

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 19.01.2025 00:41:32
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Государственной службы и управления

Кафедра

Инновационного менеджмента и управления проектами

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор



Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.04.01

"Лидерство и командообразование"

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль "Управление проектами"

Квалификация ***БАКАЛАВР***

Форма обучения ***очная***


Общая трудоемкость ***4 ЗЕТ***

Год начала подготовки по учебному плану ***2023***

Составитель(и):
к.гос.упр.н., доцент

 Т.Н. Гладченко

Рецензент(ы):
д.гос.упр.н., профессор

 Е.В. Пономаренко

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Лидерство и командообразование" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 г. № 1016)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль "Управление проектами", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 протокол № 12.

Срок действия программы: 2022-2024

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от 18.04.2023 № 11

Заведующий кафедрой:
канд.гос.упр., доцент, Морозов Е.Л.



Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Морозов Е.Л.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Морозов Е.Л.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Морозов Е.Л.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Инновационного менеджмента и управления проектами

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Морозов Е.Л.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний, практических умений и навыков использования современных инструментов лидерства и управления командой проекта при решении задач развития процессов управления на различных уровнях, ориентации этих процессов на достижение конечных результатов с минимальными затратами времени и средств. При этом предусматривается усвоение методологии управления проектами как нового прогрессивного инструментария сферы управления.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Задачи учебной дисциплины

1. сформировать у будущих специалистов знания, понимание лидерства и управления командой проекта при решении задач развития процессов управления на различных уровнях;
2. предоставить слушателям систему эффективного управленческого инструментария по лидерству и управлению командой проекта, которая имеет свою внутреннюю логику и обусловленность к реальным обстоятельствам и потребностям;
3. выработать у слушателей устойчивые и гибкие навыки и умения лидерства и управления командой программ и проектов с определенными целями, которые ориентированы на достижение конкретных экономико-социальных результатов.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В.04

1.3.1. Дисциплина "Лидерство и командообразование" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Деловые коммуникации

Введение в профессиональную деятельность (Основы профессиональной деятельности)

Самоменеджмент

1.3.2. Дисциплина "Лидерство и командообразование" выступает опорой для следующих элементов:

Имидж территорий

Управление общественными проектами

Управление политическими проектами

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-3.6: Устанавливает нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат

Знать:

Уровень 1 основные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;

Уровень 2 нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;

Уровень 3 актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.

Уметь:

Уровень 1 устанавливать основные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;

Уровень 2 устанавливать нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;

Уровень 3 устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.

Владеть:

Уровень 1 навыками установления основных норм и правил командной работы; несет личную ответственность за результат;

Уровень 2 навыками установления норм и правил командной работы; несет личную ответственность за результат.

Уровень 3 устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную

	ответственность за результат.
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-4.1: Способен формировать функционал проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию</i>	
Знать:	
Уровень 1	основные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию
Уровень 2	методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию
Уровень 3	современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.
Уметь:	
Уровень 1	применять основные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
Уровень 2	применять методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
Уровень 3	применять современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.
Владеть:	
Уровень 1	навыками применения основных методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.
Уровень 2	навыками применения методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
Уровень 3	навыками применения современных методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.

В результате освоения дисциплины "Лидерство и командообразование" обучающийся

3.1	Знать:
	- современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
	- актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.
3.2	Уметь:
	- применять современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
	- устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.
3.3	Владеть:
	- навыками применения современных методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;
	- устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента

осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Лидерство и командообразование" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Лидерство и командообразование" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Команда проекта: основные концептуальные положения						
Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики /Сем зан/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики /Ср/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 1.2. Методы формирования команды проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.2. Методы формирования команды проекта /Сем зан/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 1.2. Методы формирования команды проекта /Ср/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 1.3. Этапы создания команды проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 1.3. Этапы создания команды проекта /Сем зан/	4	4	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	

Тема 1.3. Этапы создания команды проекта /Ср/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Раздел 2. Менеджмент команды проекта						
Тема 2.1. Методические основы менеджмента команды проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 2.1. Методические основы менеджмента команды проекта /Сем зан/	4	4	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 2.1. Методические основы менеджмента команды проекта /Ср/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 2.2. Состав команды и реестр навыков /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 2.2. Состав команды и реестр навыков /Сем зан/	4	4	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 2.2. Состав команды и реестр навыков /Ср/	4	7	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 2.3. Организационная культура управления командой проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 2.3. Организационная культура управления командой проекта /Сем зан/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 2.3. Организационная культура управления командой проекта /Ср/	4	8	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Раздел 3. Механизмы развития команд						

Тема 3.1. Методы развития команды проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.1. Методы развития команды проекта /Сем зан/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 3.1. Методы развития команды проекта /Ср/	4	8	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 3.2. Психологические аспекты управления персоналом /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.2. Психологические аспекты управления персоналом /Сем зан/	4	4	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 3.2. Психологические аспекты управления персоналом /Ср/	4	8	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
Тема 3.3. Руководитель проекта /Лек/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1	0	
Тема 3.3. Руководитель проекта /Сем зан/	4	4	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .2	0	
Тема 3.3. Руководитель проекта /Ср/	4	6	УК-3.6 ПК-4.1	Л1.1Л2.1Л3 .1	0	
/Конс/	4	2	УК-3.6 ПК-4.1		0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины "Управление командой проекта" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и

технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Т. Н. Гладченко	Управление командой проекта: учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения (252 с.)	ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Т. Н. Гладченко, Е. Л. Морозов, Е. В. Пономаренко, А. В. Савенко	Управление проектами: учебник для обучающихся по укрупненным группам направлений подготовки 38.03.00 «Экономика и управление» (365 с.)	ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Т. Н. Гладченко	Управление командой проекта: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (магистерская программа "Управление проектами") очной / заочной форм обучения (43 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
Л3.2	Т. Н. Гладченко	Управление командой проекта: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление (магистерская программа "Управление проектами") очной / заочной форм обучения (44 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:			
Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ГОУ ВПО ДОНАУИГС) и электрон-но-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мо-бильных устройств.			
Сервер: AMD FX 8320/32Gb(4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распростра-няемая операционная система DEBIAN 10. MS Windows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы			

подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MS Windows XP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MS Windows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MS Office 2007 Russian OLP NL AE (лицензии Microsoft № 42638778, № 44250460), MS Office 2010 Russian (лицензии Microsoft № 47556582, № 49048130), MS Office 2013 Russian (лицензии Microsoft № 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), Grub loader for ALT Linux (лицензия GNU LGPL v3), Mozilla Firefox (лицензия MPL2.0), Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNU GPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU Affero General Public License3).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

Электронный каталог изданий ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" - <http://unilib.dsum.internal/>

Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» - <https://cyberleninka.ru/>

Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н. К. Крупской - <http://www.lib-dpr.ru/>

Научная электронная

библиотека eLIBRARY.RU -<http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Электронная библиотека Института проблем рынка РАН Российской академии наук (ИПР РАН) – <http://www.ipr-ras.ru/libr.htm>;

ГУК "Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской";

ЧОУ ВО "Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса";

ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет".

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 403 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: экран для проектора (переносной), мультимедийный проектор (переносной) Epson H311B LCD Projector, ноутбук Samsung RV408 (NP-RV408-A01UA) (Экран 14" (1366x768) LED, глянцевый / Intel Celeron Dual Core T3500 (2.1 ГГц) / RAM 2 ГБ / HDD 250 ГБ / Intel GMA 4500M / DVD Super Multi / LAN / Wi-Fi / веб-камера / DOS) с установленным ПО (Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0)), подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»);

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (64), стационарная доска, доска передвижная;

- учебно-наглядные пособия, демонстрационные плакаты.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля, групповых консультаций, промежуточной аттестации) № 608 учебный корпус № 1.

- комплект мультимедийного оборудования: экран для проектора (переносной), мультимедийный проектор (переносной) Epson H311B LCD Projector, ноутбук Samsung RV408 (NP-RV408-A01UA) (Экран 14" (1366x768) LED, глянцевый / Intel Celeron Dual Core T3500 (2.1 ГГц) / RAM 2 ГБ / HDD 250 ГБ / Intel GMA 4500M / DVD Super Multi / LAN / Wi-Fi / веб-камера / DOS) с установленным ПО (Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0)), подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»);

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (14), стационарная доска, доска передвижная;

- учебно-наглядные пособия, демонстрационные плакаты.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля, групповых консультаций, промежуточной аттестации № 604 учебный корпус № 1.

- комплект мультимедийного оборудования: экран для проектора (переносной), мультимедийный проектор (переносной) Epson H311B LCD Projector, ноутбук Samsung RV408 (NP-RV408-A01UA) (Экран 14" (1366x768) LED, глянцевый / Intel Celeron Dual Core T3500 (2.1 ГГц) / RAM 2 ГБ / HDD 250 ГБ / Intel GMA 4500M / DVD Super Multi / LAN / Wi-Fi / веб-камера / DOS) с установленным ПО (Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSpark Premium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0)), подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»);

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (80), стационарная доска, доска передвижная;

- учебно-наглядные пособия, демонстрационные плакаты.

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

Читальный зал № 1, аудитория 406 учебный корпус № 1. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а; Читальный зал № 2, аудитория 323, 324 учебный корпус № 6. Адрес: г. Донецк, ул. Артема 94.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (модуля)

1. Что такое команда проекта?
2. Каковы принципы формирования команды в зависимости от характеристик проекта и состава его участников?
3. Раскройте содержание функции управления человеческими ресурсами в стандарте PMI.
4. Что включают процессы управления человеческими ресурсами проекта?
5. Каковы основные характеристики команды?
6. Что такое состав, структура и групповые процессы в команде? Приведите примеры их влияния на работу команды.
7. Какие существуют виды проектных команд?
8. Назовите типы команд в зависимости от их отношения к структуре предприятия, реализующего проект.
9. Дайте характеристику видам команд в зависимости от организации совместной деятельности (совместно-взаимодействующий, последовательно взаимодействующий, индивидуально-взаимодействующий, совместно-творческий типы).
10. Назовите и дайте характеристику этапам создания и стадиям развития команды.
11. Какова примерная структура команды проекта?
12. Опишите функции участников команды проекта.
13. Какие выделяются роли участников команды? Дайте им характеристику.
14. Охарактеризуйте методы организации принятия решений.
15. Какие выделяют стили управления персоналом?
16. Как осуществляется анализ и проектирование рабочего места?
17. Как осуществляется подбор кадров в команды проекта?
18. Назовите порядок найма и увольнения работников команды.
19. Какие существуют методы адаптации сотрудников?
20. Охарактеризуйте способы мотивации персонала проекта.
21. Какие существуют показатели для оценки эффективности работы команды проекта?
22. Что такое благонадежность сотрудника?
23. Что такое организационная культура?
24. Каковы элементы организационной культуры?
25. Какие существуют типы организационных культур?
26. Дайте характеристику взаимосвязи организационных культур и типов совместной деятельности в проекте.
27. Какие выделяют пути обучения сотрудников?
28. Что такое конфликт?
29. Назовите причины возникновения конфликтов.
30. Охарактеризуйте виды конфликтов. Приведите примеры.
31. Назовите методы разрешения конфликтов.
32. типы организационных культур организации.
33. Традиционная модель наставничества.
34. Современные модели наставничества.
35. Тренер, коучер, ментор: общее и отличия.
36. Игровой метод формирования команд.
37. Ролевой подход к формированию команд.
38. Динамический подход к формированию команд.
39. проблемно-ориентированный подход формирования команд.
40. Четырех стадийная модель формирования команды.
41. Роль менеджера в команде.
42. Лидерские качества менеджера проекта.
43. Традиционные стили разрешения конфликтов.
44. Конфликтные ситуации в управлении проектными коллективами и методы их разрешения.
45. Формы мониторинга эффективности команды.
46. Оценка эффективности команды проекта.
47. Характеристики команды и лидерство во время развития команды.

5.2. Темы письменных работ

Темы эссе:

Тема 1.1.

- содержание функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте;
- основные характеристики и принципы формирования команды проекта;
- классификации и виды проектных команд;
- организационные аспекты формирования команды.

Тема 1.2.

- построение команды на основе эмоциональной сплоченности;
- ролевой подход к формированию команды;
- проблемно-ориентированный подход к формированию команды;
- динамический подход к формированию команды.

Тема 1.3.

- этапы создания и стадии развития команды;
- четырехстадийная модель создания команды проекта;
- оценка и мониторинг эффективности команды проекта;
- методы организации принятия решений.

Тема 2.1

- система информации о персонале;
- стили управления персоналом;
- специфика команды проекта как человеческого ресурса;
- стратегии формирования команды проекта;
- анализ и проектирование рабочего места;
- подбор кадров: порядок найма и увольнения работников;
- система мотивации персонала;
- анализ благонадежности и эффективности деятельности сотрудников.

Тема 2.2.

- процесс формирования команд проекта;
- примерный состав команды и требования к менеджерам проекта;
- реестр навыков членов команды.

Тема 2.3.

- организация совместной деятельности команды проекта;
- формирование организационной культуры и состав ее элементов;
- типы организационных культур;
- принятие решений;
- метод номинальной группы;
- метод Дельфи;
- принцип индивидуальной рациональности;
- принцип коалиции.

Тема 2.4.

- коучинг;
- менторинг;
- наставничество.

Тема 2.5.

- методы разрешения конфликтов;
- основные психологические характеристики команды проекта.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Лидерство и командообразование" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Лидерство и командообразование" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Фонд включает типовые ситуационные задания, задания в тестовой форме, темы эссе и компьютерных презентаций, вопросы к экзамену и зачету.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ЭССЕ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Динамический метод формирования команды проекта.
2. Ролевой метод формирования команды.
3. Игровой метод формирования команды.
4. Наставничество, как способ развития членов команды.

5. Организационная культура команды проекта: формирование, развитие.
6. Роль лидера в команде проекта.
7. Компетенции членов команды проекта.
8. Основные психологические характеристики команды проекта
9. Система обучения сотрудников
10. Методы развития команды проекта
11. Система мотивации персонала
12. Система информации о персонале

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ КОМПЬЮТЕРНЫХ ПРЕЗЕНТАЦИЙ

Тема 1.1

- содержание функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте;
- основные характеристики и принципы формирования команды проекта;
- классификации и виды проектных команд;
- организационные аспекты формирования команды.

Тема 1.2.

- построение команды на основе эмоциональной сплоченности;
- ролевой подход к формированию команды;
- проблемно-ориентированный подход к формированию команды;
- динамический подход к формированию команды.

Тема 1.3.

- этапы создания и стадии развития команды;
- четырехстадийная модель создания команды проекта;
- оценка и мониторинг эффективности команды проекта;
- методы организации принятия решений.

Тема 2.1.

- система информации о персонале;
- стили управления персоналом;
- специфика команды проекта как человеческого ресурса;
- стратегии формирования команды проекта;
- анализ и проектирование рабочего места;
- подбор кадров: порядок найма и увольнения работников;
- система мотивации персонала;
- анализ благонадежности и эффективности деятельности сотрудников.

Тема 2.2.

- процесс формирования команд проекта;
- примерный состав команды и требования к менеджерам проекта;
- реестр навыков членов команды.

Тема 2.3.

- организация совместной деятельности команды проекта;
- формирование организационной культуры и состав ее элементов;
- типы организационных культур;
- принятие решений;
- метод номинальной группы;
- метод Дельфи;
- принцип индивидуальной рациональности;
- принцип коалиции.

Тема 3.1.

- коучинг;
- менторинг;
- наставничество.

Тема 3.2.

- методы разрешения конфликтов;
- основные психологические характеристики команды проекта.

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским, практическим занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

Используемые образовательные технологии

Активные формы обучения:

- деловые игры;
- защита эссе, доклады;
- ситуационные задания;

Информационное и учебно-методическое обеспечение дисциплины:

- конспект лекций;
- электронные учебники.

Аудиторные занятия по дисциплине проводятся в форме лекций и семинаров.

На лекционных занятиях, согласно учебному плану дисциплины, студенту предлагается рассмотреть основные темы курса. Лекция должна быть записана студентом, однако, форма записи может быть любой (конспект, схематичное фиксирование материала, запись узловых моментов лекции, основных терминов и определений). Возможно выделение (подчеркивание, выделение разными цветами) важных понятий, положений. Это поможет студенту развить не только слуховую, но и зрительную память.

Не следует записывать все, многие факты, примеры, детали, раскрывающие тему лекции, можно дополнительно просмотреть в учебной литературе, рекомендуемой преподавателем.

Помимо внимательного прослушивания материала, без переключения на посторонние детали, студенту предлагается участвовать в диалоге с преподавателем, в ходе которого могут обсуждаться моменты, актуальные для его будущей практической деятельности; он может высказать свое мнение после сопоставления разных фактов и разнообразных точек зрения на них.

К числу важнейших умений, являющихся неотъемлемой частью успешного учебного процесса, относится умение работать с различными литературными источниками, содержание которых так или иначе связано с изучаемой дисциплиной.

Подготовку к любой теме курса рекомендуется начинать с изучения конспекта лекций.

В лекциях дается систематизированное изложение материала, разъясняется смысл разных терминов в общественно-трудовых правоотношениях и сообщается об изменениях в подходах к изучению тех или иных проблем данного курса.

Методические указания по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов, изучающих дисциплину, включает в себя не только повторение пройденного материала по конспектам лекций, но Самостоятельная работа по дисциплине организована в

следующих видах:

поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;

конспектирование первоисточников и учебной литературы;

анализ проблемных ситуаций;

подготовка эссе и докладов выступлений на семинарских занятиях, на конференции;

работа с вопросами для самопроверки.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при текущей аттестации студента. При этом проводятся: тестирование, экспресс-опрос на семинарских занятиях, проверка письменных работ.

и ознакомление с рекомендованной по каждой учебной теме учебной и научной литературой, подготовку эссе и докладов.

Эссе – это форма научно-исследовательской работы, представляющая собой свободное изложение авторской позиции по научной проблеме. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Написание эссе в процессе изучения дисциплины позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, применять системность мышления, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Современное обучение невозможно представить без технологий мультимедиа, которая включает в себя совокупность компьютерных технологий, одновременно использующих несколько информационных сред: графику, текст, видео, фотографию, анимацию, звуковые эффекты, высококачественное звуковое сопровождение, то есть во всех известных сегодня формах. Одной из таких форм является устный доклад студента на определенную тематику, сопровождаемый мультимедийной компьютерной презентацией.

Методические указания по организации индивидуальной работы

Индивидуальная работа студентов, изучающих дисциплину, включает в себя не только повторение пройденного материала по конспектам лекций, но индивидуальная работа по дисциплине организована в следующих видах:

поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации, подготовка заключения по обзору;

конспектирование первоисточников и учебной литературы;

анализ проблемных ситуаций;

подготовка компьютерной презентации и докладов выступлений на семинарских занятиях, на конференции;

работа с вопросами для самопроверки и тестами.

Результаты индивидуальной работы контролируются преподавателем и учитываются при текущей аттестации студента.

Компьютерная презентация - мультимедийный инструмент, используемый в ходе докладов или сообщений для повышения выразительности выступления, более убедительной и наглядной иллюстрации описываемых фактов и явлений. Компьютерная презентация создается в программе Microsoft Power Point.

Особое внимание при подготовке презентации необходимо уделить тому, что центром внимания во время презентации должен стать сам докладчик и его речь, а не надписи на слайдах, они играют вспомогательную роль. Если весь процесс работы над презентацией выстроить хронологически, то начинается он с четко разработанного план, далее переходит на стадию отбора содержания и создания презентации, затем наступает заключительный, но самый важный этап - непосредственное публичное выступление.

Студенту, опираясь на план выступления, необходимо определить около 10 главных идей, выводов по выбранной теме, которые следует донести до слушателей, и на основании них составить компьютерную презентацию. Дополнительная информация, если таковая имеет место быть, должна быть размещена в раздаточном материале или просто озвучена, но не включена в компьютерную презентацию.

Правило хорошей визуализации информации заключается в тезисе: «Схема, рисунок, график, таблица, текст». Именно в такой последовательности. Как только студентом сформулировано то, что он хочет донести до слушателей в каком-то конкретном слайде, необходимо подумать, как это представить в виде схемы? Не получается как схему - переходим к рисунку, затем к графику, затем к таблице.

Текст используется в презентациях, только если все предыдущие способы отображения информации не подходят.

Также для улучшения визуализации слайдов существует правило: «5 объектов на слайде». Это правило основано на закономерности обнаруженной американским ученым-психологом Джорджем Миллером. В результате опытов он обнаружил, что кратковременная память человека способна запоминать в среднем девять двоичных чисел, восемь десятичных чисел, семь букв алфавита и пять односложных слов — то есть

человек способен одновременно помнить 7 ± 2 элементов. Поэтому при размещении информации на слайде следует стараться, чтобы в сумме слайд содержал всего 5 элементов. Если не получается, то можно попробовать сгруппировать элементы так, чтобы визуально в схеме выделялось 5 блоков.

Компьютерная презентация должна состоять не более чем из 10-15 слайдов. Время на выступление составляет 15 минут.

Текст выступления должен быть оформлен в виде доклада и сдан в электронном виде вместе с компьютерной презентацией преподавателю.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

«Лидерство и командообразование»

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Управление проектами
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «**Лидерство и командообразование**» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Управление проектами») очной формы обучения

Автор(ы),

разработчик(и):

доцент, канд. гос. упр., доцент Т.Н. Гладченко

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании
кафедры

Инновационного менеджмента и управление проектами

Протокол заседания кафедры от

18.04.2023

№11

Заведующий кафедрой



: Е.Л. Морозов

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Лидерство и командообразование»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Управление проектами
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Часть учебного плана, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий, решение задач, подготовка эссе (рефератов), контроль знаний по разделам в форме выполнения тестовых заданий
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	56
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Консультации	2
Самостоятельная работа	61
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-:3 Способен осуществлять взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.6: Устанавливает нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за	Знать:	
		- основные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;	УК-3.6, 3-1
		- нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;	УК-3.6, 3-2
		- актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.	УК-3.6, 3-3
		Уметь:	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
	<i>результат</i>	- устанавливать основные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;	УК-3.6, У-1
		- устанавливать нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат;	УК-3.6, У-2
		- устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.	УК-3.6, У-3
		Владеть:	
		- навыками установления основных норм и правил командной работы; несет личную ответственность за результат;	УК-3.6, В-1
		- навыками установления норм и правил командной работы; несет личную ответственность за результат.	УК-3.6, В-2
		- устанавливать актуальные современные нормы и правила командной работы; несет личную ответственность за результат.	УК-3.6, В-3
<i>ПК-4.1 Способен формировать функционал проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию</i>	<i>ПК-4.1: Способен формировать функционал проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию</i>	Знать:	
		- основные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию	ПК-4.1, З-1
		- методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию	ПК-4.1, З-2
		- современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.	ПК-4.1, З-3
		Уметь:	
		- применять основные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;	ПК-4.1, У-1
		- применять методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию;	ПК-4.1, У-2
		- применять современные методы формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.	ПК-4.1, У-3
		Владеть:	
		- навыками применения основных методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.	ПК-4.1, В-1
- навыками применения методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию	ПК-4.1, В-2		

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		команды проекта, командному взаимодействию;	
		- навыками применения современных методов формирования функционала проектной команды, готовить предложения по организации обучения и развитию команды проекта, командному взаимодействию.	ПК-4.1, В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
Раздел 1. Команда проекта: основные концептуальные положения				
1.	Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики	4	УК-3.6 ПК-4.1	Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
2.	Тема 1.2. Методы формирования команды проекта			Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
3.	Тема 1.3. Этапы создания команды проекта			Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий, контроль знаний по разделу 1 (тестовые задания)
Раздел 2. Менеджмент команды проекта				
4.	Тема 2.1. Методические основы менеджмента команды проекта	4	УК-3.6 ПК-4.1	Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
5.	Тема 2.2. Состав команды и реестр навыков			Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
6.	Тема 2.3. Организационная культура управления командой проекта			Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий, контроль знаний по разделу 2 (тестовые задания)
Раздел 3. Механизмы развития команд				
7.	Тема 3.1. Методы развития команды проекта	4	УК-3.6 ПК-4.1	Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
8.	Тема 3.2. Психологические аспекты управления персоналом			Устный опрос, выполнение ситуационных и практических заданий
9.	Тема 3.3. Руководитель			Устный опрос, выполнение

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирова- ния компе- тенций (номер семестра)	Код контро- лируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства*
	проекта			ситуационных и практических заданий, контроль знаний по разделу 3 (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Лидерство и командообразование»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1

**Распределение баллов по видам учебной деятельности
(балльно-рейтинговая система)**

Наименование Раздела/Темы	Вид задания						
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за тему	КЗР (ТЗ)	ИЗ
		УО	СЗ	ПЗ			
Р.1. Т.1.1		2	2	3	7	10	5
Р.1. Т.1.2		2	2	4	8		
Р.1. Т.1.3		2	2	3	7		
Р.2. Т.2.1		2	2	3	7	10	
Р.2. Т.2.2		2	2	3	7		
Р.2. Т.2.3		2	2	3	7		
Р.3. Т.3.1		2	2	4	8	10	
Р.3. Т.3.2		2	2	3	7		
Р.3. Т.3.3		2	2	3	7		
Итого: 100б	0	18	18	29	65	30	5

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – ситуационное или практическое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

ИЗ (Э) – индивидуальное задание (эссе, компьютерная презентация).

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы вначале каждой практической занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
Раздел 1. Команда проекта: основные концептуальные положения	
Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое команда проекта? 2. Каковы принципы формирования команды в зависимости от характеристик проекта и состава его участников? 3. Раскройте содержание функции управления человеческими ресурсами в стандарте PMI. 4. Что включают процессы управления человеческими ресурсами проекта? 5. Каковы основные характеристики команды? 6. Что такое состав, структура и групповые процессы в команде? Приведите примеры их влияния на работу команды. 7. Какие существуют виды проектных команд? 8. Назовите типы команд в зависимости от их отношения к структуре предприятия, реализующего проект. <p>1. Дайте характеристику видам команд в зависимости от организации совместной деятельности (совместно-взаимодействующий, последовательно взаимодействующий, индивидуально- взаимодействующий, совместно-творческий типы).</p>
Тема 1.2. Методы формирования команды проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. В чем состоят основные слабые стороны подхода формирования команды на основе эмоциональной сплоченности? 2. В чем состоят сильные стороны ролевого подхода к формированию команды? 3. Какие модели ролевого подхода Вы рекомендуете? 4. В чем состоят основные слабые стороны проблемно-ориентированного подхода формирования команды? 5. В чем состоят сильные стороны динамического подхода к формированию команды? 6. В чем состоит эффект социальной лени?
Тема 1.3. Этапы создания команды проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите и дайте характеристику этапам создания и стадиям развития команды. 2. Какова примерная структура команды проекта? 3. Опишите функции участников команды проекта. 4. Какие выделяются роли участников команды? Дайте им характеристику.

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
Раздел 2. Менеджмент команды проекта	
Тема 2.1. Методические основы менеджмента команды проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте методы организации принятия решений. 2. Какие выделяют стили управления персоналом? 3. Как осуществляется анализ и проектирование рабочего места? 4. Как осуществляется подбор кадров в команды проекта? 5. Назовите порядок найма и увольнения работников команды.
Тема 2.2. Состав команды и реестр навыков	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте возможные варианты состава команды. 2. Реестр навыков для руководителя проекта 3. Какие навыки должны быть включены в реестр как обязательные? 4. Какими навыками должен обладать управляющий финансами проекта? 5. Принцип формирования реестра навыков проекта?
Тема 2.3. Организационная культура управления командой проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какие существуют методы адаптации сотрудников? 2. Охарактеризуйте способы мотивации персонала проекта. 3. Какие существуют показатели для оценки эффективности работы команды проекта? 4. Что такое благонадежность сотрудника? 5. Что такое организационная культура? 6. Каковы элементы организационной культуры? 7. Какие существуют типы организационных культур? 8. Дайте характеристику взаимосвязи организационных культур и типов совместной деятельности в проекте.
Раздел 3. Методы развития команд	
Тема 3.1. Методы развития команды проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Типы организационных культур организации. 2. Традиционная модель наставничества. 3. Современные модели наставничества. 4. Тренер, коучер, ментор: общее и отличия.
Тема 3.2. Психологические аспекты управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое конфликт? 2. Назовите причины возникновения конфликтов. 3. Охарактеризуйте виды конфликтов. Приведите примеры. 4. Назовите методы разрешения конфликтов. 5. Традиционные стили разрешения конфликтов. 6. Конфликтные ситуации в управлении проектными коллективами и методы их разрешения.
Тема 3.3. Руководитель проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Четырех стадийная модель формирования команды. 2. Роль менеджера в команде. 3. Лидерские качества менеджера проекта. 4. Характеристики команды и лидерство во время развития команды

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Лидерство и командообразование».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

1. При организации работы над проектом необходимо решить две главные задачи (выберите один неверный ответ):

- А) формирование команды проекта;
- Б) развитие компетенций членов команды;
- В) организация эффективной работы команды.

2. Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, которые составляют три категории (выберите один неверный ответ):

- А) технические и/или функциональные, т. е. профессиональные, навыки;
- Б) навыки по решению проблем и принятию решений;
- В) цифровая грамотность;
- Г) навыки межличностного общения (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т. д.).

3. Основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта:

- А) организационно-культурная среда, особенности личного специфика стиля взаимодействия, специфика проекта;
- Б) организационная структура, специфика команды, ролевой состав команды;
- В) специфика проекта, организационно-культурная среда, Особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды.

4. Для какого из подходов формирования команды требуется высококвалифицированный консультант:

- А) ролевой;
- Б) динамический;
- В) проблемно-ориентированный;
- Г) эмоциональный.

5. Показатели рыночной устойчивости команды рассматривают:

- А) рейтинг собственного бренда на фоне основных конкурентов;
- Б) состав дополнительных услуг (скидок, бонусов и пр.), отсутствующих у конкурентов;
- В) уровень эффективной внешней коммуникации команды.

6. Обобщение отечественного и зарубежного опыта позволяет сформулировать главные задачи системы управления персоналом в современных условиях (выберите один неверный ответ):

- А) определить общую стратегию формирования команды проекта;
- Б) разработать систему трудоустройства членов команды по завершению проекта (управление карьерой);
- В) разработать систему повышения квалификации и переподготовку работников проекта.

7. Повременная форма оплаты труда применяется, когда

- А) стоимость и трудоемкость работ определяется экспертным путем;
- Б) длительность проекта относительно невелика;
- В) проект требует участия большого количества узкопрофильных специалистов.

8. В качестве спорных методов контроля можно выделить следующие (выберите один неверный ответ):

- А) прослушивание телефонов;
- Б) ограничения в использовании Интернета;

- В) организация линии доверия;
- Г) Система паролей, сигнализации и т. д.

9. Реестр навыков — это

- А) инструмент для предварительной идентификации совокупностей навыков, необходимых членам проектной команды и их лидерам;
- Б) инструмент для систематической идентификации совокупностей навыков, необходимых членам проектной команды и их лидерам;
- В) инструмент для систематической идентификации совокупностей навыков, приобретенных членам проектной команды и их лидерам в ходе реализации проекта.

10. Исполнительность предполагает поведение члена группы:

- А) предлагает решения, новые идеи и новые подходы к постановке и решению проблем, новую организацию материала;
- Б) решениям группы, иногда внося в процесс исполнения свои идеи;
- В) предоставляет группе факты или обобщения, предлагает свой опыт в решении проблем или их иллюстрировании.

11. Рычаг управления в совместно-индивидуальной деятельности:

- А) деньги;
- Б) авторитет;
- В) закон, знания.

12. В состав требований, предъявляемых к управленческим решениям, не входит:

- А) эффективность, под которой понимается наиболее полное обеспечение достижения поставленной цели организации;
- Б) экономичность, которая предполагает обеспечение достижения поставленной цели с наименьшими затратами;
- В) современность.

13. Принцип Эджворта занимает промежуточное место между принципами:

- А) принцип диктатора и Парето;
- Б) принцип Курно и Паретто;
- В) принцип вето и Курно.

14. Какая модель наставничества предполагает, что наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты?

- А) ситуационное наставничество;
- Б) целеполагающее наставничество;
- В) реверсивное наставничество.

15. К способам сплотить команду на удаленке не относится:

- А) совещания;
- Б) обучающие марафоны;
- В) удаленные коворкинги.

1. Команды классифицируются по культурному составу:

- А) однородные и неоднородные;
- Б) интактные и кросс-функциональные;
- В) монокультурные и мультикультурные.

2. С позиции проектного подхода: Управление командой проекта – это

- А) самоуправляемый и саморазвивающийся субъект;
- Б) сквозной развивающийся элемент технологии осуществления проекта;
- В) субъект управления по отношению к процессам и объектам управления в проекте со всеми присущими ему задачами и функциями.

3. Процессы управления человеческими ресурсами проекта:

- А) планирование человеческих ресурсов, набор команды проекта, развитие команды проекта, управление командой проекта;

Б) набор команды проекта, управление командой проекта, мотивация членов команды, формирование стиля управления командой;

В) планирование человеческих ресурсов, формирование состава команды, формирование стиля управления командой, развитие команды проекта.

4. Отечественные специалисты выделяют пять этапов в жизненном цикле команды проекта:

А) исследование межличностных отношений, формирование, нормальное функционирование, реорганизация, расформирование команды;

Б) формирование, срабатываемость участников, обучение предварительно отобранных лидеров, реорганизация, расформирование команды;

В) формирование, срабатываемость участников, нормальное функционирование, реорганизация, расформирование команды.

5. Любой полноценный мониторинг, объективно отражающий суть и диагностику внутрикомандных процессов, должен отвечать двум принципиальным требованиям:

А) структурность, полнота и логическая завершенность;

Б) системность и структурность;

В) системность, полнота и логическая завершенность.

6. Стиль руководства основанный на хорошем взаимопонимании проект-менеджера и других членов команды проекта

А) демократический (коллегиальный);

Б) авторитарный (директивный);

В) либеральный (попустительский).

7. Для оценки эффективности работы команды не могут использоваться следующие показатели:

А) повышение квалификации и укрепление сплоченности с целью повышения эффективности работы команды в целом;

Б) показатели количества конфликтных ситуаций в команде;

В) сокращение уровня текучести кадров.

8. Преимущество организации проектов по принципу проектных (независимых) команд:

А) независимые команды являются более гибкими и, как правило, быстрее осуществляют проекты;

Б) персонал используется максимально гибко, стимулируется профессиональная специализация;

В) проект и его цели находятся в центре внимания – так же, как и потребности клиентов.

9. Категории навыков:

А) технические, административные, компьютерные, межличностного общения и лидерства;

Б) административные, компьютерные, межличностного общения и лидерства, стратегические/ бизнес навыки;

В) технические, административные, межличностного общения и лидерства, стратегические.

10. Организационная культура не включает элементы:

А) ценности и правила поведения;

Б) деловой и трудовой этикет;

В) личный бренд.

11. Роль, существующая в ролевом составе команды проекта:

А) дипломат;

Б) энтузиаст;

В) генератор идей.

12. Какой метод принятия решений предполагает руководство аналогиями, ассоциациями, предвидением?

- А) административный;
- Б) интуитивный;
- В) рациональный.

13. Не рекомендуется использовать следующие виды обучения:

- А) общеобразовательные курсы, которые проводят для членов команды проекта преподаватели вузов и консалтинговых фирм;
- Б) обучение преподавателей и консультантов, передача технологий обучения и управления проектами;
- В) «экстремальные игры»;

14. К основным принципам дистанционного взаимодействия не относится?

- А) энтропия;
- Б) эмпатия;
- В) экспериментирование.

15. Что не является причиной конфликта?

- А) личностные особенности членов группы;
- Б) трудовым процессом;
- В) межличностные особенности.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных и практических заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
Отлично	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
Хорошо	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
Удовлетворительно	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
Неудовлетворительно	Ответы неверные или отсутствуют

**ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ
ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

Тема 1.1.

Составьте список инструментов управления человеческими ресурсами проекта, согласно стандарту РМВОК института РМІ и представьте его в таблице.

Наименование процесса	Инструменты и методы
1. Планирование человеческих ресурсов	
2. Набор команды проекта	
3. Развитие команды проекта	
4. Управление командой проекта	

Тема 1.2.

С помощью теста «Взаимодополняющая команда Ицхака Адизеса» и теста Белбина(Приложение) сформируйте идеальную команду из коллег учебной группы составом 5 человек.

Тема 1.3.

Составьте информативный состав показателей конкурентоспособной команды и представьте его в виде таблицы

Группа	Показатели
<i>Первая группа – «Производственно-экономические показатели»</i>	
<i>Вторая группа – «Показатели рыночной устойчивости команды»</i>	
<i>Третья группа – «Показатели психологической стабильности команды»</i>	

Тема 2.1.

Охарактеризуйте три стиля руководства, составив таблицу

Стиль руководства	Преимущества	Недостатки
Демократический (коллегиальный)		
Либеральный (попустительский)		
Авторитарный (директивный)		

Тема 2.2.

На основе таблиц 5.1 – 5.2 учебного пособия, оцените личный реестр навыков для персонала проекта, класс: менеджер проекта. Охарактеризуйте полученные результаты.

Тема 2.3.

1. Какие вы примете решения как менеджер проекта, если:

- продукция вашей фирмы в рамках проекта не пользуется спросом у потребителей на обозначенном рынке;
- цены на продукцию фирмы резко снизились;
- поставщик отказался от поставок основного сырья для вашего проекта. (Решения принимать по каждому пункту.)

2. Рассмотрите предложенные ситуации группой 3 – 5 человек и предложите решение применив принцип коалиции.

Тема 3.1.

Охарактеризуйте систему менторства составив таблицу

Преимущества	Недостатки	Техники

Тема 3.2.

Ситуация «Вас никто здесь не держит»

Представитель рабочих – Я пришел к вам от имени трудового коллектива, чтобы выяснить, почему нам третий месяц не платят зарплату?

Начальник – Мне очень жаль, но денег нет — предприятие, которому мы поставляем нашу продукцию, обанкротилось.

Представитель рабочих – Но администрация предприятия исправно получает зарплату, вы недавно поменяли мебель в офисе и приобрели новую иномарку.

Начальник – Эти средства взяты не из фонда заработной платы.

Представитель рабочих – Нам все равно, из каких фондов вы нам заплатите, — верните наши деньги. Если бы не школьные завтраки, наши дети падали бы в голодные обмороки.

Начальник – ООО Я же сказал вам, что денег пока нет. И неизвестно, будут ли вообще. Нехотите ждать — вас никто здесь не держит. Тогда точно ничего не получите.

Покажите стратегию поведения в конфликтной ситуации (сотрудничество).

Объясните, эффективно ли это в данном случае?

Тема 3.3.

Составьте должностную инструкцию для руководителя молодежного проекта.

2.4. Рекомендации по оцениванию эссе (докладов, сообщений)

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Тема 1.1

содержание функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте;
основные характеристики и принципы формирования команды проекта;
классификации и виды проектных команд;
организационные аспекты формирования команды.

Тема 1.2.

построение команды на основе эмоциональной сплоченности;
ролевой подход к формированию команды;
проблемно-ориентированный подход к формированию команды;
динамический подход к формированию команды.

Тема 1.3.

этапы создания и стадии развития команды;
четырёхстадийная модель создания команды проекта;
оценка и мониторинг эффективности команды проекта;
методы организации принятия решений.

Тема 2.1.

система информации о персонале;
стили управления персоналом;
специфика команды проекта как человеческого ресурса;
стратегии формирования команды проекта;
анализ и проектирование рабочего места;
подбор кадров: порядок найма и увольнения работников;
система мотивации персонала;
анализ благонадежности и эффективности деятельности сотрудников.

Тема 2.2.

процесс формирования команд проекта;
примерный состав команды и требования к менеджерам проекта;
реестр навыков членов команды.

Тема 2.3.

организация совместной деятельности команды проекта;
формирование организационной культуры и состав ее элементов;
типы организационных культур;
принятие решений;
метод номинальной группы;
метод Дельфи;
принцип индивидуальной рациональности;
принцип коалиции.

Тема 2.4.

коучинг;
менторинг;
наставничество.

Тема 3.1.

методы разрешения конфликтов;
основные психологические характеристики команды проекта.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Что такое команда проекта?
2. Каковы принципы формирования команды в зависимости от характеристик проекта и состава его участников?
3. Раскройте содержание функции управления человеческими ресурсами в стандарте PMI.
4. Что включают процессы управления человеческими ресурсами проекта?
5. Каковы основные характеристики команды?
6. Что такое состав, структура и групповые процессы в команде? Приведите примеры их влияния на работу команды.
7. Какие существуют виды проектных команд?
8. Назовите типы команд в зависимости от их отношения к структуре предприятия, реализующего проект.
9. Дайте характеристику видам команд в зависимости от организации совместной деятельности (совместно-взаимодействующий, последовательно взаимодействующий, индивидуально-взаимодействующий, совместно-творческий типы).
10. Назовите и дайте характеристику этапам создания и стадиям развития команды.
11. Какова примерная структура команды проекта?
12. Опишите функции участников команды проекта.
13. Какие выделяются роли участников команды? Дайте им характеристику.
14. Охарактеризуйте методы организации принятия решений.
15. Какие выделяют стили управления персоналом?
16. Как осуществляется анализ и проектирование рабочего места?
17. Как осуществляется подбор кадров в команды проекта?
18. Назовите порядок найма и увольнения работников команды.
19. Какие существуют методы адаптации сотрудников?
20. Охарактеризуйте способы мотивации персонала проекта.
21. Какие существуют показатели для оценки эффективности работы команды проекта?
22. Что такое благонадежность сотрудника?
23. Что такое организационная культура?
24. Каковы элементы организационной культуры?
25. Какие существуют типы организационных культур?
26. Дайте характеристику взаимосвязи организационных культур и типов совместной деятельности в проекте.
27. Какие выделяют пути обучения сотрудников?
28. Что такое конфликт?
29. Назовите причины возникновения конфликтов.
30. Охарактеризуйте виды конфликтов. Приведите примеры.
31. Назовите методы разрешения конфликтов.
32. типы организационных культур организации.
33. Традиционная модель наставничества.
34. Современные модели наставничества.
35. Тренер, коучер, ментор: общее и отличия.
36. Игровой метод формирования команд.
37. Ролевой подход к формированию команд.
38. Динамический подход к формированию команд.
39. проблемно-ориентированный подход формирования команд.
40. Четырех стадийная модель формирования команды.
41. Роль менеджера в команде.

42. Лидерские качества менеджера проекта.
43. Традиционные стили разрешения конфликтов.
4. Конфликтные ситуации в управлении проектными коллективами и методы их разрешения.
45. Формы мониторинга эффективности команды.
46. Оценка эффективности команды проекта.
47. Характеристики команды и лидерство во время развития команды.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль Управление проектами
Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами
Дисциплина (модуль) Лидерство и командообразование
Курс 2 Семестр 4 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Выберите один правильный вариант ответа

1. При организации работы над проектом необходимо решить две главные задачи (выберите один неверный ответ):

- А) формирование команды проекта;
- Б) развитие компетенций членов команды;
- В) организация эффективной работы команды.

2. Для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, которые составляют три категории (выберите один неверный ответ):

- А) технические и/или функциональные, т. е. профессиональные, навыки;
- Б) навыки по решению проблем и принятию решений;
- В) цифровая грамотность;
- Г) навыки межличностного общения (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т. д.).

3. Основные факторы, определяющие принципы формирования команды проекта:

- А) организационно-культурная среда, особенности личного специфика стиля взаимодействия, специфика проекта;
- Б) организационная структура, специфика команды, ролевой состав команды;
- В) специфика проекта, организационно-культурная среда, Особенности личного стиля взаимодействия ее руководителя или лидера с другими членами команды.

4. Для какого из подходов формирования команды требуется высококвалифицированный консультант:

- А) ролевой;
- Б) динамический;
- В) проблемно-ориентированный;
- Г) эмоциональный.

5. Показатели рыночной устойчивости команды рассматривают:

- А) рейтинг собственного бренда на фоне основных конкурентов;
- Б) состав дополнительных услуг (скидок, бонусов и пр.), отсутствующих у конкурентов;
- В) уровень эффективной внешней коммуникации команды.

6. Обобщение отечественного и зарубежного опыта позволяет сформулировать главные задачи системы управления персоналом в современных условиях (выберите один неверный ответ):

- А) определить общую стратегию формирования команды проекта;
- Б) разработать систему трудоустройства членов команды по завершению проекта (управление карьерой);

В) разработать систему повышения квалификации и переподготовку работников проекта.

7. Повременная форма оплаты труда применяется, когда

А) стоимость и трудоемкость работ определяется экспертным путем;

Б) длительность проекта относительно невелика;

В) проект требует участия большого количества узкопрофильных специалистов.

8. В качестве спорных методов контроля можно выделить следующие (выберите один неверный ответ):

А) прослушивание телефонов;

Б) ограничения в использовании Интернета;

В) организация линии доверия;

Г) Система паролей, сигнализации и т. д.

9. Реестр навыков — это

А) инструмент для предварительной идентификации совокупностей навыков, необходимых членам проектной команды и их лидерам;

Б) инструмент для систематической идентификации совокупностей навыков, необходимых членам проектной команды и их лидерам;

В) инструмент для систематической идентификации совокупностей навыков, приобретенных членам проектной команды и их лидерам в ходе реализации проекта.

10. Исполнительность предполагает поведение члена группы:

А) предлагает решения, новые идеи и новые подходы к постановке и решению проблем, новую организацию материала;

Б) решениям группы, иногда внося в процесс исполнения свои идеи;

В) предоставляет группе факты или обобщения, предлагает свой опыт в решении проблем или их иллюстрировании.

11. Рычаг управления в совместно-индивидуальной деятельности:

А) деньги;

Б) авторитет;

В) закон, знания.

12. В состав требований, предъявляемых к управленческим решениям, не входит:

А) эффективность, под которой понимается наиболее полное обеспечение достижения поставленной цели организации;

Б) экономичность, которая предполагает обеспечение достижения поставленной цели с наименьшими затратами;

В) современность.

13. Принцип Эджворта занимает промежуточное место между принципами:

А) принцип диктатора и Парето;

Б) принцип Курно и Паретто;

В) принцип вето и Курно.

14. Какая модель наставничества предполагает, что наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты?

А) ситуационное наставничество;

Б) целеполагающее наставничество;

В) реверсивное наставничество.

15. К способам сплотить команду на удаленке не относится:

А) совещания;

Б) обучающие марафоны;

В) удаленные коворкинги.

Практическое задание

Составьте информативный состав показателей конкурентоспособной команды и представьте его в виде таблицы:

Группа	Показатели
<i>Первая группа – «Производственно-экономические показатели»</i>	
<i>Вторая группа – «Показатели рыночной устойчивости команды»</i>	
<i>Третья группа – «Показатели психологической стабильности команды»</i>	

Экзаменатор: _____ Т.Н. Гладченко

Утверждено на заседании кафедры, протокол от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____

Зав. кафедрой: _____ Е.Л. Морозов