

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Магомед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.09.2023 10:38:09

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119dbaaac22830b21db52dacc07971a86363a5823f9a4304c

**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».09.2023 г., протокол №1

Заведующий кафедрой


И.И.Идилов
(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Управление командной работой

(наименование дисциплины)

Специальность подготовки

38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация

«Экономическая безопасность организации»

Квалификация

Специалист

Составитель (и)  Н.З.Зелимханова
(подпись)

Грозный – 2023

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.	Коммуникации 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. Попробуйте 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. По моему, 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 не обидное) 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.

Критерии оценки:

Регламентом БРС предусмотрено 15 баллов за текущий контроль.

- устный и письменный опрос (0-5 баллов)
- комплект разноуровневых заданий (0-10 баллов)

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 первой рубежной аттестации

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.

7.2 Вопросы ко второй рубежной аттестации

1. Основные принципы управления персоналом команды.
2. Система управления персоналом проекта, ее параметры
3. Обучение и развитие персонала проекта. Рекомендуемые формы обучения.
4. Организационная культура: основополагающие аспекты. Организационный климат. Состав организационной культуры. Команда как объект управленческой деятельности.
5. Эффективность работы команд. Эффективность команды.
6. Общие факторы, влияющие на эффективность работы команды.
7. Психологические и непсихологические критерии эффективности деятельности команд.
8. Приемы оптимизации работы команд. Качества эффективной команды.
9. Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Классификация конфликтов.
10. Характеристика основных видов конфликтов.
11. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия.
12. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия.
13. Этапы ведения переговоров.
14. Стратегия и тактика ведения переговоров.
15. Манипуляции и приемы их нейтрализации.
16. Телефонные переговоры.

Критерии оценки ответов на теоретические вопросы:

- 0 баллов выставляется студенту, если дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

- 1-2 баллов выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

- 3-4 баллов выставляется студенту, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

- 5 баллов выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки.

Баллы за тему выводятся как средний балл по заданным студенту вопросам, не считая количество «наводящих» и уточняющих вопросов.

Баллы за текущую аттестацию выводятся как средний балл по всем темам.

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:

«Итоговая отчетность» студентов по дисциплине принимается по билетам, с предоставлением времени на подготовку и последующим устным ответом преподавателю. Состав билета на экзамен / зачет – 3 теоретических вопроса.

В пределах допускаемых на экзамене / зачете 20 баллов студенту выставляется:

Более 15 баллов – студент показывает всестороннее глубокое систематическое знание учебно-методического материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета; умеет анализировать, классифицировать, обобщать и систематизировать изученный материал, устанавливать причинно-следственные связи; увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами.

От 6 до 15 баллов – студент обнаруживает, в основном, полное знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания; излагает ответы на поставленные вопросы систематизированно и последовательно, но имеются пробелы знаний в некоторых разделах; демонстрирует умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

До 5 баллов – студент показывает знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, однако проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом практических навыков.

0 баллов – студент показывает существенные пробелы в знаниях основного учебного программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.

Полученные на зачете баллы суммируются с баллами, полученными в течение семестра. 41 и более баллов – зачтено, менее 41 балла – не зачтено

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: