

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего**  
**образования «Вятский государственный университет»**  
**(«ВятГУ»)**  
**г. Киров**

Утверждаю  
Директор/Декан Соболева О. Н.



Номер регистрации  
РПД\_4-38.03.02.02\_2016\_55244

**Рабочая программа учебной дисциплины**  
**Управление командой проектов**

	<small>наименование дисциплины</small>
Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	3-38.03.02.02 <small>шифр</small>
	Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>
Кафедра-разработчик	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>
Выпускающая кафедра	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>

**Сведения о разработчиках рабочей программы учебной дисциплины  
Управление командой проектов**

наименование дисциплины

Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	3-38.03.02.02 <small>шифр</small>
	Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>

**Разработчики РП**

Кандидат наук: экономические, Грабар Анна Анатольевна

степень, звание, ФИО

Кандидат наук: кандидат экономических наук, Доцент, Кислицына Валентина  
Васильевна

степень, звание, ФИО

**Зав. кафедры ведущей дисциплину**

Кандидат наук: экономические, Доцент, Фокина Ольга Васильевна

степень, звание, ФИО

**РП соответствует требованиям ФГОС ВО**

**РП соответствует запросам и требованиям работодателей**

## Концепция учебной дисциплины

Курс носит теоретико-прикладной характер. Прикладной характер курсу придают освоение студентами навыков управления персоналом через практику ролевых игр, прохождения тематических тренингов, решение кейсовых заданий. Теоретический фундамент курса составляют общие положения теории управления персоналом, теории управления проектами.

Студентам предлагается для решения набор ролевых и деловых игр, учебных ситуаций, которые решаются в технике кейс-метода. Источником ситуаций для анализа стали: классические учебные пособия по теории управления персоналом, авторские исследования, собственная профессиональная практика.

## Цели и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины	Целью преподавания учебной дисциплины «Управление персоналом проектов» является углубленное изучение теоретических основ и освоение практических методов и методик в области управления персоналом в рамках работы над проектом. Целями преподавания дисциплины является формирование у студентов следующих управленческих компетенций: <ul style="list-style-type: none"><li>☐ формирование понимания современных принципов и методов управления командой проекта;</li><li>☐ развитие навыка управления коммуникациями в проекте;</li><li>☐ формирование эффективной организационной структуры и команды проекта</li><li>☐ выявления ключевых заинтересованных сторон в проекте и их информационных потребностей;</li><li>☐ применение методик управления персоналом в рамках проектной деятельности;</li><li>☐ управления персоналом и осуществления эффективных межличностных коммуникаций в проекте.</li></ul>
Задачи учебной дисциплины	Обучение студентов теоретическим основам управления персоналом в рамках проектной деятельности, формирование навыков работы с персоналом, работающим в проекте и оценка ее эффективности.

## Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина входит в блок	Б1
Обеспечивающие (предшествующие) учебные дисциплины и	Деловые коммуникации Методы принятия управленческих решений Организационная культура Теория менеджмента

практики	Теория организации Управление человеческими ресурсами
Обеспечиваемые (последующие) учебные дисциплины и практики	Бизнес-планирование Лабораторный практикум по управлению проектами Маркетинговые коммуникации Финансовый менеджмент

**Требования к компетенциям обучающегося, необходимым для освоения учебной дисциплины (предшествующие учебные дисциплины и практики)**

**Дисциплина: Деловые коммуникации**

**Компетенция ОПК-4**

способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
специфику форм делового общения (деловых совещаний, бесед, переговоров, дискуссий, презентаций, «круглых столов», пресс-конференций»), консультирования механизмы взаимодействия в деловом общении; специфику коммуникативных типов субъектов общения;	устанавливать контакт, использовать эффективные стратегии взаимодействия; выражать мысли; эффективно слышать и слушать партнера;	методами преодоления коммуникативных и психологических барьеров. методами установления контакта, использования эффективной стратегии взаимодействия.

**Дисциплина: Методы принятия управленческих решений**

**Компетенция ОПК-2**

способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами особенности формулирования управленческих решений, относящиеся к области развития организационно-экономических систем;	использовать законы и принципы теории организации при создании и функционировании организационных систем формулировать и ставить задачи для разработки управленческих решений;	специальной экономической терминологией и лексикой в сфере управления методикой организации исполнения и контроля управленческих решений.

**Дисциплина: Организационная культура**

**Компетенция ПК-1**

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти
--

для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
роль и место организационной культуры в системе социальной ответственности и этики бизнеса	применять полученные знания в своей профессиональной деятельности идентифицировать анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций организационной культуры	навыками разработки и принятия управленческого решения и учета их последствий и действий с позиции социальной ответственности и этики

**Дисциплина: Теория менеджмента**

**Компетенция ПК-1**

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
роль и место организационной культуры в системе социальной ответственности и этики менеджмента	применять полученные знания в своей профессиональной деятельности идентифицировать анализировать и ранжировать ожидания заинтересованных сторон организации с позиций теории менеджмента	навыками разработки и принятия управленческого решения и учета их последствий и действий

**Дисциплина: Теория организации**

**Компетенция ОПК-3**

способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
Основные виды организационных структур, их преимущества и недостатки; Основные	Определять виды стратегии управления человеческими ресурсами организации, предлагать проект плана	Инструментами планирования и реализации мероприятий по созданию организационной структуры

понятия и функции управления человеческими ресурсами.	реализации мероприятий и распределения полномочий и ответственности; Разрабатывать проект совершенствования организационной структуры предприятия и активно участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами; Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами	Методами управления человеческими ресурсами; Способностью распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
---	---	--

**Дисциплина: Управление человеческими ресурсами**

**Компетенция ПК-1**

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
Теории мотивации, лидерства и власти; Основные подходы и теории лидерства и власти; Элементы и классификацию организационной культуры.	Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Инструментами аудита человеческих ресурсов Навыками формирования программ мотивации и их реализации Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач

**Дисциплина: Управление человеческими ресурсами**

**Компетенция ПК-2**

владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной сфере		
Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности

<p>Стратегии и методы разрешения конфликтов, в т.ч. в межкультурной среде.</p>	<p>Диагностировать конфликтную ситуацию.</p>	<p>Методами разрешения конфликтов межличностного, группового и организационного уровней; Навыками проектирования групповых и организационных коммуникаций с использованием современных технологий управления персоналом в части управления конфликтами, в т.ч. в межкультурной среде.</p>
--	--	---



**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**Компетенция ПК-1**

владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знает	Умеет	Имеет навыки и (или) опыт деятельности
<p>Теории мотивации, лидерства и власти;                      Основные подходы и теории лидерства и власти;                      Элементы и классификацию организационной культуры.</p>	<p>Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры;                      Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>Инструментами аудита человеческих ресурсов                      Навыками формирования программ мотивации и их реализации                      Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач</p>

**Структура учебной дисциплины**  
**Тематический план**

№ п/п	Наименование разделов учебной дисциплины (модулей, тем)	Часов	ЗЕТ	Шифр формируемых компетенций
1	Концептуально-теоретические основы организации управления персоналом проектов	44.00	1.20	ПК-1
2	Развитие команды проекта	46.00	1.30	ПК-1
3	Подготовка и сдача промежуточной аттестации	18.00	0.50	ПК-1

**Формы промежуточной аттестации**

Зачет	Не предусмотрен (Очная форма обучения) Не предусмотрен (Заочная форма обучения)
Экзамен	6 семестр (Очная форма обучения) 8 семестр (Заочная форма обучения)
Курсовая работа	Не предусмотрена (Очная форма обучения) Не предусмотрена (Заочная форма обучения)
Курсовой проект	6 семестр (Очная форма обучения) 8 семестр (Заочная форма обучения)

### Объем учебной дисциплины и распределение часов по видам учебной работы

Форма обучения	Курсы	Семестры	Общий объем (трудоемкость)		в том числе аудиторная контактная работа обучающихся с преподавателем, час				Самостоятельная работа, час	Курсовая работа (проект), семестр	Зачет, семестр	Экзамен, семестр
			Часов	ЗЕТ	Всего	Лекции	Практические (семинарские) занятия	Лабораторные занятия				
Очная форма обучения	3	6	108	3	54	18	36	0	54	6		6
Заочная форма обучения	4	7, 8	108	3	16	6	10	0	92	8		8

## Содержание учебной дисциплины

### Очная форма обучения

Код занятия	Наименование тем (занятий)	Трудоемкость		
		Общая		В т.ч. проводимых в интерактивных формах
		ЗЕТ	Часов	
<b>Модуль 1 «Концептуально-теоретические основы организации управления персоналом проектов»</b>		<b>1.20</b>	<b>44.00</b>	<b>20.00</b>
	Лекция			
Л1.1	Планирование человеческих ресурсов проекта		2.00	
Л1.2	Формирование команды проекта		2.00	
Л1.3	Адаптация участников проекта. Построение коммуникационной схемы проекта		2.00	
Л1.4	Организация работы команды проекта		2.00	
Л1.5	Применение норм трудового законодательства при управлении персоналом проекта		2.00	
	Практика, семинар			
П1.1	Влияние специфики проектной деятельности на управление персоналом в проектах.		4.00	4.00
П1.2	Использование психолингвистического анализа речи при проведении интервью		4.00	4.00
П1.3	Выявление и распределение групповых ролей по Белбину		4.00	4.00
П1.4	Планирование адаптационных мероприятий для персонала проекта		4.00	4.00
П1.5	Планирование деятельности участников проекта		4.00	4.00
	СРС			

C1.1	Эссе		6.00	
C1.2	Планирование человеческих ресурсов проекта		2.00	
C1.3	Формирование команды проекта		2.00	
C1.4	Адаптация участников проекта			
C1.5	Организация команды проекта		2.00	
C1.6	Применение норм трудового законодательства при управлении персоналом проекта			
	Курсовая работа, проект			
K1.1	Выдача задания		2.00	
<b>Модуль 2 «Развитие команды проекта»</b>		<b>1.30</b>	<b>46.00</b>	<b>16.00</b>
	Лекция			
L2.1	Оценка персонала проекта		2.00	
L2.2	Обучение проектной команды		2.00	
L2.3	Управление конфликтами в команде		2.00	
L2.4	Мотивация проектной команды		2.00	
	Практика, семинар			
P2.1	Проведение мониторинга методом 360 градусов личной эффективности лидера команды и прочих участников		4.00	4.00
P2.2	Проведение социометрического анализа		4.00	4.00
P2.3	Применение технологий ситуационного анализа		4.00	4.00
P2.4	Применение метода рейтингования для оплаты труда участников проекта		4.00	4.00
	СРС			
C2.1	Реферат			
C2.2	Оценка персонала проекта		2.00	
C2.3	Обучение проектной команды		2.00	
C2.4	Управление конфликтами в команде			
C2.5	Мотивация проектной команды			

	Курсовая работа, проект			
К2.1	Подготовка курсового проекта		18.00	
<b>Модуль 3 «Подготовка и сдача промежуточной аттестации»</b>		<b>0.50</b>	<b>18.00</b>	
	СРС			
С3.1	Подготовка к экзамену			
	Экзамен			
Э3.1	Подготовка к экзамену		18.00	
<b>ИТОГО</b>		<b>3</b>	<b>108.00</b>	<b>36.00</b>

### Заочная форма обучения

Код занятия	Наименование тем (занятий)	Трудоемкость		
		Общая		В т.ч. проводимых в интерактивных формах
		ЗЕТ	Часов	
<b>Модуль 1 «Концептуально-теоретические основы организации управления персоналом проектов»</b>		<b>1.20</b>	<b>44.00</b>	<b>8.00</b>
	Лекция			
Л1.1	Планирование человеческих ресурсов проекта			
Л1.2	Формирование команды проекта		2.00	2.00
Л1.3	Адаптация участников проекта. Построение коммуникационной схемы проекта			
Л1.4	Организация работы команды проекта		2.00	2.00
Л1.5	Применение норм трудового законодательства при управлении персоналом проекта			
	Практика, семинар			
П1.1	Влияние специфики проектной деятельности на управление персоналом в проектах.			
П1.2	Использование психолингвистического анализа речи при проведении интервью		2.00	2.00
П1.3	Выявление и		2.00	2.00

	распределение групповых ролей по Белбину			
П1.4	Планирование адаптационных мероприятий персонала проекта для		2.00	
П1.5	Планирование деятельности участников проекта		2.00	
	СРС			
С1.1	Эссе		10.00	
С1.2	Планирование человеческих ресурсов проекта		2.00	
С1.3	Формирование команды проекта		6.00	
С1.4	Адаптация участников проекта		4.00	
С1.5	Организация команды проекта		6.00	
С1.6	Применение норм трудового законодательства при управлении персоналом проекта		4.00	
	Курсовая работа, проект			
К1.1	Выдача задания			
<b>Модуль 2 «Развитие команды проекта»</b>		<b>1.30</b>	<b>46.00</b>	
	Лекция			
Л2.1	Оценка персонала проекта		2.00	
Л2.2	Обучение проектной команды			
Л2.3	Управление конфликтами в команде			
Л2.4	Мотивация проектной команды			
	Практика, семинар			
П2.1	Проведение мониторинга методом 360 градусов личной эффективности лидера команды и прочих участников			
П2.2	Проведение социометрического анализа			
П2.3	Применение технологий ситуационного анализа		2.00	
П2.4	Применение метода грейдируаия для оплаты			

	труда участников проекта			
	СРС			
С2.1	Реферат		4.00	
С2.2	Оценка персонала проекта		4.00	
С2.3	Обучение проектной команды		2.00	
С2.4	Управление конфликтами в команде		2.00	
С2.5	Мотивация проектной команды		2.00	
	Курсовая работа, проект			
К2.1	Подготовка курсового проекта		28.00	
<b>Модуль 3 «Подготовка и сдача промежуточной аттестации»</b>		<b>0.50</b>	<b>18.00</b>	
	СРС			
С3.1	Подготовка к экзамену		9.00	
	Экзамен			
Э3.1	Подготовка к экзамену		9.00	
<b>ИТОГО</b>		<b>3</b>	<b>108.00</b>	<b>8.00</b>

Рабочая программа может использоваться в том числе при обучении по индивидуальному плану, при ускоренном обучении, при применении дистанционных образовательных технологий и электронном обучении.



## Описание применяемых образовательных технологий

Код занятия	Наименование тем (занятий)	Объем занятий, проводимых в активных и интерактивных формах, час	Применяемые активные и интерактивные технологии обучения
П1.1	Влияние специфики проектной деятельности на управление персоналом в проектах.	4.00	разбор конкретных ситуаций
П1.2	Использование психолингвистического анализа речи при проведении интервью	4.00	психологические и иные тренинги
П1.3	Выявление и распределение групповых ролей по Белбину	4.00	психологические и иные тренинги
П1.4	Планирование адаптационных мероприятий для персонала проекта	4.00	деловые и ролевые игры
П1.5	Планирование деятельности участников проекта	4.00	разбор конкретных ситуаций
П2.1	Проведение мониторинга методом 360 градусов личной эффективности лидера команды и прочих участников	4.00	психологические и иные тренинги
П2.2	Проведение социометрического анализа	4.00	психологические и иные тренинги
П2.3	Применение технологий ситуационного анализа	4.00	разбор конкретных ситуаций
П2.4	Применение метода грейдирующая для оплаты труда участников проекта	4.00	деловые и ролевые игры
Л1.2	Формирование команды проекта	2.00	разбор конкретных ситуаций
Л1.4	Организация работы команды проекта	2.00	разбор конкретных ситуаций
П1.2	Использование психолингвистического анализа речи при проведении интервью	2.00	психологические и иные тренинги
П1.3	Выявление и распределение групповых ролей по Белбину	2.00	психологические и иные тренинги

При обучении могут применяться дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

## Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Обучающийся обязан посещать лекции и семинарские (практические, лабораторные) занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Организация учебного процесса предусматривает применение инновационных форм учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них обучающийся получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, кроме того они способствуют формированию у обучающихся навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто обучающимся трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает их на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает. При работе с конспектом лекции необходимо отметить материал, который вызывает затруднения для понимания, попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю.

Целью практических и лабораторных занятий является проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Практические (лабораторные) занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий.

Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя обучающиеся обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические (лабораторные) задания и т.п. Для успешного проведения практического (лабораторного) занятия обучающемуся следует тщательно подготовиться.

Основной формой подготовки обучающихся к практическим (лабораторным) занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными и т.п.

Изучив конкретную тему, обучающийся может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю. Практические (лабораторные) занятия предоставляют обучающемуся возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения, сформировать определенные навыки и умения и т.п.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя выполнение различного рода заданий (изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку контрольной работы, решение задач и т.п.), которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины преподаватель предлагает обучающимся перечень заданий для самостоятельной работы. Самостоятельная работа по учебной дисциплине может осуществляться в различных формах (например: подготовка докладов; написание рефератов; публикация тезисов; научных статей; подготовка и защита курсовой работы / проекта; другие).

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно либо группой и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Результатом самостоятельной работы должно стать формирование у обучающегося определенных знаний, умений, навыков, компетенций.

Система оценки качества освоения учебной дисциплины включает входной контроль, текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

При проведении промежуточной аттестации обучающегося учитываются результаты текущей аттестации в течение семестра.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины (модуля) осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых компетенций, хороших знаний и высокой оценки по дисциплине обучающимся необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение учебного периода.

## **Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины, в том числе учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по учебной дисциплине**

### **Учебная литература (основная)**

- 1) Моргунов, Евгений Борисович. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для бакалавров / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп.. - Москва : Юрайт, 2014. - 561 с. : ил. - (Бакалавр). - Библиогр. в конце гл.
- 2) Рогожин, М. Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс] / М.Ю. Рогожин. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 309 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 3) Шапиро, С. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций, практикум / С.А. Шапиро. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 288 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

### **Учебная литература (дополнительная)**

- 1) Дейнека, А. В. Управление персоналом организации. Учебник [Электронный ресурс] / Дейнека А. В.. - Москва : Дашков и Ко, 2014. - 288 с.. - (Учебные издания для бакалавров) Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 2) Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс] / Т.И. Леженкина. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - 352 с.. - (Университетская серия) Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".
- 3) Набоких, Алексей Анатольевич. Управление персоналом в инновационных организациях : учебно-метод. пособие для студентов направления 38.03.04 всех профилей подготовки, всех форм обучения / А. А. Набоких ; ВятГУ, ФЭМ, каф. ГМУ. - Киров : [б. и.], 2015. - 13 с.. - Библиогр.: с. 13
- 4) Шапиро, С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С.А. Шапиро. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 340 с. Полный текст находится в ЭБС "Университетская библиотека онлайн".

### **Учебно-методические издания**

- 1) Ларина, Татьяна Ивановна. Основы управления персоналом. Практика [Электронный ресурс] : учебно-метод. пособие для студентов направления 38.03.04 всех профилей подготовки, всех форм обучения / Т. И. Ларина ; ВятГУ, ФЭМ, каф. ГМУ. - Киров : [б. и.], 2015

### **Периодические издания**

1) Делопроизводство : информ.-практ. журн.. - М. : ООО "Журнал "Управление персоналом"(2015г., N1-4; 2011г., N2,4; 2010г., N1,2,4; 2009г., N1-3)

2) Управление персоналом : журн. рос. HR-практики. - М. : Издательский дом "Управление персоналом", 1996 - !origp454w.pft: FILE NOT FOUND! На сайте журнала доступен архив полных текстов. (2013г., N1-24; 2012г., N1-12,18; 2011г., N7-12,17-20,22-24; 2010г., N1-12,19-24; 2009г., N1-8,10-12,15-20,9 (Спецвыпуск))

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,  
необходимых для освоения дисциплины**

1) Портал дистанционного обучения ВятГУ [электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://mooc.do-kirov.ru/>

2) Раздел официального сайта ВятГУ, содержащий описание образовательной программы [электронный ресурс] / - Режим доступа: [http://www.vyatsu.ru/php/programms/eduPrograms.php?Program\\_ID=3-38.03.02.02](http://www.vyatsu.ru/php/programms/eduPrograms.php?Program_ID=3-38.03.02.02)

3) Личный кабинет студента на официальном сайте ВятГУ [электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://student.vyatsu.ru>

**Перечень электронно-библиотечных систем (ресурсов) и баз данных для  
самостоятельной работы**

Используемые сторонние электронные библиотечные системы (ЭБС):

- ЭБС «Научная электронная библиотека eLIBRARY» (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>)
- ЭБС «Издательства Лань» (<http://e.lanbook.com/>)
- ЭБС «Университетская библиотека online» ([www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru))
- Внутренняя электронно-библиотечная система ВятГУ (<http://lib.vyatsu.ru/>)
- ЭБС «ЮРАЙТ» (<http://biblio-online.ru>)

Используемые информационные базы данных и поисковые системы:

- ГАРАНТ
- КонсультантПлюс
- Техэксперт: Нормы, правила, стандарты
- Роспатент  
([http://www1.fips.ru/wps/wcm/connect/content\\_ru/ru/inform\\_resources/inform\\_retrieval\\_system/](http://www1.fips.ru/wps/wcm/connect/content_ru/ru/inform_resources/inform_retrieval_system/))
- Web of Science® (<http://webofscience.com>)

**Описание материально-технической базы, необходимой для  
осуществления образовательного процесса**

**Перечень специализированного оборудования**

Перечень используемого оборудования
Интерактивная доска Smart Board SB 480-H2
Проектор Smart V25 к интерактивной доске

**Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

№ п.п	Наименование ПО	Краткая характеристика назначения ПО	Производитель ПО и/или поставщик ПО	Номер договора	Дата договора
1	Программная система с модулями для обнаружения текстовых заимствований в учебных и научных работах «Антиплагиат.ВУЗ»	Программный комплекс для проверки текстов на предмет заимствования из Интернет-источников, в коллекции диссертация и авторефератов Российской государственной библиотеки (РГБ) и коллекции нормативно-правовой документации LEXPRO	ЗАО "Анти-Плагиат"	Лицензионный контракт №314	02 июня 2017
2	MicrosoftOffice 365 StudentAdvantage	Набор веб-сервисов, предоставляющий доступ к различным программам и услугам на основе платформы MicrosoftOffice, электронной почте бизнес-класса, функционалу для общения и управления документами	ООО "Рубикон"	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
3	Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL Academic.	Пакет приложений для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных, презентациями	ООО "СофтЛайн" (Москва)	ГПД 14/58	07.07.2014
4	Windows 7 Professional and Professional K	Операционная система	ООО "Рубикон"	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
5	Kaspersky Endpoint Security длябизнеса	Антивирусное программное обеспечение	ООО «Рубикон»	Лицензионный договор №647-05/16	31 мая 2016
6	Информационная система КонсультантПлюс	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «КонсультантКиров»	Договор № 559-2017-ЕП Контракт № 149/17/44-ЭА	13 июня 2017 12 сентября 2017
7	Электронный периодический	Справочно-правовая система по законодательству Российской Федерации	ООО «Гарант-Сервис»	Договор об информационно-	01 сентября 2017

	справочник «Система ГАРАНТ»			правовом сотрудничестве №УЗ-43-01.09.2017-69	
8	SecurityEssentials (Защитник Windows)	Защита в режиме реального времени от шпионского программного обеспечения, вирусов.	ООО «Рубикон»	Договор № 199/16/223-ЭА	30 января 2017
9	МойОфис Стандартный	Набор приложений для работы с документами, почтой, календарями и контактами на компьютерах и веб браузерах	ООО «Рубикон»	Контракт № 332/17/44-ЭА	05 февраля 2018



**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**Приложение к рабочей программе по учебной дисциплине**  
**Управление командой проектов**

	<small>наименование дисциплины</small>
Квалификация выпускника	Бакалавр пр.
Направление подготовки	38.03.02 <small>шифр</small>
	Менеджмент <small>наименование</small>
Направленность (профиль)	<small>шифр</small> Управление проектами <small>наименование</small>
Формы обучения	Заочная, Очная <small>наименование</small>
Кафедра-разработчик	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>
Выпускающая кафедра	Кафедра менеджмента и маркетинга (ОРУ) <small>наименование</small>

## Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### Этап: Входной контроль знаний по учебной дисциплине

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	Теории мотивации, лидерства и власти; Основные подходы и теории лидерства и власти; Элементы и классификацию организационной культуры.	Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Инструментами аудита человеческих ресурсов Навыками формирования программ мотивации и их реализации Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Отлично	Виды, стадии и способы разрешения конфликтов; теорию игр; теорию социального	Налаживать межличностные, групповые и организационные коммуникации; организовывать	Навыками активного слушания; методами учета личных и ситуативных особенностей для

	лидерства; цели, задачи, методы анализа и проектирования системы коммуникаций внутри команды проекта	работу коллектива с учетом знания теории социального управления и социального лидерства; уметь анализировать конфликтные ситуации; разрешать конфликты в деловых отношениях; использовать этические нормы и принципы делового общения в конфликтных ситуациях; управлять конфликтами в контексте управления проектами	конструктивного общения в профессиональной сфере; приемами убеждения; методами теории игр; навыками анализа проблем и путей их разрешения в процессе управления коллективом; навыками построения эффективной команды проекта
Хорошо	Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом совершает отдельные не критичные ошибки, не искажающие сути рассматриваемого вопроса Не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса	Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом совершает не критичные ошибки, не искажающие итогового результата. Не в полной мере способен проявить отдельные практические умения, требуемые для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает	На среднем уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку "отлично". Уровень владения навыками не полностью развит, что может привести к возникновению отдельных не критичных ошибок.
Удовлетворительно	Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом совершает значительное количество не критичных ошибок, не искажающих, тем не менее, сути рассматриваемого вопроса. Не в полной мере владеет теоретическим материалом в	Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом совершает значительное количество не критичных ошибок, не искажающих, итогового результата. Не в полной мере способен проявить значительную часть	На низком уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку "отлично". Уровень владения навыками находится в начальной степени формирования, что может привести к возникновению значительного количества не критичных ошибок.

	требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса.	практических умений, требуемых для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает.	Значительная часть практических навыков сформирована не в полной мере, но в целом готов к их применению.
--	--	--	--

### Этап: Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: аттестовано, не аттестовано

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	Теории мотивации, лидерства и власти; Основные подходы и теории лидерства и власти; Элементы и классификацию организационной культуры.	Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Инструментами аудита человеческих ресурсов Навыками формирования программ мотивации и их реализации Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач
		Критерий оценивания	
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности

Аттестовано	Изучаемый теоретический материал	Применять изученный теоретический материал, решать задачи и кейсы на практике	Изученными методами и методиками управления командой проекта
-------------	----------------------------------	---	--

### Этап: Промежуточная аттестация по учебной дисциплине в форме экзамена

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	Теории мотивации, лидерства и власти; Основные подходы и теории лидерства и власти; Элементы и классификацию организационной культуры.	Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	Инструментами аудита человеческих ресурсов Навыками формирования программ мотивации и их реализации Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Отлично	знанием основных этапов	анализировать и оценивать	культурой мышления, способен к

	<p>эволюции управленческой мысли; использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; критерии социально-экономической эффективности бизнес-процессов; общекультурные компетенции, современные проблемы экономики, базовые ценности мировой культуры и готов опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии; основы стратегического управления персоналом; основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала; основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала; основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора; основы научной организации и нормирования труда;</p> <p>принципы формирования системы адаптации персонала, разработку и</p>	<p>исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи; выделить главные направления развития бизнес процесса, оценить масштабы и следствия принятия конкретного управленческого решения; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; учитывать аспекты корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации; участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента;</p>	<p>восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; методиками и технологиями планирования и реализации кадровой стратегии, мотивации трудовой деятельности, обучения и развития персонала, регулирования конфликтов и трудовых споров навыками использовать инструментарий критериев эффективности для принятия управленческих решений; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; современными технологиями управления персоналом.-техниками финансового планирования и прогнозирования; навыками организации, управления и оценки</p>
--	---	--	---

	<p>внедрения программ адаптации; основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; принципы, формы и методы диагностики организационного развития и умением использовать их в своей профессиональной деятельности; современные образовательные технологии и уметь их использовать в процессе обучение персонала;</p>		<p>эффективности образовательных процессов; навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие;</p> <p>способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности</p>
Хорошо	<p>Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает отдельные не критичные ошибки, не искажающие сути рассматриваемого вопроса Не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса</p>	<p>Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает не критичные ошибки, не искажающие итогового результата Не в полной мере способен проявить отдельные практические умения, требуемые для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает</p>	<p>На среднем уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично». Уровень владения навыками не полностью развит, что может привести к возникновению отдельных не критичных ошибок Отдельные практические навыки сформированы не в полной мере, но в целом готов к их применению</p>

Удовлетворительно	Проявляет знания, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает значительное количество некритичных ошибок, не искажающие, тем не менее, сути рассматриваемого вопроса Не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики, вопроса	Проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом совершает значительное количество некритичных ошибок, не искажающих итогового результата Не в полной мере способен проявить значительную часть практических умений, требуемые для будущей профессиональной деятельности, но в целом ими обладает	На низком уровне владеет навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично». Уровень владения навыками находится в начальной степени формирования, что может привести к возникновению значительного количества некритичных ошибок

### Этап: Промежуточная аттестация в форме защиты курсового проекта

Результаты контроля знаний на данном этапе оцениваются по следующей шкале с оценками: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно

	Показатель		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Оценка	Теории мотивации, лидерства и власти; Основные подходы и теории лидерства и власти; Элементы и классификацию организационной культуры.	Проводить анализ человеческих ресурсов и определять содержание организационной культуры; Использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы; Разрабатывать и обосновывать предложения по	Инструментами аудита человеческих ресурсов Навыками формирования программ мотивации и их реализации Навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач



		совершенствованию организационной культуры организации, а также развитию персонала по итогам аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	
	Критерий оценивания		
	знает	умеет	имеет навыки и (или) опыт деятельности
Отлично	теоретические аспекты вопроса, в соответствии с тематикой курсового проекта	использовать полученные знания для анализа ситуации в соответствии с выбранной тематикой	навыками разработки и обоснования проекта в соответствии с выбранной тематикой
Хорошо	проявляет знания, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом не в полной мере владеет теоретическим материалом в требуемом объеме, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики	проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но при этом не в полной мере способен проявить отдельные практические умения в соответствии с выбранной тематикой, но в целом ими обладает	навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично», но при этом отдельные практические навыки сформированы не в полной мере, что может привести к возникновению отдельных некритических ошибок
Удовлетворительно	проявляет знания, указанные в требованиях на оценку "отлично", но при этом слабо владеет теоретическим материалом, но в целом понимает общую картину рассматриваемой тематики	проявляет умения, указанные в требованиях на оценку «отлично», но делает это не в полной мере, но в целом ими обладает	навыками, указанными в требованиях на оценку «отлично», но при этом значительная часть практических навыков сформирована не в полной мере, но в целом готов к их применению



**Типовые контрольные задания или иные материалы,  
необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта  
деятельности, характеризующих этапы формирования  
компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Этап: проведение промежуточной аттестации по учебной дисциплине**

Текст вопроса	Компетенци и	Вид вопроса	Уровень сложности	Элементы усвоения	Кол-во ответо в
35. Цели оценки команды проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
38. Высвобождение участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
32. Мотивация сотрудников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
29. Типы лидерства.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
28. Планирование деятельности участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
27. Применение методик группового принятия решений.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
26. Ситуационный анализ.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
25. Коучинг и самокоучинг участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
24. Управление карьерой менеджера в рамках проектной деятельности.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
23. Оценка персонала проекта методом 360 градусов	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
22. Мониторинг результатов работы команды.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
21. Распределение труда и ответственности среди участников команды.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
20. Социометрически й анализ.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
17. Правила ведения деловой беседы.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
16. Стили руководства.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
15. Адаптация участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
14. Групповые роли по Белбину.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
13.	ПК-1	Теоретически	Репродуктивны	[А] Термины	

Структурированно е интервью.		й	й		
12. Методы привлечения участников в проект.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
11. Психолингвистиче ский анализ речи при проведении собеседования.	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Представлени я	
10. Использование психологических методик при подборе участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
9. Виртуальные команды	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Представлени я	
8. Этапы подбора участников проекта.	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Понятия	
7. Основные компетенции руководителя проекта.	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Представлени я	
6. Этапы развития команды.	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Представлени я	
5. Методика постановки целей и задач.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
4. Принципы организации и работы команды.	ПК-1	Теоретически й	Конструктивны й	[В] Представлени я	
3. Организационная культура проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
2. Управление человеческим ресурсом проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
1. Место и роль управления персоналом проектов в системе управления организацией.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
37. Кадровые документы, регламентирующие управление персоналом проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
36. Показатели эффективности для оценки персонала проекта.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
34. Бестарифная система оплаты труда.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	
33. Тарифная система оплаты труда в проекте.	ПК-1	Теоретически й	Репродуктивны й	[А] Термины	

## **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

### **Этап: Входной контроль знаний по учебной дисциплине Электронный опрос, проводимый с применением дистанционных образовательных технологий**

#### **Цель процедуры:**

Целью проведения входного контроля по дисциплине является выявление уровня знаний, умений, навыков обучающихся, необходимых для успешного освоения дисциплины, а также для определения преподавателем путей ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков.

#### **Субъекты, на которых направлена процедура:**

Процедура оценивания должна, как правило, охватывать всех обучающихся, Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, приступивших к освоению дисциплины (модуля).

#### **Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится в течение первых двух недель периода обучения (семестра, модуля).

#### **Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Процедура не предусматривает использования университетского аудиторного фонда. Проведение процедуры осуществляется с применением дистанционных образовательных технологий, не предусматривающих очного контакта обучающегося и преподавателя. В ходе процедуры обучающийся использует персональный компьютер, имеющий доступ в глобальную сеть Internet (личный или предоставляемый университетом на безвозмездной основе в зале электронных информационных ресурсов научной библиотеки университета).

#### **Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

#### **Требования к банку оценочных средств:**

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов может включать вопросы открытого и закрытого типа. Вопросы заносятся преподавателем в систему электронного обучения университета. Из банка оценочных материалов в соответствии с имеющимися в системе электронного обучения алгоритмами формируются электронные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

### **Описание проведения процедуры:**

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре системой электронного обучения формируется бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При проведении оценочной процедуры данного типа преподаватель вправе не ограничивать ее продолжительность.

### **Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:**

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением четырехбалльной шкалы с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, стобалльную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в четырехбалльную шкалу.

### **Результаты процедуры:**

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке доводятся до сведения обучающихся на ближайшем занятии после занятия, на котором проводилась процедура оценивания.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем определяются пути ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостающих знаний, умений, навыков.

Результаты данной процедуры могут быть учтены преподавателем при проведении процедур текущего контроля знаний по дисциплине (модулю).

## **Этап: Текущий контроль успеваемости по учебной дисциплине Письменный опрос, проводимый во время аудиторных занятий**

### **Цель процедуры:**

Целью текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) является оценка уровня выполнения обучающимися самостоятельной работы и систематической проверки уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и динамики формирования компетенций в процессе обучения.

**Субъекты, на которых направлена процедура:**

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль) и обучающихся на очной и очно-заочной формах обучения. В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается получившим оценку «не аттестовано». Для обучающихся на заочной форме процедура оценивания не проводится.

**Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится неоднократно в течение периода обучения (семестра, модуля).

**Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

**Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

**Требования к банку оценочных средств:**

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов может включать вопросы открытого и закрытого типа, перечень тем, выносимых на опрос, типовые задания. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки индивидуальных заданий. Количество вопросов, их вид (открытые или закрытые) в бланке индивидуального задания определяется преподавателем самостоятельно.

**Описание проведения процедуры:**

Каждому обучающемуся, принимающему участие в процедуре преподавателем выдается бланк индивидуального задания. После получения бланка индивидуального задания и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании открытые вопросы и ответить на вопросы закрытого типа в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

**Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:**

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением двухбалльной шкалы с оценками:

- «аттестовано»;
- «не аттестовано».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, столбальную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в двухбалльную шкалу.

### **Результаты процедуры:**

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа. Деканат факультета доводит результаты проведения процедур по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы до сведения обучающихся путем размещения данной информации на стендах факультета.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем определяются пути ликвидации недостающих у обучающихся знаний, умений, навыков за счет внесения корректировок в планы проведения учебных занятий.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты, должны интенсифицировать свою самостоятельную работу с целью ликвидации недостающих знаний, умений, навыков.

## **Этап: Промежуточная аттестация по учебной дисциплине в форме экзамена**

### **Устный экзамен**

#### **Цель процедуры:**

Целью промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате изучения учебной дисциплины (части дисциплины – для многосеместровых дисциплин).

#### **Субъекты, на которых направлена процедура:**

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль). В случае, если обучающийся не прошел процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

#### **Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится в течение экзаменационной сессии в соответствии с расписанием экзаменов. В противном случае, деканатом факультета составляется индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для каждого из обучающихся, не сдавших экзамены в течение экзаменационной сессии.

#### **Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем.

#### **Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль), как правило, проводящий занятия лекционного типа.

#### **Требования к банку оценочных средств:**

До начала проведения процедуры преподавателем подготавливается необходимый банк оценочных материалов для оценки знаний, умений, навыков. Банк оценочных материалов должен включать экзаменационные вопросы открытого типа, типовые задачи. Из банка оценочных материалов формируются печатные бланки



экзаменационных билетов. Бланки экзаменационных билетов утверждаются заведующим кафедрой, за которой закреплена соответствующая дисциплина (модуль). Количество вопросов в бланке экзаменационного билета определяется преподавателем самостоятельно.

#### **Описание проведения процедуры:**

Каждому обучающемуся, допущенному к процедуре, при предъявлении зачетной книжки и экзаменационной карточки преподавателем выдается экзаменационный билет. После получения экзаменационного билета и подготовки ответов обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные в задании вопросы, решить задачи в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности индивидуальных заданий, количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать двух академических часов.

#### **Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:**

Результаты проведения процедуры проверяются преподавателем и оцениваются с применением четырехбалльной шкалы с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, столбальную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в четырехбалльную шкалу.

#### **Результаты процедуры:**

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачетные ведомости, либо в зачетные карточки (для обучающихся, проходящих процедуру в соответствии с индивидуальным графиком) и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по дисциплине.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты считаются имеющими академическую задолженность, которую обязаны ликвидировать в соответствии с составляемым индивидуальным графиком. В случае, если обучающийся своевременно не ликвидировал имеющуюся академическую задолженность он подлежит отчислению из вуза, как не справившийся с образовательной программой.

### **Этап: Промежуточная аттестация в форме защиты курсового проекта Устная защита курсового проекта**

**Цель процедуры:**

Целью промежуточной аттестации по защите курсового проекта является оценка уровня усвоения обучающимися знаний, приобретения умений, навыков и сформированности компетенций в результате выполнения курсового проекта.

**Субъекты, на которых направлена процедура:**

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину (модуль) по которой предусмотрен курсовой проект. В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

**Период проведения процедуры:**

Процедура оценивания проводится по окончании выполнения обучающимся курсового проекта в соответствии с календарным графиком учебного процесса, учебным планом и образовательной программой, но, как правило, до начала экзаменационной сессии. В противном случае, деканатом факультета составляется индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации для каждого из обучающихся, не защитивших курсовые проекты до начала экзаменационной сессии.

**Требования к помещениям и материально-техническим средствам для проведения процедуры:**

Требования к аудитории для проведения процедуры и необходимости применения специализированных материально-технических средств определяются преподавателем. При необходимости Университет обеспечивает обучающегося проекционной мультимедийной техникой.

**Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:**

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину (модуль)

**Требования к банку оценочных средств:**

Проведение процедуры не предусматривает применения специально разработанных оценочных средств в виде перечня вопросов, заданий и т.п. Результаты процедуры по отношению к конкретному студенту определяются преподавателем по параметрам: значимость и актуальность результатов выполненной работы, уровень доклада, уровень оформления материалов, входящих в состав курсовой работы, уровень знаний, умений, навыков, продемонстрированных студентом в ходе ответов на вопросы преподавателя.

**Описание проведения процедуры:**

Процедура защиты курсового проекта предусматривает устный доклад обучающегося по основным результатам выполненной курсовой работы. После окончания доклада преподавателем задаются обучающемуся вопросы, направленные на выявление его знаний, умений, навыков. Обучающийся должен в меру имеющихся знаний, умений, навыков, сформированности компетенции дать развернутые ответы на поставленные вопросы. Продолжительность проведения процедуры определяется преподавателем самостоятельно, исходя из сложности и количества вопросов, объема оцениваемого учебного материала, общей трудоемкости изучаемой дисциплины (модуля) и других факторов. При этом продолжительность проведения процедуры не должна, как правило, превышать одного академического часа. В ходе проведения процедуры на ней имеют право присутствовать иные заинтересованные лица (другие обучающиеся, преподаватели Университета, представители работодателей и др.)

### **Шкалы оценивания результатов проведения процедуры:**

Результаты проведения процедуры оцениваются с применением четырехбалльной шкалы с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Преподаватель вправе применять иные, более детальные шкалы (например, стобалльную) в качестве промежуточных, но с обязательным дальнейшим переводом в четырехбалльную шкалу.

### **Результаты процедуры:**

Результаты проведения процедуры в обязательном порядке проставляются преподавателем в зачетные книжки обучающихся и зачётные ведомости, либо в зачетные карточки (для обучающихся, проходящих процедуру в соответствии с индивидуальным графиком) и представляются в деканат факультета, за которым закреплена образовательная программа.

По результатам проведения процедуры оценивания преподавателем делается вывод о результатах промежуточной аттестации по защите курсовой работы.

По результатам проведения процедуры оценивания обучающиеся, показавшие неудовлетворительные результаты считаются имеющими академическую задолженность, которую обязаны ликвидировать в соответствии с составляемым индивидуальным графиком. В случае, если обучающийся своевременно не ликвидировал имеющуюся академическую задолженность он подлежит отчислению из вуза, как не справившийся с образовательной программой.