

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.06.2023 11:51:46

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

**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 № 11 от 30 мая 2023 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 2023

## 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	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 лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
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
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Проектирование деятельности команд	2	2				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	2	2				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					
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.15</b>		<b>81.85</b>	

#### 4.2 Содержание разделов и тем

##### 4.2.1 Контактная работа

###### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Проектирование деятельности команд	лекция	Введение в групповую работу. Управленческая команда.
2.	Эффективная деятельность команды	лекция	Проектирование и проведение эффективной групповой работы.

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

###### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Проектирование деятельности команд	практическое занятие	Комплексное диагностика и выявление проблем коммуникации у участников команды. Составление формы для диагностики проблем коммуникации.
2.	Эффективная деятельность команды	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
2.	Эффективная деятельность команды	- решение кейсов - подготовка электронной презентации - тестирование

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

## **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, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531529>

#### **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, 2023. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07425-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512289>

#### **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, 2023. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511434>

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513452>

3. 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. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

### **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. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. 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	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Решение кейсов	+
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	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

**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	разрабатывать командную стратегию; организовывать работу коллективов; управлять коллективом; разрабатывать	методами организации и управления коллективом, планированием его действий на основе интерпретации информации

	информации	мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному 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	решать задачи собственного профессионального и личностного развития, включая задачи изменения карьерной траектории; расставлять	способами управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки и принципов образования в течение всей жизни для

	совершенствования своей деятельности на основе самооценки и комплексных решений	приоритеты для комплексных решений	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	навыками выбора перспективных направлений научных исследований, обобщения и публичного представления научных результатов в процессе инициирования и планирования проекта для

	решений	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	- 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>

	<p>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.</p> <p>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</p>
--	--

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 <a href="https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924">https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=1924</a>
	<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</p>

	<p>10 т.р. больше чем прежде! Ребята, это ведь плюс! Кроме того, в планировании мы можем выразить свои идеи по развитию клиентов! 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><b>Задание :</b> 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