Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет

Кафедра управления организацией

Согласовано управлением организации и контроля качества образовательной деятельности
«9» июня 2021 г.
Начальник управления _____
/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол «9» июня 2021 г. № 6
Председатель _____
/ О.А. Шестакова /

Рабочая программа дисциплины

Управление командой проекта

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль:
Управление проектом

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Согласовано учебно-методической комиссией экономического факультета:
Протокол от «17» июня 2021 г. № 11

Председатель УМКом _____
/Н.М. Антипина/

Рекомендовано кафедрой управления организацией
Протокол от «15» июня 2021 г. № 14

Зав. кафедрой _____
/Т.И. Власова/

Мытищи
2021

Автор-составитель:
доцент кафедры управления организацией МГОУ, кандидат экономических наук
Волков Михаил Михайлович

Рабочая программа дисциплины «Управление командой проекта» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки России № 970 от 12.08.2020 г.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения 4

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 5

3. Объем и содержание дисциплины 5

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся 8

5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 9

6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины 27

7. Методические указания по освоению дисциплины 28

8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине 28

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины 28

1. ПЛАНИРУЕМЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — формирование у бакалавров системы знаний в области управления человеческими ресурсами проекта, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла.

Задачи дисциплины:

- познакомить бакалавров с понятием «команда», изучить влияние групповой динамики на развитие команды проекта;
- сформировать у бакалавров представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах;
- сформировать у бакалавров знания о рыночных и специфических рисках инвестиционных проектов, их оценке;
- сформировать у бакалавров умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

ДПК-4 Способность осуществлять выбор методологии управления проектом в соответствии с его параметрами и спецификой, в рамках которой проводить общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла, организовывать ресурсное обеспечение проекта, управлять изменениями в проекте

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

взаимосвязана с такими дисциплинами как «Деловые коммуникации», «Управление ресурсами проекта», «Основы управления проектом», «Разработка управленческих решений».

Ее изучение обеспечивает уровень знаний для профессиональной деятельности бакалавров в области командной работы.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	**Форма обучения**
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в часах	108
Контактная работа:	50,3
Лекции	24

Практические	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3
Экзамен	0,3
Консультация	2
Самостоятельная работа	48
Контроль	9,7

Форма промежуточной аттестации: экзамен в 6 семестре.

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	**Кол-во часов**	
	Лекции	**Практические занятия**
1	**2**	**4**
Раздел 1.Теоретические основы проектного управления		
Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Управление командой проекта». Цели и задачи, основные понятия и содержание дисциплины, требования, предъявляемые к результатам обучения. Определение понятия «проект» и «команда». Взаимосвязи дисциплины «Управление командой проекта» с другими профессиональными и гуманитарными дисциплинами. Проектный подход. Роль команды в реализации проекта.	2	2
Тема 2. Инвестиционные проекты Понятие инвестиционного проекта. Дисконтирование. Чистая текущая стоимость. Разновидности рыночных и специфических рисков. Условия инвестирования и финансирования проектов. Оценка инвестиционного проекта в разных условиях. Метод « дерево решений»	2	2
Тема 3. Особенности деятельности проектных групп. Общеорганизационные и социально-психологические особенности деятельности проектных групп. Разновидности проектных групп: «Команды специалистов», «Межфункциональные (кросс-функциональные) команды», «Виртуальные команды», «Команды реформ («команды перемен»)». Новаторство в проектах. Презентация проекта. Основные этапы подготовки, содержание и проведение презентации проекта.	2	2
Раздел 2. Команды проекта в организации		
Тема 4. Группы и команды в организации	2	2

Группы в организациях, их природа и возможности. Команды как группы людей, занятых совместной деятельностью для выполнения цели, за которую они несут коллективную ответственность Причины образования команд в современной организации. Признаки эффективной команды: достижение целей, удовлетворенность членов команды, командная жизнеспособность.		
Тема 5. Роль команд в современных организациях Уникальность вклада команд и командных форм работы в деятельность современных организаций. Эффект «синергии». Кросскультурные особенности современных команд. Типы команд по задачам и вариантам управления. Команды экспертов, испытателей, производящие и управленческие команды. Самоуправляемые команды и команды включенных сотрудников. Использование команд и командных форм как способ повышения эффективности труда.	2	-
Тема 6. Характеристика и сущность этапов (стадий) формирования команды Различие понятий «развитие команды и командообразование. Общие принципы командообразования. Дискриптивные и нормативные модели командообразования. Система предварительных мер, закладывающих основу высокоэффективной команды. Институализация команды. Модель группового развития, предложенная Б. Такменом. Общая характеристика и содержание этапов развития команды (стадий групповой динамики): этапы организации команды, ориентации или «бури», нормирования и исполнения.	2	2
Тема 7. Этап организации команды. Принципы и технологии организации команд Сущность и особенности этапа организации команды. Задачи руководителя и членов команды. Фундамент эффективной команды (цели, задачи, подбор команды, вознаграждение, технологии работы). Кросскультурные особенности поведения членов команды. Блокирующие модели поведения в команде.	-	2
Тема 8. Личность в практике командного подхода. Понятие “личность”. Типы личности и команда. Психологическое типирование: классификация по типам темперамента. Детерминация поведения личности в команде. Методы диагностики профессиональных и индивидуально-психологических особенностей членов команды. Эмоциональный интеллект. Понятие и сущность.	2	2
Тема 9. Комплектование проектных и управленческих команд. Понятие ролевой структуры команды в организации. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп. Диагностика психотипа. Ролевые подходы: общая характеристика. Типы командных ролей по М. Белбину. Модель PAEI И. Адизеса. Функциональные и командные роли Ч. Дж. Марджерисона и Д. МакКенна. Модель управленческих ролей Т.Базарова.	2	2
Раздел 3. Процессы в команде.		
Тема 10. Формирование командного духа.	2	-

Приверженность команде: групповая сплоченность. Командная сыгровка. тим-билдинг. Понятие вовлеченности в работу команды. Исследование вовлеченности методом Gallup. Мотивация членов команды. Типологическая модель мотивации В.Герчикова.		
Тема 11. Коммуникационные процессы в команде и их роль. Особенности коммуникаций в команде. Горизонтальные и вертикальные, формальные и неформальные, межличностные и внутриорганизационные коммуникации. Барьеры на пути коммуникаций в команде.	2	2
Тема 12. Процесс принятия управленческих решений командой. Особенности командного подхода к принятию решений. Достоинства и недостатки. Методы анализа организационных проблем командой: «Метафора», «Крестовина», анализ управленческих ошибок, анализ оргпатологий. Методы разработки решений командой: мозговой штурм, синектика, номинальная групповая техника, шесть шляп мышления.	-	2
Тема 13. Управление конфликтом в команде. Функции и механизм конфликта. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте. Навыки ведение переговоров. Основные техники переговорного процесса.	2	2
Тема 14. Процессы раскола в реальных командах и методы работы с ними. Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов	2	2
Итого	24	24

4.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
Тема 1-2	Все вопросы тем	12	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Выполнение домашнего задания Подготовка к выполнению	Программа дисциплины Конспекты лекций Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	Опрос Реферат Домашнее задание

			тестовых заданий, подготовка реферата	знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	
Тема 3- 4	Все вопросы тем	12	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Выполнение домашнего задания Подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка реферата	Программа дисциплины Конспекты лекций Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	Опрос Реферат Домашнее задание
Тема 5-8	Все вопросы тем	12	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Выполнение домашнего задания Подготовка к выполнению тестовых заданий, подготовка реферата	Программа дисциплины Конспекты лекций Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	Опрос Реферат Домашнее задание
Тема 9-14	Все вопросы тем	12	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Выполнение домашнего задания Подготовка к выполнению тестовых заданий,	Программа дисциплины Конспекты лекций Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений,	Опрос Реферат Домашнее задание

			подготовка реферата	навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	
	итого	48			

5.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа
ДПК-4 Способность осуществлять выбор методологии управления проектом в соответствии с его параметрами и спецификой, в рамках которой проводить общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла, организовывать ресурсное обеспечение проекта, управлять изменениями в проекте	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-3	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: основы процессов групповой динамики и принципов формирования команды; Уметь: эффективно организовать групповую работу для осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос Реферат Домашнее задание Тест Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; основные понятия и функции	Опрос Реферат Домашнее задание	61-100 баллов

			управления человеческими ресурсами. Уметь: разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке конкретной организации Владеть: методами и приемами анализа состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах	Тест Экзамен	
ДПК-4	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: методологии управления проектами и методов ресурсного обеспечения проекта и контроля их использовании; Уметь: применять методы и инструменты управления ресурсами проектов в рамках выбранных методологий и осуществляет общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла.	Опрос Реферат Домашнее задание Тест Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: методологии управления проектами и методов ресурсного обеспечения проекта и контроля их использовании; Уметь: применять методы и инструменты управления ресурсами проектов в рамках выбранных методологий и осуществляет общее управление проектом на стадиях его жизненного цикла. Владеть: навыками управления в рамках выбранной методологии проектом и использованием ресурсов проекта, организует фактическую отчетность о выполнении работ проекта.	Опрос Реферат Домашнее задание Тест Экзамен	61-100 баллов

Подтверждением сформированности у студента оцениваемых компетенций

является промежуточная аттестация

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

5.3.1. ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Вариант 1.

1. 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.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:
А) в конце 19 века;
Б) во второй половине 20 века;
В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:
А) вопросы комплектования команд;
Б) формирование командного духа;
В) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
Г) все ответы не верны.

4. 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.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:
А) потенциальная команда;

Б) псевдокоманда;
В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:
А) команда;
Б) рабочая группа;
В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
А) менеджер;
Б) лидер;
В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
А) реализатор;
Б) руководитель;
В) мотиватор;
Г) организатор;
Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:
А) роль;
Б) образ;
В) стремление.

10. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования:
А) организатор;
Б) управленец;
В) администратор;
Г) руководитель.

11. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при
этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это
А) организаторы;
Б) генераторы идей;
В) мотиваторы;

Г) гармонизаторы.

12. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:
А) ролевое самоопределение;
Б) ролевая идентификация;
В) создание роли;
Г) принятие роли;
Д) все ответы верны.

13. Автором модели «Колесо команды» является:
А) Т.Б. Базаров;
Б) Р.М. Белбин;
В) Марджерисон-МакКенн.

14. Роли «исследователь–промоутер» Марджерисона-МакКенна соответствует следующий тип задач:
А) консультирование;
Б) новаторство;
В) развитие;
Г) организация;
Д) стимулирование.

15. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов:
А) виртуальная команда;
Б) команда специалистов;
В) команда перемен.

16. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:
А) лояльность;
Б) законопослушность;
В) идентичность;
Г) приверженность;
Д) все ответы не верны.

17. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:
А) групповое табу;
Б) моббинг;
В) самоизоляция.

18. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:
А) коллективистическое самосознание;
Б) групповая идентичность;
В) групповая сплоченность.

19. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:
А) стратегический менеджмент;
Б) командный менеджмент;
В) структурированный менеджмент.

20. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:
А) жизненные кризисы;
Б) неуспех деятельности;
В) конкуренция с другими группами;
Г) все ответы верны.

21. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:
А) поддерживающее окружение;
Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
В) командное вознаграждение;
Г) открытые коммуникации.

22. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий,
называется:
А) огруппление мышления;
Б) ингрупповой фаворитизм;
В) групповое табу.

23. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется:
А) моббинг;
Б) групповой ритуал;
В) социальная леность;
Г) внешний локус контроля.

24. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

А) знакомство;
Б) позиционирование;
В) рефлексия.

25. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:
А) комплектование команды;
Б) формирование общего видения;
В) знакомство.

26. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:
А) формирование общего видения;
Б) знакомство;
В) институциализация.

27. Данный вид тренинга включает не столько обучение конкретным навыкам, сколько согласование целей и ценностей:
А) тренинги навыков;
Б) тренинги овладения поведением;
В) групподинамические тренинги.

28. Одна из наиболее популярных форм групподинамического тренинга командной сыгровки, при подготовке ряда упражнений которого используется альпинистское
снаряжение:
А) тим-билдинг;
Б) веревочный курс;
В) тренинг личностного роста.

29. К причинам ухода команд из организации относят:
А) команда перерастает организацию;
Б) смена владельца бизнеса;
В) поиск лучших условий работы;
Г) команда создает собственный бизнес;
Д) все ответы верны.

30. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:
А) групповое табу;
Б) групповой ритуал;
В) социальная леность;

Г) все ответы неверны.

Вариант 2.

1. Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которая использует особую форму организации совместной деятельности, основанную на продуманном позиционировании участников, имеющих согласованное видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия, называется:
А) команда перемен;
Б) сплоченная группа;
В) команда.

2. Понятия «развитие команды» и «командообразование» являются по своему содержанию:
А) тождественными понятиями;
Б) различными понятиями;
В) противоположными понятиями.

3. К направлениям деятельности в области командообразования, наиболее востребованным в современном обществе относятся:
А) вопросы комплектования команд;
Б) оценка целевых групп с точки зрения их соответствия
понятию «команда»;
В) изучение данного понятия в историческом контексте;
Г) все ответы верны.

4. Команда (или система взаимосвязанных команд), обладающая высоким неформальным статусом и всеми необходимыми полномочиями для разработки и внедрения проекта организационных изменений – это:
А) команда специалистов;
Б) команда перемен;
В) проектная команда;
Г) все ответы неверны.

5. Максимальное различие участников между собой по существенным для командной работы персональным свойствам, называется:
А) гомогенность состава команды;
Б) гетерогенность состава команды;
В) однородность состава команды.

6. Группа, которой предоставляется существенная автономия и которая несет полную ответственность за поведение своих членов и результаты деятельности, называется:

А) высокоэффективная команда;
Б) самоуправляемая команда;
В) потенциальная команда;
Г) все ответы не верны.

7. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений в организационном контексте, называется:
А) полоролевая идентичность;
Б) позиционирование;
В) групповая идентификация.

8. В модели Кейрси, работники с данным психотипом предпочитают заниматься поиском себя, мира и гармонии, дружелюбны, терпимы и ценят отношения, называются:
А) логистики;
Б) тактики;
В) дипломаты.

9. Член команды, который выполняет функции ориентировки и контроля, а именно разрабатывает планграфик, реагирует на отклонения от планов, распределяет ресурсы и нагрузку, контролирует исполнение – это:
А) командный менеджер;
Б) командный лидер;
В) специалист.

10. Модель, разделяющая процесс управления на восемь рабочих функций (типов задач, навыков руководителей), называется:
А) колесо команды Марджерисона-МакКенна;
Б) модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова;
В) модель Кейрси.

11. Концепция, описывающая тонкие психологические различия людей с помощью четырехбуквенного кода, называется:
А) модель Кейрси;
Б) модель Белбина;
В) модель Майерс-Бриггс.

12. Процесс, в ходе которого обозначаются и распределяются командные роли, обеспечивающие взаимодополнение и совместимость членов команды, называется:
А) макропозиционирование;
Б) микропозиционирование;
В) все ответы неверны.

13. В модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова, реализация данной роли предполагает разработку мероприятий по достижению целей организации и называется:
А) управленец;
Б) организатор;
В) администратор;
Г) руководитель.

14. По мнению Белбина, представители данной командной роли не доминируют над членами команды, но точно чувствуют, когда нужно делегировать ответственность в группу, а когда принять на себя – это:
А) ведущий;
Б) аналитик;
В) гармонизатор.

15. Групповая сплоченность – это мера взаимосвязанности членов команды, которая выражается:
А) мерой позитивности и интенсивности эмоциональных межличностных отношений всех со всеми;
Б) совпадением ориентаций на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности;
В) разделяемостью целей существования группы;
Г) все ответы верны.

16. Эффект межгрупповых отношений, предполагающий дискриминацию другой группы и вынесение решений в пользу членов своей группы, называется:
А) ингрупповой фаворитизм;
Б) моббинг;
В) групповое сопротивление.

17. Внутреннее несогласие с нововведениями, которое проявляется косвенным, незаметным образом и прикрывается внешним их признанием, называется:
А) скрытое сопротивление;
Б) игнорирование;
В) конформизм.

18. Эффективность работы команды зависит от:
А) личностных характеристик людей, входящих в группу;
Б) наличия профессиональных навыков;
В) стадии развития группы;
Г) все ответы верны.

19. Позиция индивида в социальной структуре, предполагающая определенные права и обязанности, называется:
А) статус;
Б) роль;
В) позиция.

20. Давление, оказываемое на сотрудников с целью заставить их приспособиться к нормам группы и склонить к согласию, называется:
А) идентификация;
Б) сплоченность;
В) групповое единомыслие.

21. Чувство приверженности подразделению, организации или рабочей группе, то особое «мы-чувство», которое обеспечивает человеку повышение самооценки, связанное с осознанием себя принадлежащим к чему-то позитивному и чему-то большему, чем он мог бы быть сам по себе, называется:
А) командный дух;
Б) командное видение;
В) групповая сплоченность;
Г) все ответы неверны.

22. Лидерские компетенции включают в себя:
А) управление групповыми процессами;
Б) управление вниманием и смыслами;
В) управление обратной связью;
Г) все ответы неверны.

23. Непрерывный процесс, который направляет все усилия и энергию личности на реализацию мечты и заставляет действовать несмотря на препятствия, усталость, отсутствие денег, высокие риски и т.п., называется:
А) видение;
Б) общее видение;
В) сплоченность.

24. В настоящее время выделяется следующее количество этапов командообразования:
А) пять;
Б) три;
В) девять.

25. Командообразование начинается со следующего этапа:
А) формирование общего видения;
Б) комплектование;

В) рефлексия;
Г) знакомство.

26. Этап командообразования, на котором участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует эффективной работе команды, называется:
А) рефлексия;
Б) планирование второго шага;
В) исполнение.

27. Технология командообразования, предполагающая необходимость нахождения креативных решений по соорганизации персональных усилий членов команды для физического преодоления преград и препятствий, называется:
А) тим-билдинг;
Б) тренинг командной сыгровки;
В) веревочный курс.

28. Устойчивые психологические новообразования, которые возникают в группе по мере ее развития в ходе тренинга командообразования, называются:
А) групподинамические эффекты;
Б) групповые защитные механизмы;
В) групповая сплоченность.

29. Разновидность игр, в которых моделируется полный цикл разработки и воплощений какого-либо продукта на отвлеченном материале, не связанном с профессиональной деятельностью играющих команд, называются:
А) коммуникативные игры;
Б) сюжетно-ролевые игры;
В) стратегические игры.

30. Групповой защитный механизм, заключающийся в ограничении допуска информации как извне в группу, так и из группы во вне – это:
А) групповое табу;
Б) внешний локус контроля;
В) самоизоляция.

5.3.2. Варианты домашних заданий по дисциплине «Управление командой проекта»

ЗАДАНИЕ 1. Заполните таблицу «Сравнительный анализ понятий «команда» и группа»

КОМАНДА	ГРУППА

ЗАДАНИЕ 2. Ответьте на вопросы:

■ Может ли участие в проекте ослабить организационную приверженность?
■ Какие из задач руководителя проекта, связанных с управлением персоналом и коммуникацией, вы считаете наиболее важными?
■ Чем проектная группа отличается от самоуправляемой команды?
■ В каких условиях вам было легче работать - среди схожих с вами людей или среди людей, обладающих иными психическими особенностями?
■ Каковы основные противоречия внутри гомогенной / гетерогенной группы?
■ Определите с помощью опросника свой психотип. Какова ваша главная и дополнительная психическая функция? Подумайте, мог ли ваш психотип измениться в течение жизни?
■ Как особенности вашего психотипа проявились бы при устройстве на работу / выборе места работы?
■ Как проявился ваш психотип в вашей биографии (профессиональном пути, жизненной истории)? Какие из присутствующих у вас привычек и пристрастий могут быть для вашего психотипа не характерны?

ЗАДАНИЕ 3. Выполните эссе на одну из предложенных тем:

- Самая эффективная команда в моей практике. Нормы командной работы.
- Типовые стратегические альтернативы команды в ситуации развития бизнеса
- Команда «реформаторов»
- Самоуправляемые команды
- Кроссфункциональные команды
- Управленческие команды
- Проблемы неэффективной команды и пути их преодоления.
- Стадии развития команды и задачи руководителя
- Свободная тема (в рамках изученного направления)

ЗАДАНИЕ 4. «Найдите в периодических изданиях описание деятельности эффективной проектной команды»

Примерный список вопросов к опросу и собеседованию

1. Проект, проектная группа

2. Виртуальные команды
3. Команды реформ («команды перемен»)
4. Команды специалистов
5. Межфункциональные команды
6. Опросник Кейерси (The Keirsey Temperament Sorter)
7. Опросник Майерс-Бриггс (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI)
8. Принцип гетерогенности
9. Лидерство в команде
10. Модели ролевой структуры команды

Примерная тематика рефератов:

1. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией
2. Инфраструктура командного менеджмента
3. Формы группового взаимодействия в организации
4. Эффективные команды российских предприятий
5. Команда на переговорах
6. Ролевая структура команды по И. Адизесу
7. Управление конфликтами в команде
8. Командные методы принятия решений
9. Этапы формирования команды
10. Процессы раскола в командах

5.3.3. Примерный список вопросов к экзамену

1. Понятия «команда « и «группа»: сходства и отличия.
2. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
3. Основные признаки и функции команды.
4. Ролевая структура команды.
5. «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.
6. Основные положения модели Майерс – Бриггс.
7. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
8. Основные положения модели И. Адизеса
9. Лидерство в команде
10. Жизненный цикл команды
11. Виды команд.
12. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
13. Технология создания команды.
14. Управление взаимоотношениями в команде.
15. Особенности работы в команде
16. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.
17. Особенности создания команды руководителей.
18. Особенности принятия коллективного решения в команде.
19. Этапы развития команд в организации.
20. Сплоченность команды

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются тест, домашнее задание, реферат, опрос, зачет в четвертом семестре.

Проверка домашних заданий регулярно осуществляется преподавателем на занятиях. Также на занятиях проводятся текущие устные опросы студентов. В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Опрос	до 10 баллов
Тест	до 15 баллов
Домашнее задание	до 15 баллов
Реферат	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

5.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

5.4.2.Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.3.Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита *реферата*	0-4

5.4.4. Выполнение *домашних заданий* оценивается от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата выполнение *домашних заданий*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 4-9 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	13-15
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	10-12
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	4-9
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других	0-3

студентов.	

5.4.5 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.6 Шкала оценивания *экзамена*

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *экзамена* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *экзамен* 30). При неудовлетворительной сдаче *экзамена* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *экзамен* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *экзамен*.

При пересдаче *экзамена* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Посещаемость до 10 баллов	Опрос до 10 баллов	Тест до 15 баллов	Домашнее задание до 15 баллов	Реферат до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература:

Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469084 Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 383 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00436-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449791

Москвин, С. Н. Управление проектами в сфере образования : учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11817-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476428

6.2. Дополнительная литература:

1. Аппело Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами [Электронный ресурс]: практ. руководство. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=1003506
2. Ильин, В. А. Психология лидерства [Электронный ресурс]: учебник для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 311 с.— Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/C2923FD9-B215-43FF-8AC4-12E3B740C98D.
3. Кожевина, О.В. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 304 с. – Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=536035
4. Селезнева, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикумдля вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 373 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/68192788-12B5-47FE-B49C-F1F1F85B836D.
5. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебник для магистров / Латфуллин Г.Г.,ред. - М. : Юрайт, 2014. - 471с.
6. Эксакусто, Т.В. Основы психологии малых групп и управления коллективом [Электронный ресурс]: учеб. пособие. - Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2016. - 210 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493037

6.3.Ресурсы информационно-коммуникационной сети интернет

1. Организационная психология [Электронный ресурс] / учредитель Нац. исслед. ун-т «Высш. школа экономики». - Электрон, науч. журн. Й; М. : НИУ ВШЭ, 2011 - . - Выходит 4 раза в год. - Режим доступа: http://orapsviournal.hse.ru/. - ISSN 2312-5942.
2. Психология онлайн [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://psychological.ru/.
3. Психология и бизнес [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.psvch0.ru.

6.4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. http://www.geshtaltpsy.ru/interesno1.php
2. http://www.hr-portal.ru/node/36201;
3. http://www.biznesprocess.ru/2009/08/metod-nominalnyx-grupp/
4. «Эксперт» Журнал электронная версия
5. http://club-energy.ru/c.php
6. http://www.aup.ru/books/m161/

7.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЕЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Список методических указаний/рекомендаций, используемых при освоении данной дисциплины

- Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

- Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
- Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

8.ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:
Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security
Информационные справочные системы:
Система ГАРАНТ
Система «КонсультантПлюс»
Профессиональные базы данных:
fgosvo.ru pravo.gov.ru
www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.

- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.