

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Магомед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 14.09.2023 09:50:25

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119dbaaac22850b21db52dacc07974a86363a5823f9a4304c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д.МИЛЛИОНЩИКОВА»**

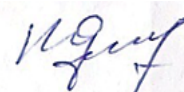
Кафедра «Менеджмент инноваций и бизнеса»

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры  
«02» 09 2021 г., протокол №1

Заведующий кафедрой



И.И. Идилов

(подпись)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление командной работой

(наименование дисциплины)

**Направление подготовки**

38.04.01 Экономика

**Направленность (профиль)**

*«Экономика возобновляемых источников энергии»*

Составитель



Н.З. Зелимханова

(подпись)

**Грозный 2021**

## ПАСПОРТ

### ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

#### Управление командной работой (наименование дисциплины)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Управление человеческими ресурсами организации	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
2.	Социально-психологическая структура команды	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
3.	Формирование эффективных команд	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
4.	Планирование деятельности команды	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
5.	Особенности мотивации команды проекта	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
6.	Особенности управления персоналом команды	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
7.	Организационная культура команды	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
8.	Оценка эффективности и проблемы управления проектными командами	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
9.	Конфликт. Управление конфликтом	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет
10.	Особенности переговоров в процессе управления проектными командами	УК-3	Собеседование, выполнение заданий, реферат, зачет

## ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы для собеседования
2.	Выполнение заданий,	Средство проверки умений применять полученные знания для выполнения заданий определенного типа по теме или разделу учебной дисциплины	Комплекты заданий
3	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы	Темы рефератов
6	Зачет	Итоговая форма оценки знаний	Вопросы к зачету. Комплект билетов к зачету

### Вопросы для самостоятельного изучения

1. Различие между группой и командой.
2. Классификация видов команд.
3. Ролевые позиции в команде.
4. Стадии развития группы и команды.
5. Структура межличностной коммуникации в команде
6. Классификация основных видов конфликтов.
7. Особенности конфликтного взаимодействия «личность и группа».
8. Основные признаки межличностных конфликтов.
9. Основные проявления внутриличностного конфликта.
10. Понятие внутриличностного конфликта и его основные виды.
11. Понятие урегулирования и разрешение конфликта.
12. Психологические основы групповых конфликтов (понятие, причины, проявления).
13. Стили поведения в конфликте. Особенности выбора эффективного стиля поведения.
14. Стратегии поведения в конфликтном взаимодействии.

15. Структурно-содержательные характеристики конфликта (понятие, структура, динамика, функции).
16. Характеристика конструктивного вида поведения в конфликте.
17. Переговоры. Эффективное ведение переговоров

### **Выполнение заданий (комплект заданий)**

#### **Тема 3 Формирование эффективных команд**

##### **План**

1. Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды.
2. Оценка эффективности командной работы.

##### **Задание 1**

###### **Определение необходимости построения команды**

Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.
2. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

##### **Творческие задания**

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?
2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:
  - вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;
  - вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.
3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

#### **Тема 4. Конфликт. Управление конфликтом**

##### **Описание ситуаций и постановка задачи:**

1. Изучить описание приведенных ниже ситуаций и составить карты конфликта.
2. Обсудить опыт, приобретенный при выполнении упражнения.
3. Обсудить достоинства изученного метода, области его применения и ограничения.

**Ситуация 1.** В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, - Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято

решение. В назначенное время появляется только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель строго отчитал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. И началось. Оба претендента «за глаза» обвиняли друг друга в клевете, вспоминали старые обиды, скрупулезно учитывали новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя, Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.

**Ситуация 2.** Как-то наш начальник распределил очередную работу между тремя исполнителями, одним из которых был я. К назначенному сроку я выполнил свою часть задания, а мои напарники — нет. И тогда начальник велел мне заняться их недоработками. Я мог бы молча проигнорировать это поручение, и ничего бы не случилось. Но я пошел на принцип и отказался его выполнять, мотивируя это тем, что при одинаковой зарплате не должно быть различной нагрузки. Этот довод не понравился начальнику. Он заявил, что мы не хотим работать, а зарплату требуем. Я возразил, что его замечание не по существу. Разговор происходил на глазах у всего коллектива, и все понимали, что начальник несправедлив ко мне. Просто я попал под горячую руку. За предшествовавшие шесть лет ничего подобного не случалось. Я всегда относился к нему с уважением (он намного старше меня), но в этот момент мне стало обидно, что вместо похвалы я получил нагоняй. Если бы он просто по-человечески попросил поработать дополнительно, чтобы выручить фирму, я бы, конечно, не отказался. Но, по словам начальника, выходило, что мы все бездельники. И я сознательно пошел на обострение ситуации. После бурной «дискуссии» я вышел из кабинета. Успокоившись, я вернулся, подошел к начальнику и извинился. Помоему, он удивился. Но постарался скрыть это. И, к моему удивлению, сам извинился передо мной. Вот уже несколько лет я «прокручиваю» эту ситуацию в разных вариантах. Я понимаю, что вел себя неправильно. Ни по форме, ни по сути дела у меня не было серьезных оснований вступать в пререкания с начальником. И все-таки я не вижу лучшего выхода для себя, чем «обострение». Ведь если бы я сделал самое простое (как позже мне советовали некоторые) и не стал бы возражать, но потом не ударил бы пальцем о палец, то пошел бы против своих принципов, потому что это был бы обман. А я считаю себя достаточно сильным человеком, чтобы не прибегать к хитрости и лжи. Я мог бы безропотно выполнить чужую работу, но потом просто сходил бы с ума от несправедливости и злости. Я же дал понять, что готов защищать свою честь и достоинство, и заставил начальника отнестись ко мне с уважением. В результате я пошел на рабочее место и с легкой душой сделал все, что требовалось. Думаю, и начальник извлек для себя полезный урок. Я ощутил это по себе: с того раза я не услышал в свой адрес ни одного грубого слова.

#### **Методические указания:**

Этап 1. Определение предмета конфликта. Опишите проблему в общих чертах. Из-за чего возник спор, по поводу чего высказывались разные мнения? Не надо глубоко

вдаваться в проблему или находить выход. Опишите, что является предметом конфликта, не что надо делать, а что является «яблоком раздора». Предмет может быть не один.

Этап 2. Определение оппонентов, вовлеченных в конфликт. Решите, кто является главными сторонами в конфликте. Составьте список действующих лиц. Если группа имеет однородные требования, потребности. Дайте каждому из участников конфликта какое-либо веселое (ни в коем случае небезопасное) определение, которое подчеркнет их сильные стороны и их позитивные намерения в этом конфликте. Определите в каком организационном и социальном пространстве происходит конфликт, в каких бизнес-процессах участвуют конфликтующие стороны, какие цели и задачи ими решаются?

Этап 3. Определение подлинных интересов оппонентов — какова мотивация, стоящая за позициями оппонентов. Необходимо перечислить потребности и опасения каждого участника.

Так формируются возможности для создания большего количества взаимовыгодных решений.

Одна и та же потребность может относиться к нескольким или ко всем участникам. Тогда она записывается всем, свидетельствуя об общности интересов. Не путайте потребности с позициями! Предметом опасений часто бывают физическая безопасность, финансовые потери, потеря членства в группе, потеря контроля и власти, нежелание попадать в зависимость от кого-либо, потеря уважения, осуждение, унижение, утрата возможности реализовать себя и т.д.

## **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

1. Командный менеджмент.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Факторы влияющие на образование команды.
4. Формы субкультуры управленческих групп.
5. Управленческие команды лидеров.
6. Методы и этапы формирования команд.
7. Организация командной работы над проектом.
8. Основные модели управления командой проекта.
9. Лидерство в малых группах.
10. Технология создания команды.
11. Структура команды.
12. Особенности командообразования.
13. Команда как вид малой группы.
14. Делегирование полномочий в целях командообразования.
15. Профессиональный отбор и командообразование.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА (В РАМКАХ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ)**

Оценка за реферат выставляется по четырёхбалльной системе:

«отлично» – выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы

выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к оформлению;

«хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении;

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата;

«неудовлетворительно» – реферат выпускником не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.Д. МИЛЛИОНЩИКОВА**

**Институт цифровой экономики и технологического предпринимательства**

**Кафедра Менеджмент инноваций и бизнеса**

### **Вопросы к зачету по дисциплине «Управление командной работой»**

1. Управление человеческими ресурсами.
2. Процессы управления человеческими ресурсами. План управления человеческими ресурсами
3. Социальная группа, ее структура. Малая группа.
4. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура.
5. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
6. Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.
7. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
8. Внутренние элементы структуры организации.
9. Принципы и стадии развития команды проекта.
10. Стадии жизненного цикла команды. Управление развитием и деятельностью команды.
11. Планирование работы команды.
12. Контроль и координация деятельности команды.
13. Структура деятельности, потребность, мотив, мотивация, стимул, развитие личности. Мотивация в деятельности человека.
14. Основные принципы управления персоналом команды.
15. Система управления персоналом проекта, ее параметры
16. Обучение и развитие персонала проекта. Рекомендуемые формы обучения.
17. Организационная культура: основополагающие аспекты. Организационный климат. Состав организационной культуры. Команда как объект управленческой деятельности.
18. Эффективность работы команд. Эффективность команды.
19. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.

20. Психологические и непсихологические критерии эффективности деятельности команд.
21. Приемы оптимизации работы команд. Качества эффективной команды.
22. Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Характеристика основных видов конфликтов.
23. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
24. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия.
25. Коммуникации в процессе управления проектными командами

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ (В РАМКАХ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ)**

### **Критерии оценки знаний студента на зачете:**

**«Зачтено»** выставляется студенту, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

**«Не зачтено»** – выставляется студенту, который не знает большей части основного содержания учебной программы дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий дисциплины и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

### **Комплект билетов к зачету**

## **ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

### **БИЛЕТ №1**

Дисциплина Управление командной работой  
 Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами
2. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами
3. Особенности высокоэффективной команды

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**



**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №2**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Социальные роли членов команды
2. Методы профилактики и разрешения конфликтов
3. Основные принципы управления персоналом и специфика команды проекта как человеческого ресурса

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №3**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами
2. Стратегия формирования и кадровое планирование команды
3. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №4**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Причины возникновения конфликтов в организации. Этапы процесса конфликта
2. Нематериальные способы поощрения
3. Связь организационных культур, управленческих форм и типов совместной деятельности.

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №6**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Основные принципы управления персоналом и специфика команды проекта как человеческого ресурса
2. Стратегия формирования и кадровое планирование команды
3. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №5**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Особенности высокоэффективной команды
2. Социальные роли членов команды
3. Развитие команды

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №7**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Виды деятельности и роли по управлению человеческими ресурсами
2. Социальные роли членов команды
3. Связь организационных культур, управленческих форм и типов совместной деятельности.

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №8**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами
2. Социальные роли членов команды
3. Развитие команды

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №9**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Цели, задачи и функции управления человеческими ресурсами
2. Современные приемы формирования команд
3. Понятие конфликта, его функции и виды

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №10**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Основные принципы управления персоналом и специфика команды проекта как человеческого ресурса
2. Стратегия формирования и кадровое планирование команды
3. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №11**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Нематериальные способы поощрения
2. Разработка программы мотивации
3. Организационная культура: основополагающие аспекты.

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №12**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Особенности высокоэффективной команды
2. Социальные роли членов команды
3. Развитие команды

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №13**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Современные приемы формирования команд
2. Понятие конфликта, его функции и виды
3. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №14**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Стратегия формирования и кадровое планирование команды
2. Нематериальные способы поощрения
3. Организационная культура: основополагающие аспекты

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова**

---

---

**БИЛЕТ №15**

Дисциплина Управление командной работой

Институт ИЦЭиТП группа \_\_\_\_\_ семестр \_\_\_\_\_

1. Современные приемы формирования команд
2. Понятие конфликта, его функции и виды
3. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта

**Зав. каф:**

**Преподаватель:**