

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)
13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

направленность (профиль)/специализация
Техническое и информационное обеспечение интеллектуальных систем электроснабжения

Форма обучения: очная

Год набора: 2026

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 института финансов, экономики и управления, 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 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

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

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления

(протокол заседания № 1 от «28» августа 2025 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование у обучающихся аналитических знаний и практических навыков 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: «Предпринимательская деятельность. Стратегическое управление проектной деятельностью».

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Производственная практика (научно-исследовательская работа) 4».

3. Планируемые результаты обучения

| Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование) | Индикаторы достижения компетенций (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, Принципы распределения поручений в командной работе |
| | | Уметь: разрабатывать и обосновывать стратегию командной работы - 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, - корректировать работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений |
| | | Владеть: навыками получения обоснованных доказательств и убеждения - организации работы команд |
| | УК-3.3. Организует обсуждение результатов | Знать: технологии обсуждения результатов - принципы получения |

| Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование) | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование) | Планируемые результаты обучения |
|---|---|--|
| | работы, в том числе в рамках дискуссии | <div data-bbox="970 309 1473 376">доказательств -основы организации дискуссии</div> <div data-bbox="970 376 1473 562">Уметь: Организовать обсуждение результатов работы, - провести дискуссию на выбранную профессиональную тематику</div> <div data-bbox="970 562 1473 741">Владеть: навыками организации обсуждения результатов работы, - проведения дискуссию на выбранную профессиональную тематику</div> |
| 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 | <div data-bbox="970 1379 1473 1738">Знать: основы саморазвития, самореализации и возможности удовлетворения образовательные и профессиональные потребности; способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной и предпринимательской) деятельности на основе самооценки</div> <div data-bbox="970 1738 1473 2067">Уметь: использовать возможности удовлетворения образовательных и профессиональных потребностей; находить способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной и предпринимательской) деятельности на основе самооценки</div> |

| Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование) | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование) | Планируемые результаты обучения |
|---|--|---|
| | | 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 | - | - | - |
| | Лек | Тема 2. Методы управления работой команды в предпринимательской деятельности | 3 | | - | | - |
| | Лек | Тема 3. Управление конфликтами в проектных командах. Саморазвитие членов команды | 3 | | - | | - |
| | Лек | Тема 4. Оценка эффективности управления работой команды в предпринимательской деятельности | 3 | | - | | - |
| | СР | Работа над проектом с использованием цифровой платформы студенческой проектной деятельности «Проектива» | 3 | 18 | 60 | - | Задачи по проекту, защита проекта |

| Модуль (раздел) | Вид учебной работы | Наименование тем занятий (учебной работы) | Семестр | Объем, ч. | Баллы | Интерактив, ч. | Формы текущего контроля (наименование оценочного средства) |
|-----------------|--------------------|---|---------|-----------|------------|----------------|--|
| | СР | Курс в СДО «Росдистант»: Тема 1. Планирование деятельности команды. Организация проектных команд Тема 2. Методы управления работой команды в предпринимательской деятельности Тема 3. Управление конфликтами в проектных командах. Саморазвитие членов команды Тема 4. Оценка эффективности управления работой команды в предпринимательской деятельности | 3 | 51,75 | 40 | | Промежуточные тесты Практические задания Вопросы для учебника Итоговый тест |
| | ПА | | 3 | 0,25 | | - | |
| Итого: | | | | 72 | 100 | | |

Схема расчета итогового балла

Итоговая оценка по дисциплине выставляется на основании суммы набранных баллов.

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у обучающихся в учебном процессе используются традиционные и дистанционные образовательные технологии.

6. Методические указания по освоению дисциплины

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

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине осуществляется с целью углубления, расширения, систематизации и закрепления полученных теоретических знаний, формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу, развития познавательных способностей и активности обучающихся, а также формирования самостоятельного мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации, развития исследовательских умений.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

| Семестр | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|---------|--|---|
| 3 | УК-3 УК-6 | - Задачи по проекту, защита проекта - Промежуточные тесты - Практические задания - Вопросы для учебника - Итоговый тест - Вопросы к зачету с оценкой |

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

7.2.1 Задачи по проекту, защита проекта

Типовые примеры задач

Выполнение задач по реализации проекта. При работе над проектом обучающимся должна использоваться цифровая платформа студенческой проектной деятельности «Проектива».

Краткое описание и регламент выполнения

Цель: развитие у обучающихся навыков практической реализации проекта, включая постановку и решение задач, использование цифровых инструментов для управления проектом, а также презентацию и защиту результатов.

Задание: выполнение задач по реализации проекта. При работе над проектом обучающимся должна использоваться цифровая платформа студенческой проектной деятельности «Проектива».

Обучающийся выполняет задачи по реализации проекта и отчитывается об их выполнении на цифровой платформе студенческой проектной деятельности «Проектива», в назначенную дату принимает участие в защите проекта, где презентуются результаты работы над проектом в семестре, которые оцениваются экспертной комиссией.

Критерии оценки:

Максимум обучающийся может получить 60 баллов.

Критерии оценки за работу над проектом:

- 60 баллов выставляется обучающемуся, если все поставленные задачи по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 55 баллов выставляется обучающемуся, если все поставленные задачи по проекту выполнены с несущественными замечаниями, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 50 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 80% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 45 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 75% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 40 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 65% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 35 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 60% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 30 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 50% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 25 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 40% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 20 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 30% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 15 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 25% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если без замечаний выполнено 15% поставленных задач по проекту, результаты проекта презентованы комиссии на защите;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если задачи по проекту не выполнены, но результаты проекта презентованы комиссии на защите или если проектная команда не представила результаты проекта на защите проекта.

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) | <input type="checkbox"/> | экономическими расчетами |
| 2) | <input type="checkbox"/> | проектированием продукта |
| 3) | <input type="checkbox"/> | 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, ☐ 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) | | имеют лучший результат достижения цели |
| 2) | | применяют свой внутренний потенциал |
| 3) | | выполняют все поставленные перед ними задачи в сжатые сроки |

| | | |
|----|--|---|
| 4) | | признают личные достижения, самоутверждаясь |
|----|--|---|

Задание №10

Схема реализации проекта включает в себя

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

| | | |
|----|--|------------------------------------|
| 1) | | презентацию проекта |
| 2) | | срок выполнения задач проекта |
| 3) | | задачи проекта и содержание этапов |
| 4) | | 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) | | деловой |
| 2) | | экономической |
| 3) | | юридической |
| 4) | | презентационной |

Задание №12

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

Выберите несколько из 4 вариантов ответа:

| | | |
|----|--|--|
| 1) | | Метод научного открытия |
| 2) | | Метод, ориентированный на конечный результат |
| 3) | | 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 настроения |

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 |

Краткое описание и регламент выполнения

Тестирование проводится по изученному в рамках самостоятельной работы обучающегося материалу на компьютере в курсе в СДО «Росдистант». К тестированию допускаются все обучающиеся. Обучающийся выполняет все предложенные задания, система выставляет за них баллы автоматически пропорционально правильным ответам.

Критерии оценки:

| Формы текущего контроля | Критерии и нормы оценки |
|-------------------------|--|
| Промежуточные тесты | 5 баллов – 100% верных ответов. 0 баллов – 0% верных ответов. Баллы выставляются пропорционально количеству верных ответов |

7.2.3. Практические задания

Типовые примеры заданий

Задание 1.

Необходимо дать ответы на поставленные вопросы. Ответы следует отразить в таблице:

Организация и управление работой команды

| Вопросы | Обоснование ответов |
|---|---------------------|
| 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: - привлечение руководителей или специалистов к работе над проектом по совместительству с основной работой; - «предприятие в предприятии» (классическая модель); - смешанные. | |
| Как масштабы проекта могут влиять на состав и функции команды управления проекта? | |

Рекомендации по выполнению задания

Необходимо описать принципы работы команды, заполнив таблицу.

Задание 2.

Необходимо указать методы управления работой команды (не менее 7 методов) (не менее 7 методов). 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. Ответы следует представить в таблице.

Задание 3.

Необходимо указать критерии эффективности управления работой команды (не менее 7 методов). 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.

Краткое описание и регламент выполнения

Обучающийся прикрепляет выполненную практическую работу в СДО «Росдистант», преподаватель оценивает задания каждого обучающегося индивидуально согласно критериям оценки. Производится проверка наличия всех элементов поставленного задания, правильности выполнения задания и принимается решение об оценке. В случае, если задание выполнено неверно, преподаватель может вернуть его на доработку.

Оценка выполненной практической работы проводится по следующим критериям:

- Полнота выполнения задания (все пункты задания выполнены, отсутствуют пропущенные элементы).
- Логичность и структурированность (информация изложена последовательно).
- Взаимосвязь между заданиями (описание проекта, продукта, рынка и планы должны быть согласованы между собой).
- Качество анализа (использование аналитических инструментов, наличие обоснованных выводов).
- Грамотность и оформление (текст написан грамотно, без ошибок, соблюдены требования к оформлению (шрифт, интервал, заголовки и т.д.).

Критерии оценки:

- 10 баллов – 100% правильное выполнение практических заданий;
9 баллов – выполнение более 90% заданий без ошибок и замечаний;
8 баллов – выполнение более 80% заданий без ошибок и замечаний;
7 баллов – выполнение более 70% заданий без ошибок и замечаний;
6 баллов – выполнение более 60% заданий без ошибок и замечаний;
5 баллов – выполнение более 50% заданий без ошибок и замечаний;
4 баллов – выполнение более 40% заданий без ошибок и замечаний;
3 баллов – выполнение более 30% заданий без ошибок и замечаний;
2 балла – выполнение более 20% заданий без ошибок и замечаний;
1 балл – выполнение более 10% заданий без ошибок и замечаний;
0 баллов – выполнение менее 10% заданий без ошибок и замечаний.

7.2.4. Вопросы для учебника. Итоговый тест.

| Задание №1 | | |
|--|--------------------------|---------------------------------|
| Списочный состав персонала по определенному проекту <input type="checkbox"/> это | | |
| Выберите один из 4 вариантов ответа: | | |
| 1) | <input type="checkbox"/> | количественный состав персонала |
| 2) | <input type="checkbox"/> | качественный состав персонала |
| 3) | <input type="checkbox"/> | совокупный состав персонала |
| 4) | <input type="checkbox"/> | 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) | <input type="checkbox"/> | пол и возраст |
| 2) | <input type="checkbox"/> | наличие двоих детей |
| 3) | <input type="checkbox"/> | образование и внутреннюю мотивацию |
| 4) | <input type="checkbox"/> | опыт и личностные качества |

| Задание №3 | | |
|---|--------------------------|-----------------------|
| Индивидуальная эталонная модель компетенций, необходимая для достижения успеха в конкретной должности, <input type="checkbox"/> это | | |
| Выберите один из 4 вариантов ответа: | | |
| 1) | <input type="checkbox"/> | профиль компетенций |
| 2) | <input type="checkbox"/> | портфель качеств |
| 3) | <input type="checkbox"/> | корзина компетенций |
| 4) | <input type="checkbox"/> | 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 <input type="checkbox"/> это позитивный момент процесса | | |
| Выберите один из 4 вариантов ответа: | | |
| 1) | | делегирования |
| 2) | | планирования |
| 3) | | резервирования |
| 4) | | реформирования |

| Задание №7 | | |
|---|--|--------------------------|
| Действенный способ мотивации <input type="checkbox"/> 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 ☐ это часть процесса

Выберите один из 4 вариантов ответа:

| | | |
|----|--|----------------------|
| 1) | | Менеджмента |
| 2) | | Маркетинга |
| 3) | | Экономики |
| 4) | | бухгалтерского учета |

Задание №12

Тип лидера ☐ _____. 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 |

Краткое описание и регламент выполнения

Обучающийся выполняет вопросы для учебника и итоговый тест в СДО «Росдистант».

Вопросы для учебника:

Вопросы для учебника по каждой теме выбираются из банка тестовых заданий для итогового теста.

Итоговый тест:

Итоговый тест включает в себя 40 вопросов. На его выполнение даётся 1 час 30 минут. Тестирование включает вопросы, автоматически выбранные из фонда тестовых заданий.

Критерии оценки:

| Формы текущего контроля | Критерии и нормы оценки |
|-------------------------|---|
| Вопросы для учебника | За просмотр электронного учебника и ответы на вопросы для учебника выставляется максимально 5 баллов пропорционально количеству верных ответов. |
| Итоговый тест | Максимальное количество баллов - 20 б. (баллы начисляются автоматически пропорционально количеству верных ответов) |

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. |

| № п/п | Вопросы к зачету с оценкой |
|------------------|--|
| 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

Суммарно обучающийся может набрать максимум 100 баллов.

| Формы текущего контроля | Количество баллов (максимум) |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| Задачи по проекту, защита проекта | 60 |
| Курс в СДО «Росдистант» | 40 |
| - Промежуточные тесты | 5 |
| - Практические задания | 10 |
| - Вопросы для учебника | 5 |
| - Итоговый тест | 20 |
| Итого | 100 |

Критерии оценки:

Оценка по дисциплине формируется исходя из количества набранных баллов по накопительному рейтингу согласно следующим критериям:

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

В случае пересдачи критерии оценки следующие:

| Семестр | Форма проведения промежуточной аттестации | Критерии и нормы оценки | |
|---------|---|-------------------------|---|
| 3 | Зачет с оценкой | «отлично» | Свободное владение основными терминами и понятиями курса. Последовательное и логичное изложение материала курса. Законченные выводы и обобщения по теме вопросов |
| | | «хорошо» | Знание основных терминов и понятий курса. Последовательное изложение материала курса. Умение формулировать некоторые обобщения по теме. Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачёта с оценкой |
| | | «удовлетворительно» | Удовлетворительное знание основных терминов и понятий курса. Удовлетворительное знание и владение методами и средствами решения задач. Недостаточно последовательное изложение материала курса. Умение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов. |
| | | «неудовлетворительно» | Полностью не раскрыт ни один вопрос. |

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» |

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» |
| 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» |

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- 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, 2018– . – Режим доступа : sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование ПО | Реквизиты договора (дата, номер, срок действия) |
|----------|---|---|
| 1 | Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc | договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно |
| 2 | Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition | договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно |

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-801). | Стол�ы ученические двухместные (моноблок), стол преподавательский , стул преподавательский, доска аудиторная (меловая), кафедра, проектор, экран, компьютер, жалюзи. |
| 2. | 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-807) | Парты моноблоки двухместные , стулья ученические, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая) , стулья ученические, экран, ПК, проектор, жалюзи. |
| 3. | Помещение для самостоятельной работы студентов (Г-401) | Стол�ы, стулья, компьютеры |

| № 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 |
|----------|--|---|
| 4. | 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 (УЛК-411) | Столы ученические двухместные, стулья, стол преподавательский, доска аудиторная(меловая). |