	
3	Набор команды проекта.	2	5-6		6		12	3/50	Рейтинг-контроль №1
4	Развитие команды проекта.	2	7-9		6		12	3/50	
5	Управление командой проекта.	2	10-12		6		12	3/50	Рейтинг-контроль №2
6	Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	2	13-15		6		12	3/50	
7	Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	2	16-18		6		9	3/50	Рейтинг-контроль №3
Всего за 2 семестр:					36		72	18/50	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине					36		72	18/50	Зачет

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Введение в курс

Командообразование в системе процессов управления персоналом проекта

Тема 2. План управления 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

Тема 3. Набор команды проекта

Инструменты набора команды. Виртуальные команды. Задачные роли команды проекта. Процессные роли команды проекта. Роли в команде по Белбину.

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.

Тема 5. Управление командой проекта

Жизненный цикл команды проекта. Групповая динамика. Виды лидерства в команде. Виды, причины, способы разрешения конфликтов в команде.

Тема 6. Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.

Наблюдение и обсуждение. Оценка рабочих характеристик проекта. Навыки межличностного общения. Методы укрепления команды. Принципы работы в команде.

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.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Освоение дисциплины «Командообразование в управлении проектами» предполагает использование как традиционных методов, форм обучения, так и инновационных, активных и интерактивных технологий: опережающая самостоятельная работа, case-study, методы проблемного обучения, обучение на основе опыта, групповые дискуссии по актуальным вопросам, исследовательская работа и др.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Групповая дискуссия (тема №1);
- Анализ ситуаций (тема №2);
- Ролевые игры (тема №3);
- Тренинг (тема №4);
- Обучение на основе опыта (тема №5);
- Разбор конкретных ситуаций (тема №6);
- Применение имитационных моделей (тема №7).

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

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг контроль № 1

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно 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) институциализация.
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. Стиль 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.

Вопросы к зачету по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

1. Командообразование в системе процессов управления персоналом проекта
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

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержит также периодически издания и сетевые ресурсы. По результатам освоения студентам предлагается подготовить доклады по следующим темам:

1. Субъекты и объекты управления команд
2. Решение задач в команде на уровне руководства командой.
3. Решение задач в команде на уровне поведения членов команды
4. Жизненный цикл команды и выходы из кризисных ситуаций
5. Деловые коммуникации в командной среде
6. Участники команды, их роли и функции
7. Тренинг и коучинг в развитии команды

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Построение управленческой команды / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М., ISBN 978-5-16-105132-0	2016		http://znanium.com/catalog/product/567396
2. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М., ISBN 978-5-16-009537	2014		http://znanium.com/catalog/product/446364
3. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции": Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, - ISBN 978-5-16-006867-1	2013		http://znanium.com/catalog/product/509268
Дополнительная литература			
1. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Режим доступа:	2016		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		http://znanium.com/bookread2.php?book=503658
3. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М., - 192 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010654-0	2016		http://znanium.com/catalog/product/534704

7.2. Периодические издания

«Финансы и кредит», «Проблемы теории и практики управления», «Экономический анализ» и др.

7.3. 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

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».

Рабочую программу составил доц. каф. МН и МР Лаврова Г.Н. Лавр

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

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

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

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

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

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

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