

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 22.07.2024 15:12:44

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Институт национальной и мировой экономики

Кафедра Региональной экономики и управления

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 10 от 30 мая 2024 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.ДЭ.02.02 Управление командой проекта

Основная профессиональная образовательная программа 38.04.01 Экономика программа Экономика и управление проектами

Квалификация (степень) выпускника магистр

Самара 2024

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление командой проекта входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Цифровая экономика и проектное управление, Методология и технологии проектной деятельности, Международные и национальные стандарты управления проектами

Последующие дисциплины по связям компетенций: Управление инновационными проектами, Информационные технологии в управлении проектами

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление командой проекта в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-3	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
УК-6	УК-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:	УК-6.3: Владеть (иметь навыки):
	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-3 - Способен обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта государственно-частного партнерства

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-3	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	перспективные направления научных исследований в процессе инициирования и планирования проекта	обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 3
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия семинарского типа	8/0.22
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	81.85/2.27
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление командой проекта представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа			Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
1.	Проектирование деятельности команд	4			40.85	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК- 3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2.	Эффективная деятельность команды	4			41	УК-3.1, УК-3.2, УК

						-3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК- 3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
	Контроль	18				
	Итого	8	0.15		81.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Проектирование деятельности команд	практическое занятие	Введение в групповую работу. Управленческая команда.
		практическое занятие	Комплексное диагностика и выявление проблем коммуникации у участников команды. Составление формы для диагностики проблем коммуникации.
2.	Эффективная деятельность команды	практическое занятие	Проектирование и проведение эффективной групповой работы.
		практическое занятие	Разработка формы для оценки уровня доверия к коллегам и подчиненным. Оценивание уровня доверия. Обсуждение полученных результатов. Разработка плана мероприятий по повышению уровня доверия.

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Проектирование деятельности команд	- решение кейсов - подготовка электронной презентации - тестирование - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Эффективная деятельность команды	- решение кейсов - подготовка электронной презентации - тестирование - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535651>

Дополнительная литература

1. Кузнецова, Е. В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии : учебник для вузов / Е. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07425-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537265>

2. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536478>

Литература для самостоятельного изучения

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538205>

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491138>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Astra Linux Special Edition «Смоленск», «Орел»; РедОС
2. МойОфис Стандартный 2, МойОфис Образование, Р7-Офис Профессиональный

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)

2. Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации» (<http://pravo.gov.ru/>)

3. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)

4. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
---	---

Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

5.6 Лаборатории и лабораторное оборудование

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление командой проекта:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	- решение кейсов	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	- Оценка кейсов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Оценка электронной презентации	+
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	+
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Универсальные компетенции (УК):

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-3.1: Знать:	УК-3.2: Уметь:	УК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	методами организации и управления коллективом, планированием его действий
Пороговый	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами для типичных ситуаций	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту для типичных ситуаций	методами организации и управления коллективом, планированием его действий для типичных ситуаций
Стандартный (в дополнение к пороговому)	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами на основе информации, содержащейся в различных источниках	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту на основе информации, содержащейся в различных источниках	методами организации и управления коллективом, планированием его действий на основе информации, содержащейся в различных источниках
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами на основе интерпретации информации	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному	методами организации и управления коллективом, планированием его действий на основе интерпретации информации

		росту на основе интерпретации информации	
--	--	--	--

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	УК-6.1: Знать:	УК-6.2: Уметь:	УК-6.3: Владеть (иметь навыки):
	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни
Пороговый	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки для типичных ситуаций	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты для типичных ситуаций	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни для типичных ситуаций
Стандартный (в дополнение к пороговому)	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки для нестандартных ситуаций	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты для нестандартных ситуаций	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни для нестандартных ситуаций
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	основные принципы профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности на основе самооценки и комплексных решений	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять приоритеты для комплексных решений	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни для комплексных решений

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-3 - Способен обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта государственно-частного партнерства

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-3.1: Знать:	ПК-3.2: Уметь:	ПК-3.3: Владеть (иметь навыки):
	перспективные направления научных исследований в процессе инициирования и планирования проекта	обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта
Пороговый	перспективные направления научных исследований в процессе инициирования и планирования проекта для типичных ситуаций	обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта для типичных ситуаций	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта для типичных ситуаций
Стандартный (в дополнение к пороговому)	перспективные направления научных исследований в процессе инициирования и планирования проекта для нестандартных ситуаций	обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта для нестандартных ситуаций	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта для нестандартных ситуаций
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	перспективные направления научных исследований в процессе инициирования и планирования проекта для комплексных решений	обосновывать перспективные направления научных исследований, обобщать и публично представлять научные результаты в процессе инициирования и планирования проекта для комплексных решений	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта для комплексных решений

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный

		соотношении с результатами обучения по программе		
1.	Проектирование деятельности команд	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-3.1, ПК- 3.2, ПК-3.3	- решение кейсов - подготовка электронной презентации - тестирование	зачет
2.	Эффективная деятельность команды	УК-3.1, УК-3.2, УК- 3.3, УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, ПК-3.1, ПК- 3.2, ПК-3.3	- решение кейсов - подготовка электронной презентации - тестирование	зачет

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

Задания для подготовки презентации <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924>

	Презентация 1 «Подбор и практика упражнений на развитие когнитивных умений». В презентации отобразить 1-2 упражнения и представить методику проведения (по выбору студента) - 10 слайдов с фотографиями и описаниями, а так же привести пример с указанием достоинств и недостатков каждого метода. В ходе представления презентации провести обсуждение и разбор вероятных затруднений лидера, связанных с когнитивными недостатками.
	Презентация «Формы делового общения и их характеристики» определяется по выбору студента. В презентации отобразить общий замысел проективных методик, показать 2-3 формы делового общения и охарактеризовать позитивные и негативные стороны принятия решений по каждой форме. Представить 10 слайдов, отразить

Вопросы для устного/письменного опроса <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924>

Раздел дисциплины	Вопросы
Проектирование деятельности команд	Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей. Понятие целевой роли члена команды. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.
Эффективная деятельность команды	Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения

	дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.
--	--

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами) <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924>

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

1. Профессиональная управленческая компетентность — это:

- а) наличие знаний и умений управления производством или персоналом;
- б) знание работы на конкретной управленческой должности;
- в) оба ответа верны.

2. Групповая динамика — это:

- а) сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства перед группой;
- б) набор правил, в соответствии с которыми производится настройка рабочей среды;
- в) процессы взаимодействия членов группы.

3. Неформальная группа — это:

- а) группа членов организации, которых объединяют взаимные интересы, общие привычки и одинаковые увлечения;
- б) группа людей в организации, стиль и поведение которых отличаются от общепринятых;
- в) группа людей, работающих в организации, но формально не входящих в штат сотрудников.

4. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным.

5. Личная организованность — это:

- а) качество человека, характеризующееся строгим соблюдением установленных норм поведения в том обществе, в котором проходит его жизнь;
- б) способность человека организовать свой рабочий день и выполнить все намеченное;
- в) способность жить и действовать по системе.

6. Социограмма — это:

- а) математическая модель;
- б) графическое изображение взаимосвязей в коллективе;
- в) модель производительности труда в коллективе.

7. Первичный трудовой коллектив — это:

- а) коллектив заслуженных сотрудников компании, проработавших в ней много лет;
- б) структура, не имеющая дальнейшего административного деления;
- в) структура, допускающая разделение на другие группы.

8. Сплоченный коллектив характеризуется:

- а) наличием не только общегрупповых норм и ценностей, но и общих целей;
- б) чувством взаимопомощи и взаимной ответственности;
- в) оба ответа верны, так как все перечисленное в равной степени характеризует сплоченный коллектив.

9. Компетенция — это:

- а) сложившееся мнение о человеке, его достоинствах и недостатках;
- б) круг полномочий какого-либо органа или должностного лица согласно законам, нормативным актам, уставам, положениям;
- в) способность влиять на индивидов и группы людей.

10. Групповые процессы — это:

- а) изменение групповых норм;
- б) изменение состава и структуры группы;
- в) процессы, организующие деятельность группы.

11. Ценностные ориентации группы — это:

- а) готовность коллектива к определенной оценке ситуации;
- б) способ реализации устойчивых общественных отношений;
- в) социально обусловленная направленность сознания и поведения группы.

12. Использование возможностей работников для достижения целей организации — это:

- а) управление эккаунтингом;
- б) управление персоналом;
- в) управление производством.

13. Группы, которые имеют юридический статус и создаются руководством для закрепления разделения труда и улучшения его организации, — это:

- а) неформальные группы;
- б) реальные группы;
- в) формальные группы.

14. Умение стратегически мыслить предполагает:

- а) умение видеть и учитывать перспективу;
- б) умение ориентироваться на результат;
- в) умение увязывать планы с реальными условиями.

15. Деятельность руководителя состоит в том, чтобы:

- а) мотивируя определенное поведение сотрудника, направить его к выполнению поставленной задачи;
- б) сотрудники овладели определенными приемами поведения;
- в) властными приемами направить сотрудника к выполнению поставленной задачи.

16. Цель деятельности организации — это:

- а) развитие организации;
- б) получение прибыли;
- в) конкретные конечные состояния или желательный результат, достижение которого представляется ценным и побуждает группу людей к совместной работе.

17. Каков важнейший признак неформальной группы?

- а) низкая дисциплина труда и противодействие решениям, принятым администрацией;
- б) наличие формально закрепленной, максимально стандартизированной системы поведенческих норм, санкций, ролевых требований;
- в) отношения между людьми, не зафиксированные в организационных положениях, есть возможность свободного выхода из нее без какого-либо ущерба.

18. Социализация — это:

- а) процесс включения человека в организационное окружение;
- б) процесс перехода общества к социализму;
- в) процесс перехода от старых ценностей к новым.

19. Социальная роль — это:

- а) восприятие происходящего с точки зрения другого человека, мысленно войдя в которого можно понять его отношение и поступки;
- б) игра актера, воспроизводящая героя произведения;
- в) модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе социальных, общественных и личных отношений.

20. Неформальная группа — это:

- а) объединение лиц, объединенных взаимными интересами, общими привычками и одинаковыми увлечениями;
- б) члены группы, объединенные временно на основе проекта;
- в) группа людей в организации, стиль и поведение которых отличаются от общепринятых.

21. Умение стратегически мыслить предполагает:

- а) умение видеть и учитывать перспективу;
- б) умение увидеть проблему там, где она есть;
- в) умение увязывать планы с реальными условиями.

22. Референтная группа — это:

- а) социальная группа, которая служит для индивида своеобразным стандартом, системой отсчета для себя и других, а также источником формирования социальных норм;
- б) группа секретарей-референтов;
- в) сотрудники организации, имеющие высшие производственные результаты.

23. Ценностные ориентации группы — это:

- а) готовность коллектива к определенной оценке ситуации;
- б) способ реализации устойчивых общественных отношений;
- в) социально обусловленная направленность сознания и поведения группы.

24. Основные составляющие организационной культуры — это:

- а) цели, люди управление;
- б) деловой этикет и культура общения менеджера;
- в) субъекты, объекты, связи управления;
- г) философия, ценности, нормы поведения;
- д) принципы, методы и законы поведения.

Раздел дисциплины	Решение кейсов https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924
	<p>Мини-кейс на формирование проектной команды</p> <p>Вы – руководитель отдела Х.</p> <p>Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.</p> <p>Кому Вы поручите проект? Почему?</p>
	<p>Компания «Альфа Медицина» занимается продажами медицинского оборудования. Директор принял решение об изменении системы начисления заработной платы. На сегодняшний день каждый из 8 менеджеров по продажам (Федор, Антон, Олег, Семен, Михаил, Дмитрий, Анна, Мария) получает оклад 40 000 руб. и ежемесячную премию 40 000 руб. – за выполнение плана продаж по отделу в целом.</p> <p>На совещании, директор по продажам (Иван Кузьмич) объявил менеджерам о том, что со следующего месяца изменится система начисления премии, при этом оклад останется прежним. Размер премии будет зависеть от степени выполнения сотрудником индивидуального плана продаж.</p> <p>Таким образом, размер минимальной премии составит 1 000 руб., а максимальной 30 000 руб. (при выполнении плана на 100%). То есть максимально возможная сумма З/П увеличится с 40 до 50 тыс. руб. Кроме того, директор поручил каждому спрогнозировать свой объем продаж до конца года, написать обоснование прогноза и план развития клиентов. Реакция менеджеров была не однозначной.</p> <p>Совещание:</p> <p>Антон: - Иван Кузьмич! Что за бредовая система? Мы ведь теряем деньги! Кроме того у нас и так полно дел, а еще и планированием заниматься, за что вообще аналитик получает з/п?</p> <p>Мария: - Антон, да ты не понимаешь! У нас есть возможность получать на 10 т.р. больше чем прежде! Ребята, это ведь плюс! Кроме того, в планировании мы можем выразить свои идеи по развитию клиентов!</p> <p>Кстати, Иван Кузьмич, а может быть учредим приз за лучшую инновацию по итогам года? Ребята, что скажите?</p> <p>Дмитрий: - Да, да, звучит вроде бы не плохо...</p>

	<p>Михаил: одобрительно кивнул...</p> <p>Олег: пожал плечами...-нужно все как следует обдумать...-как то все быстро...</p> <p>Анна: - не знаю, думаю премия от 1 000 до 30 000 это определенный риск, Иван Кузьмич?</p> <p>Антон: (перебивая Анну) - Иван Кузьмич, эта система не будет работать! Так ведь ребята? Ну чего вы молчите?</p> <p>Семен: молчит и смотрит на стол</p> <p>Федор: - Иван Кузьмич, а для чего все это делается? Да, я согласен, максимальная з/п вырастет, но и минимальная уменьшится. Я даже не знаю что лучше.</p> <p>Через час в чайной комнате: (Мария, Анна, Михаил, Дмитрий):</p> <p>Мария: - Коллеги, какие мысли?</p> <p>Анна: - не все так хорошо как кажется, сначала мы не получим премию, потом нам скажут что в этом еще и наша вина, т.к. планированием занимались мы сами, затем перекроют финансирование, и вообще такое чувство, что ему не важно наше мнение!</p> <p>Мария: - Михаил?</p> <p>Михаил: - ..наверное...и вообще ...почему чуть что – сразу Майкл?...</p> <p>Дмитрий: - да Вы не парьтесь, не в первый раз к нам выходят с инициативами, ни когда мы не делали так, как говорят и в этот раз не нужно...</p> <p>Мария: - как Вы не понимаете, это ведь делается для нас, перед нами открываются новые возможности самостоятельно планировать свои продажи, мы выйдем на новый уровень!</p> <p>В обеденный перерыв: (Антон, Олег, Семен, Федор)</p> <p>Олег: - Я слышал, что вроде бы Маша что-то еще предложила ...а Джек выступил против...</p> <p>Антон: - Парни, это утопия, нужно организовать протест! Я предлагаю вообще устроить забастовку! Я докажу что это решение было не правильным! Скоро все рухнет!</p> <p>Семен: - не знаю, посмотрим, что будет дальше...</p> <p>Федор: - Вы рано бьете тревогу, нужно выяснить все по подробней..(сказал Федор и направился в кабинет к директору).</p> <p>Задание : Определить к какому типу относится каждый сотрудник? Что полезного для Вас, как для лидера проекта, может дать этот тип сотрудника? Какие действия Вы предпримете, чтобы перевести его в «лагерь сторонников»? (как коммуницировать, что поручать, и т.д.)</p>
--	---

Тематика контрольных работ <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924>

Раздел дисциплины	Темы
Проектирование деятельности команд	Свойства малой группы: по цели, коммуникации, нормам и процедурам взаимодействия, сопричастности участников, распределению ролей, числу членов, эмоциональному фону, идентичности членов группы, гомогенности, распределению статусов. Этапы участия члена в группе по Морленду и Ливайну. Стадии развития группы по Б.Такмену: одномерная и двумерная модели. Функции модератора обсуждения. Техники коммуникации: мозговой штурм, синектика, метод Дельфи, метод номинальных групп. Метод Г. Альтшуллера и групповая коммуникация. Этапы деловой коммуникации. Функции и методы предоставления обратной связи.

Эффективная деятельность команды	Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.
----------------------------------	--

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Проектирование деятельности команд	Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К.Левина. Тренинг, групповой коучинг, менторинг, модерация, фасилитация: особенности применения. Основания классификации групповой работы: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы. Группа, подразделение и команда: сходства и различия (история возникновения, динамика становления, цели, роли, регламент взаимодействия). Методические подходы к оптимизации команд: дизайн или/и формирование. Синтез подход в повышению эффективности команды. Распределение ролей. Понятие целевой роли члена команды. Принципы компетентности и предпочтений в подборе членов команды. Эффекты давления среды на членов команды. Психологическая совместимость и сплоченность команды. Характеристики высокопроизводительной команды. Особенности «плохих» и «хороших» команд. Команда и коллектив.
Эффективная деятельность команды	Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базовых проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений. Процедуры групповой работы. Отработка процедур. Дельфийские группы. Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии. Фокус-группы. История возникновения фокусированных интервью и фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	УК-3, УК-6, ПК-3
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне