

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА В ОБЛАСТИ ИТ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Управление проектами»

Форма обучения: очная, заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Срок обучения: очная форма – 4 года, заочная форма – 4 года 6 мес.

Вид учебной нагрузки	Трудоемкость, часы (з.е.)	
	Очная форма	Заочная форма
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	104(2,89)	24(0,67)
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	102(2,83)	22(0,61)
• лекции	34(0,94)	8(0,22)
• практические	68(1,89)	14(0,39)
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2(0,06)	2(0,06)
2. Самостоятельная работа студентов, всего	60(1,67)	185(5,14)
• др. форма самостоятельной работы	60(1,67)	185(5,14)
3. Промежуточная аттестация: экзамен	52(1,44)	7(0,19)
Итого	216(6)	216(6)

Магдеева М.Р. Управление командой проекта в области ИТ: Рабочая программа дисциплины (модуля). - Казань: Казанский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, 2019. – 51 с.

Рабочая программа по дисциплине (модулю) «Управление командой проекта в области ИТ» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент составлена Магдеевой М.Р., доцентом кафедры экономики и инноватики Казанского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» января 2016 г. № 7, и учебными планами для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент (год начала подготовки - 2019).

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры экономики и инноватики Казанского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации 23.03.2019 г., протокол № 12.

одобрена Научно-методическим советом Казанского кооперативного института (филиала) от 03.04.2019, протокол № 5.

утверждена Ученым советом Российского университета кооперации от 18.04.2019, протокол № 4.

© АНОО ВО ЦС РФ
«Российский университет
кооперации» Казанский
кооперативный институт
(филиал), 2019
© Магдеева М.Р., 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля).....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	5
4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	6
5. Содержание дисциплины (модуля).....	6
5.1. Содержание разделов, тем дисциплины (модуля).....	6
5.2. Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)	7
5.3. Разделы, темы дисциплины (модуля) и виды занятий.....	7
6. Лабораторный практикум	8
7. Практические занятия (семинары).....	8
8. Примерная тематика курсовых проектов (работ).....	9
9. Самостоятельная работа студента	9
10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	12
12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)	12
13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	13
14. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	13
15. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)	13
16. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля) для преподавателей, образовательные технологии.....	14
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	16
1. Паспорт фонда оценочных средств	17
1.1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины.....	17
1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе, на других кафедрах) участвующих в формировании данных компетенций	17
1.3. Этапы формирования и программа оценивания контролируемой компетенции.....	17
1.4. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания	19
2. Типовые контрольные задания для оценки результатов обучения по дисциплине и иные материалы для подготовки к промежуточной аттестации	21
2.1. Материалы для подготовки к промежуточной аттестации	21
2.2. Комплект экзаменационных билетов для проведения промежуточной аттестации.....	29
Комплект тестовых заданий для проведения экзамена по дисциплине.....	30
2.3. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине.....	33
2.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания по дисциплине.....	34
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	35
Темы докладов	36
Темы рефератов	38
Тестовые задания.....	41
Вопросы для опросов	46
Примерные вопросы к контрольной работе.....	49

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Управление командой проекта в области ИТ» является: обеспечить базовую подготовку студентов в области управления проектами:

1. дать представление о существующих методологиях управления проектами в сфере ИТ

2. выработать у студентов практические навыки по их применению

Задачи:

1. изучение понятийного аппарата дисциплины

2. знание основных теоретических положений и методов

3. привитие навыков применения знаний для познания конкретных проблем, решения практических профессиональных задач, а именно:

- определить понятие «управление командой проекта», выявить ключевые компетенции в деле развития общественного благо;

- выявить все объективные факторы, влияющие на формирование кадровой стратегии, где все «один за всех все за одного»;

- подготовка обучающихся к научно-исследовательской и организационно-управленческой профессиональной деятельности через овладение и применение всесторонних знаний для интеллектуального развития;

- освоить методы, технологии и механизмы поиска, мотивации, развития сотрудников с учетом моральных и нравственных качеств в соответствии со стратегией развития и кадровой политикой организации, нетерпимость к несправедливости и нечестности — солидарность с каждым;

- сформировать навыки разработки программы управления командой проекта в организации с учетом возможных рисков, угроз и ограничений, в том числе с учетом необходимости преодоления сопротивления персонала нововведениям, где главное в деле взаимопомощь и взаимовыручка.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1.

Для изучения дисциплины необходимы следующие знания, умения и владения навыками, формируемые предшествующими дисциплинами:

Управление карьерой и тайм-менеджмент (ОК-6);

Основы менеджмента (ОК-3, ОПК-3);

Психология и конфликтология (ОК-5).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующей профессиональной компетенции:

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Наименование оценочного средства
ПК-1	Знать: общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Доклад Опрос
	Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Реферат Тесты
	Владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Тесты Контрольная работа

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

очная форма обучения

Вид учебной деятельности	Часов	
	Всего	По семестрам
		5
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	104	104
Аудиторные занятия всего, в том числе:	102	102
Лекции	34	34
Практические занятия	68	68
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2	2
2. Самостоятельная работа студента всего, в том числе:	60	60
Другие виды самостоятельной работы:	60	60
Вид промежуточной аттестации – экзамен	52	52
ИТОГО:	часов	216
Общая трудоемкость	зач. ед.	6

заочная форма обучения

Вид учебной деятельности	Часов	
	Всего	По курсам
		4
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	24	24
Аудиторные занятия всего, в том числе:	22	22
Лекции	8	8
Практические занятия	14	14
Промежуточная аттестация (контактная работа)	2	2
2. Самостоятельная работа студента всего, в том числе:	185	185
Другие виды самостоятельной работы:	185	185
Вид промежуточной аттестации – экзамен	7	7
ИТОГО:	часов	216
Общая трудоемкость	зач. ед.	6

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Содержание разделов, тем дисциплины (модуля)

Тема 1. Управление командой проекта в области ИТ фирмы

Команда ИТ-проекта: оптимизация работы. Фактор риска. Команда заказчика.

Тема 2. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ

Программисты. Тестировщики. Группа обучения конечных пользователей (преподаватели). Операторы. Системные администраторы. Команда исполнителя.

Тема 3. Создание эффективной команды проекта

Куратор проекта. Координатор проекта со стороны заказчика. Экспертный совет. Технический ИТ-персонал.

Тема 4. Разработка и работа проектной группы в команде проекта
Тестировщики исполнителя. Служба техподдержки. Системные администраторы. Взаимодействие команд.

Тема 5. Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта
Структура «идеальной» команды проекта. Управление проектом. Важные организационные вопросы.

Тема 6. Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта

Сбор информации для анализа. Ошибки, вопросы технической поддержки. Техническое взаимодействие под контролем координаторов. Схема команды ИТ-проекта.

5.2. Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами (модулями)

Дисциплина «Управление командой проекта в области ИТ» формирует ПК-1 компетенцию, необходимую в дальнейшем для формирования компетенций ОПК-1, ОПК-3.

5.3. Разделы, темы дисциплины (модуля) и виды занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.	Управление командой проекта в области ИТ фирмы	4	10	10	24
2.	Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ	6	10	10	26
3.	Создание эффективной команды проекта	6	12	10	28
4.	Разработка и работа проектной группы в команде проекта	6	12	10	28
5.	Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта	6	12	10	28
6.	Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта	6	12	10	28
	ИТОГО:	34	68	60	162

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы учебной дисциплины (модуля)	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в часах)			
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего
1.	Управление командой проекта в области ИТ фирмы	1	2	30	33
2.	Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ	1	2	30	33
3.	Создание эффективной команды проекта	1	2	30	33
4.	Разработка и работа проектной группы в команде проекта	1	2	31	34
5.	Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта	2	2	32	36
6.	Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта	2	4	32	38
	ИТОГО:	8	14	185	205

6. Лабораторный практикум

Лабораторные занятия не предусмотрены учебными планами.

7. Практические занятия (семинары)

Практические занятия проводятся с целью формирования компетенций обучающихся, закрепления полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения обучающимися специальной литературы.

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (часов)
1	Управление командой проекта в области ИТ фирмы.	Команда ИТ-проекта: оптимизация работы. Фактор риска. Команда заказчика	10
2	Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ.	Программисты. Тестировщики. Группа обучения конечных пользователей (преподаватели). Операторы. Системные администраторы. Команда исполнителя.	10
3	Создание эффективной команды проекта	Куратор проекта. Координатор проекта со стороны заказчика. Экспертный совет. Технический ИТ-персонал.	12
4	Разработка и работа проектной группы в команде проекта	Тестировщики исполнителя. Служба техподдержки. Системные администраторы. Взаимодействие команд.	12
5	Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта	Структура «идеальной» команды проекта. Управление проектом. Важные организационные вопросы.	12
6	Определение и Информирование заинтересованных	Сбор информации для анализа. Ошибки, вопросы технической поддержки. Техническое взаимодействие под контролем координаторов.	12

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (часов)
	сторон проекта	Схема команды ИТ-проекта.	
ИТОГО			68

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (часов)
1	Управление командой проекта в области ИТ фирмы.	Команда ИТ-проекта: оптимизация работы. Фактор риска. Команда заказчика	2
2	Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ.	Программисты. Тестировщики. Группа обучения конечных пользователей (преподаватели). Операторы. Системные администраторы. Команда исполнителя.	2
3	Создание эффективной команды проекта	Куратор проекта. Координатор проекта со стороны заказчика. Экспертный совет. Технический ИТ-персонал.	2
4	Разработка и работа проектной группы в команде проекта	Тестировщики исполнителя. Служба техподдержки. Системные администраторы. Взаимодействие команд.	2
5	Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта	Структура «идеальной» команды проекта. Управление проектом. Важные организационные вопросы.	2
6	Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта	Сбор информации для анализа. Ошибки, вопросы технической поддержки. Техническое взаимодействие под контролем координаторов. Схема команды ИТ-проекта.	4
ИТОГО			14

8.Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые проекты (работы) не предусмотрены учебными планами.

9. Самостоятельная работа студента

Тема 1. Управление командой проекта в области ИТ фирмы

Команда ИТ-проекта: оптимизация работы. Фактор риска. Команда заказчика

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,
- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- решение задач по проекту в области ИТ фирмы,
- работа с таблицами и иллюстрациями.

Оценочные средства: опросы, тесты

Тема 2. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ

Программисты. Тестировщики. Группа обучения конечных пользователей (преподаватели). Операторы. Системные администраторы. Команда исполнителя.

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,
- подготовка к мультимедийной презентации,
- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- решение задач по менеджменту,
- работа с таблицами и иллюстрациями,
- подготовка рефератов.

Оценочные средства: опросы, тесты

Тема 3. Создание эффективной команды проекта

Куратор проекта. Координатор проекта со стороны заказчика. Экспертный совет. Технический ИТ-персонал.

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,
- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- решение задач по проекту в области ИТ фирмы,
- работа с таблицами и иллюстрациями,
- подготовка проектов.

Оценочные средства: опросы, тесты

Тема 4. Разработка и работа проектной группы в команде проекта

Тестировщики исполнителя. Служба техподдержки. Системные администраторы. Взаимодействие команд.

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,
- подготовка к мультимедийной презентации,
- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- решение задач,
- работа с таблицами и иллюстрациями,
- подготовка докладов.

Оценочные средства: опросы, реферат

Тема 5. Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта

Структура «идеальной» команды проекта. Управление проектом. Важные организационные вопросы.

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,

- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- работа с таблицами и иллюстрациями,
- подготовка проектов.

Оценочные средства: доклад

Тема 6. Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта

Сбор информации для анализа. Ошибки, вопросы технической поддержки. Техническое взаимодействие под контролем координаторов. Схема команды ИТ-проекта.

Виды самостоятельной работы по теме:

- работа с книгой (учебником): конспектирование, анализ документа,
- подготовка к мультимедийной презентации,
- решение тестов,
- работа с карточками индивидуальных заданий,
- решение задач по проекту в области ИТ фирмы,
- работа с таблицами и иллюстрациями,
- подготовка проектов.

Оценочные средства: доклад

10. Перечень учебно–методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа студентов предполагает тщательное освоение учебной и научной литературы по изучаемой дисциплине.

При изучении основной рекомендуемой литературы студентам необходимо обратить внимание на выделение основных понятий, их определения, научно-технические основы, узловые положения, представленные в изучаемом тексте.

При самостоятельной работе студентов с дополнительной литературой необходимо выделить аспект изучаемой темы (что в данном материале относится непосредственно к изучаемой теме и основным вопросам).

Дополнительную литературу целесообразно прорабатывать после основной, которая формирует базис для последующего более глубокого изучения темы. Дополнительную литературу следует изучать комплексно, рассматривая разные стороны изучаемого вопроса. Обязательным элементом самостоятельной работы студентов с литературой является ведение необходимых записей: конспекта, выписки, тезисов, планов.

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине используются следующее учебно-методическое обеспечение:

а) основная литература:

1. Управление ИТ-проектами: Учебное пособие / Матвеева Л.Г., Никитаева А.Ю. - Рн/Д: Южный федеральный университет, 2016. - 228 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991956>

2. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: монография / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 300 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/566590>

б) дополнительная литература:

1. Володин, В. В. Управление проектом: учеб. пособие / В. В. Володин, Ф. Б. Лобанов, Т. В. Алексеева и др. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451383>

11. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Управление ИТ-проектами: Учебное пособие / Матвеева Л.Г., Никитаева А.Ю. - Рн/Д: Южный федеральный университет, 2016. - 228 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991956>

2. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: монография / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 300 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/566590>

б) дополнительная литература:

1. Володин, В. В. Управление проектом: учеб. пособие / В. В. Володин, Ф. Б. Лобанов, Т. В. Алексеева и др. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451383>

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- <https://www.book.ru/> - ЭБС Book.ru
- <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
- <https://ibooks.ru/> - ЭБС Айбукс.ru/ibooks.ru
- <https://rucont.ru/> - ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»
- <http://znanium.com/> - ЭБС Znanium.com
- <https://dlib.eastview.com/> - База данных East View

13. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Desktop School ALNG LicSAPk MVL.
 - a. Office ProPlus All Lng Lic/SA Pack MVL Partners in Learning (лицензия на пакет Office Professional Plus)
 - b. Windows 8
2. Консультант + версия проф.- справочная правовая система
3. Система тестирования INDIGO.
4. Adobe Acrobat – свободно-распространяемое ПО
5. Интернет-браузеры Google Chrome, Firefox – свободно-распространяемое ПО

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

14. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Образовательный процесс обеспечивается специальными помещениями, которые представляют собой аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы студентов и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам, укомплектованы специализированной мебелью.

Аудитории лекционного типа, оснащенные проекционным оборудованием и техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории, демонстрационным оборудованием.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде университета.

15. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Дисциплина «Управление командой проекта в области ИТ» состоит из 6 тем и изучается на лекциях, практических занятиях и при самостоятельной

работе обучающихся. Обучающийся для полного освоения материала должен не пропускать занятия и активно участвовать в учебном процессе. Кроме того, обучающиеся должны ознакомиться с программой дисциплины и списком основной и дополнительной рекомендуемой литературы.

Основной теоретический материал дается на лекционных занятиях. Лекции включают все темы и основные вопросы дисциплины. Для максимальной эффективности изучения необходимо постоянно вести конспект лекций, знать рекомендуемую преподавателем основную и дополнительную учебную литературу, позволяющую дополнить знания и лучше подготовиться к практическим занятиям.

Для закрепления теоретического материала, формирования профессиональных компетенций и практических навыков принятия решений в области технологии инноваций и осуществления стратегического управления капиталом со студентами бакалавриата проводятся практические занятия. В ходе практических занятий разбираются основные и дополнительные теоретические вопросы технологии инноваций, решаются практические задачи, проводятся тестирования по результатам изучения тем.

На изучение каждой темы выделено в соответствии с рабочей программой дисциплины количество часов практических занятий, которые проводятся в соответствии с вопросами, рекомендованными к изучению по определенным темам. Обучающиеся должны регулярно готовиться к практическим занятиям. При подготовке к занятиям следует руководствоваться конспектом лекций и рекомендованной литературой.

Для эффективного освоения материала дисциплины учебным планом предусмотрена самостоятельная работа, которая должна выполняться в обязательном порядке. Выполнение самостоятельной работы по темам дисциплины, позволяет регулярно проводить самооценку качества усвоения материалов дисциплины и выявлять аспекты, требующие более детального изучения. Задания для самостоятельной работы предложены по каждой из изучаемых тем и должны готовиться индивидуально и к указанному сроку. По необходимости студент бакалавриата может обращаться за консультацией к преподавателю. Выполнение заданий контролируется и оценивается преподавателем.

В случае посещения обучающегося лекций и практических занятий, изучения рекомендованной основной и дополнительной учебной литературы, а также своевременного и самостоятельного выполнения заданий, подготовка к экзамену по дисциплине сводится к дальнейшей систематизации полученных знаний, умений и навыков.

16. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины (модуля) для преподавателей, образовательные технологии.

Оценочные средства для контроля успеваемости и результатов освоения дисциплины (модуля):

а) для текущей успеваемости: опрос, реферат, доклад;

б) для самоконтроля обучающихся: тесты;

в) для промежуточной аттестации: вопросы для экзамена.

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ» используются следующие образовательные технологии:

1) лекции с использованием методов проблемного изложения материала;

2) проведение практико-ориентированных занятий.

№	Занятие в интерактивной форме	Количество часов по очной форме		Количество часов по заочной форме	
		Лекция	Практ.	Лекция	Практ.
1	Создание эффективной команды проекта Виды: Лекция с демонстрацией видеоматериалов (слайды) Практические занятия с применением следующих технологий: - обсуждение в группе (обсуждение подготовленных студентами вопросов для самостоятельного изучения)	4	8	1	1
2	Разработка и работа проектной группы в команде проекта Виды: Лекция с демонстрацией видеоматериалов (слайды) Практические занятия с применением следующих технологий: - обсуждение в группе (обсуждение подготовленных студентами вопросов для самостоятельного изучения)	4	8	1	1
	Итого:	8	16	2	2

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА В ОБЛАСТИ ИТ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность: «Управление проектами»

1. Паспорт фонда оценочных средств

1. 1. Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины

индекс	формулировка компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

1.2. Сведения об иных дисциплинах (преподаваемых, в том числе, на других кафедрах) участвующих в формировании данных компетенций

1.2.1 Компетенция ПК-1 формируется в процессе изучения дисциплин (прохождения практик):

Стратегия управления взаимоотношениями с клиентами (CRM-системы)

Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

1.3. Этапы формирования и программа оценивания контролируемой компетенции

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-1	Управление командой проекта в области ИТ фирмы	Доклад Тесты Опрос Реферат Контрольная работа
		Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ	
		Создание эффективной команды проекта	
		Разработка и работа проектной группы в команде проекта	
		Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта	
Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта			

Процедура оценивания

1. Процедура оценивания результатов освоения программы учебной дисциплины включает в себя оценку уровня сформированности компетенций студента при осуществлении текущего контроля и проведении промежуточной аттестации.

2. Уровень сформированности компетенции определяется по качеству выполненной студентом работы и отражается в следующих формулировках: высокий, хороший, достаточный, недостаточный.

3. При выполнении студентами заданий текущего контроля и промежуточной аттестации оценивается уровень обученности «знать», «уметь», «владеть» в соответствии с запланированными результатами обучения и содержанием рабочей программы дисциплины:

– профессиональные знания студента могут проверяться при ответе на теоретические вопросы, выполнении тестовых заданий, практических работ,

– степень владения профессиональными умениями – при решении ситуационных задач, выполнении практических работ и других заданий.

4. Результаты выполнения заданий фиксируются в баллах в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций. Общее количество баллов складывается из:

– суммы баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «уметь»;

– суммы баллов за выполнение практических заданий на выявление уровня обученности «владеть»;

– суммы баллов за ответы на теоретические и дополнительные вопросы.

5. По итогам текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с показателями и критериями оценивания компетенций определяется уровень сформированности компетенций студента и выставляется оценка по шкале оценивания.

1.4. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Средний (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Низкий (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок, ответ не дан) –0,5 б.	
<i>Теоретические показатели</i>						
<i>ПК-1</i>	Знает общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (опрос, доклад)	Верно и в полном объеме знает общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	С незначительными замечаниями знает общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	На базовом уровне, с ошибками знает общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Не знает общие теоретические знания и практические навыки владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	5
<i>Практические показатели</i>						
<i>ПК-1</i>	Умеет использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	Верно и в полном объеме может использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	С незначительными замечаниями может использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	На базовом уровне, с ошибками может использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации	Не может использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на	5

Компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций				Итого:
		Высокий (верно и в полном объеме) - 5 б.	Средний (с незначительными замечаниями) - 4 б.	Низкий (на базовом уровне, с ошибками) - 3 б.	Недостаточный (содержит большое количество ошибок, ответ не дан) –0,5 б.	
	основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (тесты, реферат)	групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
<i>Владеет</i>						
<i>ПК-1</i>	Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (контрольная работа, тесты)	Верно и в полном объеме владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	С незначительными замечаниями владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	На базовом уровне, с ошибками владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	5
<i>ВСЕГО:</i>						15

Шкала оценивания:

Оценка	Баллы	Уровень сформированности компетенции
отлично	14-15	высокий
хорошо	11-13	хороший
удовлетворительно	8-10	достаточный
неудовлетворительно	7 и менее	недостаточный

2. Типовые контрольные задания для оценки результатов обучения по дисциплине и иные материалы для подготовки к промежуточной аттестации

2.1 Материалы для подготовки к промежуточной аттестации

1. Предмет курса «Управление командой проекта в области ИТ».
2. Производственный процесс - основа деятельности фирмы.
3. Внутрифирменное управление и управление фирмой как субъектом рынка.
4. Место дисциплины в учебном комплексе подготовки экономиста-менеджера.
5. Основное содержание общих целей и ограничений.
6. Миссия организации: сущность, содержание.
7. Нормативные требования к управлению и политика деятельности фирмы.
8. Этика и культура фирмы.
9. Задачи и этика поведения профессиональных менеджеров.
10. Иерархия управления.
11. Понятие и классификация функций управления.
12. Основное содержание конкретных функций управления фирмой.
13. Понятие организации и организационной структуры.
14. Типы организационных структур управления.
15. Сравнение структур управления.
16. Положения о подразделениях управления и должностные инструкции.
17. Совет директоров как орган управления акционерной компанией.
18. Практика управления крупной зарубежной фирмой.
19. Экономические методы управления.
20. Организационно-распорядительные методы управления.
21. Социально-психологические методы управления.
22. Мотивация исполнителя.
23. Содержание процесса управления.
24. Место решения в процессе управления.
25. Структура и процесс принятия решения.
26. Распределение полномочий на принятие решений.

27. Риск при принятии решений.
28. Математический инструментарий принятия решения.
29. Понятие и значение информации и коммуникации.
30. Критерии проектирования информационных и коммуникационных систем.
31. Информационные технологии в интересах принятия управленческих решений.
32. Основные тенденции информатизации и коммуникаций в бизнесе.
33. Место планирования и прогнозирования в менеджменте.
34. Обзор техники и видов планирования.
35. Система прогнозов и планов фирмы.
36. Методы разработки и объекты прогнозов на уровне предприятия (фирмы).
37. Экстраполяционное прогнозирование.
38. Роль нормативов в планировании.
39. Комплексный подход к разработке производственной программы предприятия.
40. Практика планирования и прогнозирования в зарубежных фирмах.
41. Стратегия и практическая деятельность фирмы.
42. Выделение ключевых результатов деятельности отдельных менеджеров.
43. Роль ответственности в процессе управления.
44. Координация и регулирование в процессе управления по ситуациям.
45. Понятие и виды контроля.
46. Процесс контроля и выбор варианта форм контроля.
47. Типы систем контроля.
48. Контроль и измерение результатов коммерческой деятельности. Действия руководителя при контроле.
49. Понятие и задачи учета на предприятии.
50. Понятие и содержание анализа хозяйственной деятельности предприятия.
51. Содержание работы руководителя.
52. Стиль управления.
53. Эффективность стиля управления.
54. Основные тенденции развития мирового рынка.
55. Влияние характера изменений мирового рынка на деятельность фирмы.
56. Методы управления, применяемые фирмами при различных уровнях нестабильности рынка.
57. Стратегические зоны хозяйствования (СЗХ).
58. Жизненный цикл товара.
59. Матричная техника оценки портфеля диверсифицированной фирмы. Матрица БКГ.
60. Оценка привлекательности СЗХ.

61. Оценка конкурентного статуса фирмы (КСФ).
62. Матрица фирмы «Дженерал электрик».
63. Балансировка набора СЗХ.
64. Стратегическая гибкость фирмы.
65. Оценка синергизма набора СЗХ.
66. Комплексная оценка набора СЗХ.
67. Соотношение типов технологий и менеджмента в фазах жизненных циклов продуктов.
68. Взаимоотношения сфер НИОКР и общего руководства фирмы.
69. Оценка КСФ в области НИОКР.
70. Общее влияние технологии на стратегию фирмы и ее конкурентный успех.
71. Современный стратегический инновационный менеджмент.
72. Основные этапы интернационализации бизнеса.
73. Выбор оптимальной формы интернационализации бизнеса.
74. Особенности международной деятельности фирм в современных условиях.
75. Глобализация мировой экономики как этап интернационализации бизнеса.
76. Анализ и синтез организационных структур управления.
77. Основные режимы деятельности фирмы и стили ее организационного поведения.
78. Анализ структуры управления фирмы.
79. Алгоритм определения предпочтительной организационной структуры управления диверсифицированной фирмы.
80. Модель нормативной структуры системы и ее использование при анализе и синтезе системы управления.
81. Роль фирмы в современном обществе.
82. Стратегия отношений фирмы с обществом.
83. Государственное регулирование предпринимательской деятельности.
84. Ограничительная деловая практика и ее правовое регулирование.

Типовые контрольные задания:

Задание 1. Менеджеру требуется доверительная беседа с подчинённым. Как верно усадить собеседника ?

• напротив; 2) рядом; 3) под прямым углом. Ответ аргументировать /1-2 предложения/

Ответ: если подчинённый будет сидеть напротив, это создаст ощущение конкуренции между собеседниками. Рядом сажать его тоже не следует, т.к. это создаст атмосферу излишней доверительности и дружелюбности. Поэтому подчинённого лучше посадить(поставить) под прямым углом.

Задание 2. Менеджеру нужно дать поручение сотруднику, который, как известно по опыту, будет спорить, доказывать, что дело не входит в его обязанности. Как эффективно поставить вопрос, чтобы преодолеть его сопротивление:

1. Как Вы думаете ?
2. Ваши предложения ?
3. Вы будете выполнять или нет ?

Ответ: если менеджер выберёт вариант 3, то это может привести к открытому конфликту; если он выберет вариант 2, то он потребует от менеджера только высказывания своих мыслей. Оптимальным будет вариант 1, т.к. он предполагает не только высказывание по поводу своей позиции, но и её аргументацию.

Задание 3.

Менеджер хочет подчеркнуть свою власть и превосходство над подчинёнными. Где должна происходить беседа ?

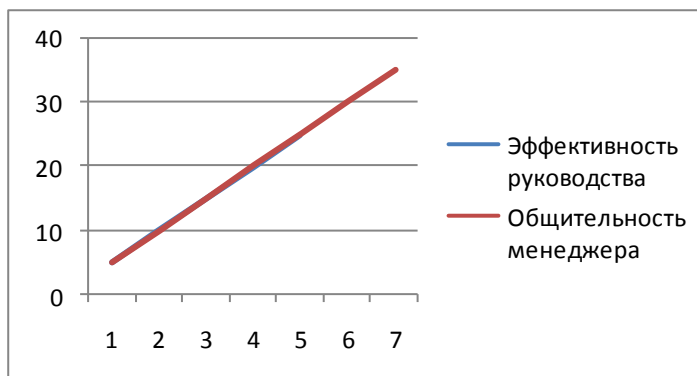
- В кабинете менеджера;
- На «нейтральной» территории;
- В кабинете подчинённого, желательно с присутствием посторонних.

Ответ: если менеджер хочет подчеркнуть свою власть и превосходство над подчинёнными, то беседа должна проходить в кабинете подчинённого, желательно с присутствием посторонних, т.к. публичная критика ставит подчинённого в неловкое положение и констатирует его некомпетентность в глазах окружающих.

Задание 4.

Определите зависимость степени общительности менеджера (число его служебных и неслужебных, внешних и внутрефирменных контактов в течение дня) и эффективности осуществляемого им руководства. Изобразите эту зависимость в виде графика.

Ответ: мне кажется, что эффективность осуществления руководства напрямую зависит от общительности менеджера: чем выше степень общительности, тем более эффективна его деятельность.



Задание 5. На совещании у директора фирмы «Холод» подвели итоги работы за 1 квартал года. Ситуация на рынке изменилась и на складе фирмы скопилось много нереализованных холодильников. Директор всю вину возложил на коммерческого директора Зайцева. Зайцев сказал участникам совещания, что уже в январе у него появилась тревога за реализацию, и он дал устное указание начальнику службы маркетинга Волкову определить и уточнить конъюнктуру рынка на февраль, март. Волков ответил, что впервые об этом слышит. Возник конфликт, кто его виновник? /Ответ кратко пояснить/.

Ответ: В данной ситуации большую ответственность несёт Волков, так получив указание сверху, он не проконтролировал его исполнение подчинённым сотрудником.

Задание 6. Определите зависимость между результатами труда коллектива и стилем руководства в течение 3-х лет и назовите стиль управления.

Ответ: исходя из графика, первый год руководства характеризовался демократическим стилем управления: результаты труда коллектива достаточно высоки, что свидетельствует о заинтересованности работников в результатах труда. Далее 2-го и 3-го годов активность работников пошла на спад, что может быть объяснено сменой стиля руководства с демократического на авторитарный.

Задание 7. Менеджер хочет отказать подчинённому, убедив его в своей правоте. Какой аргумент лучше всего свидетельствует о высокой культуре управления у менеджера ?

- Поставьте себя на моё место;
- Когда будете начальником, тогда и будете вправе решать;
- Я отвечаю за всех Вас. /Ответ кратко обосновать/.

Ответ: Наиболее приемлемый ответ – 1, т.к. человек, представляя себя на месте оппонента, имеет возможность лучше разобраться в сути вопроса, представляя, как бы он поступил на месте менеджера.

Задание 8. Опишите ситуацию, /приведите пример/, когда управленческий контроль отрицательно действует на подчиненных.

Ответ: Отрицательно на подчинённых может действовать чрезмерный контроль со стороны руководства. При выполнении любой работы полезно дать работнику возможность самореализоваться, выразить собственное мнение, чего при чрезмерном контроле не происходит. Если работник постоянно чувствует давление со стороны руководства, это приводит к постоянному напряжению и отсутствию эффективности работы.

Задание 9. Нужно произвести 250 деталей. Время на изготовление одной детали 15 мин. Одна смена длится 7,5 часов. Потери, не связанные с

изготовлением детали (смазка станка, приём заготовок) = 20%. Коэффициент потерь по вине работников – 1,2. Сколько нужно работников для изготовления 250 деталей в смену? /Привести расчёт без комментариев/.

Ответ:

Время изготовления 1 детали = 15 мин

Потери, не связанные с изготовлением = 15 мин * 20% = 3 мин

Коэффициент потерь по вине работника = 15 мин * 1,2 = 18 мин

Время изготовления 1 детали с учётом потерь = 15 + 3 + 18 = 36 мин

1 работник выполнит за смену деталей = 7,5 ч * 60 мин / 36 мин = 12,5 деталей

Чтобы изготовить за смену 250 деталей, необходимо 20 работников:

250 дет / 12,5 дет = 20 работников.

Образцы тестовых заданий для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы:

1. Управление командой проекта в области ИТ —

а) это умение добиваться поставленных целей используя опыт, интеллект, мотивы поведения;

б) функция, вид деятельности по руководству людьми в различных организациях;

в) функция управленческого аппарата современного производства по использованию законов и закономерностей общественного развития, позволяет организовать эффективное, конкурентоспособное производство в условиях внешней и внутренней среды, которое постоянно меняется;

г) все ответы верны

2. Управление командой проекта в области ИТ —это:

а) Деятельность по управлению организацией в условиях рынка.

б) Управление, направленное на прибыльность.

в) Особая область научных знаний и профессиональной специализации управленцев, составляющих административный штат организации.

г) все ответы верны

3. Термин «управление» означает:

а) последовательность действий менеджера;

б) осознанную, целенаправленную деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет элементы внешней среды общества, живой и неживой природы, техники;

в) систему научных знаний, составляющих теоретическую базу практики управления;

г) использование объективных законов экономического развития.

4. Цели управления классифицируются по следующим признакам:

- а) экономическом, социальном, отраслевом.
- б) По содержанию, уровням управления, времени, масштаба.
- в) в отношении уровней управления.
- г) Все перечисленное

5. Цель управления - это:

- а) Конечный пункт всего процесса управления.
- б) Конкретный, конечное состояние или желаемый результат объекта управления.
- в) Оптимизация деятельности объекта управления по достижению миссии организации.
- г) Тоже, что стратегия управления.

6. Предприниматель по-вашему тоже, что и:

- а) Менеджер.
- б) Начальник отдела в организации.
- в) Продавец в магазине.
- г) Человек, который берет на себя риск по организации собственного дела, внедрению идеи или продукта.

7. Предприниматель — это человек,

- а) принимает решение и стремится во что бы его выполнить, полагаясь на классические методы управления;
- б) принимает решения и стремится достичь цели, проявляя гибкость, рискуя, отказываясь от нежизнеспособных идей;
- в) ищет новые возможности в бизнесе, но не желает рисковать собственным капиталом;
- г) предпочитает децентрализации в управлении, не использует неформальные связи

8. Определить, что такое объект управления?

- а) человек или группа людей, которыми управляют;
- б) аппарат управления;
- в) люди, которые занимаются управлением;
- г) люди, которые выполняют определенные задачи.

9. Методы, направленные на детализацию планов, регулирование производственного процесса и хозяйственной деятельности, обеспечения четких действий аппарата управления и слаженной работы всех подразделений предприятия, — это:

- а) организационные методы управления;
- б) оперативно-распорядительные методы управления;
- в) экономические методы управления.

г) стратегические методы управления.

10. Принципы менеджмента определяют:

- а) способы деятельности членов организации;
- б) правила взаимодействия между членами организации;
- в) нормы управленческой деятельности;
- г) отношения, в соответствии с которыми должна создаваться, функционировать и развиваться система управления;
- д) правильно все вышесказанное;
- е) правильно только а) и б).

Литература для подготовки к экзамену:

а) основная литература:

1. Управление ИТ-проектами: Учебное пособие / Матвеева Л.Г., Никитаева А.Ю. - Рн/Д: Южный федеральный университет, 2016. - 228 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991956>

2. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: монография / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 300 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/566590>

б) дополнительная литература:

1. Володин, В. В. Управление проектом: учеб. пособие / В. В. Володин, Ф. Б. Лобанов, Т. В. Алексеева и др. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/451383>

Промежуточная аттестация

2.2. Комплект экзаменационных билетов для проведения промежуточной аттестации

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность: «Управление малым бизнесом»

Дисциплина: Управление командой проекта в области ИТ

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Возрождение дисциплины управления разработкой ПО
2. Человеческий фактор: Основная команда. План постепенного увеличения вознаграждения

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Традиционное управление разработкой ПО
2. Затраты финансов/работы на отдельные виды деятельности

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

1. Водопадная модель: в теории и на практике
2. Практический пример: CCPDS-R - Общие положения для данного практического примера

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

1. Эффективность традиционного управления проектами
2. Метрики изменений: Использование метрик изменений на практике

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

1. Эволюция экономики разработки ПО: Экономика ПО, Практическая оценка стоимости ПО
2. Экономика ПО следующего поколения: Современная экономика ПО

Промежуточная аттестация
Комплект тестовых заданий для проведения экзамена по дисциплине

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность: «Управление малым бизнесом»

Дисциплина: Управление командой проекта в области ИТ

Тестовые задания для проверки уровня обученности ЗНАТЬ:

1. Программа развития проектами ИТ (Talent Management) – это ...
 - a. разработка стратегии менеджмента персонала
 - b. целенаправленная деятельность по созданию в компании системы привлечения
 - c. планирование производства
 - d. определение объема инвестирования в развитие персонала

2. Программа развития проектами ИТ (Talent Management):
 - a. это набор конкретных приемов
 - b. это плановый и фактический прием
 - c. это психологический и энергетический прием
 - d. это централизованный и децентрализованный прием

3. Программа развития проектами ИТ - это знание...
 - a. развития и использования талантливых сотрудников, способных достигать исключительных результатов в бизнесе
 - b. технического обеспечения менеджмента персонала
 - c. правового обеспечения менеджмента персонала
 - d. информационного обеспечения менеджмента персонала

4. Программа развития управления проектами ИТ (Talent Management) - это набор конкретных приемов, использующихся:
 - a. в деятельности организации в целом
 - b. в распределении объема нагрузки на каждого работника
 - c. реализация поставленных задач в сфере образования, науки, психологии

5. В основе Программы развития проектами ИТ (Talent Management) лежит постулат: сотрудники – это...

- a. управления исполнителями
- b. планирование производства
- c. организацию деятельности
- d. актив компании, дополнительное преимущество в конкурентной борьбе

6. В основе Программы развития проектами ИТ лежит постулат:

- a. правила службы безопасности фирмы
- b. выделение ими большого % времени на развитие подчиненных
- c. программ отдела маркетинга
- d. программ главного бухгалтера

7. Основа Программы развития проектами ИТ (Talent Management) - это:

- a. экономические программы
- b. психологические программы
- c. внедрение нестандартных способов работы с персоналом*
- d. административные программы

8. Ответственность за программы развития персонала - это:

- a. нормативно-правовое обеспечение менеджмента персонала
- b. информационное обеспечение менеджмента персонала
- c. HR-менеджеры*
- d. кадровое обеспечение менеджмента персонала

9. Привлечение персонала в компанию - это:

- a. либеральность
- b. покупка с помощью компенсационного пакета
- c. тактичность
- d. объективность

10. Основные формы развития - это:

- a. тренинги, наставничество
- b. компетентность работника
- c. профессиональная пригодность
- d. структура персонала

Тестовые задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ:

1. Инвестиции компании в развитие – это уметь:
 - a. создать эмпатию перед персоналом
 - b. создать авторитет перед персоналом
 - c. создать толерантность перед персоналом
 - d. создать равные условия для всех

2. Ответственность за развитие проектами ИТ – это:
 - a. все уровни руководителей
 - b. фрикционное руководство
 - c. структурное руководство
 - d. временное руководство

3. Привлечение проектами ИТ в компанию - умение создать условия:
 - a. перед начальником службы безопасности
 - b. перед главным бухгалтером
 - c. создать маркетинговую стратегию
 - d. общим собранием руководителей подразделений

4. Основные формы развития - это умение:
 - a. карьерного планирования, микс учебных форматов
 - b. создание личных карточек персонала
 - c. создание трудовых книжек персонала
 - d. создание личных дел персонала

5. Инвестиции компании в развитие - это:
 - a. коммуникация для каждого сотрудника ИТ проекта
 - b. адаптация для каждого сотрудника ИТ проекта
 - c. идентификация для каждого сотрудника ИТ проекта
 - d. индивидуально для каждого сотрудника ИТ проекта

6. Работа с ИТ проектами – это умение создать:
 - a. симпатию перед персоналом
 - b. притяжение персонала
 - c. отторжение от персонала
 - d. набора ожиданий персонала

7. Работа с ИТ проектами – это...
 - a. работники производственных и функциональных подразделений
 - b. ожидание личного роста
 - c. только линейный рост
 - d. только функциональный рост всех уровней управления

8. Умение работы с ИТ проектами – это...
- как алфавитная книга
 - как создать личное дело
 - ожидание осмысленности и результата
 - как создать личную карточку каждого
9. Уметь работать с ИТ проектами – это:
- ожидать действий и выбора
 - побуждать персонал
 - поощрять персонал
 - стимулировать персонал
10. Работа с ИТ проектами – это общее умение:
- ожидания постоянного движения вперед
 - контроль условия труда
 - организация аренды, перемещения и увольнения работников

2.3. Критерии оценки для проведения экзамена по дисциплине

После завершения тестирования на экзамене на мониторе компьютера высвечивается результат – процент правильных ответов. Результат переводится в баллы и суммируется с текущими семестровыми баллами.

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине, предусматривающей в качестве формы промежуточной аттестации экзамен, включают две составляющие.

Первая составляющая – оценка регулярности и своевременности качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение семестра (сумма не более 60 баллов).

Вторая составляющая – оценка знаний студента на экзамене (не более 40 баллов).

Перевод полученных итоговых баллов в оценки осуществляется по следующей шкале:

- с 86 до 100 баллов – «отлично»;
- с 71 до 85 баллов – «хорошо»;
- с 50 до 70 баллов – «удовлетворительно»

Если студент при тестировании отвечает правильно менее, чем на 50 %, то автоматически выставляется оценка «неудовлетворительно» (без суммирования текущих рейтинговых баллов), а студенту назначается переэкзаменовка в дополнительную сессию.

2.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания по дисциплине

Общая процедура оценивания определена Положением о фондах оценочных средств.

1. Процедура оценивания результатов освоения программы дисциплины включает в себя оценку уровня сформированности общекультурных и профессиональных компетенций студента, уровней обученности: «знать», «уметь», «владеть».

2. При сдаче экзамена/зачета:

– профессиональные знания студента могут проверяться при ответе на теоретические вопросы, при выполнении тестовых заданий, практических работ;

– степень владения профессиональными умениями, уровень сформированности компетенций (элементов компетенций) – при решении ситуационных задач, выполнении практических работ и других заданий.

3. Результаты промежуточной аттестации фиксируются в баллах. Общее количество баллов складывается из следующего:

- до 60% от общей оценки за выполнение практических заданий,
- до 30% оценки за ответы на теоретические вопросы,
- до 10% оценки за ответы на дополнительные вопросы.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ И ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
(МОДУЛЮ)**

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА В ОБЛАСТИ ИТ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
Направленность: «Управление проектами»

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Темы докладов

по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ»

1. Зависимость стиля лидерства и уровня интеграции команды.
2. Команда ИТ-проекта: оптимизация работы.
3. Команда ИТ-проекта: Фактор риска.
4. Команда ИТ-проекта:
5. Команда заказчика: Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ.
6. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ: Программисты. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ: Тестировщики.
7. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ: Группа обучения конечных пользователей (преподаватели).
8. Разработка Плана трудовых ресурсов ИТ: Операторы.
9. Создание эффективной команды проекта.
10. Создание эффективной команды проекта: Куратор проекта.
11. Создание эффективной команды проекта: Координатор проекта со стороны заказчика.
12. Создание эффективной команды проекта: Экспертный совет.
13. Создание эффективной команды проекта: Технический ИТ-персонал.
14. Разработка и работа проектной группы в команде проекта
15. Разработка и работа проектной группы в команде проекта: Тестировщики исполнителя.
16. Разработка и работа проектной группы в команде проекта: Служба техподдержки.
17. Разработка и работа проектной группы в команде проекта: Системные администраторы. Взаимодействие команд.
18. Планирование и Оптимизация коммуникаций проекта
19. Структура «идеальной» команды проекта.
20. Структура «идеальной» команды проекта: Управление проектом.
21. Структура «идеальной» команды проекта: Важные организационные вопросы.
22. Определение и Информирование заинтересованных сторон проекта
23. Сбор информации для анализа.
24. Ошибки, вопросы технической поддержки.
25. Техническое взаимодействие под контролем координаторов.
26. Схема команды ИТ-проекта.

27. Планирование и методы оценки
28. Управление рисками и финансовое обоснование проекта
29. Контроль, мониторинг и управление разработкой
30. Управление качеством и командой проекта
31. Основы теории ограничений
32. Управление коммуникациями, интеграцией и ресурсами
33. Мультипликационное управление и управление портфелем
34. История, место управления проектами в производстве.
35. Особенности программной инженерии.
36. Определение и концепции модели управления проектами.
37. Типы и примеры современных применяемых методов УП.
38. Жизненный цикл проекта (общие принципы).
39. Примеры – каскад, спираль, V-цикл, agile.
40. Менеджмент в управлении и Управление командой проекта в области ИТ: это одно и то же?

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Темы рефератов

по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ»

1. Управления ИТ проектами: история термина.
2. Менеджер в современной организации в управлении ИТ проектами.
3. Разница между менеджером и предпринимателем в управлении ИТ проектами.
4. Субъект и объект менеджмента в управлении ИТ проектами..
5. Тактическая и стратегическая задачи менеджмента в управлении ИТ проектами..
6. Система управления – понятие и порядок функционирования в управлении ИТ проектами..
7. Подсистемы системы управления ИТ проектами.
8. Принципы управления ИТ проектами.
9. Методы управления ИТ проектами в отечественной и зарубежной практике. Их содержание и отличие.
10. Характеристики внешней среды организации в управлении ИТ проектами..
11. Формальные и неформальные организации в управлении ИТ проектами..
12. Типы совместной деятельности фирм в управлении ИТ проектами.
13. Методы анализа внешней и внутренней среды организации в управлении ИТ проектами.
14. Технология как фактор развития организации в управлении ИТ проектами.
15. Внутренняя и внешняя среда организации в управлении ИТ проектами.
16. Микро- и макросреда организации в управлении ИТ проектами..
17. Методы анализа внешней среды организации в управлении ИТ проектами.
18. Методы анализа внутренней среды организации в управлении ИТ проектами.
19. Организационно-правовые формы в управлении ИТ проектами.
20. Подходы менеджмента в отечественной практике управления ИТ проектами.
21. Коммуникации в организациях: основные проблемы в управлении ИТ проектами.

22. Этика делового общения в управлении ИТ проектами.
23. Вербальные средства общения в управлении ИТ проектами.
24. Невербальные средства общения в управлении ИТ проектами.
25. Культура ведения переговоров в управлении ИТ проектами.
26. Понятие и сущность управленческого решения в управлении ИТ проектами.
27. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы в управлении ИТ проектами
28. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений в управлении ИТ проектами
29. Модели и методы принятия решений в управлении ИТ проектами.
30. Роль руководителя в принятии управленческих решений в управлении ИТ проектами.
31. Основные функции управления ИТ проектами.
32. Взаимосвязь функций управления ИТ проектами
33. Типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управления ИТ проектами
34. Организация, координация и регулирование управления ИТ проектами.
35. Мотивация как функция управления ИТ проектами
36. Основные теории мотивации в управлении ИТ проектами.
37. Функция контроля, виды и основные критерии в управлении ИТ проектами.
38. Контроль и контроллинг в управлении ИТ проектами.
39. Иерархическое распределение обязанностей в управлении ИТ проектами.
40. Значение делегирования в организации в управлении ИТ проектами.
41. Великие менеджеры прошлого столетия.
42. Идеальный менеджер в управлении ИТ проектами. – какой он?
43. Женщина — менеджер в управлении ИТ проектами. – проблемы и достижения.
44. Имидж деловой женщины в управлении ИТ проектами.
45. Стрессы в деятельности руководителя в управлении ИТ проектами.
46. Личные качества, присущие эффективным руководителям в управлении ИТ проектами.
47. Авторитет руководителя в управлении ИТ проектами.
48. Технократический подход к руководству в управлении ИТ проектами.
49. Гуманистический подход к руководству в управлении ИТ проектами.
50. Различие понятий управление и лидерство в управлении ИТ проектами.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Тестовые задания

по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ»

1. Функции менеджмента - это:
 - а) То же, что и процесс управления;
 - б) Относительно обособленные направления управленческой деятельности, с помощью которых осуществляется управляющее воздействие для достижения целей организации.
 - в) Процесс создания структуры предприятия.
 - г) Нет правильного ответа.

2. Принципами менеджмента являются:
 - а) научность в сочетании с элементами искусства, функциональная специализация в сочетании с универсальностью, оптимальное сочетание централизованного регулирования и самоуправления, целеустремленность, последовательность, непрерывность.
 - б) Организация, планирование, мотивация, контроль, координация.
 - в) Администрирование, организованность, экономичность, специальность.
 - г) Все вышеперечисленное.

3. Жизнь организации подчиняется определенным законам, к которым относятся:
 - а) законы специализации, интеграции, оптимального сочетания, централизации и децентрализации управления, демократизации, экономии времени.
 - б) законы дополнения, сохранения пропорциональности, самосохранения, информированности, необходимого разнообразия, онтогенеза, синергии.
 - в) экономические.
 - г) все вышеперечисленные.

4. Ситуационный подход к управлению основывается на предположении, что пригодность и эффективность различных методов управления определяется:
 - а) системой отношений, которая сложилась в коллективе;
 - б) ситуацией, в которой оказалась организация;

в) совершенством владения менеджером приемами и методами управления.

г) уровнем риска при принятии решений.

5. Управленческие задачи с помощью экономико-математических методов и моделей решает:

а) школа научного управления;

б) административная школа управления;

в) школа науки управления;

г) школа системного управления;

д) школа эмпирического управления.

6. Системный подход к управлению основывается на представлении об организации как:

а) закрытую систему, ориентированную на длительное существование благодаря безупречной работе каждого из ее элементов;

б) открытую систему, которая является совокупностью взаимосвязанных элементов, ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды;

в) систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых выполняет одну присущую только ему функцию, которая обеспечивает существование организации в долгосрочной перспективе.

7. Важным вкладом «школы научного управления» в практику управления было:

а) Систематическое использование средств стимулирования труда с целью заинтересованности персонала в повышении его производительности труда.

б) Создание универсальных принципов управления.

в) Перенос центра внимания в управлении по выполнению задач на отношения между людьми.

г) Применение в управлении математики, статистики и тому подобное.

8. Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно или спонтанно координируется для достижения:

а) прибыли;

б) общей цели;

в) конкурентных преимуществ;

г) рыночных позиций.

9. Какие понятия из следующих не соответствуют определению организации как системы?

а) синегризм;

б) симбиоз;

- в) взаимосвязь между отдельными элементами, каждый из которых выполняет определенную функцию;
- г) гомеостатичность;
- д) зависимость от внешней среды;
- е) динамическое равновесие.

10. К элементам среды непрямого действия в менеджменте относятся:

- а) поставщики, потребители, конкуренты, законы и государственные органы;
- б) трудовые ресурсы;
- в) международные события, состояние экономики, НТП, политические факторы;
- г) все выше перечисленное.

11. К признакам организации относятся:

- а) Систематизация, упорядочения, построение организационной структуры управления.
- б) Цели, обособленность, внутриорганизационные центр, организационная культура, внутренняя среда, внешняя среда.
- в) Гибкость, планомерность, научность, специализация, последовательность, целеустремленность.
- г) Все вышеперечисленное.

12. В организации выделяют следующие уровни управления:

- а) институциональный, управленческий, технический;
- б) институциональное, средний, технологический;
- в) организационный, функциональный, линейный;
- г) вертикальный и горизонтальный.

13. Совокупность элементов и логических взаимосвязей между ними, которая способствует эффективному преобразованию входных ресурсов в конечный продукт и достижению целей организации, — это:

- а) структура организации;
- б) организационная культура;
- в) технология управления;
- г) правильно все названное выше.

14. Что называется миссией организации?

- а) Совокупность способов и средств, направленных на достижение долгосрочных целей.
- б) Общая цель, вызывает у членов организации состояние устремленности к чему-либо.
- в) Предполагаемый желаемое состояние объекта управления в будущем периоде.

г) Все вышеперечисленное.

15. Под стратегией организации следует понимать:

а) Всесторонний комплексный план, предназначенный для реализации миссии и достижения целей.

б) Комплексный план для получения прибыли в перспективном периоде.

в) План реализации целей.

г) Текущие планы для достижения целей.

16. Стратегия, предполагающая поиск возможностей роста на существующем рынке за счет новой продукции, требующей новой технологии — это стратегия:

а) развития продукта;

б) отсечение лишнего;

в) вертикальной интеграции;

г) горизонтальной диверсификации.

17. «Дерево целей» — это иерархия целей, где каждая ниже цель являются:

а) средством реализации ближайшей выше расположенной цели;

б) способом отображения последовательности действий, которые необходимо осуществить для достижения главной цели;

в) графическим изображением функций, выполняемых различными структурными подразделениями организации;

г) правильные ответы а), б) и в);

д) правильные ответы а) и б)

18. Организация как функция управления — это:

а) разработка и использование стимулов к эффективному взаимодействию субъектов совместной деятельности.

б) наблюдение за процессами, происходящими сравнения параметров объекта с заданными и выявления отклонений.

в) составление планов с учетом стратегии и целей фирмы, ее производственного профиля и специфики деятельности на рынке.

г) создание такой структуры предприятия, дает возможность эффективной и совместной работы персонала для достижения общих целей.

19. Управленческие полномочия — это:

а) Реальная возможность использовать ресурсы организации и действовать.

б) Совокупность официально предоставленных прав и обязанностей самостоятельно принимать решения, отдавать распоряжения, совершать те или иные действия в интересах организации.

в) Обязательства работника выполнять задачи, свойственные занимаемой им должности и отвечать за результаты своей деятельности.

г) Обязательства отвечать за выполнение задачи результаты труда подчиненных ему работников.

20. Функциональная структура управления строится на:

а) иерархии органов, обеспечивающих выполнение каждой функции управления на всех уровнях.

б) иерархии органов, осуществляющих контроль.

в) иерархии органов, координирующих деятельность.

г) все ответы неверны.

д) управлении средними и малыми организациями.

Критерии оценки:

Студент аттестован, если правильно ответил более чем на 10 вопросов.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Вопросы для опросов

по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ»

1. Основные функции управления ИТ проектами.
2. Взаимосвязь функций управления ИТ проектами.
3. Типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управления ИТ проектами.
4. Организация, координация и регулирование.
5. Мотивация как функция управления ИТ проектами.
6. Основные теории мотивации ИТ проектами.
7. Функция контроля, виды и основные критерии.
8. Контроль и контроллинг.
9. Иерархическое распределение обязанностей в организации управления ИТ проектами.
10. Значение делегирования в организации.
11. Коммуникации в организациях: основные проблемы.
12. Этика делового общения.
13. Вербальные средства общения.
14. Невербальные средства общения.
15. Культура ведения переговоров.
16. Понятие и сущность управленческого решения.
17. Этапы процесса поиска рационального решения проблемы управления ИТ проектами
18. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений
19. Модели и методы принятия решений.
20. Роль руководителя в принятии управленческих решений.
21. Понятие менеджмента. Роль менеджера в организации.
22. Методология менеджмента.
23. Функции управления.
24. Основные законы и принципы управления.
25. Различные подходы к управлению организацией (процессуальный, системный, ситуационный).
26. Понятие организации. Типы организационных структур.
27. Внешняя и внутренняя среда организации.
28. Миссия и цели организации.

29. Понятие стратегического управления.
30. Управление как информационный процесс. Предмет труда, средства труда и результат труда руководителя.
31. Общие и специфические функции управления. Их краткая характеристика.
32. Четырёхзвенник управления ИТ проектами . Характеристика каждого звена.
33. Принцип временной сменяемости руководителей.
34. Принцип «Двоецелия решений».
35. Формы стратегического управления ИТ проектами.
36. Стадии выполнения стратегии.
37. Организационные изменения: методы преодоления сопротивления.
38. Эталонные и базовые стратегии развития фирмы.
39. Понятие управленческого решения. Принципы принятия решения.
40. Логическая схема выработки управленческих решений.
41. Стадии процесса принятия управленческих решений.
42. Методы принятия управленческих решений.
43. Модели принятия управленческих решений.
44. Прогнозирование, его цель и задачи.
45. Планирование как функция управления. Этапы и принципы осуществления функции планирования.
46. Экстраполяционное и нормативное направления постановки целей.
47. Аспекты взаимодействия человека с организацией.
48. Понятие организационной культуры, её структура и содержание.
49. Модели организационной культуры.
50. Управление организационной культурой.
51. Формирование и поддержание организационной культуры.
52. Определение мотивации. Три аспекта мотивации.
53. Процессуальные теории мотивации.
54. Содержательные теории мотивации.
55. Стадии процесса мотивации. Характеристика стадий процесса мотивации.
56. Понятие контроля. Формы контроля. Виды контроля.
57. Понятие и показатели эффективности управления.
58. Управление конфликтами.
59. Причины конфликтов и их назначение.
60. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
61. Значение информации для эффективной деятельности организации.
62. Коммуникации в менеджменте.
63. Модель коммуникационного процесса.
64. Формы делового общения. Законы и приёмы делового общения.

- 65. Правила ведения переговоров.
- 66. Природа и причины стрессов. Методы снятия стрессов.
- 67. Проблемы деловой этики и социальной ответственности организаций.
- 68. Уровни управления. Требования к профессиональным и личным качествам руководителя.
- 69. Характеристики методов управления.
- 70. Системный и ситуационный подходы в управлении.
- 71. Стили управления. Их преимущества, недостатки и область применения.
- 72. Понятие стресса в управлении. Особенности управления стрессами в организации.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если задание выполнено верно и в полном объеме;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если задание выполнено с незначительными замечаниями;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если задание выполнено на базовом уровне, но с ошибками;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если содержится большое количество ошибок, задание не выполнено.

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Примерные вопросы к контрольной работе

по дисциплине «Управление командой проекта в области ИТ»

1. Управление командой проекта в области ИТ: наука или искусство.
2. Сущность сотрудника ИТ проекта.
3. Различия между юридической и социальной ответственностью в управлении ИТ проектами.
4. Влияние личностных ценностей на поведение человека в управлении ИТ проектами.
5. Качества этичной организации в управлении ИТ проектами..
6. Способы повышения показателей этичности поведения работников организации в управлении ИТ проектами..
7. Последствия нарушения этики деловых отношений в организации.
8. Этика менеджера в управлении ИТ проектами..
9. Этика деловых отношений в России.
10. Социальная ответственность – аргументы «за» и «против» в управлении ИТ проектами.
11. Этика в управлении ИТ проектами на международном уровне.
12. Роль коммуникации в организационном процессе в управлении ИТ проектами.
13. Конфигурации коммуникационных связей в управлении ИТ проектами..
14. Коммуникации как связующее звено управления ИТ проектами.
15. Управление коммуникациями в организации в управлении ИТ проектами.
16. История становления понятия «управлении ИТ проектами».
17. Функции организационной культуры в управлении ИТ проектами..
18. Модели и методы диагностики в управлении ИТ проектами..
19. Организационный потенциал фирмы и культура в управлении ИТ проектами.
20. Управление организационной культурой в управлении ИТ проектами..
21. Проблемы лидерства и власти в организациях в управлении ИТ проектами..
22. Формы власти и стили руководства в управлении ИТ проектами..
23. Обзор теорий лидерства в управлении ИТ проектами.

24. Лидерство в управлении ИТ проектами: стиль, ситуация и эффективность.
25. Личность в системе управления ИТ проектами.
26. Групповая динамика в контексте социально значимых ценностей.
27. Активность человека в социальном пространстве: стереотипы, институты и т.д.
28. Развитие неформальных организаций и их характеристики.
29. Управление неформальной организацией и проекты ИТ.
30. Факторы, влияющие на эффективность работы группы проектами ИТ.
31. Природа конфликта в организации управления ИТ проектами..
32. Типы организационных конфликтов в управлении ИТ проектами..
33. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов в организации в управлении ИТ проектами.
34. Управление конфликтами и стрессами в управлении ИТ проектами.
35. Последствия конфликтов в организациях в управлении ИТ проектами.
36. Теоретико-методологические аспекты управления изменениями.
37. Причины сопротивления изменениям и методы их преодоления в управлении ИТ проектами.
38. Организационная культура и организационные изменения в управлении ИТ проектами..
39. Роль руководителя в процессе проведения изменений в управлении ИТ проектами.
40. Этические аспекты менеджмента в управлении ИТ проектами
41. Этика и современное Управление командой проекта в области ИТ
42. Уровни социальной ответственности организации в управлении ИТ проектами..
43. Деловой этикет в управлении ИТ проектами.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал высокий уровень сформированности компетенции, верно и в полном объеме показал глубокие исчерпывающие знания всего программного материала по дисциплине, понимание сущности проблемы; дал логически последовательные, содержательные, полные правильные и конкретные ответы на все вопросы.

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он показал средний уровень сформированности компетенции, с незначительными замечаниями показал твердые и достаточно полные знания всего программного материала по дисциплине, правильное понимание сущности проблемы. Дал последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном устранении замечаний по отдельным вопросам.

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал низкий уровень сформированности компетенции, на базовом уровне с ошибками показал знание и понимание сущности проблемы; дал правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы.

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он показал недостаточный уровень сформированности компетенции, дал неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов, сделал большое количество ошибок в ответе, не понимает сущности излагаемых вопросов; дает неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.