

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.О.02.03  
(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Предпринимательская деятельность. Организация и управление работой команды  
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

направленность (профиль)/специализация  
Педагогика и психология воспитания

Форма обучения: очная

Год набора: 2022

Общая трудоемкость: 2 ЗЕ

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

| Семестр                                      | 3               | Итого |
|--|-----------------|-------|
| Форма контроля                               | Зачет с оценкой |       |
| Вид занятий                                  |                 |       |
| Лекции                                       | 2               | 2     |
| Лабораторные                                 |                 |       |
| Практические                                 |                 |       |
| Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР |                 |       |
| Промежуточная аттестация                     | 0,25            | 0,25  |
| Контактная работа                            | 2,25            | 2,25  |
| Самостоятельная работа                       | 69,75           | 69,75 |
| Контроль                                     |                 |       |
| Итого  | 72              | 72    |

Рабочую программу составил(и):

Доцент департамента магистратуры (бизнес-программ), кандидат экономических наук,  
доцент, Бердникова Л.Ф.

---

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

---

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана  
направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

---

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2024 г.**

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой «Педагогика и психология»

---

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(подпись)

О.В. Дыбина

(И.О. Фамилия)

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента магистратуры (бизнес-программ)

---

(протокол заседания № 1 от «30» августа 2021 г.).

### 1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у студентов аналитические знания и практические навыки организации и управления работой команды в процессе предпринимательской деятельности.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: проектная деятельность 1,2,3,4 - дисциплины полученные по результатам освоения программы бакалавриата, «Предпринимательская деятельность. Системный подход к научно-исследовательской работе», «Предпринимательская деятельность. Стратегическое управление проектной деятельностью».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Предпринимательская деятельность. Управление портфелем проектов».

### 3. Планируемые результаты обучения

| Формируемые и контролируемые компетенции<br>(код и наименование)   | Индикаторы достижения компетенций<br>(код и наименование)  | Планируемые результаты обучения  |
|--|--|--|
| УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе распределяет поручения для достижения поставленной цели | Знать: методики и способы разработки стратегий командной работы,<br>Принципы распределения поручений в командной работе                      |
|  |  | Уметь: разрабатывать и обосновывать стратегию командной работы<br>- уметь выделять основные цели в ходе проведения работы                    |
|  |  | Владеть: навыками разработки и обоснования стратегии командной работы и на ее основе распределяет поручения для достижения поставленной цели |
|  | УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений                          | Знать: технологии принятия коллегиальных решений   |
|  |  | Уметь: Организовать работу команды,<br>- корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений                          |
|  |  | Владеть: навыками получения обоснованных доказательств и убеждения<br>- организации работы команд  |

| <b>Формируемые и контролируемые компетенции</b><br>(код и наименование)   | <b>Индикаторы достижения компетенций</b><br>(код и наименование)  | <b>Планируемые результаты обучения</b>   |
|---|---|--|
|   | УК-3.3. Организует обсуждение результатов работы, в том числе в рамках дискуссии  | Знать: технологии обсуждения результатов<br>- принципы получения доказательств<br>- основы организации дискуссии<br>Уметь: Организовать обсуждение результатов работы,<br>- провести дискуссию на выбранную профессиональную тематику<br>Владеть: навыками организации обсуждения результатов работы,<br>- проведения дискуссию на выбранную профессиональную тематику   |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1. Оценивает свои ресурсы для успешного выполнения порученного задания   | Знать: основы саморазвития, самореализации и возможности использования творческого потенциала в предпринимательской деятельности   |
|   |   | Уметь: использовать собственный потенциал для саморазвития, реализовываться и использовать творческий потенциал в предпринимательской деятельности   |
|   |   | Владеть: приемами саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала в предпринимательской деятельности   |
|   | УК-6.2. Определяет образовательные и профессиональные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки | Знать: основы саморазвития, самореализации и возможности удовлетворения образовательные и профессиональные потребности; способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной и предпринимательской) деятельности на основе самооценки<br>Уметь: использовать возможности удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей; находить способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной и |

| <b>Формируемые и контролируемые компетенции</b><br>(код и наименование) | <b>Индикаторы достижения компетенций</b><br>(код и наименование) | <b>Планируемые результаты обучения</b>  |
|---|--|---|
|   |  | предпринимательской) деятельности на основе самооценки  |
|   |  | Владеть: приемами саморазвития, самореализации и использования возможности удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей; навыками совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной и предпринимательской) деятельности на основе самооценки |

#### 4. Структура и содержание дисциплины

| Модуль (раздел)  | Вид учебной работы | Наименование тем занятий (учебной работы)  | Семестр | Объем, ч. | Баллы | Интерактив, ч. | Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)      |
|--|--------------------|--|---------|-----------|-------|----------------|---|
| Предпринимательская деятельность. Организация и управление работой команды | Лек                | Тема 1. Планирование деятельности команды. Организация проектных команд                    | 3       | 2         | 11    | 2              | Вопросы к учебнику по теме 1, Задание 1, Промежуточный тест 1   |
|  | Лек                | Тема 2. Методы управления работой команды в предпринимательской деятельности               |         |           | 18    |                | Вопросы к учебнику по теме 2, Задания 2,3 Промежуточный тест 2  |
|  | Лек                | Тема 3. Управление конфликтами в проектных командах. Саморазвитие членов команды           |         |           | 17    |                | Вопросы к учебнику по теме 3, Задания 4, 5 Промежуточный тест 3 |
|  | Лек                | Тема 4. Оценка эффективности управления работой команды в предпринимательской деятельности |         |           | 11    |                | Вопросы к учебнику по теме 4, Задание 6, Промежуточный тест 4   |
|  | СР                 |  |         | 69,75     | 40    | -              | Итоговое тестирование   |
|  | ПА                 |  |         | 0,25      | 3     | -              | Анкета  |
|  | Итого:             |  |         | 72        | 100   |                |   |

## **5. Образовательные технологии**

В рамках изучения дисциплины «Предпринимательская деятельность. Организация и управление работой команды» предусмотрено использование дистанционных образовательных технологий.

## **6. Методические указания по освоению дисциплины**

При подготовке к ответам на тесты по темам курса и выполнению заданий студенту необходимо тщательно изучить электронный учебник по дисциплине, предлагаемую литературу, дополнительные материалы.

Студент самостоятельно работает с дополнительной и основной литературой, Интернет-ресурсами.

## 7. Оценочные средства

### 7.1. Паспорт оценочных средств

| Семестр | Код контролируемой компетенции<br>(или ее части) | Наименование<br>оценочного средства  |
|---------|--|--|
| 3       | УК-3   | Вопросы к учебнику по темам 1-2, Задание 1-3, промежуточные тесты 1-2, итоговый тест, вопросы к зачету с оценкой 1-30  |
|         | УК-6   | Вопросы к учебнику по темам 3-4, Задание 4-6, промежуточные тесты 3-4, итоговый тест, вопросы к зачету с оценкой 31-50 |

### 7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

#### 7.2.1. Практическое задание 1

##### Тема 1. Планирование деятельности команды. Организация проектных команд Задание

Опишите принципы работы команды. Ответы отразите в таблице.

##### Принципы работы команды

| Принцип работы команды                                      | Характеристика принципа |
|---|-------------------------|
| Добровольность вхождения в команду                          |                         |
| Коллективное исполнение работы                              |                         |
| Коллективная ответственность                                |                         |
| Ориентированность оплаты труда на итог общеконандной работы |                         |
| Стимулирование команды за конечный результат                |                         |
| Автономное самоуправление команды                           |                         |
| Повышенная исполнительская дисциплина                       |                         |

##### Рекомендации по выполнению задания

Необходимо описать принципы работы команды, заполнив таблицу.

Требования к оформлению текста в таблице:

1. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, междустрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 0 пт.
2. Выравнивание текста по ширине.
3. Допускается наличие маркированных списков.
4. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть, содержащую таблицу.



## Практическое задание 2

### Тема 2. Методы управления работой команды в предпринимательской деятельности

#### Задание

Необходимо дать ответы на поставленные вопросы. Ответы следует отразить в таблице  
Управления работой команды

| Вопросы   | Обоснование ответов |
|---|---------------------|
| Как повысить использование человеческого фактора в проекте?   |                     |
| Какие из перечисленных участников проекта играют, по Вашему мнению, ключевую роль? Участники проекта: заказчики, инвесторы, проектировщики ресурсов, подрядчики, консультанты, лицензиары, банки, команда проекта, возглавляемая проект-менеджером        |                     |
| Может ли система управления командой проекта меняться на разных фазах жизненного цикла проекта?   |                     |
| Какая модель формирования команды проекта более эффективна? Модели:<br>- привлечение руководителей или специалистов к работе над проектом по совместительству с основной работой;<br>- «предприятие в предприятии» (классическая модель);<br>- смешанные. |                     |
| Как масштабы проекта могут влиять на состав и функции команды управления проектом?  |                     |

#### Рекомендации по выполнению задания

Необходимо описать принципы работы команды, заполнив таблицу.

Требования к оформлению текста в таблице:

1. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, межстрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 0 пт.
2. Выравнивание текста по ширине.
3. Допускается наличие маркированных списков.
4. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть, содержащую таблицу.

### Практическое задание 3

#### Тема 2. Методы управления работой команды в предпринимательской деятельности

##### Задание

Необходимо указать методы управления работой команды. Дать краткую характеристику каждому указанному методу. Ответы следует представить в таблице.

##### Методы управления работой команды

| Методы управления работой команды | Характеристика метода управления работой команды |
|-----------------------------------|--|
| 1                                 | 1  |
| 2                                 | 2  |
| 3                                 | 3  |
| 4                                 | 4  |
| 5                                 | 5  |
| 6                                 | 6  |
| 7                                 | 7  |

##### Рекомендации по выполнению задания

Необходимо в таблице указать методы управления работой команды (не менее 7 методов) и дать им краткую характеристику.

Требования к оформлению текста в таблице:

1. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, межстрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 1,25 пт – отсутствует.
2. Выравнивание текста по ширине.
3. Допускается наличие маркированных списков.
4. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть, в которой вы представляете заполненную таблицу.

### Практическое задание 4

#### Тема 3. Управление конфликтами в проектных командах. Саморазвитие членов команды

##### Задание

Один участник проектной команды высказывает другому претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Второй участник принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Обоснуйте в чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

##### Рекомендации по выполнению задания

Требования к оформлению текста:

1. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, межстрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 1,25 пт.
2. Выравнивание текста по ширине.
3. Допускается наличие маркированных списков.
4. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть.

## Практическое задание 5

### Тема 3. Управление конфликтами в проектных командах. Саморазвитие членов команды

#### Задание

На рисунке 1 представлена структура понятия «личность» по Б.Г. Ананьеву



Рисунок 1 – Структура понятия «личность» по Б.Г. Ананьеву

Необходимо объяснить какие элементы из структуры личности могут меняться в течение жизни, а какие нет. Поясните почему это происходит.

#### Рекомендации по выполнению задания

Необходимо объяснить какие элементы из структуры личности могут меняться в течение жизни, а какие нет. Поясните почему это происходит.

Требования к оформлению текста:

1. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, междустрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 1,25 пт.
2. Выравнивание текста по ширине.
3. Допускается наличие маркированных списков.
4. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть.

## Практическое задание 6

### Тема 4. Оценка эффективности управления работой команды в предпринимательской деятельности.

#### Задание

Необходимо указать критерии эффективности управления работой команды. Дать краткую характеристику каждому указанному критерию. Ответы следует представить в таблице.

Критерии эффективности управления работой команды

| Критерии эффективности управления работой команды | Характеристика критериев эффективности управления работой команды |
|---|---|
| 1   | 1   |
| 2   | 2   |
| 3   | 3   |
| 4   | 4   |
| 5   | 5   |
| 6   | 6   |
| 7   | 7   |

#### Рекомендации по выполнению задания

Необходимо в таблице указать критерии эффективности управления работой команды (не менее 7 методов) и дать им краткую характеристику.

Требования к оформлению текста в таблице:

5. Шрифт – Times New Roman, Размер шрифта – равен 14 пт, межстрочный интервал – 1,5 строки, абзацный отступ – 1,25 пт – отсутствует.
6. Выравнивание текста по ширине.
7. Допускается наличие маркированных списков.
8. Практическое задание должно содержать:
  - титульный лист с указанием ФИО и группы;
  - основную содержательную часть, в которой вы представляете заполненную таблицу.

### 7.2.2 Критерии оценки

|           |   |
|-----------|---|
| Задание 1 | <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p>   |
| Задание 2 | <p>7 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, оформлено в полном объеме, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p> |
| Задание 3 | <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p>   |

|           |   |
|-----------|---|
| Задание 4 | <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p> |
| Задание 5 | <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p> |
| Задание 6 | <p>6 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы, имеются иллюстрации.</p> <p>5 баллов - задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны выводы</p> <p>4 балла – задание выполнено в полном объёме согласно требованиям, сделаны неполные выводы</p> <p>3 балла – задание выполнено в полном объёме, есть замечания к оформлению</p> <p>2 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть несущественные замечания</p> <p>1 балла – задание выполнено не в полном объёме, есть существенные замечания</p> <p>0 баллов – задание не выполнено</p> |

### 7.2.2. Промежуточный тест

#### Примерный перечень заданий для промежуточных тестов

| Задание №1   |  |                                 |
|--|--|---------------------------------|
| Команда управления проектом – люди, входящие в проект, но при этом занятые |  |                                 |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:                                       |  |                                 |
| 1)   |  | экономическими расчетами        |
| 2)   |  | проектированием продукта        |
| 3)   |  | управлением проектом            |
| 4)   |  | проведением деловых переговоров |

| Задание №2  |  |              |
|---|--|--------------|
| В _____ проектах команда управления проектом может состоять из самих участников проектной группы. |  |              |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:  |  |              |
| 1)  |  | больших      |
| 2)  |  | небольших    |
| 3)  |  | промышленных |
| 4)  |  | технических  |

| Задание №3  |  |                             |
|---|--|-----------------------------|
| В небольших проектах _____ может состоять из участников проектной группы. |  |                             |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:                                      |  |                             |
| 1)  |  | команда управления проектом |
| 2)  |  | бухгалтерия                 |
| 3)  |  | диспетчерская               |
| 4)  |  | маркетинговый отдел         |

| Задание №4   |  |   |
|--|--|---|
| Оценить личную эффективность человека можно, используя такие параметры, как. |  |   |
| Выберите несколько из 4 вариантов ответа:                                    |  |   |
| 1)   |  | эффективность применения новой информации |
| 2)   |  | уровень статусности                       |
| 3)   |  | быстрота и качество выполнения задачи     |
| 4)   |  | уровень мотивации                         |

| Задание №5 |  |  |
|------------|--|--|
|------------|--|--|

|   |  |   |
|---|--|---|
| Помогают оценить личную эффективность человека такие параметры, как |  |   |
| Выберите несколько из 4 вариантов ответа:                           |  |   |
| 1)  |  | показатель эффективности                |
| 2)  |  | уровень достижения результата           |
| 3)  |  | признание заслуг сотрудника             |
| 4)  |  | реализация задач в заданном направлении |

| Задание №6   |  |  |
|--|--|--|
| Личная эффективность может изменяться по таким направлениям, как |  |  |
| Выберите несколько из 4 вариантов ответа:                        |  |  |
| 1)   |  | стремление к принадлежности к какой-либо социальной группе |
| 2)   |  | определение целей и расстановка приоритетов                |
| 3)   |  | ориентировка на опыт, понимание и исследования             |
| 4)   |  | умение управлять стрессовыми ситуациями, конфликтами       |

| Задание №7  |  |   |
|---|--|---|
| Можно повышать личную эффективность в таких направлениях, как |  |   |
| Выберите несколько из 4 вариантов ответа:                     |  |   |
| 1)  |  | стремление к гармонии, упорядочению, прекрасному  |
| 2)  |  | рациональное использование своих ресурсов   |
| 3)  |  | взаимодействие с людьми для воплощения своих планов   |
| 4)  |  | стремление к использованию самовыражения, творческого развития и использования своего опыта |

| Задание №8  |  |                     |
|---|--|---------------------|
| Уровень поддержания продуктивности работы, отражаемый текущим уровнем здоровья и самочувствия человека, особенностями функционирования психических процессов при ограниченном времени, <input type="checkbox"/> это |  |                     |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:  |  |                     |
| 1)  |  | стрессоустойчивость |
| 2)  |  | работоспособность   |
| 3)  |  | мотивация           |
| 4)  |  | рациональность      |



### Задание №9

Эффективные и успешные сотрудники

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |                          |   |
|----|--------------------------|---|
| 1) | <input type="checkbox"/> | имеют лучший результат достижения цели                      |
| 2) | <input type="checkbox"/> | применяют свой внутренний потенциал                         |
| 3) | <input type="checkbox"/> | выполняют все поставленные перед ними задачи в сжатые сроки |
| 4) | <input type="checkbox"/> | признают личные достижения, самоутверждаясь                 |

### Задание №10

Схема реализации проекта включает в себя

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |                          |                                    |
|----|--------------------------|------------------------------------|
| 1) | <input type="checkbox"/> | презентацию проекта                |
| 2) | <input type="checkbox"/> | срок выполнения задач проекта      |
| 3) | <input type="checkbox"/> | задачи проекта и содержание этапов |
| 4) | <input type="checkbox"/> | название и цель проекта            |

### Задание №11

Термин «Проектный бизнес» относится к обозначению \_\_\_\_\_ деятельности, основанной на проектно-ориентированном подходе.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |                          |                 |
|----|--------------------------|-----------------|
| 1) | <input type="checkbox"/> | деловой         |
| 2) | <input type="checkbox"/> | экономической   |
| 3) | <input type="checkbox"/> | юридической     |
| 4) | <input type="checkbox"/> | презентационной |

### Задание №12

Личную эффективность можно увеличить с помощью данных методов (выберите правильное).

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |                          |  |
|----|--------------------------|--|
| 1) | <input type="checkbox"/> | Метод научного открытия                      |
| 2) | <input type="checkbox"/> | Метод, ориентированный на конечный результат |
| 3) | <input type="checkbox"/> | Метод построения стратегии будущего          |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 4) |  | Метод повышения квалификации и самообразования |
|----|--|--|

### Задание №13

Что является способом повышения продуктивности?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | Использование внутреннего потенциала            |
| 2) |  | Стресс-менеджмент                               |
| 3) |  | Тайм-менеджмент                                 |
| 4) |  | Использование ограниченного количества ресурсов |

### Задание №14

Выберите методы, которые способствуют повышению личной эффективности.

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |                               |
|----|--|-------------------------------|
| 1) |  | Метод расстановки приоритетов |
| 2) |  | Метод концентрации внимания   |
| 3) |  | Метод корреляции              |
| 4) |  | Метод саморазвития            |

### Задание №15

Отметьте методы, способствующие повышению личной эффективности.

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | Метод рационального использования времени |
| 2) |  | Метод прокрастинации                      |
| 3) |  | Метод делегирования                       |
| 4) |  | Метод дедукции                            |

### Задание №16

Личная эффективность возрастет, если мы будем использовать

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |  |
|----|--|--|
| 1) |  | метод снижения страхов                             |
| 2) |  | метод благодарности                                |
| 3) |  | метод эффективного отдыха и контроля над здоровьем |

|    |  |                           |
|----|--|---------------------------|
| 4) |  | метод позитивного настроя |
|----|--|---------------------------|

#### Задание №17

Какой из перечисленных методов не способствует повышению личной эффективности?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |                              |
|----|--|------------------------------|
| 1) |  | Метод, достижения результата |
| 2) |  | Метод повышения квалификации |
| 3) |  | Метод эффективного отдыха    |
| 4) |  | Метод обдумывания изменений  |

#### Задание №18

Какими причинами вызвана необходимость в команде проекта в современной экономике?

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |  |
|----|--|--|
| 1) |  | Проекты усложняются, требуют для своей реализации привлечения специалистов из разных областей  |
| 2) |  | Заметный результат дают эффективное совместное творчество в команде, совместная генерация идей   |
| 3) |  | Результат от синергетического объединения усилий, когда огромное количество людей объединяют свою энергию, таланты и выдают некий результат    |
| 4) |  | Результат от синергетического объединения усилий, когда небольшое количество людей объединяют свою энергию, таланты и выдают большой результат |

#### Задание №19

Какой метод подразумевает грамотное планирование собственного дня?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                                  |
|----|--|----------------------------------|
| 1) |  | Метод делегирования              |
| 2) |  | Метод тайм-менеджмента           |
| 3) |  | Метод рационального планирования |
| 4) |  | Метод стресс-менеджмента         |

| Задание №20  |  |             |
|--|--|-------------|
| Заметный результат дают эффективное _____ творчество в команде, совместная генерация идей. |  |             |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:   |  |             |
| 1)   |  | раздельное  |
| 2)   |  | совместное  |
| 3)   |  | командное   |
| 4)   |  | техническое |

### Критерии оценки

|                      |   |
|----------------------|---|
| Промежуточный тест 1 | Максимальное количество баллов – 3 б. (система выдаёт 10 случайных вопросов темы; баллы студенту начисляются автоматически пропорционально выполненным тестовым заданиям) |
| Промежуточный тест 2 | Максимальное количество баллов – 3 б. (система выдаёт 10 случайных вопросов темы; баллы студенту начисляются автоматически пропорционально выполненным тестовым заданиям) |
| Промежуточный тест 3 | Максимальное количество баллов – 3 б. (система выдаёт 10 случайных вопросов темы; баллы студенту начисляются автоматически пропорционально выполненным тестовым заданиям) |
| Промежуточный тест 4 | Максимальное количество баллов – 3 б. (система выдаёт 10 случайных вопросов темы; баллы студенту начисляются автоматически пропорционально выполненным тестовым заданиям) |

### 7.2.3. Примерный перечень тестовых заданий (для вопросов к учебнику; для итогового тестирования)

#### Задание №1

Списочный состав персонала по определенному проекту ☐ это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                                 |
|----|--|---------------------------------|
| 1) |  | количественный состав персонала |
| 2) |  | качественный состав персонала   |
| 3) |  | совокупный состав персонала     |
| 4) |  | контактные данные сотрудников   |

#### Задание №2

При формировании требований к должности работодатель должен отразить в них следующие аспекты, как

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |                                    |
|----|--|------------------------------------|
| 1) |  | пол и возраст                      |
| 2) |  | наличие двоих детей                |
| 3) |  | образование и внутреннюю мотивацию |
| 4) |  | опыт и личностные качества         |

#### Задание №3

Индивидуальная эталонная модель компетенций, необходимая для достижения успеха в конкретной должности, ☐ это

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                       |
|----|--|-----------------------|
| 1) |  | профиль компетенций   |
| 2) |  | портфель качеств      |
| 3) |  | корзина компетенций   |
| 4) |  | требования аттестации |

#### Задание №4

Профиль должности – это документ, который содержит

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | требования к профессиональным компетенциям для эффективного выполнения должностных обязанностей сотрудником команды проекта |
| 2) |  | набор правил поведения и обязанностей в команде   |
| 3) |  | список вакантных мест в команде проекта   |
| 4) |  | требования к опыту работы   |

### Задание №5

Должностную инструкцию можно охарактеризовать как

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                                    |
|----|--|------------------------------------|
| 1) |  | договорный кадровый документ       |
| 2) |  | распорядительный кадровый документ |
| 3) |  | проектный документ                 |
| 4) |  | экономический документ             |

### Задание №6

Расширение круга обязанностей у работников и проявление инициативы ☐ это позитивный момент процесса

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                |
|----|--|----------------|
| 1) |  | делегирования  |
| 2) |  | планирования   |
| 3) |  | резервирования |
| 4) |  | реформирования |

### Задание №7

Действенный способ мотивации ☐ это преимущество процесса

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                          |
|----|--|--------------------------|
| 1) |  | делегирования            |
| 2) |  | администрирования        |
| 3) |  | централизации полномочий |
| 4) |  | контроля                 |

### Задание №8

Лидер-\_\_\_\_\_ осуществляет деятельность с учетом интересов всех окружающих.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |             |
|----|--|-------------|
| 1) |  | абсолютный  |
| 2) |  | умелец      |
| 3) |  | разрушитель |
| 4) |  | созидатель  |

### Задание №9

Что нельзя назвать преимуществом делегирования полномочий?

| Выберите один из 4 вариантов ответа: |  |  |
|--------------------------------------|--|--|
| 1)                                   |  | Повышение квалификации у подчиненных               |
| 2)                                   |  | Повышение квалификации персонала                   |
| 3)                                   |  | Риск невыполнения задания в нужный срок            |
| 4)                                   |  | Руководитель может заняться первоочередными делами |

| Задание №10   |  |               |
|---|--|---------------|
| Лидер-_____. Его деятельность продиктована собственными интересами и тщеславием. Окружающие и подчиненные лишь материал для его планов. |  |               |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:  |  |               |
| 1)  |  | Абсолютный    |
| 2)  |  | Созидатель    |
| 3)  |  | Эмоциональный |
| 4)  |  | Разрушитель   |

| Задание №11  |  |                      |
|--|--|----------------------|
| Делегирование полномочий <input type="checkbox"/> это часть процесса |  |                      |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:                                 |  |                      |
| 1)   |  | Менеджмента          |
| 2)   |  | Маркетинга           |
| 3)   |  | Экономики            |
| 4)   |  | бухгалтерского учета |

| Задание №12   |  |               |
|---|--|---------------|
| Тип лидера <input type="checkbox"/> _____. Считает, что наиболее успешна работа в коллективе. |  |               |
| Выберите один из 4 вариантов ответа:  |  |               |
| 1)  |  | Коллегиал     |
| 2)  |  | Регламентатор |
| 3)  |  | Демократ      |
| 4)  |  | Оратор        |

### Задание №13

Стимулирование и мотивация, несмотря на некоторое сходство, имеют важные

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |             |
|----|--|-------------|
| 1) |  | Признаки    |
| 2) |  | Сходства    |
| 3) |  | Отличия     |
| 4) |  | Последствия |

### Задание №14

Говоря о \_\_\_\_\_, подразумевается внутренний мир человека, его потребности и цели.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                |
|----|--|----------------|
| 1) |  | мотивации      |
| 2) |  | стимулировании |
| 3) |  | Карьере        |
| 4) |  | Опыте          |

### Задание №15

Лидер команды или основатель стартапа должен разбираться в \_\_\_\_\_ сотрудников, понимать их основной фактор мотивации.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |              |
|----|--|--------------|
| 1) |  | Опыте        |
| 2) |  | Навыках      |
| 3) |  | Чувствах     |
| 4) |  | Компетенциях |

### Задание №16

Стимулирование функционирует проще и не требует от руководителя глубокого изучения характеров членов проекта. В большинстве случаев ориентируются на \_\_\_\_\_ человека.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                 |
|----|--|-----------------|
| 1) |  | Усталого        |
| 2) |  | Разочарованного |
| 3) |  | Усредненного    |
| 4) |  | Отдельного      |

### Задание №17

\_\_\_\_\_ □ это процесс внешнего воздействия на человека, с целью получения от него выполнения задачи или эффективной работы в целом.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                |
|----|--|----------------|
| 1) |  | Стимулирование |
|----|--|----------------|



|    |  |            |
|----|--|------------|
| 2) |  | Мотивация  |
| 3) |  | Побуждение |
| 4) |  | Наказание  |

### Задание №18

Квалификация работников ☐ это совокупность

Выберите несколько из 10 вариантов ответа:

|    |  |                    |
|----|--|--------------------|
| 1) |  | Знаний             |
| 2) |  | Теории             |
| 3) |  | Упорства           |
| 4) |  | Целеустремленности |
| 5) |  | опыта              |
| 6) |  | умений             |

### Задание №19

Назовите факторы, которые отражают структуру отношений в коллективе.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |  |
|----|--|--|
| 1) |  | Формальные (определяются спецификой производства, разделением труда, квалификацией служащих и т. п.) |
| 2) |  | Неформальные (определяются субъективными отношениями членов коллектива друг к другу)                 |
| 3) |  | Оба ответа верны   |
| 4) |  | Оба ответа неверны   |

### Задание №20

К плюсам внедрения системы оценки ключевых показателей эффективности относится то, что

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | сотрудники концентрируются на действительно важных метриках эффективности своей работы                  |
| 2) |  | базируясь на KPI, можно выстроить честную систему мотивации персонала                                   |
| 3) |  | на уровне руководства KPI позволяют сконцентрироваться на актуальных задачах, опустив второстепенные    |
| 4) |  | не каждый работник сможет легко разобраться, как должен измениться его подход к работе с внедрением KPI |

### Задание №21

Подготовить сотрудников проекта к внедрению KPI можно в несколько этапов.

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | Провести начальный аудит их работы и выделить ключевые показатели эффективности   |
| 2) |  | Познакомиться с сервисами аналитики, с помощью которых они самостоятельно смогут проводить мониторинг изменения данных показателей  |
| 3) |  | Заранее рассказать о новой программе мотивации и предложить протестировать ее, получая только премии и избегая санкций. Это необходимо, чтобы показать, что система KPI не ограничивает их в работе |
| 4) |  | Определить, какова будет прибыль от реализации проекта  |

#### **Задание №22**

Контроль выполнения KPI должен давать исчерпывающую информацию

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

|    |  |   |
|----|--|---|
| 1) |  | о том, какие результаты по KPI в проекте достигаются на данный момент |
| 2) |  | о том, какие действия влияют на показатели                            |
| 3) |  | о том, в какой момент фиксируются значения для расчета премий         |
| 4) |  | Нет правильного ответа  |

#### **Задание №23**

Наиболее применяемыми в оценке персонала команды проекта являются такие интервью, как

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

|    |  |                         |
|----|--|-------------------------|
| 1) |  | биографическое интервью |
| 2) |  | поведенческое интервью  |
| 3) |  | ситуационное интервью   |
| 4) |  | личностное интервью     |
| 5) |  | проективное интервью    |

#### **Задание №24**

Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ», называется

Выберите один из 5 вариантов ответа:

|    |  |                        |
|----|--|------------------------|
| 1) |  | анкетным опросом       |
| 2) |  | критическим инцидентом |
| 3) |  | интервью               |
| 4) |  | ранжированием          |
| 5) |  | шкалированием          |

#### **Задание №25**

Вид интервью, которое сосредоточено на прошлой трудовой деятельности и стиле работы сотрудника. При проведении интервью исходят из того, что поведение сотрудника в прошлом является индикатором поведения в будущем. Сведения о работе собирают в обратном хронологическом порядке.

Выберите один из 4 вариантов ответа:

|    |  |                         |
|----|--|-------------------------|
| 1) |  | Поведенческое интервью  |
| 2) |  | Проективное интервью    |
| 3) |  | Биографическое интервью |
| 4) |  | Критическое интервью    |

### Критерии оценки

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Вопросы к учебнику по теме 1 | Максимальное количество баллов - 2 б. (баллы студенту начисляются автоматически)  |
| Вопросы к учебнику по теме 2 | Максимальное количество баллов - 2 б. (баллы студенту начисляются автоматически)  |
| Вопросы к учебнику по теме 3 | Максимальное количество баллов - 2 б. (баллы студенту начисляются автоматически)  |
| Вопросы к учебнику по теме 4 | Максимальное количество баллов - 2 б. (баллы студенту начисляются автоматически)  |
| Итоговое тестирование        | Максимальное количество баллов - 40 б. (система выдаёт 50 случайных вопросов из банка тестовых заданий; баллы студенту начисляются автоматически пропорционально выполненным тестовым заданиям) |

### 7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### 7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 3

| № п/п | Вопросы к зачету с оценкой   |
|-------|--|
| 1     | Процедуры планирования команды                                       |
| 2     | Принципы создания команды проекта.                                   |
| 3     | Подходы к формированию команды.                                      |
| 4     | Методы формирования команды проекта.                                 |
| 5     | Состав команды проекта.  |
| 6     | Требования к менеджерам проекта.                                     |
| 7     | Основные типы распределения функций в команде.                       |
| 8     | Нормирование деятельности.   |
| 9     | Командный стиль управления в больших и малых коллективах.            |
| 10    | Механизмы формирования мотивов.                                      |
| 11    | Анализ этапов процесса мотивации.                                    |
| 12    | Модель деятельности человека.  |
| 13    | Концепции мотивации.   |
| 14    | Концепция системы трудовой мотивации.                                |
| 15    | Мотивация на разных этапах проекта.                                  |
| 16    | Стратегии поддержания мотивации.                                     |
| 17    | Основные принципы управления персоналом команды.                     |
| 18    | Система управления персоналом проекта, ее параметры.                 |
| 19    | Требования к менеджеру по персоналу в команде проекта                |
| 20    | Анализ проектной команды как специфического человеческого ресурса.   |
| 21    | Стратегия формирования команды проекта.                              |
| 22    | Специфика кадрового планирования команды                             |
| 23    | Анализ привлечения, отбора и оценки персонала проекта.               |
| 24    | Методики оценки персонала.   |
| 25    | Обучение и развитие персонала проекта.                               |
| 26    | Источники привлечения персонала                                      |
| 27    | Организационный климат.  |
| 28    | Состав организационной культуры.                                     |
| 29    | Команда как объект управленческой деятельности.                      |
| 30    | Типы управления командой   |
| 31    | Основы саморазвития в команде  |
| 32    | Направления самореализации в командной работе                        |
| 33    | Проявление способностей в командной работе                           |
| 34    | Виды конфликтов.   |
| 35    | Причины возникновения конфликтов в процессе работы проектных команд. |
| 36    | Формы поведения в конфликте.   |
| 37    | Внутриличностные конфликты.  |
| 38    | Способы урегулирования конфликтов                                    |
| 39    | Диагностика индивидуальной конфликтности                             |
| 40    | Диагностика групповой конфликтности                                  |
| 41    | Профилактика конфликтов.   |
| 42    | Теоретические подходы к изучению личности руководителя.              |

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Вопросы к зачету с оценкой</b>  |
|------------------|--|
| 43               | Личностные особенности руководителя проектом как фактор восприятия его подчиненными. |
| 44               | Эффективность работы команд.   |
| 45               | Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.                             |
| 46               | Причины неэффективности работы команд.   |
| 47               | Приемы оптимизации работы команд.  |
| 48               | Качества эффективной команды.  |
| 49               | Продуктивность эффективных команд.   |
| 50               | Оценка эффективности команды.  |

### 7.3.2. Критерии и нормы оценки

| <b>Семестр</b> | <b>Форма проведения промежуточной аттестации</b> | <b>Критерии и нормы оценки</b> |  |
|----------------|--|--------------------------------|--|
| 3              | Зачет с оценкой                                  | «отлично»                      | Студент набрал 85 и более баллов по накопительному рейтингу  |
|                |  | «хорошо»                       | Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу |
|                |  | «удовлетворительно»            | Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу |
|                |  | «неудовлетворительно»          | Студент набрал 54 и менее баллов по накопительному рейтингу  |

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 8.1. Обязательная литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие (заголовок)                                    | Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.) | Год издания | Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС |
|-------|---------------------|---|---|-------------|--|
| 1     | Косова Л. Н.        | Управление инновационными проектами и бизнес-процессами | учебное пособие   | 2022        | ЭБС «IPRbooks»                                     |
| 2     | Герштейн Ю. М.      | Управление проектами с Microsoft Project 2016           | практикум   | 2021        | ЭБС «IPRbooks»                                     |
| 3     | Комкова И. Н.       | Управление инвестиционными проектами                    | учебно-методическое пособие   | 2021        | ЭБС «IPRbooks»                                     |
| 4     | Васючкова Т. С.     | Управление проектами с использованием Microsoft Project | учебное пособие   | 2020        | ЭБС «IPRbooks»                                     |
| 5     | Троицкая Н. Н.      | Управление проектами                                    | учебное пособие   | 2020        | ЭБС «IPRbooks»                                     |

### 8.2. Дополнительная литература

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие (заголовок)                        | Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.) | Год издания | Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС |
|-------|---------------------|---|---|-------------|--|
| 1     | Поташева Г. А.      | Управление проектами (проектный менеджмент) | учебное пособие   | 2020        | ЭБС «ZNANIUM.COM»                                  |
| 2     | Попов Ю. И.         | Управление проектами                        | учебное пособие   | 2019        | ЭБС «ZNANIUM.COM»                                  |
| 3     | Тихомирова О. Г.    | Управление проектами                        | практикум   | 2019        | ЭБС «ZNANIUM.COM»                                  |

### 8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- WebofScience[Электронный ресурс] : мультидисциплинарная реферативная база данных. – Philadelphia: ClarivateAnalytics, 2020–. – Режим доступа: apps.webofknowledge.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Scopus [Электронный ресурс]: реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004–. – Режим доступа: scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary[Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва: НЭБ, 2020–. – Режим доступа: elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- SpringerLink[Электронный ресурс] : [база данных]. – Switzerland: SpringerNature, 1842–. – Режим доступа: link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- ScienceDirect[Электронный ресурс] : коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2020–. – Режим доступа: sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- Cambridgeuniversitypress[Электронный ресурс] : журналы издательства. – Cambridge: Cambridgeuniversitypress, 2020–. – Режим доступа: cambridge.org. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

### 8.4. Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование ПО  | Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)   |
|-------|--|---|
| 1     | Windows:<br>WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc   | договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно;<br>контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно   |
| 2     | Office Standard:<br>Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition<br>Office Stdandard 2016 Russian OLP NL AcademicEdition | контракт № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно<br>договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно;<br>контракт № 727 от 20.07.2016, срок действия – бессрочно |
| 3     | Mirapolis Human Capital Management   | лицензионный договор № 614 от 20.06.2023, срок до 31.12.2023 включительно   |

### 8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| № п/п | Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)   | Перечень основного оборудования   |
|-------|---|---|
| 1.    | Аудитория веб-конференций.<br>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения | Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские., транспарант-перетяжка, системный блок . |

| №<br>п/п | <b>Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)</b> | <b>Перечень основного оборудования</b> |
|----------|--|--|
|          | групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-409)   |  |
| 2.       | Помещение для самостоятельной работы обучающихся (С-916)   | Компьютеры, столы, стулья              |