

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА МАТЕМАТИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА

Рабочая программа дисциплины

по направлению подготовки

38.04.05 «Бизнес-информатика»

Владивосток 2016

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление командой проекта» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес-информатика» и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367).

Составители: Мазелис Л.С., д-р экон. наук, доцент, lev.mazelis@vvsu.ru

Солдатова Ю.А., канд. экон. наук, yuliya.soldatova@vvsu.ru

Утверждена на заседании кафедры математики и моделирования от 20.05.2015, протокол № 10. Редакция 2016г. утверждена на заседании кафедры математики и моделирования, протокол № 9 от 25.03.2016г..

Заведующий кафедрой ММ _____ Л.С. Мазелис

« ____ » _____ 20__ г.

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у магистрантов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проектами, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла.

Задачи дисциплины: познакомить магистрантов с понятиями «команда» и «группа», показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта; сформировать у магистрантов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах; сформировать у магистрантов умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

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

Планируемыми результатами обучения по дисциплине, являются знания, умения, владения и/или опыт деятельности, характеризующие этапы/уровни формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Формируемые компетенции

Название ОПОП ВО (сокращенное название)	Компетенции	Название компетенции	Составляющие компетенции	
Бизнес-информатика	ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знания:	современные теории, концепции, методы и инструменты управления организациями, подразделениями, группами сотрудников
			Владения	методами и технологиями управления командой
	ПК-6	Способность управлять исследовательскими и проектно-внедренческими коллективами	Знания:	методами формирования эффективной команды
			Владения	стратегиями и методами управления конфликтами; типы, стратегию и тактику переговоров
	ПК-7	Способность управлять электронным предприятием и подразделениями электронного бизнеса сетевых компаний	Знания:	определять стратегию и методы ведения переговоров
			Владения	навыками ведения переговоров и разрешения конфликтных ситуаций в проекте

3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Управление командой проекта» относится к вариативной части первого блока ОПОП. Дисциплина базируется на компетенциях, сформированных на предыдущем уровне образования.

4 Объем дисциплины

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Назва- ние ОПОП	Форма обучения	Индекс	Семестр курс	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек	прак	лаб	ПА			КСР
М-БИ	ОФО	21531	4	2	24	8	20				48	3
	ЗФО	21531	4	2	24	8	20				48	3

5 Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Структура дисциплины

№	Название темы	Вид занятия	Объем час	В т.ч. кол-во часов в интерактивной и электронной форме	СРС
1	Управление человеческими ресурсами проекта	Лекция	2	0,5	1
		Практическое занятие 1	2	2	2
2	Команда проекта	Лекция	1	0,5	2
		Практическое занятие 2	3	2	4
3	Социально-психологическая структура команды	Лекция	0,5	0	2
		Практическое занятие 3	3	2	4
4	Формирование эффективных команд	Лекция	1	0,5	2
		Практическое занятие 4	3	2	4
5	Конфликт. Управление конфликтом	Лекция	1	0,5	6
		Практическое занятие 5	4	3	6
6	Переговоры. Эффективное ведение переговоров	Лекция	1	0,5	6
		Практическое занятие 6	4	3	6
7	Проблемы управления командой проекта	Лекция	0,5	0	1
		Практическое занятие 7	2	1	2
	Итого		28	17,5	48

5.2. Содержание дисциплины

1. Темы лекций

Тема 1. Управление человеческими ресурсами проекта

Управление человеческими ресурсами проекта. Процессы управления человеческими ресурсами проекта. План управления человеческими ресурсами проекта.

Тема 2. Команда проекта

Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.

Тема 3. Социально-психологическая структура команды

Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.

Тема 4. Формирование эффективных команд

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Стадии развития команды. Лидерство в коллективе. Типология лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера. Стили управления.

Тема 5. Конфликт. Управление конфликтом

Конфликт. Структурно-содержательные характеристики конфликта: образы конфликтной ситуации, возможные действия участников конфликтного взаимодействия, варианты его исходов, сферы возникновения и проявления. Пространственно-временные характеристики конфликта: условия, повод, частота и форма конфликтного взаимодействия. Динамика конфликта. Функции и механизм конфликта. Классификация конфликтов. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Классификация тактик в ситуации конфликта. Характеристика основных стилей поведения в конфликтной ситуации. Типология конфликтного поведения. Модель конструктивного поведения в конфликте.

Тема 6. Переговоры. Эффективное ведение переговоров

Понятие переговорного процесса. Виды и функции переговоров. Субъекты и предмет переговоров. Понятие «результат переговоров». Морально-этическая сторона ведения переговоров. Планирование переговорного процесса. Постановка целей. Определение пределов возможностей сторон. Сбор информации. Методы подготовки к переговорам. Подготовка к международным переговорам. Размещение участников переговоров. Интересы сторон в переговорном процессе. Различие в понятиях «позиция» и «интересы». Ожидания и намерения в переговорах. Решение проблем на переговорах. Стратегия и тактика переговорного процесса. Сущность понятий «стратегия» и «тактика» переговорного процесса. Психологическая сущность понятия «манипуляция». Психологические механизмы манипулятивного воздействия на переговорах. Распознавание манипуляции. Психологическая защита от манипуляций.

Тема 7. Проблемы управления командой проекта

Основные понятия конфликтного взаимодействия: социальная и психическая напряженность, ранг или значимость оппонента в социальном пространстве, дистанция,

социальная мобильность. Межличностная коммуникация. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования: экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

2. Содержание практических занятий

Практическое занятие 1. Управление человеческими ресурсами проекта

1.1 Видеофильм «Кто нам нужен для реализации проекта?».

Практическое занятие 2. Команда проекта

Определение команды, типология команд, цели команды. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс.

2.1 Определение своего типа мышления на основе опросника Майерс-Бригс.

Практическое занятие 3. Социально-психологическая структура команды

Социальная группа. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.

2.1 Видеофильм «Типы ролей в команде» (по И. Адизесу).

2.2 Определение ролевой структуры по Р.Белбину (тест).

2.3 Игра «Таможня».

Практическое занятие 4. Формирование эффективных команд

Жизненный цикл команды проекта. Этапы формирования и параметры образования команды.

2.1 Видеофильм «Команда проекта».

2.2 Игра на командообразование «Дигикон».

Практическое занятие 5. Конфликт. Управление конфликтом

Конфликт. Характеристика основных видов конфликтов. Стратегии и тактики конфликтного взаимодействия. Типы поведения в конфликтной ситуации. Классификация стратегий конфликтного взаимодействия. Модель конструктивного поведения в конфликте.

5.1 Мультфильм «Конфликт».

5.2 Разбор ситуации «Жизнь чиновника».

5.3 Деловая игра «Конфликтная ситуация на железной дороге».

Практическое занятие 6. Переговоры. Эффективное ведение переговоров

Понятие переговорного процесса. Стратегия и тактика переговорного процесса.

6.1 Разбор 3-х видеофрагментов из фильма «Троя».

6.2 Просмотр учебного фильма «Переговоры» («Тренинг-медиа»).

6.3 Игра «Черное-красное».

Практическое занятие 7. Проблемы управления командой проекта

Межличностная коммуникация. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы. Активное слушание.

7.1 Разбор видеофрагментов «Слушаю Вас, сэр» и «Да-да».

6 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Начиная изучение дисциплины «Управление командой проекта», магистранту необходимо:

- ознакомиться с программой, изучить список рекомендуемой литературы;
- внимательно разобраться в структуре курса, в системе распределения учебного материала по видам занятий, формам контроля, чтобы иметь представление о курсе в целом;
- обратиться к методическим пособиям, позволяющим ориентироваться в последовательности выполнения заданий.

6.1. Перечень самостоятельных заданий

Вопросы для подготовки к занятиям.

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.

6.2. Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения учебной дисциплины

1. Организация управления персоналом в проекте.
2. Набор команды проекта.
3. Развитие команды проекта.
4. Личные качества и компетенции руководителя проекта.
5. Корпоративная система управления проектами.
6. Подготовка персонала в области управления проектами.
7. Внедрение корпоративной системы управления проектами.
8. Процессы управления проектами.
9. Команда проекта и проектная группа – есть ли между ними разница?
10. Что означает жизненный цикл развития команды проекта?
11. Как создать эффективную команду?
12. Зачем нужна матрица компетенций?
13. Что такое лидерство? Почему хороший менеджер должен обладать качествами лидера?
14. Какими компетенциями должен обладать менеджер проекта?
15. Дайте определение переговорам.
16. Раскройте основные функции переговоров в современном обществе.
17. Что такое планирование переговоров?
18. Назовите основные источники информационной подготовки к переговорам.
19. Каковы основные стадии переговоров и их характеристики.
20. Раскройте различие в понятиях «позиция» и «интересы».
21. Назовите основные характеристики начала переговоров.
22. Назовите особенности этапа подготовки к переговорам.
23. Какие разногласия могут возникать на переговорах?
24. Назовите основные стратегии и тактики переговорного процесса.
25. Назовите основные модели поведения сторон в переговорах.

26. Раскройте содержание понятия «манипуляция».
27. Раскройте содержание психологических механизмов манипулятивного воздействия на переговорах.
28. Назовите основные критерии успешных переговоров.
29. Назовите основные преимущества ведения переговоров командой и одним человеком.
30. Охарактеризуйте специфику проведения переговоров на «своей», «чужой» и нейтральной территории.

6.3. Рекомендации по работе с литературой

В процессе изучения дисциплины «Управление командой проекта» необходимо воспользоваться учебниками из списка основной и дополнительной литературы, а также материалами Интернет-ресурсов, которые указаны в разделе 7 настоящей рабочей программы учебной дисциплины.

6.4. Рекомендации по подготовке к зачету

Для допуска к зачету магистранту необходимо получить не менее 41 балла. На зачете, выполнив задание, можно получить максимум 20 баллов. Время на подготовку к зачету устанавливается в соответствии с общими требованиями, принятыми в вузе.

Максимальный семестровый рейтинговый балл составляет 100.

Пересдача неудовлетворительного результата зачета разрешается по направлению студенческого офиса.

7 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистранта включает в себя работу с литературой, что гарантирует возможность качественного освоения данной дисциплины.

8 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств (Приложение 1).

9 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература

1. Ильина О. Н. Методология управления проектами: становление, современное состояние и развитие: монография / О. Н. Ильина. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. – 208 с.
2. Попов Ю.И. Управление проектами: учебное пособие для студентов вузов / Ю. И. Попов, О. В. Яковенко; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: ИНФРА-М, 2013. – 208 с. – (Учебники для программы MBA).
3. Управление проектами: учеб. пособие для студентов вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге, А. В. Полковников; под общ. ред. И. И. Мазура, В. Д. Шапиро. – 10-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2014. – 960 с.

б) дополнительная литература

1. Романова М.В. Управление проектами: учеб. пособие / М. В. Романова. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
2. Корниенко В.И. Самоорганизация в управленческой команде //Синергетика и социальное управление. Под ред. В.С. Егорова. – М., 2008.

3. Томпсон Л. Создание команды / Л. Томпсон; [пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл]. – М.: Вершина, 2006. – 544 с.
4. Каннинг М. Как эффективно управлять командой / М. Каннинг, М. Тучински, С. Кэмпбелл; пер. с англ. М. С. Меньшиковой. – М.: Вершина, 2006. – 160 с.
5. Белбин Р.М. Команды менеджеров: Секреты успеха и причины неудач. – М., 2003. – 265 с.
6. Коннова Е., Огнев А. Преодоление кризисов в работе команд / Управление персоналом. №13, 2004.

10 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. http://www.ido.edu.ru/psychology/labour_psychology/
2. <http://psy.piter.com/>
3. <http://www.pyresurs.ru/>
4. <http://elnara-psy.narod.ru/>
5. <http://eup.ru/>
6. <http://ht-portal.ru/>

11 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования, позволяющего демонстрацию слайдов и материала, иллюстрирующего практику управления командой проекта.

12 Словарь основных терминов

Групповые нормы – общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

Внутренняя установка – субъективное восприятие личностью своего статуса в группе.

Внутриличностный конфликт – это конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов).

Инцидент – 1) внешнее открытое противоборство сторон, возникшее впервые; 2) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Лидер – член группы, оказывающий существенное влияние на сознание и поведение остальных членов группы в силу своего личного авторитета (неформальный лидер) или занимаемой должности (формальный лидер).

Лидерство – способ воздействия на группу, основанный на личном авторитете, признании личности лидера.

Мотивы – истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту.

Необходимые и достаточные условия конфликта – наличие противоположно направленных мотивов, суждений или личных антипатий между субъектами социального взаимодействия, а также состояния противоборства между ними.

Конфликт – это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) и/или суждений (мнений, взглядов, оценок и т.п.).

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для реального противоборства между ними.

Конфликтогены – это вербальные или невербальные средства общения, а также действия или бездействия, примененные осознанно или неосознанно одним из субъектов социального взаимодействия по отношению к другому, которые вызывают у последнего отрицательные эмоциональные переживания и подталкивают его к агрессивным действиям по отношению к первому, способствуя возникновению конфликта между ними.

Конфликты в организации – это конфликты, возникающие между субъектами социального взаимодействия внутри организации.

Манипуляция – это вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями.

Мотивы конфликта – это внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту (мотивы выступают в форме потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений).

Образ конфликтной ситуации – это отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.

Предмет конфликта – это то, из-за чего возникает конфликт.

Позиция – официальное, определяемое должностью положение личности в группе.

Позиции конфликтующих сторон – это то, о чем они заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе.

Причины конфликта – это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его.

Переговоры – коммуникация между сторонами для достижения соглашения относительно предмета переговоров.

Посредник – третья сторона в переговорном процессе по поводу конфликта, обеспечивающая конструктивное обсуждение проблемы.

Предмет конфликта – то, из-за чего возник конфликт.

Предупреждение конфликта – деятельность, которую субъект конфликта осуществляет с целью не допустить возникновения конфликта. Предупреждение конфликта может осуществляться в вынужденной и превентивной форме.

Прогнозирование конфликта – вид деятельности субъекта управления, направленной на выявление причин конфликта в его скрытом развитии.

Противоборство – взаимодействие субъектов социального взаимодействия, характеризующееся нанесением взаимного ущерба.

Разрешение конфликта – вид деятельности субъекта управления, связанной с завершением конфликта.

Регрессия – реакция на ответственные ситуации «возвращением» к детским типам поведения, которые на той стадии были успешными.

Регулирование конфликта – вид деятельности субъекта управления, направленной на ослабление и ограничение конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения.

Роль – нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности в группе.

Стороны конфликта – это субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или же явно или неявно поддерживающие конфликтующих.

Статус – реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности. Статус может быть высоким, средним и низким.

Управление конфликтом – целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

Установка – готовность, предрасположенность субъекта к определенной ситуации, определенному поведению, действию.

Уступка – стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта как несущественного для себя и значимого для соперника.

Уход – стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта в качестве несущественного как для себя, так и для соперника.