



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СИЛАБУС
навчальної дисципліни

Управління проєктною командою

1. Основна інформація про дисципліну

Тип дисципліни:	вибіркова	Форма навчання:	заочна
Освітній ступінь:	магістр		
Галузь знань:	07 Управління та адміністрування		
Спеціальність:	073 Менеджмент		
Освітня програма:	Менеджмент: адміністрування діяльності суб'єктів господарювання		
Рік навчання:	1	Семестр:	1,2
Кількість кредитів (годин):	4 (120 год.: 4- лекції; 4- семінарські; 112- самостійна робота)		
Мова викладання:	українська		

2. Інформація про викладача (викладачів)

ПІБ: Сорока Лариса Миколаївна

Науковий ступінь, вчене звання, посада: кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Кафедра: кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Робочій e-mail: soroka.lara55555@gmail.com

Години консультацій на кафедрі: п'ятниця, 14.40-16.00

3. Опис та мета дисципліни

Дисципліна «Управління проєктною командою» призначена для поглиблення фахових компетентностей здобувачів вищої освіти за спеціальністю 073 менеджмент, але може бути цікавою та корисною й студентам інших спеціальностей.

Необхідність вивчення дисципліни обґрунтовується надзвичайно важливим значенням функціонування сучасного підприємництва, яке виступає органічною складовою господарського відтворювального процесу.

«Управління проєктною командою» полягає у особливостях неформальних організації проєктних команд (тема 3), особливостях управління командою (тема 4), організаційній культурі і ефективності роботи команди (тема 5), механізмах впливу ефективного керівника (тема 6).

Ринкові трансформації національної економіки відкривають широкий простір для реалізації комерційних відносин, засвоєння принципів і методів комерційної діяльності. Саме торговельне підприємництво та комерційна діяльність є важливими елементами ринкового механізму, покликані забезпечити ефективний товарногрошовий обмін. На сучасному етапі виникає необхідність систематизації теоретичних знань, узагальнення вітчизняного та міжнародного досвіду комерційної діяльності.

Передумови для вивчення дисципліни. Теоретичною і методологічною базою вивчення дисципліни є: «Економіка підприємства», «Маркетинг», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

Міждисциплінарні зв'язки вивчення дисципліни тісно пов'язано з навчальними дисциплінами: «Психологія управління та самоменеджмент сучасного керівника», «Стратегічний менеджмент та маркетинг», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

4. Результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

1. Знання:

- принципів формування команди;
- організаційних аспектів формування команди;
- методів формування команди проекту;
- основних характеристики команди проекту;
- основних психологічні характеристики команди проекту.

2. Уміння:

- формувати стратегію створення команди проекту;
- здійснювати кадрове планування команди;
- організувати процес залучення, відбору та оцінки персоналу;
- планувати навчання та розвиток команди проекту;
- будувати системи мотивації та стимулювання персоналу.

3. Комунікація:

- зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків, а також знань та пояснень, що їх обґрунтовують, до фахівців і нефахівців, зокрема до осіб, які навчаються;
- використання державної мови у професійній діяльності;
- практикувати дотримання етичних принципів ведення дискусій та оприлюднення результатів наукової праці.

4. Автономність та відповідальність:

- прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування;
- відповідальність за розвиток професійного знання і практик, оцінку стратегічного розвитку команди;
- здатність до подальшого навчання.

5. Структура дисципліни

Тема 1. Особливості неформальних організаційних структур

Перелік питань/завдань, що вносятся на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
Лекція (2 год.): 1. Організація як універсальна категорія. Класифікація груп. 2. Чинники та психологічні аспекти при формуванні груп.	1. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 477 с. 2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : УБС НБУ,

<p>3. Способи управління колективом . Лідерство в управлінні організацією.</p>	<p>2011. 381 с. 3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с. 4. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.</p>
<p>Семінарське заняття (- год.): непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни</p>	
<p>Завдання для самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розвиток, механізм утворення формальних і неформальних організацій. Поняття неформальних груп (організацій). 2. Класифікація і характеристики неформальних груп. 3. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи. 4. Психологічні аспекти формування формальної і неформальної організації. 5. Соціально-психологічні особливості колективу. 6. Соціометрія, психологічний клімат, сумісність, спрацьованість, ціннісні орієнтації. 7. Основні способи управління колективом. 8. Функції лідера і керівника. 9. Значення лідера в управлінні організацією. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с. 2. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія . Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля , 2010. 240 с. 3. Гардімер Л.Д. Менеджмент персоналу : зб. завдань і тестів для самост. Роботи. Днепр. : Вид-во ДУЕП ім. А. Нобеля , 2011. 164 с. 4. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с. 5. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.

Тема 2. Психологічні особливості командоутворення

<p>Перелік питань/завдань, що вносяться на обговорення/опрацювання</p>	<p>Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси</p>
<p>Лекція (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Етапи командоутворення та розподіл командних ролей. 2. Психологічні чинники командоутворення. 3. Склад команди проекту. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с. 2. Батюк Б.Б., Гірняк К. Управління персоналом: навч. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2014. 193 с. 3. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 477 с.

	4. Менеджмент персоналу організацій: навч. посіб. Харків. : ХАІ, 2011. 121 с.
Семінарське заняття (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни	
Завдання для самостійної роботи: 1. Процеси фази розпаду команди. 2. Розподіл функціональних і командних ролей. 3. Склад команди проекту.	1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с. 2. Батюк Б.Б., Гірняк К. Управління персоналом: навч. посіб. Львів : СПОЛЮМ, 2014. 193 с. 3. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія. Київ : УБС НБУ, 2011. 406 с. 4. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с

Тема 3 Організація проєктних команд

Перелік питань/завдань, що вноситься на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
Лекція (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни	
Семінарське заняття (2 год.): 1. Організація системи управління проєктами 2. Проєктування організаційної структури управління проєктами 3. Управління проєктами з використанням зовнішньої організаційної структури проєкту 4. Мета створення проєктної команди і завдання проєкт-менеджера .	1. Архипова Н., Кубышкин В., Поморцева И. Проектные решения в кадровом менеджменте. Учебное пособие . РГГУ, 2016. 204 с. 2. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 477 с. 3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с. 4. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с. 5. Гардімер Л.Д. Менеджмент персоналу : зб. завдань і тестів для самост. Роботи. Днепр. : Вид-во ДУЕП ім. А. Нобеля , 2011. 164 с.
Завдання для самостійної роботи: 1. Основні типи розподілу функцій в команді. 2. Нормування діяльності. 3. Командний стиль управління у великих і малих колективах. 3. Ідея командних методів роботи. 4. Планування. Процедури планування.	1. Архипова Н., Кубышкин В., Поморцева И. Проектные решения в кадровом менеджменте. Учебное пособие . РГГУ, 2016. 204 с. 2. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 477 с. 3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.

<p>5. Етапи планування діяльності.</p> <p>6. Визначення напрямів досягнення наміченої мети.</p> <p>7. Складання довгострокового плану.</p> <p>8. Оперативне календарне планування.</p> <p>9. Контроль виконання роботи в команді.</p> <p>10. Ситуаційний аналіз. Етапи ситуаційного аналізу.</p>	<p>4. Гавкалова Н.Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 296 с.</p> <p>5. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія . Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля , 2010. 240 с.</p>
--	--

Тема 4. Особливості управління командою

Перелік питань/завдань, що вносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни</p>	
<p>Семінарське заняття (2 год.): 1. Мотивації при управлінні командою 2. Система управління персоналом проєкту. 3. Специфіка кадрового планування команди 4. Навчання і розвиток персоналу проєкту.</p>	<p>1. Менеджмент персоналу організацій: навч. посіб. Харків. : ХАІ, 2011. 121 с.</p> <p>2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : УБС НБУ, 2011. 381 с.</p> <p>3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.</p> <p>4. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с.</p> <p>5. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с</p> <p>6. Гардімер Л.Д. Менеджмент персоналу : зб. завдань і тестів для самост. Роботи. Днепр. : Вид-во ДУЕП ім. А. Нобеля , 2011. 164 с.</p>
<p>Завдання для самостійної роботи: 1. Концепція системи трудової мотивації. 2. Мотивація на різних етапах проєкту. 3. Стратегії підтримки мотивації. 4. Основні принципи управління персоналом команди. 5. Система управління персоналом проєкту, її параметри. 6. Вимоги до менеджера по персоналу в команді проєкту. 7. Аналіз проєктної команди як специфічного людського ресурсу. 8. Особливості поведінки людини. 9. Стратегія формування команди</p>	<p>1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : УБС НБУ, 2011. 381 с.</p> <p>2. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.</p> <p>3. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с.</p> <p>4. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с</p> <p>5. Гавкалова Н.Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія.</p>

<p>проєкту.</p> <p>10. Специфіка кадрового планування команди.</p> <p>11. Аналіз залучення, відбору і оцінки персоналу проєкту.</p> <p>12. Джерела залучення персоналу.</p> <p>13. Методики оцінки персоналу.</p> <p>14. Навчання і розвиток персоналу проєкту. Рекомендовані форми навчання.</p>	<p>Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 296 с.</p> <p>6. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія . Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля , 2010. 240 с.</p>
---	--

Тема 5. Організаційна культура і ефективність роботи команди.

<p>Перелік питань/завдань, що вноситься на обговорення/опрацювання</p>	<p>Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси</p>
<p>Лекція (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни</p>	
<p>Семінарське заняття (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни</p>	
<p>Завдання для самостійної роботи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив організаційної культури на ефективність роботи компанії. 2. Ефективність роботи команд. 3. Ефективність команди. 4. Загальні чинники, що впливають на ефективність роботи команди. 5. Психологічні і непсихологічні критерії ефективності діяльності команд. 6. Причини неефективності роботи команд. 7. Сумісність групових і індивідуальних очікувань керівника в процесі реалізації проєкту. 8. Прийоми оптимізації роботи команд. 9. Якості ефективної команди. 10. Продуктивність ефективних команд. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Архипова Н., Кубышкин В., Поморцева И. Проектные решения в кадровом менеджменте. Учебное пособие . РГГУ, 2016. 204 с. 2. Леонтенко О.М. Служба управління персоналом: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 477 с. 3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с. 4. Гавкалова Н.Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 296 с. 5. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.

Тема 6. Механізми впливу ефективного керівника

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
Лекція (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни	
Семінарське заняття (- год.): Непередбачено у робочій програмі навчальної дисципліни	
Завдання для самостійної роботи: 1. Оцінка ефективності команди. 2. Вік керівника як чинник сприйняття підлеглими. 3. Здібності і навички ефективного керівника. 4. Причини виникнення конфліктів в процесі роботи проєктних команд. 5. Форми поведінки в конфлікті. 6. Діагностика індивідуальної і групової конфліктності. 7. Внутрішньоособові конфлікти. 8. Способи врегулювання конфліктів. 9. Профілактика конфліктів.	1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с. 2. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч. посібн. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с. 3. Крушельницька О.В. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ : Знання України, 2008. 299 с. 4. Гавкалова Н.Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2011. 296 с. 5. Шимановська-Діанич Л.М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2012. 462 с.

6. Політика курсу

Політика щодо відвідування навчальних занять

Згідно з «Положенням про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» студенти мають обов'язково бути присутніми на семінарських заняттях. Студент, який з поважних причин, підтверджених документально, не мав був відсутній на семінарському занятті, має право на відпрацювання у двотижневий термін після повернення до навчання. Студент, який не використав надане йому право у встановлений термін або пропустив заняття без поважних причин, отримує за кожне пропущення заняття 0 балів. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, мають в повному обсязі виконати додаткові індивідуальні завдання, попередньо узгодивши їх з викладачем. Присутність на модульній контрольній роботі є обов'язковою. У випадку відсутності студента на проміжному контролі з поважної причини, підтвердженої документально, йому призначається інша дата складання модульної контрольної роботи.

Політика академічної доброчесності

Студенти мають дотримуватись правил академічної доброчесності відповідно до «Кодексу академічної доброчесності ІДГУ». Наявність академічного плагіату в студентських доповідях є підставою для виставлення негативної оцінки. Списування студентів під час проведення модульної контрольної роботи є підставою для дострокового припинення її складання та виставлення негативної оцінки.

7. Проміжний і підсумковий контроль

Форма проміжного контролю

Зразок модульної контрольної роботи

Варіант 1

1. Еволюція команд в інтелектуальній сфері.
2. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації.
3. Поняття групи та переформування її в команду

Варіант 2

1. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика.
2. Рівень креативності та комунікативної культури членів команди.
3. Лідерство і мотивація в команді.

Форма підсумкового контролю залік

Залік виставляється на останньому семінарському занятті (результати поточного та проміжного контролю).

Перелік питань для самоконтролю:

1. Поняття соціальної групи.
2. Класифікація груп.
3. Групові характеристики.
4. Формальні групи (організації), їх типи і особливості.
5. Характеристика груп за критерієм працездатності.
6. Розвиток, механізм утворення формальних і неформальних організацій.
7. Поняття неформальних груп (організацій).
8. Класифікація і характеристики неформальних груп.
9. Чинники, що впливають на ефективність роботи групи.
10. Психологічні аспекти формування формальної і неформальної організації.
11. Соціально-психологічні особливості колективу.
12. Соціометрія, психологічний клімат, сумісність, спрацьованість, ціннісні орієнтації.
13. Основні способи управління колективом.
14. Функції лідера і керівника.
15. Значення лідера в управлінні організацією.
16. Основні аспекти поняття "команда".
17. Розвиток команди.
18. Види груп, сформованих в команді.
19. Етапи командоутворення. Психологічні чинники командоутворення.
20. Процеси фази розпаду команди.
21. Склад команди проєкту.
22. Планування. Процедури планування.
23. Етапи планування діяльності.
24. Складання довгострокового плану.
25. Оперативне календарне планування.
26. Контроль виконання роботи в команді.
27. Ситуаційний аналіз. Етапи ситуаційного аналізу.
28. Принципи створення команди проєкту.
29. Підходи до формування команди.
30. Методи формування команди проєкту.
31. Склад команди проєкту.
32. Вимоги до менеджерів проєкту.
33. Основні типи розподілу функцій в команді.

34. Командний стиль управління у великих і малих колективах.
35. Ідея командних методів роботи.
36. Механізми формування мотивів.
37. Аналіз етапів процесу мотивації.
38. Мотивація в діяльності людини.
39. Концепції мотивації. Концепція системи трудової мотивації.
40. Мотивація на різних етапах проекту.
41. Стратегії підтримки мотивації.
42. Основні принципи управління персоналом команди.
43. Система управління персоналом проекту, її параметри.
44. Вимоги до менеджера по персоналу в команді проекту.
45. Аналіз проектної команди як специфічного людського ресурсу.
46. Особливості поведінки людини.
47. Стратегія формування команди проекту.
48. Специфіка кадрового планування команди.
49. Джерела залучення персоналу.
50. Методики оцінки персоналу.
51. Організаційна культура: засадничі аспекти. Організаційний клімат.
52. Склад організаційної культури.
53. Команда як об'єкт управлінської діяльності.
54. Типи управління командою.
55. Зв'язок організаційних культур, управлінських форм і типів спільної діяльності.
56. Засоби підтримки організаційної культури в команді.
57. Вплив організаційної культури на ефективність роботи компанії.
58. Ефективність роботи команд.
59. Чинники, що впливають на ефективність роботи команди.
60. Психологічні і непсихологічні критерії ефективності діяльності команд.
61. Причини неефективності роботи команд.
62. Прийоми оптимізації роботи команд.
63. Якості ефективної команди. Оцінка ефективності команди.
64. Теоретичні підходи до вивчення особи керівника. Особові особливості керівника.
65. Здібності і навички ефективного керівника.
66. Причини виникнення конфліктів в процесі роботи проектних команд.
67. Форми поведінки в конфлікті.
68. Діагностика індивідуальної і групової конфліктності.
69. Способи врегулювання конфліктів.
70. Профілактика конфліктів.

8. Критерії оцінювання результатів навчання

Шкала та схема формування підсумкової оцінки

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Таблиця 1.

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
	залік
90-100	зараховано
89-70	

51-69	
26-50	
1-25	не зараховано

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю. Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях та результати самостійної роботи. Нарахування балів за поточний контроль відбувається відповідно до «Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень студентів в умовах ЄКТС в ІДГУ» http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja_pro-porjadok-ocinjuvannja-rivnja-navchalnyh-dosjahren-zh-zminamy.pdf

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100- бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

Критерії оцінювання під час аудиторних занять

Досягнення студентів на семінарських заняттях, а також виконані ними індивідуальна та самостійна роботи оцінюються за шкалою від «0» до «5».

Таблиця 2

Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів на семінарських заняттях

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину

	навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Однак не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

Критерії оцінювання індивідуальних завдань

Максимальна кількість балів за виконання будь-якого з видів індивідуальних завдань складає 5 балів.

Критеріями оцінювання доповіді (реферату) здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела.

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання та передбачає написання реферату на одну із запропонованих тем. Разом з тим у здобувач освіти може запропонувати свою тему у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Також за бажанням студент може написати декілька рефератів протягом семестру для підвищення загальної оцінки за курс.

Окрім цього замість написання реферату можуть бути зараховано прослуховування курсів і у відповідності до тема навчальної дисципліни на платформах EdEra, Prometheus. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

Тематика рефератів:

1. Аналіз заходів підтримки організаційної культури в команді.
2. Ділова порядність і етика стосунків в команді управління.
3. Прийоми ведення переговорів по телефону.
4. Управління організаційними конфліктами.
5. Профілактика конфліктів в роботі проєктних команд.
6. Специфіка становлення і розвитку організаційної культури в команді.
7. Порівняльний аналіз організаційної поведінки індивідів різних організаційних систем.
8. Особливості управління переговорами в процесі реалізації проєктів.
9. Маніпуляції і прийоми їх нейтралізації.
10. Аналіз етапів ведення переговорів.
11. Аналіз забезпечення соціального порядку в команді.
12. Особливості лідерства в команді.
13. Формування команди нового типу.
14. Зарубіжний досвід управління роботою проєктних команд.
15. Формування гармонійної команди проєкту.
16. Історичний аналіз створення командних форм.
17. Український досвід управління роботою проєктних команд.

18. Порівняльна характеристика традиційних принципів проєктних команд і принципів, що відповідають сучасності.
19. Завдання управління з питань розвитку команди у проєкті
20. Форми розвитку професійних знань, умінь і навичок команди проєкту.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Оцінювання проміжного контролю здійснюється за шкалою від «0» до «30» – для дисциплін, викладання яких завершується заліком.

Загальна оцінка за модульну контрольну роботу є середнім арифметичним оцінок за кожне питання/завдання, яка переводиться за 100 бальною шкалою та множиться на коефіцієнт 0,3.

Викладач



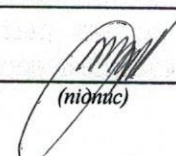
(підпис)

Сорока Л.М.

(ПІБ)

Затверджено на засіданні кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю
протокол № 7 від «24» 12 2019 р.

Завідувач кафедри



(підпис)

Сорока Л.М.

(ПІБ)