МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-проектная деятельность (УПД-1)

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	часов
3	Самостоятельная работа	126	126	часов
4	Всего (без экзамена)	140	140	часов
5	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
6	Общая трудоемкость	144	144	часов
			4.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Зачёт с оценкой: 6 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.12.2019
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 63944

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента	_____	А. В. Богомолова
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков
Доцент кафедры менеджмента	_____	Т. Д. Санникова
Доцент кафедры менеджмента	_____	В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 63944

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

в рамках группового проектного обучения является практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационной деятельности в рамках профессиональных задач по направлению подготовки обучающегося.

1.2. Задачи дисциплины

- сформировать требования к реализуемому проекту;
- изучить инструменты, используемые в проектной деятельности;
- научиться выполнять индивидуальные задачи и отчитываться по ним;
- консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельности;
- изучить основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации;
- изучить основы стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала организации, отдельного работника;
- освоить методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- сформировать отчет по промежуточным результатам проектной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Учебно-проектная деятельность (УПД-1)» (Б1.В.3.ДВ.1.3) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Основы проектной деятельности, Проектная деятельность (ГПО-1).

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Проектная деятельность (ГПО-3), Проектная деятельность (ГПО-4).

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;
- ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** цели и задачи группового проектного обучения; основы проектной деятельности; индивидуальные задачи в рамках ГПО; понятийно-категориальный аппарат проектного менеджмента, его отличительные признаки, сущность и классификацию; основы разработки и внедрения концепции управления персоналом, кадровой политики организации; основы стратегического управления персоналом; методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
- **уметь** работать в составе проектной группы при реализации проектов; практически использовать знания и навыки в рамках профессиональной деятельности; использовать методы качественного и количественного анализа проекта в ходе его концептуальной проработки; разрабатывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации; применять современные технологии социальной работы с персоналом; участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития организации
- **владеть** профессиональными навыками решения индивидуальных задач при выполне-

Согласована на портале № 63944

нии проекта; навыками и инструментами разработки проекта, управления его стоимости, качества и реализации проекта; навыками определения кадровых стратегий на основе общей стратегии организации; инструментами разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр
Контактная работа (всего)	12	12
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Часы на контрольные работы (всего)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	126	126
Подготовка к контрольным работам	48	48
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	54	54
Подготовка и написание отчета по практике	20	20
Представление отчета по практике к защите	4	4
Всего (без экзамена)	140	140
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	1	13	14	ПК-1, ПК-29
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	2	17	19	ПК-1, ПК-29
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	3	20	23	ПК-1, ПК-29
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	4	30	34	ПК-1, ПК-29
5 Составление отчета	1	40	41	ПК-1, ПК-29
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта	1	6	7	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 63944

(рецензирование отчета)				
Итого за семестр	12	126	140	
Итого	12	126	140	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Определение целей и задач этапа проекта	Основы управления проектными организациями. Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта.	1	ПК-1, ПК-29
	Итого	1	
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления. Пары основных характеристик типов личности.Психологические особенности командообразования. Этапы командообразования.	2	ПК-1, ПК-29
	Итого	2	
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Формирование эффективных команд. Жизненный цикл команды проекта. Конфликт. Переговоры.Механизмы влияния эффективного руководителя.	3	ПК-1, ПК-29
	Итого	3	
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Механизмы влияния и психологические характеристики личности эффективного руководителя. Управление конфликтами в проектных командах. Оценка эффективности и проблемы управления проектными командами. Организационная культура команды. Особенности мотивации команды проекта.	4	ПК-1, ПК-29
	Итого	4	
5 Составление отчета	Содержание, оформление, правила. Определение комплекса требований к заключительному отчету: формальные и качественные требования. Структура отчета и основные количественные показатели. Графическое представление информации в отчете. Использование прикладных про-	1	ПК-1, ПК-29

Согласована на портале № 63944

	грамм и технических средств для формирования отчета.		
	Итого	1	
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета)	Подготовка отчета к защите	1	ПК-1, ПК-29
	Итого	1	
Итого за семестр		12	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин					
	1	2	3	4	5	6
Предшествующие дисциплины						
1 Менеджмент	+	+	+	+	+	+
2 Основы проектной деятельности	+	+	+	+	+	+
3 Проектная деятельность (ГПО-1)	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины						
1 Бизнес-планирование			+	+	+	+
2 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	+	+	+	+	+	+
3 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	+	+	+	+	+	+
4 Проектная деятельность (ГПО-3)	+	+	+	+	+	+
5 Проектная деятельность (ГПО-4)	+	+	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий		Формы контроля
	СРП	Сам. раб.	
ПК-1	+	+	Контрольная работа, Защита отчета, Проверка контрольных работ, Отчет по ГПО, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-29	+	+	Контрольная работа, Защита отчета, Проверка контрольных работ, Отчет по ГПО, Тест, Зачёт с оценкой

Согласована на портале № 63944

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-1, ПК-29

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Определение целей и задач этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	13		
2 Разработка (актуализация) технического задания этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	17		
3 Постановка индивидуальных задач в рамках выполнения этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
4 Выполнение индивидуальных задач в рамках этапа проекта	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		
5 Составление отчета	Подготовка и написание отчета по практике	20	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета,

Согласована на портале № 63944

	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10		Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	40		
6 Защита отчета о выполнении этапа проекта (рецензирование отчета)	Представление отчета по практике к защите	4	ПК-1, ПК-29	Зачёт с оценкой, Защита отчета, Контрольная работа, Отчет по ГПО, Тест
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	6		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-1, ПК-29	Контрольная работа
Итого за семестр		126		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт с оценкой
Итого		130		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Красина Ф.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Ф.А. Красина - Томск: ТУСУР - 2013. 158 с. - Доступ из личного кабинета — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 13.05.2022).

2. Зуб, А. Т. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 422 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00725-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/413026 (дата обращения: 13.05.2022).

12.2. Дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/468565 (дата обращения: 13.05.2022).

2. Кадровая политика и кадровый аудит организации [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/479808 (дата обращения: 13.05.2022).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Богомолова А.В. Учебно-проектная деятельность (УПД-1): электронный курс / А.В. Богомолова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2021. Доступ из личного кабинета студента

2. Богомолова А.В. Учебно-проектная деятельность (УПД-1) [Электронный ресурс]: мето-

Согласована на портале № 63944

дические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / А.В, Богомолова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. – Доступ из личного кабинета студента. – — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 13.05.2022).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. eLIBRARY.RU: крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования (https://www.elibrary.ru);
2. Библиотека ТУСУР - https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya;
3. КонсультантПлюс: справочная правовая система (www.consultant.ru). Доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/;
4. ЭБС «Юрайт»: виртуальный читальный зал учебников и учебных пособий от авторов из ведущих вузов России (https://urait.ru/). Доступ из личного кабинета студента;
5. ЭБС «Лань»: электронно-библиотечная система издательства «Лань» (https://e.lanbook.com/). Доступ из личного кабинета студента

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)

Согласована на портале № 63944

– OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
– КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Отбором проектной команды занимается:
а) куратор проекта;
б) менеджер проекта;
в) спонсор проекта.

Согласована на портале № 63944

2. Особенностью команды менеджмента проекта является:

а) занимает внешнюю и внутреннюю позицию по отношению к проекту;

б) управление отдельными процессами проекта;

в) оперативное управление.

3. Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта:

а) образование, нормализация деятельности, интенсивное формирование, трансформация, исполнение планов по реализации проектов;

б) образование, интенсивное формирование, нормализация деятельности, исполнение планов по реализации проектов, трансформация;

в) интенсивное формирование, образование, нормализация деятельности, трансформация, исполнение планов по реализации проектов.

4. Культура команды, включающая в себя систему ценностей, ментальность и модель действий команды проекта:

а) корпоративная;

б) организационная;

в) профессиональная.

5. К характеристике эффективной команды проекта относят:

а) удовлетворение от работы;

б) ясное понимание общих целей;

в) эффективность внутренней процедуры.

6. К характеристике высокоэффективной интегрированной команды проекта относят:

а) удовлетворение от работы;

б) ясное понимание общих целей;

в) чувства и гордость за команду.

7. Культура команды, включающая в себя систему профессиональных ценностей, мышления и модель профессиональной деятельности участников проекта:

а) корпоративная;

б)организационная;

в) профессиональная.

8. Команда формируется на стадии ...проекта

а) планирования;

б) формирования замысла;

в) инвестирования.

9. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногласия...

а) по ключевым событиям;

б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений;

в) по составлению отчетности.

10. Задачи квалификации участников, которые должна решать «супер» команда на этапе формирования, связаны с...

а) подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей;

б) подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением;

в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям участников.

Согласована на портале № 63944

11. Контролер проекта как надзорная инстанция...

а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом;

б) позволяет реализовать потенциал членов команды;

в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения.

12. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон;

б) проведение кризисной диагностики;

в) проведение обучающего тренинга.

13. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

а) технических вопросов;

б) специальных вопросов;

в) вопросов выбора команды.

14. При формировании команды на фазе стабилизации

а) происходит притирка деятельности всех членов команды;

б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное чувство «МЫ»;

в) члены команды научатся разрешать конфликты. возникающие в проекте.

15. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

а) развитие личных способностей;

б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения;

в) устойчивые профессиональные навыки.

16. Задачи организации деятельности, которые должна решать команда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

а) повышение мотивации, фиксацией и поощрение успехов в работе членов команды;

б) решение всех задач и достижение результата;

в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач.

17. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

а) создать условия для регулирования конфликтов между членами команды;

б) сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта;

в) создавать условия для личного совершенствования членов команды.

18. В рамках характеристики харизматичного лидерства понятие термина «эмпатия» означает:

а) настойчивость;

б) компетентность в профессиональной области;

в) чуткость по отношению к окружающим;

г) поддержка и помощь;

д) способность создавать вдохновляющий образ будущего.

19. Групповая сплоченность выражается …

а) в исполнении функций, которые выполняют члены группы;

б) характером групповых коммуникаций;

в) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач.

20. Способности человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы для

Согласована на портале № 63944

достижения целей управления принято называть:

а) интеллектом;

б) управлением;

в) автократизмом;

г) менеджментом;

д) лидерством.

14.1.2. Темы контрольных работ

Учебно-проектная деятельность (УПД-1)

1. Выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы определяет:

1) количественную потребность в персонале;

2) качественную потребность в персонале;

3) социально-психологическую ситуацию в отрасли;

4) объем производства.

2. Целью какого этапа кадровой политики является разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.?

1) нормирование;

2) программирование;

3) мониторинг;

4) планирование.

3. Вы разрабатываете проект в области вашей профессиональной деятельности и рассчитали относительную величину планового задания. Она равна 103,5%. Это означает, что:

1) планируется уменьшение показателя на 3,5%;

2) планируется увеличение показателя на 3,5%;

3) произошло уменьшение показателя на 3,5%.

4. Какое общее требование не относится к кадровой политике?

1) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия;

2) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;

3) кадровая политика должна быть прозрачной;

4) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

5. Описание целей проекта с точки зрения их выгоды для различных участников проекта, а также для его внешнего окружения – это...

1) сущность проекта;

2) система управления проектом;

3) миссия проекта;

4) стратегия проекта.

6. Субъектом управления проектом является...

1) инвестор;

2) руководитель проекта;

3) государство;

4) общественность.

7. Измеримое отступление (дивергенция) от базового или ожидаемого значения какого-либо показателя проекта, в проектном менеджменте называют...

1) риском проекта;

2) резервом проекта;

3) отклонением;

4) катастрофой.

8. Как называется промежуток времени между моментом формализации идеи или утверждения технического задания проекта и моментом его закрытия?

1) реализацией проекта;

2) система управления проектом;

3) жизненный путь проекта;

4) жизненный цикл проекта.

9. Что может стать причиной провала проекта?

Согласована на портале № 63944

1) слишком сжатые сроки;
2) задержки в финансировании проекта;
3) сопротивление окружения проекта;
4) все ответы верны.
10. Что из перечисленного является главным шагом закрытия проектов?
1) клиент принял продукт;
2) архивы сданы;
3) клиент ценит ваш продукт;
4) результаты задокументированы.

14.1.3. Темы проектов ГПО

Темы проектов ГПО

Выбор темы проектов ГПО определяется в соответствии с научными направлениями работы кафедры и направлением подготовки, по которому обучаются студенты и/или направлению их научно-исследовательской деятельности.

Работа проектной группы организуется как составная часть учебного процесса подготовки специалистов, бакалавров, магистров. Практическое закрепление знаний и навыков проектной, научно-исследовательской и организационно-управленческой деятельности происходит в результате разработки реального проекта.

Формулировка и развитие тематики проекта проводится при непосредственном участии руководителя проектной группы, которые планирует сроки и индивидуальные задачи для каждого участника. Индивидуальное задание каждого студента, участника проектной группы, связано с выполнением задач предусмотренных техническим заданием проекта.

Техническим заданием также предусматривает доклады участников проектных групп по результатам проведенной работы на научно-технических конференциях, симпозиумах и семинарах различного уровня

Примеры тем проектов реализованных на кафедре:

1 Исследование факторов влияющих на формирование сплоченности коллектива и культуру командного взаимодействия

2 Маркетинговые исследования на рынках высокотехнологичной продукции и услуг

3 Исследование франчайзинга как явления современной экономики

4 Исследование перспектив реализации инвестиционного проекта в условиях неопределенности внешней среды

14.1.4. Вопросы для зачёта с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование;
б) прогнозирование;
в) мотивация;
г) составление отчетов;
д) организация.
2. В какой системе человеком не может приниматься решение:
а) технической;
б) биологической;

Согласована на портале № 63944

в) социальной;

г) во всех системах человеком может приниматься решение.

3. Лидер — это:

а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;

б) человек, обладающий большой харизмой;

в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;

г) все ответы верны.

4. Групповая динамика — это:

а) позитивные воззрения на потенциал;

б) условия, удовлетворяющие работников;

в) процесс взаимодействия индивидов;

г) все ответы верны.

5. Адаптация — этап развития команды, на котором:

а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;

б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;

в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу;

г) нет правильного ответа.

6. «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;

г) необходимые профессиональные знания.

7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

а) наличие лидера;

б) размер;

в) групповое единомыслие;

г) наличие ролевой структуры;

д) наличие синергетического эффекта.

8. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

а) традиции;

б) харизмы;

в) через страх;

г) эксперта.

9. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

а) признание;

б) делегирование;

в) мотивация;

г) вмешательство.

10. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей является …

а) личный экономический интерес;

б) производительность труда;

в) неденежное вознаграждение;

г) благоприятные условия труда.

11. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это

а) рабочая группа;

б) общество;

в) команда;

Согласована на портале № 63944

г) коллектив.

12. Перечислите этапы жизненного цикла команды

а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование;

б) формирование, шторм, нормирование, работа;

в) становление, работа, контроль, расформирование;

г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

13. Харизма - это:

а) власть, основанная на исключительных качествах личности;

б) психологическая характеристика, присущая холерикам;

в) способ выражения эмоций;

г) все варианты не верны.

14. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости — задачи руководителя на этапе … жизненного цикла команды.

а) нормирование;

б) контроль;

в) расформирование;

г) работа.

15. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия — это …

а) менеджмент;

б) власть;

в) партнерство;

г) лидерство.

16. Насыщенность информации - это:

а) соотношение профессиональной и фоновой информации;

б) ценность информации;

в) достоверность информации;

г) все варианты не верны.

17. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

а) признание;

б) делегирование;

в) мотивация;

г) вмешательство.

18. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других — …

а) «Хороший парень»;

б) агрессивный;

в) пассивный;

г) подвергавшийся насилию.

19. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу —

а) сложность квалификации;

б) трудность организации;

в) проблема исполнения;

г) нет верного ответа.

20. Что не относится к характерным признакам конфликтных ситуаций в трудовых коллективах:

а) факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке;

б) замкнутость, уединение, подавленность отдельных лиц;

в) негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев

Согласована на портале № 63944

и должностных лиц;

г) все перечисленное относится к характерным признакам конфликтной ситуации.

14.1.5. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается до-

Согласована на портале № 63944

ступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 63944