

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.02.01 Формирование и развитие проектных команд
Основная профессиональная образовательная программа	38.04.01 Экономика программа Экономика и управление проектами

Квалификация (степень) выпускника магистр

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 Формирование и развитие проектных команд 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 Формирование и развитие проектных команд 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	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

	основе самооценки		
--	-------------------	--	--

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 Формирование и развитие проектных команд 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.	Проектирование и проведение эффективной групповой работы	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	Коммуникация в команде.
		практическое занятие	Инструменты дизайн-мышления в организации деятельности команды
2.	Проектирование и проведение эффективной групповой работы	практическое занятие	Основные правила групповой работы. Современные методы фасилитации групповой работы.
		практическое занятие	Проблемы развития командного профессионализма. Когнитивные умения лидера.

** 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	- подготовка устных/ письменных ответов - подготовка электронной презентации - решение кейсов - тестирование
2.	Проектирование и проведение эффективной групповой работы.	- подготовка устных/ письменных ответов - подготовка электронной презентации - решение кейсов - 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

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>

Литература для самостоятельного изучения

1. 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>

2. 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>

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 Формирование и развитие проектных команд:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка электронной презентации	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Оценка кейсов	+
	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 росту на основе интерпретации информации	методами организации и управления коллективом, планированием его действий 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 соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
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	Подготовка презентаций Устный/письменный опрос Тестирование Практические задачи (кейсы)	зачет

2.	Проектирование и проведение эффективной групповой работы.	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	Подготовка презентаций Устный/письменный опрос Тестирование Практические задачи (кейсы)	зачет
----	---	--	--	-------

6.4.Оценочные материалы для текущего контроля

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

Раздел дисциплины	Темы презентаций
	<p>Презентация 1 «Распределение ролей в команде». Задание предположительно для участников вашей группы были предоставлены карточки кандидатов на ключевые посты в новой компании, которую вам надо создать. Из предложенных кандидатов вы должны собрать команду из следующих специалистов: генеральный директор коммерческий директор главбух (финансовый директор) технический директор директор службы информационной и физической безопасности Каждый член вашей группы получает собственный набор карточек соискателей, в которых может быть уникальная информация по тому или иному кандидату. Ваша задача — донести эту информацию до участников группы, обсудить ее и прийти к общему решению. После этого один из членов вашей команды должен сделать краткую презентацию, объясняющую ваш выбор.</p> <p>Презентация 2 «Формирование и развитие команды проекта». Описать цель и задачи создания команды для реализации проекта по следующим позициям: 1. Подберите два-три лозунга для своей команды, которые, на ваш взгляд, помогут сформировать командный дух. Дайте обоснование выбору. 2. Опишите какими принципами следовали в формировании команды и укажите стадии развития команды проекта. 3. Управление развитием и деятельностью команды. 4. Планирование работы команды. 5. Контроль и координация деятельности команды. Представить информацию в виде 10 -15 слайдов.</p>

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

Раздел дисциплины	Вопросы
Проектирование деятельности команд	<p>Определения общения. Функции общения. Самооценка проблем в общении. Способы интерпретации в межличностном восприятии. Нормативная модель командообразования. Этапы: комплектование (переукомплектование), знакомство (углубление знакомства), институционализация, формирование общего видения, позиционирование (перепозиционирование), планирование первого шага, исполнение, рефлексия, планирование второго шага. Классификация упражнений, направленных на командообразование. 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</p>

	<p>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.</p>
<p>Проектирование и проведение эффективной групповой работы.</p>	<p>Команда, согласно материалам Казенбаша и Смита. Признаки команды. Элементы командной работы. Планирование командной работы. Основы создания и работы команды. Выбор участников / членов команды. Постановка целей. Распределение ролей в команде. Конфликты, их роль и способы разрешения. Мотивация команды. Командный дух. Командный лидер.</p>

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>

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. 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.

3. 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.

4. 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

5. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) команда;
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

6. Что из нижеперечисленного НЕ относится к малой группе:

- А. Пассажиры поезда.
- В. Работники парикмахерской.
- С. Рабочие строительной бригады.

7. Что из нижеперечисленного характеризует командного лидера:

- А. Харизма.
- В. Умение правильно распределять роли.
- С. Либерализм.

8. На общий сбор группы пришли не все студенты, сославшись на занятость и пробки. Можно ли считать это проявлением отсутствия командного духа:

- А. Однозначно да.

- В. Да, если время и место были согласованы со всеми заранее.
- С. Нет, это объективные причины.
9. В группе низкая экспансивность, это:
- А. Мешает сформировать команду.
- В. Помогает сформировать команду.
- С. Никак не скажется на формировании команды.
10. Работа в команде имеет следующее преимущество:
- А. Снижает время на принятие решений.
- В. Упрощает процесс распределения прибыли.
- С. Повышает креативность.
11. Создание онлайн-команды (без очных встреч):
- А. Неизбежно.
- В. Возможно.
- С. Невозможно.
12. К заповедям формирования командного духа относится:
- А. Безоговорочное подчинение.
- В. Совместная работа.
- С. Отказ от увольнения работников.
13. Командный дух предполагает:
- А. Чувство общности.
- В. Четкое выполнение инструкций.
- С. Отсутствие лидера.
14. Группы в команде разделяются на:
- а. большие, средние и малые
- б. личные и общественные
- с. эффективные и неэффективные
15. Шумы в коммуникативном процессе — это
- а. один из способов передачи информации
- б. один из видов информации
- с. помехи, искажающие смысл передаваемой информации
16. Конформизм означает
- а. полное отрицание группы, ее норм и мнений
- б. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе
- с. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
17. Референтную группу характеризуют
- а. нормативная и сравнительная функции не значима для человека
- б. ценности служат некоторым эталоном для поведения ее членов, его нормой
- с. группа, где человек не имеет эталона поведения
- д. реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, симпатий
18. Групповые цели определяются
- а. процессом принятия группового решения
- б. совокупностью целей каждого члена группы
- с. внешней средой
- д. социальной организацией, в которую включена малая группа
19. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется
- а. однородность состава команды
- б. гомогенность состава команды
- с. гетерогенность состава команды
20. Механизмы социального взаимодействия применяющиеся в командообразовании — это один ответ:
- а. оптимизация вознаграждений

- b. направление на повышение квалификации
- c. распределение обязанностей

21. Командообразование как наука и технология сформировано под влиянием

Выберите один ответ:

- a. экономики и делопроизводства
- b. философии и культуры
- c. психологии и социологии

22. Формальные группы – это группы, в которых

Выберите один ответ:

- a. поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации
- b. ценности группы играют в жизни личности роль эталона
- c. нечетко выражена цель совместной деятельности
- d. низкая зависимость от традиций

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется) <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924>

Раздел дисциплины	Решение кейсов
	<p>Кейс</p> <p>Задание:Ниже приведены 4 возможные области, в которых обычно формулируются командные правила взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация обмена информацией. 2. Проведение совещаний, собраний. 3. Планирование и принятие решений. 4. Взаимодействие команды с различными функциональными подразделениями. <p>Пример: Область «Планирование и принятие решений».</p> <p>Командное правило: «Правом утвердить внесение изменений в принятое решение по конкретной задаче проекта /указывается/ обладает руководитель проектной команды. Изменения в плане документируются следующим образом /указывается/».</p> <p>Область «Обмен информацией» Командное правило: «Нет закрытых тем: каждый член команды имеет право инициировать вопрос, касающийся рабочих задач/проблем».</p> <p>Сформулируйте по 2 примера командных правил по каждой из указанных областей.</p>
	<p>Кейс 2</p> <p>В управленческой команде компании сложилась непростая коммуникация. Новый генеральный директор недавно в компании и видит, что старые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на ситуацию по–другому. Однако делает это в силу темперамента иногда излишне директивно, эмоционально.</p> <p>Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет полного доверия к предложениям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситуация требует каких- то серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых возможностей?</p> <p>Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом компании</p> <p>В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности, не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.</p>

	<p>Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне рьяно. Остальные заняли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей команды есть явная сложность в том, чтобы конструктивно вести обсуждения и принимать общие решения.</p> <p>Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться договариваться, слушать и слышать друг друга.</p> <p>Он поставил вам задачу – предложить решение наиболее оптимальное в данной ситуации.</p> <p>Задание . Разработайте предлагаемые варианты решения в управленческой команде. Используйте SMART.</p>
--	---

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

Раздел дисциплины	Темы
	<p>Основные принципы и организационные аспекты формирования эффективной команды.</p> <p>Проект реализуется в рамках предприятия (организации)</p> <p>Проект реализуется вне рамок одного предприятия (организации),</p> <p>Основные подходы к формированию команды</p> <p>Требования к руководителю проекта (проект-менеджеру)</p> <p>Основные характеристики формируемой команды</p> <p>Сплоченность команды</p> <p>Эффективность команды проекта</p>

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поясните значения термина «проект» и «команда». 2. Какие две самых главных задачи следует решить при организации работы над проектом? 3. Кто такие участники проекта и команда проекта – в чем разница между этими понятиями? 4. Назовите и кратко охарактеризуйте два основных принципа (варианта) формирования команды для управления проектом. 5. Какие действия включает в себя система управления командой проекта? 6. В чем заключается суть команды? 7. Назовите три категории навыков (компетенций) необходимых для успешного функционирования команды. 8. Существенные признаки (характеристики) команды (назвать несколько наиболее важных, на ваш взгляд). 9. Назовите основные подходы к формированию команды проекта. 10. Какие последствия имеет целесообразное формирование команды ? 11. Назовите примерный состав команды по управлению проектом (перечислите названия должностей). 12. Основные требования к проект-менеджеру? 13. Основные требования к менеджеру по персоналу? 14. Основные требования к менеджеру по коммуникациям? 15. Основные требования к менеджеру по финансам? 16. Основные требования к менеджеру – координатору? 17. Какие характеристики команды относятся к основным? 18. Что означает термин «гомогенная команда»? 19. Что означает термин «гетерогенная команда»?

	<p>20. Как влияет разнообразие членов группы (команды) на управленческую деятельность ее организаторов? Какие возможности дает разнообразие членов группы?</p> <p>21. Каковы симптомы несовместимости членов группы (команды)?</p> <p>22. Какие показатели групповой динамики команды относятся к групповым процессам?</p> <p>23. Что означают «статусно-ролевые отношения» членов команды, как они организованы?</p> <p>24. Что понимается под «конгруэнтностью статуса»?</p> <p>25. Что такое «роль»?</p> <p>26. Поясните понятия: «ролевая неопределенность», «ролевой конфликт», «ролевые переговоры».</p> <p>27. Поясните значение понятие «нормы команды» и назовите основные типы норм.</p> <p>28. Что такое «сплоченность» команды (группы).</p> <p>29. Что такое «конформность» членов команды (группы).</p> <p>30. Какова взаимосвязь между факторам сплоченности и конформности в команде, влияющая на эффективность группового взаимодействия?</p> <p>31. Какими управленческими действиями можно усилить сплоченность?</p> <p>32. Какими управленческими действиями можно ослабить сплоченность? Для чего это бывает нужно делать?</p> <p>33. Назовите основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта.</p> <p>34. Два основных варианта формирования команды?</p> <p>35. Какими характеристикам можно обозначить эффективную команду проекта?</p>
--	--

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