

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. Пауфидов

« 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 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

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.03 «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 очной формы обучения осуществляется в течение одного семестра. По дисциплине осуществляется текущий контроль и промежуточная аттестация в форме зачета.

Программа дисциплины ориентирована на базовые знания, приобретенные слушателями в программах бакалавриата и специалитета в высшей школе. 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. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

общепрофессиональные компетенции:

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.

профессиональные компетенции:

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.

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

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК - 2	Полное	Знать: 31 современные инструменты формирования команды 32 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: 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
		Уметь: 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
		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: 31 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.	1	1-2		2		5	1/50	
2	План управления человеческими ресурсами проекта	1	3-4		4		10	2/50	
3	Набор команды проекта.	1	5-6		6		12	3/50	Рейтинг-контроль №1
4	Развитие команды проекта.	1	7-9		6		12	3/50	
5	Управление командой проекта.	1	10-12		6		12	3/50	Рейтинг-контроль №2
6	Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	1	13-15		6		12	3/50	
7	Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	1	16-18		6		9	3/50	Рейтинг-контроль №3
Всего за I семестр:					36		72	18/50	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		1			36	Реф	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

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.

- дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Субъекты и объекты управления команд	5
2	Решение задач в команде на уровне руководства командой.	10
3	Решение задач в команде на уровне поведения членов команды	12
4	Жизненный цикл команды и выходы из кризисных ситуаций	12
5	Деловые коммуникации в командной среде	12
6	Участники команды, их роли и функции	12
7	Тренинг и коучинг в развитии команды	9
	Итого:	72

Темы рефератов (рекомендуемые) по дисциплине

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

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 1 семестре для студентов. Студенты допускаются к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине.

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»

№ 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 командообразования в проектах.	Наблюдение и обсуждение рабочих характеристик проекта. Оценка рабочих характеристик проекта. Журнал вопросов. Навыки межличностного общения. Методы укрепления команды. Принципы работы в команде. Сорасположение как метод обучения и развития.	ПК-2
	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

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

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, на 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-1	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 17 - 23	1. Не дан ответ на половину вопросов билета, дополнительные вопросы, отсутствуют примеры. 2. Ответ на вопрос полностью отсутствует. 3. Отказ от ответа.	Не зачтено
Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.	ПК-2	31 У1 В1	Вопросы на зачете 24-28		
Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом	ПК-1	31 32 33 34 У1 У2 У3 У4 В1 В2 В3	Вопросы на зачете 29-30		

6.5. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине «Командообразование в управлении проектами»

Тема 1. Введение в курс.

1. Назовите процессы управления проектом.
2. Дайте характеристику всем определениям понятия «командообразование».
3. Перечислите виды команд и объясните в чем их отличия.
4. Назовите направления деятельности командообразования.

Тема 2. План управления человеческими ресурсами проекта.

1. Назовите существующие процессы управления человеческими ресурсами проекта. Охарактеризуйте их.
2. Перечислите этапы формирования команды. Объясните их содержание.
3. Опишите квалификационные требования к членам команды.
4. Назовите отличия понятий и задач команды проекта и команды управления проектом. Аргументируйте свой ответ.

Тема 3. Набор команды проекта.

1. Назовите инструменты набора.
2. Назовите различные подходы к распределению ролей в команде.
3. Объясните преимущества и недостатки создания виртуальных команд.

Тема 4. Развитие команды проекта.

1. Назовите инструменты развития команды.
2. Обучение членов команды.
3. Назовите проблемы мотивации и способы их преодоления.
4. Укажите различия между повышением квалификации и развитием команды. Объясните свою позицию.

Тема 5. Управление командой проекта.

1. Опишите жизненный цикл команды проекта.
2. Дайте определение понятию «групповая динамика». Поясните.
3. Назовите виды лидерства в команде. Объясните чем они отличаются от традиционной теории лидерства.
4. Назовите способы разрешения конфликтов в команде.

Тема 6. Специальные методы и инструменты командообразования в проектах.

1. Перечислите критерии оценки рабочих характеристик проекта.
2. Назовите методы укрепления команды.
3. Перечислите принципы работы в команде.
4. Объясните, почему сорасположение считается методом обучения и развития.

Тема 7. Контроль и анализ успешности формирования и работы команды проекта и команды управления проектом.

1. Назовите критерии эффективно работающей команды.
2. Система оценки командной работы.
3. Уровни командной эффективности.
4. Определение уровня развития командной работы.

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) 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 леность;
- 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.

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 Реферат	До 30 баллов
Посещение занятий студентом		5 баллов
Дополнительные баллы (бонусы)		5 баллов
Выполнение семестрового плана самостоятельной работы		30 баллов
	Итого	До 100 баллов

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

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 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	<i>Продвинутый уровень</i>
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 сформированы не

6.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Командообразование в управлении проектами» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (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 практическому занятию:

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал относящийся 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 ознакомиться 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.

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».

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Управление проектами»

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



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



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.



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

Протокол № 1 от «29» августа 2019 года

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



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

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 21.08.20 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 _____