

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 19.05.2025 15:19:33
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4422

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»

Декан факультета ветеринарной медицины

Шарандак В.И. _____

«28» июня 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Управление проектами и персоналом в профессиональной деятельности»
направление подготовки 36.04.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза
направленность (профиль) Государственный надзор в области ветеринарной,
фитосанитарной и агробезопасности

Год начала подготовки – 2023

Квалификация выпускника – магистр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 36.04.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза и уровню высшего образования магистратура, утвержденный приказом Минобрнауки России от 28.09.2017 № 982 с изм. и доп., вступ. в силу 01.09.2021;

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 06.04.2021 г., № 245;

- профессионального стандарта «Работник в области ветеринарии», утвержденного Министерством труда и социальной защиты РФ от 12 октября 2021 г. №712н;

- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) от 06.04.2021 года №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, от 08.04.2014, № АК-44/05вн;

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

канд. вет. наук, доцент Зайцева А.А. _____

канд. вет. наук, доцент Коновалова О.В. _____

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры качества и безопасности продукции АПК (протокол № 13 от 28.06.2023).

Заведующий кафедрой _____ **С.С. Бордюгова**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета ветеринарной медицины (протокол № 13 от 28.06.2023).

Председатель методической комиссии _____ **Л.Ю. Нестерова**

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ **С.С. Бордюгова**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление проектами и персоналом в профессиональной деятельности» направлена на изучение современных концепций и методов управления финансовой деятельностью предприятий.

Целью дисциплины является ознакомление обучающихся с современными методами хозяйствования в сфере управления проектами, а также овладение навыками анализа внешних проблем, имеющих место в становлении рыночных отношений как непосредственно в проектных организациях, так и между другими хозяйствующими субъектам, основы знаний и навыков по формированию и организации функционирования систем управления персоналом на предприятиях, осуществляющих проектное финансирование или кредитование, а также планированию кадровой работы, управлению персоналом и его развитием

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучить экономические закономерности развития сферы управления проектами;
- определить место проектирования в цикле "исследование- производство";

изучить организацию проектирования;

- выявить способы оценки продукции проектного производства, особенности финансирования проектных работ;

- дать экономическое обоснование проектных решений;

- изучить организационный механизм управления персоналом – цели, функции, организационная структура, основные процедуры управления;

- изучить работу с кадровым резервом на выдвижение, планирование деловой карьеры;

- изучить организацию системы подготовки и переподготовки кадров;

- изучить маркетинговую деятельность в области персонала.

Место дисциплины в структуре образовательной программы. Дисциплина «Управление проектами и персоналом в профессиональной деятельности» относится к *базовой* части. Дисциплина обеспечивает расширение и углубление знаний, умений, навыков и компетенций, сформированных в ходе изучения дисциплин «Основы менеджмента качества», «Обеспечение качества и безопасности сельскохозяйственной продукции» и является основой для изучения следующих дисциплин: «Стандартизация», «Сертификация во внешнеэкономических связях».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата. Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения. Владеть: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
		УК-2.2. Формирует план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения.	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата. Уметь: формировать план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения. Владеть: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла
		УК-2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу	Знать: методики координации работы участников проекта, способствующие конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивающих работу команды необходимыми ресурсами. Уметь: организовать и координировать работу участников проекта, способствовать конструктивному преодолению возникающих

		команды необходимыми ресурсами.	разногласий и конфликтов, обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами. Владеть: навыками представлять публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.
		УК-2.4. Представляет публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата. Уметь: представлять публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику Владеть: правилами обеспечения работой команды необходимыми ресурсами.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	Знать: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели Уметь: разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий Владеть: методикой организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
		УК-3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Знать: эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному Уметь: применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту Владеть: навыками и организаторскими способностями руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному,
		УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Знать: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели Уметь: предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон Владеть: навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
		УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата. Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения
	всего зач.ед./часов	3 семестр	2 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед. часов, в том числе:	2/72	2/72	2/72
Аудиторная работа:	24	24	6
- лекционные занятия	12	12	2
- практические (семинарские) занятия	12	12	4
- лабораторные работы	-	-	-
Предэкзаменационные консультации			
Самостоятельная работа обучающихся, часов	48	48	66
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	экзамен	экзамен	экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план)

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
1.	Модуль 1. Концепция управления проектами и персоналом	6	8	-	48
2.	Тема 1. Понятие «проект», признаки и классификация. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом	2	2	-	8
3.	Тема 2. Проекты–средства стратегического развития организации.	2	2	-	8
4.	Тема 3. Фазы и жизненный цикл проекта.	2	2	-	8
5.	Тема 4. Принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	2	2	-	8
6.	Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация	2	2	-	8
7.	Тема 6. Конфликты в коллективе	2	2	-	8
8.	Всего	12	12		48
Заочная форма обучения					
9.	Модуль 1. Концепция управления проектами и персоналом	2	2	-	66
10.	Тема 1. Понятие «проект», признаки и классификация. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом	-	2	-	12
11.	Тема 2. Проекты–средства стратегического развития организации.	2	-	-	12
12.	Тема 3. Фазы и жизненный цикл проекта.	-	-	-	12
14.	Тема 4. Принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	-	-	-	10
15.	Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация	-	2	-	10
	Тема 6. Оценка результатов деятельности персонала	-	-	-	10
26.	Всего	2	4	-	66

4.2. Содержание разделов учебной дисциплины

Модуль I. Концепция управления проектами и персоналом

Тема 1. Понятие «проект», признаки и классификация. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом

1.1. Термин «проект» - разнообразие понятий. Признаки проекта (наличие цели, увеличение ценности, взаимосвязь со стратегией предприятия, временность проекта, уникальность, изменения, последовательная разработка, динамическая система, ограниченность ресурсов, комплексность, разграничение, несколько групп участников проекта, специфическая организация проекта, неопределенность).

- 1.2. Классификация проектов.
- 1.3. Трактовка понятий «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент».
- 1.4. Характеристика разработок зарубежных и отечественных авторов по проблемам управления персоналом.
- 1.5. Объекты и носители функций управления персоналом в организации.

Тема 2. Проекты—средства стратегического развития организации.

- 2.1. Проекты как средства проведения стратегических изменений.
- 2.2. Иерархия целей, стратегии проекты.
- 2.3. Взаимосвязь стратегического управления и управления проектами, программами и портфелями проектов.

Тема 3. Фазы и жизненный цикл проекта.

- 3.1. Фазы жизненного цикла проектов.
- 3.2. Основные характеристики жизненного цикла проекта (последовательность фаз проекта, скорость потребления ресурсов, уровень неопределенности, неполнота жизненного цикла, способность повлиять на продукт и стоимость, стоимость ускорения проекта).

Тема 4. Принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

- 4.1. Основные требования, предъявляемые к системе управления организации и персоналом. Объективные основы организации управления персоналом.
- 4.2. Важнейшие принципы (правила) управления персоналом в условиях рынка: соответствие функций управления целям производства, первичность функций, оптимальность соотношения управленческих ориентаций, потенциальная имитация и т.д.
- 4.3. Реализация принципов управления персоналом в кадровой политике организации.
- 4.4. Выделение структурных звеньев службы управления персоналом.
- 4.5. Сбалансированность обязанностей, прав и ответственности в системе управления персоналом.

Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация

- 5.1. Показатели количественной потребности в персонале.
- 5.2. Основные методы определения количественной потребности в персонале. Применимость и практическое использование методов определения количественной потребности в персонале.
- 5.3. Взаимосвязь количественной и качественной потребности в персонале.
- 5.4. Показатели качественной потребности в персонале.
- 5.5. Политика набора персонала.
- 5.6. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
- 5.7. Цели отбора персонала. Основные подходы фирм США, Японии, Германии к отбору внешних претендентов.

Тема 6. Оценка результатов деятельности персонала

- 6.1. Цели оценки.
- 6.2. Основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала.
- 6.3. Организация процедуры текущей, периодической оценки персонала.
- 6.4. Объекты и субъекты деловой оценки.
- 6.5. Группировка, отбор и содержание критериев и показателей оценки.
- 6.6. Методы оценивания персонала.
- 6.7. Особенности оценки различных категорий управленческого персонала (руководители, специалисты).

4.3. Перечень тем лекций

№ п/п	Темы лекций	Объем, ч	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Модуль 1. Концепция управления проектами и персоналом	6	2
2.	Тема 1. Понятие «проект», признаки и классификация. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом	2	
3.	Тема 2. Проекты—средства стратегического развития организации.	2	2
4.	Тема 3. Фазы и жизненный цикл проекта.	2	-
5.	Тема 4. Принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	2	-
6.	Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация	2	-
7.	Тема 6. Оценка результатов деятельности персонала	2	-
Итого:		12	2

4.4. Перечень тем практических (семинарских) занятий

№ п/п	Название темы	Объем, ч	
		очная форма	заочная форма
1.	Модуль 1. Концепция управления проектами и персоналом	12	4
2.	Тема 1. Понятия «программа проектов», «портфель проектов», «проектный офис»	2	-
3.	Тема 2. Фазы и жизненный цикл проекта.	2	2
4.	Тема 3. Процессы проекта, их взаимосвязь с областями знаний проекта. Обзор существующих процессов проекта. Обзор существующих областей знаний проекта. Взаимосвязь процессов управления проектом и областей знаний. Активы организационного процесса и факторы внешней среды.	2	-
5.	Тема 4. Особенности изменения экономической системы в России. Характерные черты перехода к рыночным отношениям и их влияние на управление персоналом. Инструментарий воздействия на персонал. Системный подход к управлению персоналом в организации и формированию системы управления им. Мировые тенденции развития управления персоналом	2	-
6.	Тема 5. Этапы формирования кадровой политики. Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.	2	2
7.	Тема 6. Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом. Возможные варианты построения оргструктуры управления персоналом в зависимости от особенностей организации. Взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации.	2	-
	Итого	12	4

4.5. Перечень тем лабораторных работ. Не предусмотрены

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Чтение лекций по данной дисциплине рекомендуется проводить с использованием мультимедийных презентаций и демонстрационного эксперимента. Мультимедийная презентация, выполненная средствами программы Microsoft Power Point позволяет преподавателю четко структурировать материал лекции, экономить время, затрачиваемое на изображение с использованием мела и доски схем, написание формул и других сложных объектов, что дает возможность увеличить объем излагаемого материала. Кроме того, презентация позволяет очень хорошо иллюстрировать лекцию не только схемами и рисунками, которые есть в учебных пособиях, но и полноцветными фотографиями, рисунками, портретами ученых и т.д. Мультимедийная презентация позволяет отобразить технологические процессы в динамике, что позволяет значительно улучшить восприятие материала студентами.

Практические занятия могут проводиться в форме дискуссий, круглого стола, служебного совещания. Проведение активных форм практических занятий позволяет увязать теоретические положения с практической деятельностью финансовых органов, активно участвовать в обсуждении финансовых проблем, излагать свою точку зрения.

При подготовке к практическим занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме;
- знать вопросы, предусмотренные планом семинарского занятия и принимать активное участие в их обсуждении;
- без затруднения отвечать по тестам, предлагаемым к каждой теме.

При проведении практикума необходимо создать условия для максимально самостоятельного выполнения студентами практических работ. Поэтому при проведении практического занятия преподавателю рекомендуется:

1. Проведение экспресс-опроса (в устной или тестовой форме) по теоретическому материалу, необходимому для выполнения работы (с оценкой).
2. Проверка планов выполнения практических работ, подготовленных студентом в рамках самостоятельной работы (с оценкой).
3. Оценка работы студента в лаборатории и полученных им результатов (с оценкой).
4. Проверка отчета о выполненной практической работе (с оценкой).

Практические занятия (работы) проводятся после изучения определенного раздела (модуля). Это занятия, контролирующие знания, умения и навыки. Любая практическая работа должна включать глубокую самостоятельную проработку теоретического материала, изучение методик проведения и планирование эксперимента, освоение измерительных средств, обработку и интерпретацию экспериментальных данных. При этом часть работ

может не носить обязательный характер, а выполняться в рамках самостоятельной работы по курсу. В ряд работ целесообразно включить разделы с дополнительными элементами научных исследований, которые потребуют углубленной самостоятельной проработки теоретического материала.

Занятия в активных и интерактивных формах рекомендуется проводить с использованием компьютерных симуляций, постановки проблемных и ситуационных заданий. Проведение занятий в активных и интерактивных формах должно быть направлено на интенсификацию учебного процесса, увеличение доступности знаний, навыков и умений, анализ учебной информации, творческий подход к усвоению учебного материала. В ходе проведения занятий студенты должны учиться формулировать собственное мнение, правильно выражать мысли, строить доказательства своей точки зрения, вести дискуссию, слушать другого человека, уважать альтернативное мнение, что должно формировать навыки, необходимые будущему специалисту в профессиональной деятельности. Реализация активных и интерактивных методов при изучении курса «Управление качеством» возможна на лабораторных занятиях путем проведения опроса, тестирования, защиты лабораторных работ, сдачи коллоквиума, подготовки и защиты реферативных и исследовательских работ.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы семинарского занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению (например, вопросы, связанные с дискуссионными вопросами сущности и функций финансов, состава финансовой системы, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их обсуждением на занятии.

Самостоятельная работа - это наиболее важный путь освоения студентами новых знаний, умений и навыков в освоении дисциплины. Образовательная цель самостоятельной работы – освоение методов науки экспериментальными умениями; умениями работать с учебной и научной литературой; производить расчеты; пользоваться профессиональным языком.

Воспитательная цель – формирование черт личности студента, трудолюбия, настойчивости, товарищеской взаимопомощи. Развивающая цель – развитие самостоятельности, интеллектуальных умений, умение анализировать явления и делать выводы. Самостоятельная работа может быть источником знаний, способом их проверки, совершенствования и закрепления знаний, умений и навыков. Этот вид деятельности студентов формируется под контролем преподавателя. При организации внеаудиторной самостоятельной работы по дисциплине преподавателю рекомендуется использовать следующие формы:

- подготовка и написание рефератов, докладов, очерков и других письменных работ на заданные темы;
- выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – решение технологических задач; подбор и изучение литературных источников; подбор иллюстративного и описательного материала по отдельным разделам курса в сети Интернет;
- выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы. Индивидуальное задание может получать как каждый студент, так и часть студентов группы.

Написанный реферат за две недели до его защиты предъявляется преподавателю для проверки. Если возникает необходимость доработки содержания реферата, то преподаватель возвращает рукопись студенту. Защита реферата осуществляется в форме устного доклада в присутствии студенческой группы и преподавателя(лей). Рекомендуется проводить защиту рефератов в формате мини-конференции, что позволяет реализовать интерактивную форму проведения занятия.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов). Не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Не предусмотрены.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
			форма обучения	
			очная	заочная
	Модуль 1. Концепция управления проектами и персоналом		48	66
1.	Тема 1. Понятие «проект», признаки и классификация. Персонал предприятия как объект управления. Концепции управления персоналом	Управление проектами [Электронный учебник]: Учебное пособие / Лукманова И. Г., 2013, Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ. – 172 с.	8	12
2.	Тема 2. Проекты–средства стратегического развития организации.	Ричард Ньютон Управление проектами от А до Я [Электронный ресурс]/ Ньютон Ричард. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 180 с.	8	12
3.	Тема 3. Фазы и жизненный цикл проекта.	Беликова И.П. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный	8	12

		университет, 2014. — 80 с.		
4.	Тема 4. Принципы управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Глухов В.В. Производственный менеджмент. Анатомия резервов: учеб. пособие / В.В.Глухов, Е.С. Балашова. – СПб; м.; Краснодар: Лань, 2008. – 351 с.	8	10
5.	Тема 5. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация	Горелик О.М. Производственный менеджмент: принятие и реализация управленческих решений: учеб. пособие /О.М.Горелик. – М.: Кнорус, 2007. – 269 с.	8	10
6.	Тема 6. Оценка результатов деятельности персонала	Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для студентов по спец. "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / А.П.Егоршин. - Н.Новгород: НИМБ, 2005. Рекомендован Мин-вом образования РФ.	8	10
Всего			48	66

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов

Не предусмотрено.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Управление качеством, как специализированный вид управленческой деятельности.	Мастер класс	2
2.	Лекция	Понятие качества и формирование качества. Качество, требования к качеству.	Дискуссии	2
3.	Практические занятия	Методология оценивания качества.	Дискуссии, дебаты	4
4.	Практические занятия	Измерение качества.	Дискуссии, дебаты	2
5.	Практические занятия	Правовое обеспечение качества.	Дискуссии	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в фонде оценочных средств по данной дисциплине в соответствующем разделе УМК.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Лукманова И.Г. Управление проектами : учебное пособие / Лукманова И.Г., Королёв А.Г., Нежникова Е.В.. — Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 172 с. — ISBN 978-5-7264-0752-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/20044.html (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	Электронный ресурс
2.	Ньютон Ричард Управление проектами от А до Я / Ньютон Ричард. — Москва : Альпина Бизнес Букс, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-0539-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82359.html (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	Электронный ресурс
3.	Управление проектами : учебник для вузов / В. Н. Островская, Г. В. Воронцова, О. Н. Момотова [и др.]. — 4-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2022. — 400 с. — ISBN 978-5-8114-9172-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. —	Электронный ресурс

	URL: https://e.lanbook.com/book/187775 (дата обращения: 01.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	
4.	Управление проектами : учебник / Т. Н. Гладченко, Е. Л. Морозов, Е. В. Пономаренко, А. В. Савенко. — Донецк : ДОНАУИГС, 2021. — 365 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/225848 (дата обращения: 01.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
5.	Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.] ; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/119285 (дата обращения: 06.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
6.	Еварович, С. А. Управление персоналом : учебное пособие / С. А. Еварович, А. Ю. Кузин, И. В. Невраева. — Томск : ТГУ, 2017. — 72 с. — ISBN 978-5-94621-596-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/108541 (дата обращения: 06.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
7.	Управление персоналом организации : учебное пособие / составители Л. Д. Котлярова, А. В. Губанов.. — пос. Караваево : КГСХА, 2021. — 82 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/252092 (дата обращения: 07.07.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Гладченко, Т. Н. Контроллинг проекта : учебное пособие / Т. Н. Гладченко. — Донецк : ДОНАУИГС, 2021. — 278 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/225857 (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
2.	Дзанагова, Т. Я. Основы организации труда : учебное пособие / Т. Я. Дзанагова. — Ставрополь : СКФУ, 2015. — 149 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/155553 (дата обращения: 01.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
3.	Организация и условия труда персонала : методические указания / составитель Т. А. Рябчикова. — Москва : ТУСУР, 2023. — 17 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/394280 (дата обращения: 01.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
4.	Воробьева, А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала : учебное пособие / А. Г. Воробьева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 82 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/256808 (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
5.	Гладченко, Т. Н. Управление командой проекта : учебное пособие / Т. Н. Гладченко. — Донецк : ДОНАУИГС, 2021. — 252 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/225845 (дата обращения: 10.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
6.	Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями, вступающими в силу с 1-го сентября 2017 года) . — Ставрополь : СПГУ, 2017. — 324 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/110539 (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
7.	Балицкий, К. С. Трудовой кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие / К. С. Балицкий. — Москва : Проспект, 2022. — 478 с. — ISBN 978-5-392-35355-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/280985 (дата обращения: 01.07.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
8.	Илюхина, Ю. Ю. Гражданский кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие / Ю. Ю. Илюхина. — Москва : Проспект, 2016 — Часть 1 — 2016. — 64 с. — ISBN 978-5-392-19914-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/150030 (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
9.	Илюхина, Ю. Ю. Гражданский кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие / Ю. Ю. Илюхина. — Москва : Проспект, 2017 — Часть 2 — 2017. — 80 с. — ISBN 978-5-392-24881-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:	Электронный ресурс

	https://e.lanbook.com/book/150459 (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	
10.	Бирюков, А. А. Гражданский кодекс Российской Федерации в схемах : учебное пособие / А. А. Бирюков. — Москва : Проспект, [б. г.]. — Часть 4 — 2015. — 216 с. — ISBN 978-5-392-16568-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54479 (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс

6.1.3. Периодические издания

№ п/п	Наименование издания	Издательство	Год издания
1.	Журнал «Управление проектами»	https://pmmagazine.ru/	
2.	Журнал «Управление проектами и программами»	https://grebennikon.ru/journal-20.html	
3.	Журнал «Управление персоналом»	https://www.top-personal.ru/magazines.html	

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Методические рекомендации «Управление качеством на предприятии» к лабораторно-практическим занятиям по обеспечению качества и безопасности с/х продукции для студентов магистратуры / Луганский государственный аграрный университет; подготовили Бордюгова С.С, Зайцева А.А., Коновалова О.В., Пащенко О.А., Белянская Е.В., Атаманюк А.А. - Луганск, 2021 - 38 с.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№п/п	Название интернет-ресурса	Адрес и режим доступа (или URL)	Примечание
1.	Электронная информационно-образовательная среда АНО ВО "СЗТУ" (ЭИОС СЗТУ) [Электронный ресурс].	Режим доступа: http://edu.nwotu.ru/	
2.	Электронная библиотека АНО ВО "СЗТУ" [Электронный ресурс].	Режим доступа: http://lib.nwotu.ru:8087/jirbis2/	
3.	Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс].	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/	
4.	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" [Электронный ресурс].	Режим доступа: http://window.edu.ru/	
5.	Информационная системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки (ИС ЭКБСОН)[Электронный ресурс].	Режим доступа: http://www.vlibrary.ru/	

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины.

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы.

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1.	Лекции	Microsoft Office 2010 Std	-	+	+
2.	Практические	Microsoft Office 2010 Std.	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия. Не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

№ п/п	Тема лекции
1.	Контроль качества на предприятии. Стандарты группы ISO 9000.

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1	Лекционные аудитории	- средства звуковоспроизведения; - выход в локальную сеть и Интернет.
2	Аудитории для проведения лабораторных и практических занятий	- средства звуковоспроизведения; - выход в локальную сеть и Интернет. - электронные учебно-методические материалы.
3.	Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций (В-517, В-616, В-617)	- микроскоп; - трихинеллоскоп; - учебные стенды
4.	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (лаборантская ауд. В-516)	- 1 компьютер, 1 принтер; - учебные стенды

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования	Подпись зав. кафедрой
Основы менеджмента качества, Обеспечение качества и безопасности сельскохозяйственной продукции, Стандартизация», Сертификация во внешнеэкономических связях	Кафедра качества и безопасности продукции АПК	согласовано	

Лист изменений рабочей программы

Номер изменения	Номер протокола заседания кафедры и дата	Страницы с изменениями	Перечень откорректированных пунктов	Подпись заведующего кафедрой

Лист периодических проверок рабочей программы

Должностное лицо, проводившее проверку Ф.И.О., должность, подпись	Дата	Потребность в корректировке	Перечень пунктов, стр., разделов, требующих изменений

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление проектами и персоналом в профессиональной деятельности»

направление подготовки 36.04.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза

направленность (профиль) Государственный надзор в области ветеринарной,
фитосанитарной и агробезопасности

Уровень профессионального образования: магистратура

Год начала подготовки: 2023

Луганск, 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
		УК-2.2. Формирует план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения.	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: формировать план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
		УК-2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: методики координации работы участников проекта, способствующие конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивающих работу команды необходимыми	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами.		ресурсами.			
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: организовать и координировать работу участников проекта, способствовать конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками представлять публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
		УК-2.4. Представляет публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: представлять публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: правилами обеспечения работой команды необходимыми ресурсами.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения с которыми работает/взаимодейс- твует, в т.ч. посредством корректировки своих действий	Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий			
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: методикой организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
			Первый этап (пороговый уровень)	Знать: эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
		УК-3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками и организаторскими способностями руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному,	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
		УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Этап (уровень) освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				конфликтов на основе учета интересов всех сторон			
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен
		УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегировать полномочия членам команды	Первый этап (пороговый уровень)	Знать: план последовательности шагов для достижения данного результата.	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты закрытого типа	Экзамен
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Экзамен
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды	Раздел 1. Концепция управления проектами и персоналом	Практические задания	Экзамен

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.	Экзамен	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к экзамену	Показано знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины; умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; глубоко понимать материал; владение аналитическим способом изложения вопроса, научных идей; навыками аргументации и анализа фактов, событий, явлений, процессов. Выставляется обучающемуся, полно, подробно и грамотно ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора.	Оценка «Отлично» (5)
				Показано знание основных теоретических положений вопроса; умение анализировать явления, факты, действия в рамках вопроса; содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса, но имеет место недостаточная полнота ответов по излагаемому вопросу. Продемонстрировано владение аналитическим способом изложения вопроса и навыками аргументации. Выставляется обучающемуся, полностью ответившему на вопросы билета и вопросы экзаменатора, но допустившему при ответах незначительные ошибки, указывающие на наличие несистемности и пробелов в знаниях.	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				Показано знание теории вопроса фрагментарно (неполнота изложения информации; оперирование понятиями на бытовом уровне); умение выделить главное, сформулировать выводы, показать связь в построении ответа не продемонстрировано. Владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся допустил существенные ошибки при ответах на вопросы билетов и вопросы экзаменатора.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся не ответил на один или два вопроса билета и дополнительные вопросы экзаменатора.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)

3. 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

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

УК 2.1. Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: план последовательности шагов для достижения данного результата.

Тестовые задания закрытого типа

1. Цель проекта – это... (выберите один вариант ответа)
 - а) Сформулированная проблема, с которой придется столкнуться в процессе выполнения проекта
 - б) Утверждение, формулирующее общие результаты, которых хотелось бы добиться в процессе выполнения проекта
 - в) Комплексная оценка исходных условий и конечного результата по итогам выполнения проекта
 - г) Сформулированная проблема, формулирующая общие результаты
2. Реализация проекта – это... (выберите один вариант ответа)
 - а) Создание условий, требующихся для выполнения проекта за нормативный период
 - б) Наблюдение, регулирование и анализ прогресса проекта
 - в) Комплексное выполнение всех описанных в проекте действий, которые направлены на достижение его целей
3. Проект отличается от процессной деятельности тем, что... (выберите один вариант ответа)
 - а) Процессы менее продолжительные по времени, чем проекты
 - б) Для реализации одного типа процессов необходим один-два исполнителя, для реализации проекта требуется множество исполнителей
 - в) проект уникален по своей цели и методам реализации, имеет четкие сроки начала и окончания
 - г) Процессы однотипны и цикличны
4. Что из перечисленного не является преимуществом проектной организационной структуры... (выберите один вариант ответа)
 - а) Объединение людей и оборудования происходит через проекты
 - б) Командная работа и чувство сопричастности
 - в) Сокращение линий коммуникации
 - г) Командная работа
5. Что включают в себя процессы организации и проведения контроля качества проекта... (выберите один вариант ответа)
 - а) Проверку соответствия уже полученных результатов заданным требованиям
 - б) Составление перечня недоработок и отклонений
 - в) Промежуточный и итоговый контроль качества с составлением отчетов
 - г) Проверку соответствия

Ключи

1.	б
2.	в
3.	в
4.	а
5.	в

6. Установите соответствие между фазами жизненного цикла проекта:

- | | |
|-----------------|--|
| 1. Инициация | а) на данной фазе идёт активная работа над закладкой фундамента, все планы все планы воплощаются в жизнь общими усилиями команды; |
| 2. Планирование | б) на данной стадии происходит разработка концепции проекта. Выполняются работы по подготовке к его планированию и реализации. |
| 3. Исполнение | в) Данная фаза начинается уже с момента инициации. Чтобы успешно наладить рабочий процесс, важно с самого начала проекта следить за его исполнением. |
| 4. Контроль | г) данный этап сопровождается составлением дорожной карты или подробного плана, детально описывающего действия каждого участника. |

Ключи

1	2	3	4
б	г	а	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: разрабатывать концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы, формулируя цель, задачи, актуальность, значимость (научную, практическую, методическую и иную в зависимости от типа проекта), ожидаемые результаты и возможные сферы их применения.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

- Из чего состоит завершающая фаза жизненного цикла проекта?
- Что значит краткосрочный проект?
- Понятие анализ проекта?
- Чем характеризуется традиционный инструмент проектирования и изображения организационных структур.
- Кто осуществляет функции контроля за реализацией проекта?

Ключи

1.	из приемочных испытаний и опытной эксплуатации.
2.	Краткосрочный проект - это задача, которую можно выполнить в течение нескольких месяцев. Время выполнения проекта обычно не превышает 2 лет.
3.	Анализ проекта - консультативная деятельность, предназначенная прежде всего для обеспечения проверки работы группы проектирования, разработки рекомендаций (если это возможно) по улучшению продукции или процесса и их реализации.
4.	Иерархическая диаграмма — это инструмент, который может быть использован для отображения элементов системы, организации или концепции от их самого высокого положения до самого низкого. Соединительные линии объясняют отношения между ними.
5.	банк-кредитор и специализированная компания

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Практические задания:

- Определить и указать уровень зрелости организации по отношению к управлению проектами с учетом данных характеристик.
- Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.
- Составьте перечень разделов задания на проектирование объекта жилищно-гражданского назначения
- Заполните приведенную ниже таблицу, сгруппировав цели организации по критерию деления на повторяющиеся и разовые.
- Опишите, в чем заключается метод мозгового штурма при разработке генеральной цели проекта.

Ключи

1.	Характеристика организации		Уровень зрелости, название	
	1. Действия сотрудников не документируются		Начальный	
	2. Все бизнес-процессы задокументированы		Регламентируемый	
	3. Оперативные планы деятельности компании строятся с учетом предыдущего опыта.		Повторяемый	
2.	Факторы внешней среды		Способствуют (+)	Затрудняют (—)
	Природные ресурсы России		+	
	Трудовые ресурсы России (количество, уровень образования, квалификации, культуры)		+	
	Территория страны (размеры, региональные и национальные особенности)			-

	Национальный менталитет (образ жизни, деятельности, психология, традиции, привычки населения)		-	
3.	Перечень основных данных и требований: Основание для проектирования Вид строительства Стадийность проектирования Требования по вариантной и конкурсной проработке Основные технико-экономические показатели (этажность, вместимость, пропускная способность...) Особые условия строительства Назначение и типы встроенных помещений, их мощность, состав и т. д. Основные требования к архитектурно-планировочному решению Рекомендуемые типы квартир и их соотношение Основные требования к конструктивным решениям и материалам несущих и ограждающих конструкций Требования к инженерному и технологическому оборудованию. Требования к обеспечению условий жизнедеятельности маломобильных групп населения. Требования к благоустройству площадки Требования по разработке инженерно-технических мероприятий ГО Требования о необходимости выполнения санитарно-эпидемиологических, экологических и других условий			
4.	Цели организации	Разовые	Повторяющиеся	
	Систематически вести учет накладных затрат		+	
	Разработать проект формирования предпринимательской сети	+		
	Планировать работу бизнес-единиц и функциональных служб		+	
5.	Метод мозгового штурма: приглашаются представители поставщиков, подрядчиков, консалтинговых компаний, и в процессе совместной работы формируется единое рабочее направление.			

УК 2.2. Формирует план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: план последовательности шагов для достижения данного результата.

Тестовые задания закрытого типа

- Метод освоенного объема дает возможность...(выберите один вариант ответа)
 - Освоить минимальный бюджет проекта
 - Отстает или опережает реализация проекта в соответствии с графиком, подсчитать перерасход или экономию проектного бюджета
 - Скорректировать сроки выполнения отдельных процессов проекта
 - Подсчитать перерасход или экономию проектного бюджета
- Часть ресурсов расходуемая на начальном этапе реализации проекта...(выберите один вариант ответа)
 - 9-15 %
 - 15-25 %
 - 25-30%
 - до 45 %
- Факторы, сильнее всего влияющие на реализацию проекта...(выберите один вариант ответа)
 - Экономические и социальные
 - Экономические и организационные
 - Экономические и правовые
 - Экономические
- Назовите отличительную особенность инвестиционных проектов...(выберите один вариант ответа)
 - Большой бюджет
 - Высокая степень неопределенности и рисков
 - Получение прибыли в результате реализации проекта
 - Экономия бюджета
- Веха - это...(выберите один вариант ответа)
 - Знаковое событие в реализации проекта, которое используется для контроля за ходом его реализации
 - Логически взаимосвязанные процессы, выполнение которых приводит к достижению одной из целей проекта
 - Совокупность последовательно выполняемых действий по реализации проекта
 - Процессы, влияющие на ход проекта

Ключи

1.	б
2.	а
3.	в
4.	б
5.	а

6. Установите соответствие между терминами и их определениями:

- | | |
|---------------|---|
| 1. Инжиниринг | а) сделка между компанией и предпринимателем с целью получения взаимовыгоды |
| 2. Консалтинг | б) инженерно-консультационные услуги, содержанием которых, является |

- решение инженерных задач, связанных с созданием или совершенствованием технологий, продукции, производственных процессов, систем управления, устранением неопределенностей и т.п.
 в) поэтапное обновление бизнес-процессов в компании.
 г) предоставление экспертных консультаций по определённой теме.

3. Франчайзинг
 4. Реинжиниринг
 Ключи

1	2	3	4
б	г	а	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: формировать план график реализации проекта и план контроля его выполнения предвидя конечный результат и последовательность шагов для его достижения.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Дайте определение понятию «мониторинг проекта».
2. Какие виды экспертной оценки вам известны?
3. Что такое эффективность проекта?
4. Основные признаки проекта?
5. Основные характеристики жизненного цикла проекта

Ключи

1.	Мониторинг проекта - это регулярный процесс сбора, измерения и распространения информации об исполнении проекта, ее регистрация, оценка изменений и подготовка для принятия решения.
2.	Методы экспертных оценок можно подразделить на: 1) по количеству экспертов: индивидуальные и коллективные; 2) по технологии обработки информации: прямые и экспертные методы с обратной связью; 3) по технологии получения прогнозной оценки.
3.	Эффективность проекта - категория, отражающая соответствие проекта целям и интересам его участников. Для разных участников проекта его эффективность может быть различной. Финансово реализуемый проект может в то же время быть неэффективным для его участников. Эффективность проекта может оцениваться как количественными (показателями эффективности), так и качественными характеристиками.
4.	Среди основных признаков проекта выделяют: уникальность и неповторимость целей и работ проекта координированное выполнение взаимосвязанных работ направленность на достижение конечных целей ограниченность во времени (наличие начала и окончания) ограниченность по ресурсам
5.	Вне зависимости от масштаба, жизненные циклы проекта обладают следующими особенностями: 1. Начало и конец проекта характеризуются невысокими показателями. 2. Наибольшее количество затрат на реализацию проекта приходится на середину цикла. 3. На начальном этапе присутствует высший уровень риска, возникают сомнения в успешности достижения запланированного результата. 4. Внести любые изменения, усовершенствовать методы достижения целей проще на начальных стадиях жизненного цикла. На дальнейших этапах это сделать сложно или невозможно. 5. Для бизнесменов проект начинается с вложения денежных ресурсов для развития дела. 6. Старт и завершение проекта всегда оформляются документально.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: правилами управления проектом на всех этапах его жизненного цикла.

Практические задания:

1. Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.
2. Определить и указать уровень зрелости организации по отношению к управлению проектами с учетом данных характеристик.
3. Заполните приведенную ниже таблицу, сгруппировав цели организации по критерию деления на постоянные и разовые.
4. Методы сетевого планирования основываются на методах оценки и пересмотра планов и критического пути. Опишите метод критического пути.
5. Опишите, кто осуществляет функции контроля за реализацией проекта

Ключи

1.	Факторы внешней среды	Способствуют (+)	Затрудняют (—)
	Государственно-политическое устройство страны (государственные органы власти и управления)	+	
	Действующее законодательство, регламентирующее переход к рыночной экономике	+	
2.	Характеристика организации	Уровень зрелости, название	
	1. Имеется количественная система оценки эффективности бизнес-процессов	Регламентируемый	
	2. Реинжиниринг бизнес-процессов на основе количественных показателей	Регламентируемый	
	3. Отсутствуют внутренние нормативные и регулирующие документы.	Начальный	
3.	Цели организации	Разовые	Повторяющиеся
	Разработать новую модель продукции	+	

	Разработать систему учета и контроля, соответствующую мировым стандартам	+	
	Корректировать цены на продукцию в зависимости от затрат и качества		+
4.	Метод критического пути — это инструмент планирования расписания и управления сроками проекта. В основе метода лежит определение наиболее длительной последовательности задач от начала проекта до его окончания с учётом их взаимосвязи.		
5.	банк-кредитор и специализированная компания		

УК 2.3. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: методики координации работы участников проекта, способствующие конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивающих работу команды необходимыми ресурсами.

Тестовые задания закрытого типа

- Участники проекта – это... (выберите один вариант ответа)
 - Потребители, для которых предназначался реализуемый проект
 - Заказчики, инвесторы, менеджер проекта и его команда
 - Физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта
 - Физические и юридические лица, чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта
- Временной промежуток между началом реализации и окончанием проекта называется... (выберите один вариант ответа)
 - Стадия проекта
 - Жизненный цикл проекта
 - Результат проекта
 - Итог проекта
- В Microsoft Project есть следующие типы ресурсов... (выберите один вариант ответа)
 - Материальные, трудовые, затратные
 - Материальные, трудовые, временные
 - Трудовые, финансовые, временные
 - Материальные, финансовые, временные
- Проект, который имеет лишь одного постоянного сотрудника – управляющего проектом, является ... матричной структурой... (выберите один вариант ответа)
 - единичной
 - ординарной
 - слабой
 - множественной
- Скидка, содействующая рекламе проекта называется ... (выберите один вариант ответа)
 - Стимулирующая
 - Проектная
 - Маркетинговая
 - Итоговая

Ключи

1.	в
2.	б
3.	а
4.	в
5.	в

6. Установите соответствие между терминами и их определениями:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Стиль конкуренции | а) пассивное поведение в конфликте в случае отсутствия желания сотрудничать с иной стороной конфликтной ситуации в выходе из сложившейся отрицательной ситуации |
| 2. Стиль уклонения | б) направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет |
| 3. Стиль приспособления | в) человек сосредоточен на удовлетворении собственных интересов, отказывается уступать и удовлетворять интересы других людей.. |
| 4. Стиль компромисса | г) действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей атмосферы. |

Ключи

1	2	3	4
в	а	г	б

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: организовать и координировать работу участников проекта, способствовать конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Иерархия целей – это ...
2. Стратегии проекта – это ...
3. Стратегическое управление проектами – это...
4. Управление программой — это...
5. Управление портфелями проектов – это ...

Ключи

1.	Иерархия целей означает, что индивидуальные цели определяют цели более высокого уровня и, наоборот, цели верхнего уровня складываются (логически) из целей нижнего уровня и так далее до главной цели.
2.	Стратегия проекта - это видение руководителей для достижения целей проекта в контексте всех существующих внутренних и внешних условий. Существует множество различных классификаций стратегий управления проектами. Мы рассмотрим лишь некоторые из них. Принимая во внимание контекст и условия реализации проекта, выделяются внутренние и внешние стратегии управления.
3.	Стратегическое управление проектами – это комплексный подход к достижению устойчивого конкурентного преимущества, получаемого путем согласования стратегических бизнес-целей со стратегией управления проектами, «обеспечивающий сочетание институциональной, социальной, экономической, экологической и финансовой устойчивости предприятия»
4.	Управление программой — приложение знаний, навыков, инструментов и методов к программе для удовлетворения требований, предъявляемых к программе, и получения выгод и контроля, которые были бы недоступны при управлении проектами по отдельности.
5.	Портфель проектов (англ. project portfolio) — это набор проектов, программ проектов и других работ, объединенных вместе для достижения более эффективного управления и обеспечения выполнения стратегических целей организации.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: навыками представлять публично результаты проекта (или отдельных его этапов) в форме отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях.

Практические задания:

1. Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.
2. Определить и указать уровень зрелости организации по отношению к управлению проектами с учетом данных характеристик.
3. Сформулируйте отличительные характеристики проекта «Создание открытого образовательного ресурса по специальности «Прикладная информатика» на основе принципа альтернативности.
4. Опишите демократический стиль руководства.
5. Напишите 5 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США)

Ключи

Ключи

1.	Факторы внешней среды		Способствуют (+)	Затрудняют (—)
	Состояние развития конкуренции		+	
	Развитие инфраструктуры (информации, транспорта, связи, банковской системы, товароснабжения и товародвижения, маркетинга, рекламы, страхового дела, аудита)		+	
2.	Характеристика организации		Уровень зрелости, название	
	Эффективная деятельность компании приводит к стимулированию персонала		Оптимизированный	
	Наличие внутреннего «свода законов», которым подчиняются даже топ-менеджеры		Управляемый	
	Все бизнес-процессы стандартизированы		Регламентируемый	
3.	Проект «Создание открытого образовательного ресурса по специальности «Прикладная информатика» позволит проходить обучение по специальности в дистанционном режиме. Проект предусматривает использование электронной он-лайн платформы для дистанционного обучения, наличие организаторов (лиц, организующих учебный процесс), тьюторов (преподавателей, которые обеспечивают наличие учебного материала и контролируют процесс обучения).			
4.	Факторы сравнения		Демократический	
	Способ принятия решений		на основе консультаций или мнения группы	
	Распределение ответственности		в соответствии с полномочиями	
	Способ доведения решений до исполнителя		предложение	
	Отношение к инициативе подчиненных		поощряется и используется	
	Отношение к знаниям		постоянно учится и требует того же от подчиненных	
	Отношение к общению		активно идет на контакты	
	Отношение к подчиненным		ровное, доброжелательное	
	Отношение к стимулированию		поощрение с редким наказанием	
Принципы подбора кадров		ориентация на деловых, знающих сотрудников и помощь им в карьере		
5.	1. Постоянные самооправдания, ссылки на неблагоприятные факторы, уклончивые ответы. 2. Недостаток такта, незнание делового этикета. 3. Недостаточная зрелость суждений. 4. Агрессивность поведения, недостаток вежливости. 5. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях.			

УК 2.4. Представляет публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: план последовательности шагов для достижения данного результата.

Тестовые задания закрытого типа

1. Два инструмента, содействующих менеджеру проекта в организации команды, способной работать в соответствии с целями и задачи проекта – это структурная схема организации и...(выберите один вариант ответа)

- а) Укрупненный график
- б) Матрица ответственности
- в) Должностная инструкция
- г) Наставление

2. Назовите метод контроля фактически выполненных работ по реализации проекта, позволяющий провести учет некоторых промежуточных итогов для незавершенных работ...(выберите один вариант ответа)

- а) 10 на 90
- б) 50 на 50
- в) 0 к 100
- г) 25 на 75

3. Три способа финансирования проектов: самофинансирование, использование заемных и ... средств...(выберите один вариант ответа)

- а) привлекаемых
- б) государственных
- в) спонсорских
- г) заемных

4. Состояния, которые проходит проект в процессе своей реализации – это ... проекта...(выберите один вариант ответа)

- а) этапы
- б) стадии
- в) фазы
- г) циклы

5. Временное добровольное объединение участников проекта, основанное на взаимном соглашении и направленное на осуществление прибыльного, но капиталоемкого проекта...(выберите один вариант ответа)

- а) Консолидация
- б) Консорциум
- в) Интеграция
- г) Коммуникация

Ключи

1.	б
2.	б
3.	а
4.	в
5.	б

6. Установите соответствие между терминами и определениями документов:

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. Организационно-распорядительные | а) отражают трудовые отношения между работодателем и сотрудниками |
| 2. Нормативно-методические | б) содержат правила, нормы, требования, регламентирующие стандарты всех категорий и видов. |
| 3. Техничко-экономические | в) фиксируют решение административных и организационных вопросов, а также вопросов управления, взаимодействия, обеспечения и регулирования деятельности органов власти, учреждений, предприятий, организаций, их подразделений и должностных лиц. |
| 4. Кадровые | г) определяющие порядок и правила выполнения работ, функций и операций в рабочих процессах, а также порядок и правила взаимодействия в них функционально сопряженных ролей. |

Ключи

1	2	3	4
в	г	б	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: представлять публично результаты проекта (или отдельного его этапа) в различных формах (отчетов, статей, выступлений на научно-практических семинарах и конференциях и предлагает пути его внедрения в практику.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Перечислите функции менеджера проекта в ходе проектирования.
2. На кого возлагаются функции менеджера на этапе проектирования
3. Какие процессы включает управление контрактами и поставками
4. Договор – это ...
5. Торги – это

Ключи

1.	Составление и контроль проектного плана Сбор и анализ бизнес-требований
----	--

	Постановка задач команде проекта Управление приоритетами задач Коммуникации с заказчиками (внешними или внутренними) Аналитика по проекту: прогресс, достижение бизнес-результатов Ведение проектной документации Организация проектного пространства в соответствующем ПО (Jira, Trello, Asana или др.) Участие в тендерах Разработка или участие в разработке бизнес-кейсов, финансовых планов Ведение переговоров Подготовка презентационных материалов для топ-менеджмента, ключевых стейкхолдеров Проведение демо продукта.
2.	В зависимости от масштаба и сложности проекта функции менеджера на этапе проектирования могут быть возложены как на менеджера всего проекта, так и на специально назначенного проект-менеджера, работающего в команде под руководством главного менеджера.
3.	1. Разработка концепции управления контрактами. 2. Планирование поставок и контрактов. 3. Организация и подготовка контрактов. 4. Контроль и регулирование контрактов. 5. Завершение управления контрактами и поставками.
4.	Основной правовой формой организации и регулирования отношений при осуществлении закупок между их участниками (субъектами) является договор. Роль договора при закупках заключается в правовом закреплении отношений между субъектами.
5.	Торги – это способ закупки товаров, размещения заказов и выдачи подрядов, который предполагает привлечение к определенному, заранее установленному сроку предложений от нескольких поставщиков или подрядчиков и заключение контракта с тем из них, предложение которого наиболее выгодно организаторам торгов по ценам или другим коммерческим условиям.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: правилами обеспечения работой команды необходимыми ресурсами.

Практические задания:

- Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.
- Определить и указать уровень зрелости организации по отношению к управлению проектами с учетом данных характеристик.
- Опишите ряд качеств менеджера, которые влияют на эффективность руководства.
- Напишите 5 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США).
- Опишите денежные потоки, поступающие от каждого участника в проект.

Ключи

1.	Факторы внешней среды		Способствуют (+)	Затрудняют (—)
	Международные отношения (международное положение страны, отношение различных, в том числе развитых, стран к рыночным преобразованиям в России)			-
	Уровень жизни населения (зарплата, пенсии, пособия, стипендии)			-
	Безработица			-
	Налогообложение (уровень и динамика)			-
2.	Характеристика организации		Уровень зрелости, название	
	Корректировки бизнес-процессов отражаются во внутренних документах		Повторяемый	
	Появляются внутренние регулирующие документы и стандарты		Регламентируемый	
	Выполнение новых проектов основывается на опыте выполнения прошлых проектов		Управляемый	
3.	1. Отсутствие интереса и энтузиазма. 2. Невозможность сверхурочной работы. 3. Заинтересованность только в высокой зарплате. 4. Низкий уровень успеваемости во время учебы. 5. Высокий уровень притязаний по должности и зарплате, нежелание начинать с низших должностей.			
4.	1. Жалкий внешний вид. 2. Стремление показать свое превосходство, манеры всезнайки. 3. Неумение хорошо говорить: слабый голос, плохая дикция, ошибки в ударении и произношении. 4. Отсутствие плана карьеры: четких целей и задач. 5. Неуверенность в себе и неискренность.			
5.	Под притоком денежных средств в проект - полученные кредиты; средства финансирования; дивиденды, проценты по вкладам. Проще говоря поступления денежных средств на счета компании.			

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК 3.1. Разрабатывает командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Тестовые задания закрытого типа

- Функции управления персоналом представляют собой...(выберите один вариант ответа)

- а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.
2. Раздел, не содержащий должностная инструкция...(выберите один вариант ответа)
- а) "Общие положения";
- б) "Основные задачи";
- в) "Должностные обязанности";
- г) "Управленческие полномочия";
- д) "Выводы".
3. Интеллектуальные конфликты основаны...(выберите один вариант ответа)
- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.
4. Конфликтная ситуация - это...(выберите один вариант ответа)
- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.
5. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда...(выберите один вариант ответа)
- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

Ключи

1.	а
2.	д
3.	в
4.	д
5.	г

6. Установите соответствие между терминами и их определениями:

- | | |
|--|--|
| 1. Авторитарный стиль руководства | а) высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель |
| 2. Социально-психологический стиль руководства | б) достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям. |
| 3. Либеральный | в) повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства |
| 4. Кооперативный стиль руководства | г) минимальное внимание к результатам производства и человеку |

Ключи

1	2	3	4
б	в	г	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Понятие «стимулы».
2. Что собой представляют методы информирования?
3. Какие приемы рекомендовали использовать исследователи школы человеческих отношений?
4. Для какого типа поведения характерна высокая надежность?
5. Демократический стиль руководства — это...

Ключи

1.	Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека
2.	Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность
3.	приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных

	начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?
4.	преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);
5.	стиль руководства при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: методикой организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Практические задания:

1. Формы и методы повышения эффективности работы персонала.
2. Напишите 5 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США).
3. Опишите власть и возможность ее реализации.
4. Опишите демократический стиль руководства.
5. Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.

Ключи

1.	1. Административные методы. 2. Экономические методы. 3. Социально-психологические методы.		
2.	1. Нерешительность. 2. Стремление к удовольствиям, бездельничанью. 3. Неудачная семейная жизнь. 4. Плохие взаимоотношения с родителями. 5. Неряшливость.		
3.	Мы исходим из понимания власти как способности человека влиять на окружающих с целью добиться определенных результатов. Власть позволяет руководителю распоряжаться действиями подчиненных, направлять их интересы, предотвращать конфликты.		
4.	Факторы сравнения		Демократический
	Способ принятия решений		на основе консультаций или мнения группы
	Распределение ответственности		в соответствии с полномочиями
	Способ доведения решений до исполнителя		предложение
	Отношение к инициативе подчиненных		поощряется и используется
	Отношение к знаниям		постоянно учится и требует того же от подчиненных
	Отношение к общению		активно идет на контакты
	Отношение к подчиненным		равное, доброжелательное
	Отношение к стимулированию		поощрение с редким наказанием
5.	Принципы подбора кадров		ориентация на деловых, знающих сотрудников и помощь им в карьере
	Факторы внешней среды		Способствуют (+) Затрудняют (—)
	Состояние правопорядка в стране		-
	Отношения собственности (государственной, коллективной, кооперативной, частной, муниципальной)		-
	Монополизация экономики		+

УК 3.2. Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Первый этап (пороговый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному.

Тестовые задания закрытого типа

1. Подсистема кадрового менеджмента, направленная на разработку перспективной кадровой политики...(выберите один вариант ответа)
 - а) функциональная;
 - б) тактическая;
 - в) управляющая;
 - г) обеспечивающая;
 - д) стратегическая.
2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления...(выберите один вариант ответа)
 - а) школа научного управления;
 - б) классическая школа или школа административного управления;
 - в) школа человеческих отношений;
 - г) школа науки о поведении;
 - д) школа науки управления или количественных методов.
3. Кадровый потенциал предприятия – это...(выберите один вариант ответа)
 - а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
4. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах...(выберите один вариант ответа)

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

5. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям... (выберите один вариант ответа)

- а) авторитарный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

Ключи

1.	д
2.	б
3.	а
4.	а
5.	а

6. Установите соответствие между терминами и определениями методов управления персоналом:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Социально-психологические | а) в основе лежит экономическое воздействие на сотрудников |
| 2. Экономические | б) призванные поддерживать конкурентоспособность предприятия благодаря высокому качеству выпускаемого на рынок продукта и установлению адекватной цены |
| 3. Производственно-коммерческие | в) создание комфортных условий труда, включая достойный уровень оплаты и наличие дополнительных бонусов (медобслуживание, питание, организация отдыха и т. д.). |
| 4. Социальные | г) способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии |

Ключи

1	2	3	4
г	а	б	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному, образовательному и профессиональному росту.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Что является задачей системы управления персоналом?
2. Что является функциями управления персоналом?
3. Разделение труда предусматривает:
4. Целью управления персоналом является:
5. Предметом управления персоналом является:

Ключи

1.	а) социально-психологическая диагностика персонала; б) планирование потребности в кадрах; в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных; г) маркетинг кадров.
2.	а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала; б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала; в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда; г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности.
3.	разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям.
4.	1) реализация кадрового потенциала 2) обеспечение компании квалифицированными кадрами 3) прогнозирование и перспективное планирование персонала.
5.	изучение отношений между руководством и сотрудниками с целью более эффективного использования рабочего потенциала.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: навыками и организаторскими способностями руководства командой для достижения поставленной цели, в т.ч. разрабатывая мероприятия по личностному.

Практические задания:

1. Критический анализ системы мотивации в МУП «Лугансквода».
2. Напишите 5 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США).
3. Опишите ряд качеств менеджера, которые влияют на эффективность руководства
4. Опишите либеральный стиль руководства.
5. Охарактеризуйте проекты государственного уровня.

Ключи

1.	SWOT-анализ системы стимулирования труда работников МУП «Лугансквода»	
	Сильные стороны	Слабые стороны
	1. Финансирование из средств бюджета г. Луганска 2. Доступность ряда услуг для членов семей работников	1. Малый размер оклада рабочих и молодых специалистов 2. Сложный механизм расчета премий и заработной платы 3. Малое число факторов, повышающих заработную плату 4. Сокращение популярных стимулирующих программ (например, организация отдыха семей сотрудников на море) 5. Приоритет предоставления образовательных услуг руководителям 6. Фактическая недоступность медицинских услуг для специалистов из-за нехватки свободного времени 7. Невысокие условия труда 8. Ориентация соцпакета на сотрудников с большим стажем работы
2.	1. Отсутствие конкретных целей, согласие на любую работу. 2. Желание получить временную работу. 3. Мало чувства юмора. 4. Низкая квалификация. 5. Несамостоятельность, действие по указке родителей.	
3.	1) личные качества: - высокие моральные стандарты, - физическое и нервно – психическое здоровье, - высокий уровень внутренней культуры. - доброжелательность и уверенность в себе, оптимизм и др.; 2) профессиональные качества: - компетентность в своей профессии, образование и опыт, эрудиция и стремление к новым знаниям, - поиск новых форм и методов работы, - умение планировать свою работу и др.; 3) деловые качества: - умение создать организацию, ставить и распределять задачи, координировать и контролировать осуществление, стремление к власти и лидерству, решительность, воля, контактность, коммуникабельность, умение располагать к себе людей, инициативность, оперативность в решении проблем, способность управлять собой, своим поведением и др.	
4.	Факторы сравнения	Либеральный
	Способ принятия решений	на основе указаний
	Распределение ответственности	полностью в руках исполнителей
	Способ доведения решений до исполнителя	просьба, упрощение
	Отношение к инициативе подчиненных	передается подчиненным
	Отношение к знаниям	безразличное
	Отношение к общению	инициативы не проявляет
	Отношение к подчиненным	мягкое, нетребовательное
	Отношение к стимулированию	нет четкой ориентации
	Принципы подбора кадров	-
5.	Государственные проекты - это комплекс мероприятий и инициатив, призванных решить определенную задачу и сформировать определенный результат в рамках государственной программы. Важнейшими аспектами государственных проектов являются выделенное для них финансирование, управление и контроль, а также мобилизация различных ресурсов и создание эффективных механизмов осуществления проектов.	

УК 3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий обладая навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: способы организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Тестовые задания закрытого типа

1. Адаптация персонала - это...(выберите один вариант ответа)
 - а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
 - б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
 - в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
 - г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
 - д) участие персонала в аттестации.
2. Разделение труда предусматривает...(выберите один вариант ответа)
 - а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
 - б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
 - в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
 - г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
 - д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.
3. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме "вопрос–ответ" по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод...(выберите один вариант ответа)
 - а) интервьюирования;

- б) анкетирования;
- в) социологического опроса;
- г) тестирования;
- д) наблюдения.

4. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это... (выберите один вариант ответа)

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

5. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это... (выберите один вариант ответа)

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

Ключи

1.	г
2.	б
3.	а
4.	а
5.	д

6. Установите соответствие между терминами и определениями конфликтов:

- | | |
|--------------------|---|
| 1. Социальный | а) конфликт между представителями этнических общин, проживающих обычно в непосредственной близости в каком-либо государстве или стране. |
| 2. Межэтнический | б) противоречие, возникающее между работниками, коллективами организации в процессе их совместной трудовой деятельности из-за противоположности (несовпадения) интересов, отсутствия согласия, даже конфронтации в процессе решения каких-либо деловых вопросов |
| 3. Организационный | в) эмоциональное состояние, при котором два или более аспекта чувств, мыслей или поведения противоположны друг другу до такой степени, что эмоции находятся в оппозиции. |
| 4. Эмоциональный | г) тип социального взаимодействия, противоборство сторон, обусловленное противоречием интересов, ценностей и целей |

Ключи

1	2	3	4
г	а	б	в

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

- Какие требования закреплены в документе «Модель-эталон сотрудника»?
- К экономическим методам управления персоналом относятся...
- Коэффициент общего оборота персонала- это...
- На каком этапе происходит формирование кадрового состава?
- Какие задачи по управлению персоналом должны решаться на стадии стабилизации организации?

Ключи

1.	в документе «Модель-эталон сотрудника» закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника
2.	1. Утверждение административных норм и нормативов 2. Издание приказов и распоряжений 3. Разработка положений, должностных инструкций
3.	Косвенный показатель эффективности работы службы управления персоналом
4.	на стадии формирования организации
5.	1. Формирование кадровой политики 2. Организация работы по обучению и развитию персонала.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Практические задания:

- Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какую информацию вы использовали? (выделить жирным).
- Напишите 5 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США)

3. Составить таблицу отличий менеджера и лидера.
4. Исходя из нижеприведенных факторов внешней среды, обоснуйте, какие из них способствуют, какие затрудняют развитие проектов, а также выявите возможное противоречивое влияние факторов.
5. В чем суть интринсивной мотивации человека?

Ключи

1.	Факторы, оценки	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
	Возраст	45	28	35
	Стаж работы	25	5	15
	Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
	Образование	среднее	высшее	среднее
	Специальность	слесарь - водопроводчик	инженермеханик	
	Служба в ВС	да	нет	да
	Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
	Место рождения	г. Луганск	Луганская обл., Сватовский р-н	Ростовская обл., г. Гуково
2.	1. Отсутствие интереса к организации или отрасли. 2. Подчеркивание личных связей с влиятельными людьми. 3. Нежелание отправляться туда, куда требуется. 4. Цинизм. 5. Низкий морально-нравственный уровень.			
3.	Менеджер		Лидер	
	Администратор		Инноватор	
	Командует, убеждает		Вдохновляет, призывает	
	Действует на основе расчета		Действует на основе видения	
	Ориентируется на организацию		Ориентируется на людей	
	Контролирует		Доверяет	
	Поддерживает движение		Дает импульс движению	
	Принимает решение		Реализует решение	
	Делает, как нужно		Делает, что нужно	
	Пользуется уважением		Пользуется любовью	
4.	Факторы внешней среды		Способствуют (+)	Затрудняют (—)
	Уровень экономического развития страны (объемы и динамика производства, производительности труда)		+	
	Инфляция (уровень и динамика)			-
5.	Внутренняя мотивация (интринсивная) — мотивация, связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности. Положительная и отрицательная мотивация. Мотивация, основанная на положительных стимулах, называется положительной. Мотивация, основанная на отрицательных стимулах, называется отрицательной.			

УК 3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.

Первый этап (пороговой уровень) — показывает сформированность показателя компетенции «**знать**»: план последовательности шагов для достижения данного результата.

Тестовые задания закрытого типа

1. Методы, предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность — это... (выберите один вариант ответа)

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

2. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует... (выберите один вариант ответа)

- а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

3. Что не является задачей системы управления персоналом... (выберите один вариант ответа)

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров;
- д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

4. Что не является функциями управления персоналом... (выберите один вариант ответа)

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

5. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на... (выберите один вариант ответа)

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

Ключи

1.	б
2.	в
3.	д
4.	д
5.	б

6. Определите последовательность этапов проведения аттестации

1. Работа аттестационной комиссии
2. Подготовительный
3. Принятия решения
4. Оценки

Ключи: 2, 4, 1, 3

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**уметь**»: разрабатывать командную стратегию по работе коллектива учитывая интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей с которыми работает/взаимодействует, в т.ч. посредством корректировки своих действий.

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Какие задачи по управлению персоналом должны решаться на стадии спада?
2. Что необходимо учитывать при проектировании службы управления персоналом?
3. Адаптация персонала – это...
4. Для каких организаций наиболее характерно подчинение кадровой службы руководителю организации?
5. Какими факторами определяется оргструктура управления персоналом?

Ключи

1.	1.Формирование кадровой политики 2. Развитие способностей персонала к изменениям.
2.	1.Численность персонала 2. Фондовооруженность организации
3.	Адаптация персонала — это программа приспособления новых сотрудников к условиям работы. Не меньшее значение отводится и процессу вливания в новый коллектив. Некоторые могут посчитать, что это относится только к новым сотрудникам. Однако программа рассчитана и на работников, которые переходят из одного отдела в другой. Ничто так не ускоряет процесс адаптации нового сотрудника, как выгодная зарплатная карта.
4.	1.Для развитых фирм 2. Для корпораций 3. Для консорциумов
5.	1. Размером предприятия 2. Квалификацией кадров 3.Определением прав и ответственности структурных подразделений.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «**владеть**»: навыками планирования командной работы, распределения поручений и делегирования полномочий членам команды.

Практические задания:

1. Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика? Какая информация оказалась лишней? (выделить жирным).
2. Напишите 10 причин отказа в работе (на основе обзора Ф.С. Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Западного университета, Бостон, США).
3. Опишите авторитарный стиль руководства.
4. Критический анализ системы мотивации в МУП «Лугансквода».
5. Опишите, чем является общественное признание заслуг работника

Ключи

1.	Факторы, оценки	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
	Возраст	45	28	35
	Стаж работы	25	5	15
	Число организаций, в которых работал кандидат	4	8	11
	Образование	среднее	высшее	среднее
	Специальность	слесарь - водопроводчик	инженермеханик	
	Служба в ВС	да	нет	да
	Семейное положение	женат, 2 детей	холост	разведен 3 детей
2.	Место рождения	г. Луганск	Луганская обл., Сватовский р-н	Ростовская обл., г. Гуково
	1. Недостаточное умение ориентироваться в общественных явлениях. 2. Нежелание учиться, повышать свою квалификацию. 3. Излишняя медлительность, заторможенность реакций. 4. Избегание смотреть в глаза консультанту. 5. Вялое «рыбье» рукопожатие. 6. Низкий морально-нравственный уровень. 7. Лень. 8. Нетерпимость инакомыслия. 9.			

	Узость интересов. 10. Неумение ценить время, праздность.	
3.	Факторы сравнения	Авторитарный
	Способ принятия решений	единоличный
	Распределение ответственности	полностью в руках руководителя
	Способ доведения решений до исполнителя	приказ, команда
	Отношение к инициативе подчиненных	допускается
	Отношение к знаниям	считает, что сам все знает
	Отношение к общению	соблюдает дистанцию
	Отношение к подчиненным	по настроению, неровное
	Отношение к стимулированию	наказание с редким поощрением
4.	Принципы подбора кадров	избавление от сильных конкурентов
	SWOT-анализ системы стимулирования труда работников МУП «Лугансквода»	
	Возможности	Угрозы
	1. Введение доступа к элементам соцпакета, учитывающего личный вклад работника и эффективность его труда	1. Угроза увольнения специалистов по собственному желанию по причинам низкой удовлетворенности условиями и оплатой труда на Предприятии
	2. Пересмотр перечня факторов, влияющих на КЛВ специалистов	2. Угроза потери кадров из-за отсутствия возможности максимального развития профессиональных качеств
	3. Возможность использования опыта зарубежных организаций в области управления персоналом	3. Непривлекательность предприятия для молодых работников за счет низкой оплаты труда
	4. Улучшение условий труда	
	5. Увеличение прозрачности системы расчета заработной платы персонала	
	6. Разработка более справедливой системы оплаты труда	
5.	1. способом стимулирования	
	2. способом мотивации	
	3. принципом мотивации	

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена.

Вопросы для экзамена

1. Назовите основные причины, этапы возникновения и становления системы «Управление проектами».
2. Опишите факторы ближнего и внешнего окружения проекта.
3. Какие существуют классификационные признаки, на основе которых осуществляется систематизация всей совокупности проектов?
4. В чем основные отличия традиционного менеджмента и управления проектами?
5. Жизненный цикл проекта.
6. Классификация проектов.
7. Участники проекта.
8. Объект и субъект управления в рамках концепции управления проектами.
9. Процессы управления проектами: процессы инициации, планирования, исполнения, контроля и завершения.
10. Стандарты по управлению проектами.
11. Инициация и разработка концепции проекта.
12. Цели проекта.
13. Формирование идеи проекта.
14. Предынвестиционные исследования.
15. Проектный анализ, его структура и назначение.
16. Категории и виды эффективности проекта.
17. Схема оценки эффективности проекта.
18. Критерии эффективности проекта.
19. Процессы планирования, их место и роль среди процессов управления проектами.
20. Виды планов (стратегические, текущие, оперативные).
21. Основные и вспомогательные процедуры планирования.
22. Принципы планирования.
23. Планирование содержания проекта.
24. Дерево целей, работ, ресурсов, стоимости, участников, матрица ответственности
25. Оптимальный уровень детализации.
26. Разработка проектной документации: состав и порядок разработки.
27. Экспертиза проекта.
28. Порядок проведения экспертизы.
29. Материально-техническая подготовка проекта.
30. Закупки и поставки.
31. Структура задач материально-технической подготовки (МТП).
32. Органы материально-технического обеспечения.
33. Подрядные торги и контракты.
34. Управление персоналом как теория и наука и ее функции.
35. Основные концепции управления персоналом.

36. Персонал и конкурентоспособность организации.
37. Современные модели управления персоналом.
38. Стратегия управления персоналом.
39. Факторы среды управления персоналом.
40. Функции и принципы управления персоналом.
41. Методы управления персоналом и их классификация.
42. Административные методы управления персоналом. Позитивные и негативные формы административного воздействия.
43. Экономические методы управления персоналом.
44. Специфика социально-психологических методов управления персоналом.
45. Понятие системы управления персоналом и ее характеристика.
46. Функциональное разделение труда.
47. Понятие структуры системы управления персоналом и ее виды.
48. Виды организационных структур управления персоналом.
49. Назначение и эволюция службы управления персоналом.
50. Функции и цели службы управления персоналом.
51. Цели, виды и уровни маркетинга персонала.
52. Основные этапы реализации технологии маркетинга персонала.
53. Понятие кадровой политики и ее виды.
54. Кадровые стратегии и их типы.
55. Планирование персонала и потребность персонала.
56. Сущность и цели кадрового планирования.
57. Виды кадрового планирования.
58. Методы планирования персонала.
59. Технология подбора персонала.
60. Отбор и найм персонала. Понятие «хэдхантер».
61. Задачи и виды профориентации персонала.
62. Понятие развития персонала и специфика его планирования.
63. Сущность, цели и функции обучения персонала.
64. Методы обучения персонала.
65. Виды профессиональной подготовки персонала и их характеристики.
66. Современные методы обучения персонала: коучинг, секондмент, баддинг и др.
67. Понятие и методы оценки персонала.
68. Аттестация персонала.
69. Понятие трудовой адаптации.
70. Виды трудовой адаптации.
71. Карьера: виды и этапы.
72. Характеристика типовых моделей карьеры.
73. Профессиональная карьера госслужащих.
74. Понятие резерва кадров и принципы его формирования.
75. Методы подбора сотрудников в резерв, зачисление в резерв
76. Виды, элементы и формы контроля маркетинга персонала.
77. Основные подходы (методы) контроля маркетинга персонала.¹¹³
78. Аудит персонала: понятие, цели, характеристика этапов.
79. Специфика поведения человека в трудовом коллективе. Классификация типов поведения.
80. Факторы, влияющие на поведение человека в трудовом коллективе.
81. Понятие и сущность корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры.
82. Структура и уровни корпоративной культуры. Способы изменения корпоративной культуры.
83. Понятие и структура команды в организации.
84. Характеристика командных процессов.
85. Понятие роли в команде. Мотивация команды.
86. Мотивационные теории: понятие и классификация.
87. Понятие и структура мотивации персонала.
88. Виды мотивации персонала.
89. Стимулирование труда, формы и функции.
90. Структура оплаты труда.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения или компьютерной программы КТС-2,0. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8

правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «не удовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Промежуточная аттестация

Экзамен проводится в устной форме. Из экзаменационных вопросов составляется 30 экзаменационных билетов. Каждый билет состоит из трех вопросов. Комплект экзаменационных билетов представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

На подготовку к ответу студенту предоставляется 20 минут.