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

Б1.О.24
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017804780049AF848E43F1EC2D4B4CC120
Владелец: Искосков Максим Олегович
Действителен: с 10.11.2022 до 10.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление командой проекта
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 6 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	5	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	Экзамен	
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	6	6
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	10,35	10,35
Самостоятельная работа	170	170
Контроль	35,65	35,65
Итого	216	216

Рабочую программу составил(и):

доцент, доцент, канд. пед. наук, Л.Л. Кифа

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

(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 (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 31.08.2022).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – сформировать у обучающихся представление о реальном содержании эффективного процесса управления командой проекта на основе современных технологий и методик.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины, учебные курсы, на освоении которых базируется данная дисциплина – «Управление личной эффективностью», «Проектная деятельность 1».

Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины – «Управление бизнес-процессами», «Управление проектами».

1. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	**Индикаторы достижения компетенций** (код и наименование)	**Планируемые результаты обучения**
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Способен осуществлять социальное взаимодействие в команде	Знать: принципы проектной деятельности
		Уметь: распределять роли в команде
		Владеть: навыками социального взаимодействия в команде
	УК-3.3 Способен реализовывать свою роль в команде	Знать: принципы поиска персонала в проект
		Уметь: выстраивать стратегию проекта
		Владеть: навыками реализации ролей в команде

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)
	Лек 1	Понятие команды проекта. Особенности управления командой стартапа. Источники поркытия потребности в персонале. Онбординг персонала	5	2	-	-	-
	Пр 1	Понятие команды проекта. Маркетинг персонала Особенности управления командой стартапа	5	2	25	-	Кейс-задания
	СР 1		5	30			
	Пр 2	Отбор персонала. Найм персонала. Мотивация команды проекта деятельности	5	2	25	-	Кейс-задания Промежуточное тестирование 1
	Лек 2	Системы платы труда персонала. KPI Качественные и количественные методы оценки результатов деятельности команды проекта. Компетентностный подход в оценке персонала	5	2	-	-	-
	Ср 2	Самостоятельная работа	5		-	-	-
	Пр 3	Системы платы труда персонала. KPI Качественные методы оценки результатов деятельности команды проекта	5	2	25	-	Кейс-задания
	СР 3		5	40			
	Пр 4	Количественные методы оценки результатов деятельности команды проекта. Компетентностный подход в оценке персонала	5	2	25	-	Кейс-задания Промежуточное тестирование 2
	Ср 4	Самостоятельная работа	5	98	-	-	-
	Контроль			35,65			
Промежуточная аттестация	ПА		5	0,35	100	-	Итоговое тестирование Вопросы к экзамену
Итого:				**216**	**200**		

Схема расчета итогового балла

Схема расчета итогового балла: Текущий рейтинг (все занятия и промежуточные тесты) + Результат итогового теста и все делится на 2 + ББ (если ББ предусмотрены)

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология традиционного обучения.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение, кейс-задач и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

1. повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
2. подготовку к практическим занятиям (ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ);
3. работу с электронными источниками;
4. подготовку к сдаче экзамена.

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

При подготовке к экзамену следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключатся в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-

ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратится к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
5	УК-3	Тестовые задания №1-125 Вопросы к экзамену №1-31 Промежуточное тестирование 1 Разноуровневые задания и задачи 1-2.
		Тестовые задания №126-250 Вопросы к экзамену № 32-62 Промежуточное тестирование 2 Разноуровневые задания и задачи 3-4.

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

7.2.1. Примерные тестовые вопросы для итогового тестирования

Задание №1		
Определение "Набор кадров" означает		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	массовое привлечение сотрудников на работу в фирме
)	-	поиск потенциальных кандидатов на должность
)	-	один из этапов подбора персонала
)	-	общее число работников предприятия

Задание №2		
Целью набора кадров считается		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	обучение персонала
)	+	создание кадрового резерва, с учетом стратегии развития предприятия

)	-	создание кадрового резерва, с учетом сегодняшней ситуации на рынке
)	-	повышение квалификации

Задание №3		
На набор кандидатов не влияет такой фактор внешней среды как:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	законодательные акты
)	-	безработица
)	+	демографическая ситуация
)	-	юридический адрес предприятия

Задание №4		
Какой фактор внутренней среды влияет на набор кандидатов ?		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	кадровая политика предприятия
)	-	структура затрат
)	-	менеджмент
)	-	бренд фирмы

Задание №5		
Основной задачей при наборе кадров является:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	найм большего числа кандидатов
)	+	удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном соотношении
)	-	поиск квалифицированного сотрудника
)	-	найм работника с большим опытом работы

Задание №6		
Стадией найма сотрудников не считается		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
	-	снижение уровня безработицы

)		
)	-	формулировка требований к сотрудникам
)	+	оценка эффективности работы сотрудника
)	-	разработка аттестационных заданий

Задание №7		
Методом найма персонала можно назвать:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	активные методы
)	-	специализированные методы
)	-	кинетические методы
)	-	динамические методы

Задание №8		
Общими требованиями к кандидату на должность не относится:		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	обязательные требования
)	+	неформальные требования
)	-	опыт
)	-	связи

Задание №9		
Активными методами найма сотрудников считаются:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	поиск сотрудников через связи
)	+	поиск сотрудника в конкурирующих организациях
)	-	через интернет
)	-	реклама и объявления

Задание №10

Пассивными методам найма персонала считаются:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	-	поиск сотрудников через связи
)	-	поиск сотрудника в конкурирующих организациях
)	+	поиск с помощью сети интернет
)	+	реклама и объявления

Задание №11		
Перед процедурой профессионального отбора, психологи должны ответить на вопросы: _____. (выберите ненужное)		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	Цель данного отбора?
)	-	Список требований к сотрудникам.
)	-	Список применяемых техники психодиагностики
)	+	Анкеты

Задание №12		
Среди этапов жизненного цикла проекта выделяют следующие:		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	разработка стратегии проекта и анализ жизнеспособности проекта
)	+	разработка стратегии проекта и анализ жизнеспособности проекта
)	-	обсчет затратности проекта
)	+	этапы реализации проекта и коррекция по итогам первых результатов

Задание №13		
Данный этап помогает разработать психограмму- совокупность психологических качеств, отражающих зависимость результатов труда от характера человека.		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	Презентация

)	-	Анкетный опрос
)	+	Психологический анализ деятельности
)	-	Интервью

Задание №14		
важное место в создании системы личной эффективности занимает управление		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	+	временем
)	-	финансами
)	-	достижениями в карьере
)	-	технологическим процессом

Задание №15		
Личная эффективность человека формируется такими факторами как ____ (выберите правильные)		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	Определение цели и приоритетов
)	-	Управление конфликтами
)	+	Рациональное использование собственных ресурсов
)	-	Развитие интеллектуальной составляющей

Задание №16		
Элементов, формирующие личную эффективность человека- это ___ (выберите правильные)		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	-	Трансцендирование
)	+	Управление временем
)	-	Экзистенциализм
)	+	Коммуникация

Задание №17		
_____ считается серьезным фактором развития личной эффективности сотрудника		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	развитие интеллектуальной составляющей
)	+	рациональная постановка цели и задач
)	-	общение
)	-	эффективное сотрудничество в пределах коллектива

Задание №18		
Считается, что применение на практике знаний о профессиональном отборе - заслуга, _____.		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
)	-	Г. Мюнстера
)	+	Г. Мюнстерберга
)	-	Маслоу
)	-	Форда

Задание №19		
Отметьте факторы, которые служат причинами потери внимания и концентрации при выполнении поставленных задач		
Выберите несколько из 4 вариантов ответа:		
)	+	отвлекающие моменты
)	-	отдых
)	-	сжатое, ограниченное время
)	+	многозадачность, множество проектов, реализуемых одновременно

Задание №20		
Обычно, при осуществлении непосредственной процедуры профотбора анализируются только психологические качества человека, которые влияют группу _____.		
Выберите один из 4 вариантов ответа:		
	+	профессионально важных

)		
)	-	профессионально неважных
)	-	возобнавляемых
)	-	стрессоустойчивых

Критерии оценки: баллы начисляются пропорционально правильно выполненным тестовым заданиям.

Промежуточное тестирование 1оценивается в 40 баллов.

Итоговый тест

Полный банк тестовых заданий по дисциплине «Управление командой проекта» находится на образовательном портале ТГУ.

Критерии оценки: баллы начисляются пропорционально правильно выполненным тестовым заданиям.

10.2 Задание 1. «Оценка результативности команды». Решите задачи.

Рекомендации по выполнению задания

Необходимо дать развернутый ответ в виде заполненной таблицы с обоснованием и описанием ключевых показателей эффективности работы проектной команды.

Ответ на задание представляется в свободной форме в документе формата *.docx.

Задача: За 100% выполнение плана сотруднику заплатят 62 550 рублей. На месяц следующий план:

Показатель	План	Факт	Вес показателя	Процент выполнения
Продажа оргтехники на сумму:	45 000	30 000	40%	
Заключение контрактов на поставку комплектующих	10	8	15%	
Оформление договоров с партнерами	2	2	15%	
Подготовка квартального отчета	1	1	20%	
Количество отзывов потребителей	27	16	10%	

Вывод: Итого план выполнен на _____% и сотрудник получит _____ рублей за вычетом подоходного налога.

Задача: За 100% выполнение плана сотруднику заплатят 35 000 рублей. На месяц следующий план:

Показатель	План	Факт	Вес показателя	Процент выполнения
Продажа оргтехники на сумму:	77 000	16 00	40%	
Заключение контрактов на поставку комплектующих	13	5	15%	
Оформление договоров с партнерами	7	2	15%	
Подготовка квартального отчета	1	0	20%	
Количество отзывов потребителей	98	98	10%	

Вывод: Итого план выполнен на _____% и сотрудник получит _____ рублей за вычетом подоходного налога.

Задача: За 100% выполнение плана сотруднику заплатят 85 000 рублей. На месяц следующий план:

Показатель	План	Факт	Вес показателя	Процент выполнения
Продажа оргтехники на сумму:	98 990	55 980	20%	
Заключение контрактов на поставку комплектующих	9	1	20%	
Оформление договоров с партнерами	8	3	35%	
Подготовка квартального отчета	1	1	10%	
Количество отзывов потребителей	35	29	15%	

Вывод: Итого план выполнен на _____% и сотрудник получит _____ рублей за вычетом подоходного налога.

Задача: За 100% выполнение плана сотруднику заплатят 150 000 рублей. На месяц следующий план:

Показатель	План	Факт	Вес показателя	Процент выполнения
Продажа оргтехники на сумму:	167 500	120 080	30%	
Заключение контрактов на поставку комплектующих	2	1	25%	
Оформление договоров с партнерами	5	1	15%	
Подготовка квартального отчета	1	0	20%	
Количество отзывов потребителей	15	25	10%	

Вывод: Итого план выполнен на _____% и сотрудник получит _____ рублей за вычетом подоходного налога.

Процедура оценивания:

1.Проверить соответствие решения сформулированным в задании
2.Оценить правильность решения задания.
3.Выставить результаты оценки

Критерии оценки:

5 баллов – за правильное решение кейсов и сделанными выводами

0 баллов выставляется студенту, если задание не выполнено

Задание 2. «Разработка системы мотивации команды». Решите кейс.

Рекомендации по выполнению задания

Необходимо дать развернутый ответ на предложенную ситуацию с обоснованием и описанием принятого решения относительно построения нематериальной системы мотивации сотрудников.

Ответ на задание представляется в свободной форме в документе формата *.docx.

Описание ситуации:

Вас пригласили на должность руководителя отдела по работе с персоналом крупного консалтингового холдинга, со среднесписочной численностью персонала 17 590 человек. Рассматриваемый консалтинговый холдинг имеет разветвленную систему филиалов по всей стране.

Основными видами деятельности холдинга является оказание населению услуг в сфере консалтинга по направлениям: бухгалтерский учет, бизнес-аналитика, персонал, IT, маркетинг и продажи.

Уровень текучести кадров за отчетный период составил 4,8%. Организационная структура управления – линейно-функциональная с четкими связями и соподчиненностью звеньев. Все финансовые процессы, в том числе и начисление заработной платы являются абсолютно прозрачными, премиальные выплаты регламентированы локальным положением.

Уровень заработных плат по одному подразделение варьируется в среднем от 25 500 рублей до 78 900 рублей за вычетом подоходного налога, и зависит от уровня должности.

Рассматриваемый кейс предполагает непрерывное масштабирование холдинга и его филиалов. Иными словами, ежемесячно в каждое из подразделений холдинга принимается на работу порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

Недостаток системы управления персоналом – почти полное отсутствие четко выстроенной и рациональной системы нематериального стимулирования персонала.

Задание:

Предложите систему нематериального стимулирования персонала на местах, а также общую концепцию системы: основные тезисы, расчеты и выводы.

Какие шаги необходимо будет предпринять и какие ресурсы использовать для внедрения подобной системы мотивации? Дайте максимально развернутый ответ.

Процедура оценивания:

1.Проверить соответствие решения сформулированным в задании

2.Оценить правильность решения задания.

3.Выставить результаты оценки

Критерии оценки:
2 балла – за правильное решение кейсов и сделанными выводами
0 баллов выставляется студенту, если задание не выполнено

Задание 3. «Базовые понятия управления командой проекта». Дайте развернутый ответ на предложенные задания.

Рекомендации по выполнению задания

Необходимо дать развернутый ответ в виде заполненных таблиц.

Ответ на задание представляется в свободной форме в документе формата *.docx.

Задание. Дайте развернутое определение следующим понятиям:

Мотивация	
Ротация кадров	
Ассессмент	
Аттестация персонала	
Персонал	
Человеческие ресурсы	

Задание 2. Составьте 2 вакансии для соискателей для должности детского психолога и должности инженера по качеству на крупный металлургический завод.

Вакансия *ДЕСТКИЙ ПСИХОЛОГ*

Компания (описание)	
Город	
Уровень заработной платы	
Требуемый опыт работы	
Обязанности	
Требования	
Условия	

Вакансия *ИНЖЕНЕР ПО КАЧЕСТВУ*

Компания (описание)	
Город	

Уровень заработной платы	
Требуемый опыт работы	
Обязанности	
Требования	
Условия	

Процедура оценивания:

1.Проверить соответствие решения сформулированным в задании

2.Оценить правильность решения задания.

3.Выставить результаты оценки

Критерии оценки:

5 баллов – за правильное решение кейсов и сделанными выводами

0 баллов выставляется студенту, если задание не выполнено

Задание 4. «Делегирование полномочий». Дайте развернутый ответ на предложенное задание.

Рекомендации по выполнению задания

Необходимо дать развернутый ответ в виде заполненной таблицы.

Ответ на задание представляется в свободной форме в документе формата *.docx.

Задание 1. Делегируйте полномочия:

Ваш сотрудник – Анна Павловна – личный секретарь референт, 47 лет, рассеяна, но исполнительна. Нужно перепоручить организацию встречи с деловыми партнерами на следующий вторник в 9:00. Поставьте корректную задачу для Анны Павловны, определите, нужен ли контроль.	
Ваш член команды по стартапу Тимофей. 22 года, IT-шник, в проекте занимается разработкой дополненной реальности к Вашему мобильному приложению. В связи с «тяжелыми временами» в вашем бизнесе, Вам необходимо перепоручить Тимофею ведение социальных сетей аккаунта и заниматься продвижением. Поставьте корректно задачу.	
Ваш бизнес – производство домашней мебели. В Вашем проекте есть человек, занимающийся разработкой и созданием MVP – Сергей. Это рабочие руки проекта. Умён, владеет техническими	

знаниями, безупречно справляется с работой, ответственен за разработку первых опытных макетов и прототипов. В связи с серьезным заболеванием Вашего менеджера по продажам необходимо перепоручить часть обязанностей по сбыту товара Сергею. Поставьте корректную задачу.	
Инна – ресурсный менеджер проекта. Базовое образование – менеджер по профилю «Предпринимательство», ТГУ, бакалавр. Обеспечивает закупку необходимых ресурсов, поиск поставщиков, своевременное обеспечение материалами проект. Ветрена, со своими обязанностями справляется неплохо, но Вы уверены, что есть возможности повышения её продуктивности. Создает легкую и непринужденную атмосферу в команде, заряжает всех позитивом. Определите, какие задачи можно делегировать такому человеку, соответствует ли её образование роли в команде, возможно ли обучение, и если да, то какое именно?	
Ваш бизнес – производство головоломок для взрослых и детей, игрушки, серийное производство. Команда проекта: 1. Люся, 18 лет, образование – техникум, профиль обучения – парикмахер-универсал. Роль в проекте – упаковщик товаров. Мерчендайзер в магазине. 2. Вадим, 26 лет, образование – техникум, профиль обучения – сварка. Разгильдяй и редкий хам, но с золотыми руками. Роль в проекте – производитель игрушек. 2. Саша, 21 год, образование – незаконченное высшее, профиль обучения - лингвист. Конфликтует с Вадимом. Незаменимый сотрудник – знает все производство от и до. Ответственный, исполнительный, дружелюбный. Роль в проекте – производитель игрушек. 3. Катя, 30 лет, образование – высшее, профиль обучения – менеджмент. Нерешительная, скромная, необщительная. IQ – 150. Роль в проекте - производитель игрушек. 4. Анатолий, 27 лет, образование – высшее, профиль обучения – экономика. Одинок, работает за троих, имеет вредные привычки, что сказывается	

на атмосфере в команде. Довольствуется малым, ничего не требует. Роль в проекте - производитель игрушек, грузчик. 5. Фёдор, 17 лет, образование – техникум, профиль обучения – физическое воспитание. Занимается продвижением проекта в социальных сетях. Работает спустя рукава, ведет аккаунты как умеет, в своё свободное время. Готов сорваться из бизнеса в любое время. Определите, верно ли распределены роли. Кого не хватает лично Вам. Как повысить производительность коллектива?	

Процедура оценивания:

1.Проверить соответствие решения сформулированным в задании

2.Оценить правильность решения задания.

3.Выставить результаты оценки

Критерии оценки:

5 баллов – за правильное решение кейсов и сделанными выводами

0 баллов выставляется студенту, если задание не выполнено

7.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр ____5_____

№ п/п	Вопросы к экзамену
1.	Персонал компании: сущность, основные понятия
2.	Команда проекта
3.	Методы управления командой проекта
4.	Основные методы и приемы формирования HR-бренда
5.	Методология тимбилдинга
6.	Роли участников проекта
7.	Стейкхолдеры проекта
8.	Процессы управления человеческими ресурсами проекта согласно стандартам проектного управления
9.	Инструменты и методы планирования управления человеческими ресурсами проекта.
10.	Модели компетенций менеджера и участников проекта
11.	Компетентность менеджера проекта согласно стандарту ProjectManagementCompetencyDevelopmentFramework (PMCDF)
12.	Компетентность менеджера проекта согласно стандарту ICB (IndividualCompetenceBaseline)
13.	Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды
14.	Собеседование: сущность, виды, особенности проведения
15.	Психодиагностические методики. Правила применения.
16.	Assessmentcenter как технология подбора сотрудников управленческих команд.
17.	Онбординг персонала
18.	Составлению резюме и должностных инструкций.
19.	Распределение ролей участников проекта
20.	Применение матрицы RACI
21.	Классификация групповых ролей
22.	Этапы развития команды
23.	Особенности группового взаимодействия команды
24.	Феномены снижения групповой эффективности
25.	Позиция лидера в команде на разных этапах развития.
26.	Стили руководства проектными группами
27.	Способы мотивация деятельности членов проектной команды
28.	Способы стимулирования деятельности членов проектной команды
29.	Сопровождение командного развития
30.	Понятия: Team-building, team-working, social learning
31.	Аттестация персонала
32.	Агрессивный хедхантинг

33.	Learningmanagementsystem
34.	Аутсорсинг проектных команд
35.	Принципы Agile при реализации подхода Scrum
36.	Принципы Agile при реализации подхода Kanban
37.	Дистанционный подбор персонала
38.	Управление коммуникациями персонала проекта
39.	Программные средства организации коммуникации участников проекта
40.	Оценка результативности команды
41.	Системы оплаты труда персонала
42.	KPI
43.	Качественные методы оценки результатов деятельности команды проект
44.	Количественные методы оценки результатов деятельности команды проекта
45.	Компетентностный подход в оценке персонала
46.	Критерии и требования к критериям отбора
47.	Основные методы определения критериев отбора
48.	Внутренний отбор кандидатов, его достоинства и недостатки
49.	Методы внутреннего отбора
50.	Внешний отбор кандидатов, его достоинства и недостатки
51.	Методы внешнего отбора
52.	Профиль должности и его содержание
53.	Общие правила составления профиля должности
54.	Основные положения, используемые при составлении профиля должности
55.	Интегрированный подход к отбору и найму персонала
56.	Создание портрета кандидата
57.	Личностные опросники: содержание и назначение
58.	Понятие, цели и основные факторы успешного интервью
59.	Структура интервью, его основные этапы
60.	Типы интервью
61.	Особенности и принципы построения проектного и CASE интервью
62.	Корпоративная культура

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	**Форма проведения промежуточной аттестации**	**Критерии и нормы оценки**	
5	экзамен	Отлично (зачтено)	Студент набрал от 85 до 100 баллов по накопительному рейтингу
		Хорошо (зачтено)	Студент набрал от 70 до 84 баллов по накопительному рейтингу
		Удовлетворительно (зачтено)	Студент набрал от 55 до 69 баллов по накопительному рейтингу
		Неудовлетворительно (не зачтено)	Студент набрал от 0 до 54 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
3	Патласов, О. Ю	Маркетинг персонала	учебник	2020	URL: https://znanium.com/catalog/product/1091509
4	Кибанов, А. Я	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация	учебное пособие	2020	URL: https://znanium.com/catalog/product/1067540

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	Бланк, Стив	Настольная книга основателя	Текст :электронный	2019	ЭБС iprbookshop.ru URL: http://www.iprbookshop.ru/82518.html
2	Пол Грэм, С. Ашин, Н. Давыдов [и др.]	Стартап-гайд : Как начать… и не закрыть свой интернет-бизнес	Текст :электронный	2019	ЭБС iprbookshop.ru/ URL: http://www.iprbookshop.ru/82519.html

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент // [Электронный ресурс] сайт -Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru;
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: http://www.gks.ru;
- Каталог учебников, оборудования, электронных ресурсов [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://ndce.edu.ru;
- Университетская информационная система «Россия»: ресурсы и сервисы для экономических и социальных исследований, учебных программ и государственного управления [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp;
- Журнал «Вопросы экономики» // [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.vopreco.ru.
- 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, 2000– . – Режим доступа : elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно
3	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

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.	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 групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (С-701)	Столы ученические двухместные, стол преподавательский, стул преподавательский , доска аудиторная (меловая) , трибуна, стулья ученические, проектор, экран; компьютер, жалюзи
2.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий	Столы ученические двухместные, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (маркерная) , стулья ученические., проектор, экран ; компьютер.

№ 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
	семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (С-704)	
3.	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 групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (С-709)	Столы ученические двухместные (моноблок), стол ученический двухместный, стол преподавательский, стул преподавательский , доска аудиторная (маркерная), доска аудиторная (меловая), трибуна , проектор, экран; компьютер .
4.	Помещение для самостоятельной работы студентов. (Г-401)	-