

**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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенов Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Проектная деятельность (ГПО-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

Томск

## 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

## 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 «Проектная деятельность (ГПО-1)» (Б1.В.3.ДВ.1.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Основы проектной деятельности.

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-

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

(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

	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	+	+	+	+	+	+
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

## 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,

	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: 19.05.2022).

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: 19.05.2022).

#### 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: 19.05.2022).

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: 19.05.2022).

#### 12.3. Учебно-методические пособия

##### 12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

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

2. Богомолова А.В. Проектная деятельность (ГПО-1) [Электронный ресурс]: методические



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: 19.05.2022).

### **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](http://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 MikroTeak;
- 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)

- 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.

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.

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 поощрением 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

достижения целей управления принято называть:

- а) интеллектом;
- б) управлением;
- в) автократизмом;
- г) менеджментом;
- д) лидерством.

#### 14.1.2. Темы контрольных работ

Проектная деятельность (ГПО-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?

- 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;

- 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 единomyслие;
  - 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;

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



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-

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.