



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:	денна
Освітній ступінь:	магістр		
Галузь знань:	07 Управління та адміністрування		
Спеціальність:	073 Менеджмент		
Освітня програма	Менеджмент. Управління закладом освіти.		
Рік навчання:	1-2	Семестр:	1-3
Кількість кредитів (годин):	4 (120 год.: 16 - лекції; 16 - семінарські; 88 - самостійна робота)		
Мова викладання:	українська		

2. Інформація про викладача (викладачів)

ПІБ: Метіль Тетяна Костянтинівна

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

Кафедра: кафедра управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Робочий e-mail: metil_t@idguonline.net

Години консультацій на кафедрі: середа, 14.40-16.00

3. Опис та мета дисципліни

Дисципліна «Управління проєктною командою» призначена для поглиблення фахових компетентностей здобувачів вищої освіти за спеціальностями 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 торгівельне підприємництво та комерційна діяльність є важливими елементами ринкового механізму, покликані забезпечити ефективний товарно-грошовий 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», «Стратегічний менеджмент та маркетинг», «Економічне управління діяльністю суб'єктів господарювання».

Міждисциплінарні зв'язки вивчення дисципліни тісно пов'язано з навчальними дисциплінами: «Управління проєктами та ризиками», «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 проєкту;
- основних характеристики команди проєкту;
- основних психологічних характеристик команди проєкту.

2. Уміння:

- формувати стратегію створення команди проєкту;
- здійснювати кадрове планування команди;
- організовувати процес залучення, відбору та оцінки персоналу;
- планувати навчання та розвиток команди проєкту;
- 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 виносяться 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. 3. Способи управління колективом . Лідерство в управлінні організацією.	1. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala . 2. Басюркіна Н . Й., Горбаченко С . А., Карпов В . А., Шевченко-Перепьолкіна Р . І. Проєктний аналіз: навч. посібник, за редакцією проф. Карпова В. А. К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. 324 с. 3. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л.

	Є.Довгань, І. М.Крейдич,,Н. В.Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
<p>Семінарське заняття (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Організація як універсальна категорія. Класифікація груп. 2. Чинники та психологічні аспекти при формуванні груп. 3. Способи управління колективом 4. Лідерство в управлінні організацією. <p><i>Ділові ситуації (кейси) для групових дискусій</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336. 2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с. 3. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с. 4. Козирева О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203с.
<p>Завдання для самостійної роботи: <i>Підготувати конспект та презентацію за питаннями</i></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. <p><i>2. Тестові завдання.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 р. № 336. 2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с. 3. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / О. М. Криворучко, Т. О. Водолажська. Х. : ХНАДУ, 2016. 200 с. 4. Козирева О. В., Овсієнко О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб. Харків: Видавництво Іванченка І. С., 2019. 203 с. 5. Яковенко О.І., Степанова К.В. Дослідження змісту організаційного проектування, підходів та методів його реалізації на підприємстві. <i>Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «Економіка і управління»</i>. Том 32 (71). N 2, 2021. С.65-70.

Тема 2. Психологічні особливості командування

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
--	---

<p>Лекція (4 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні аспекти поняття «команда». 2. Розвиток команди. Види груп, сформованих в команди. 3. Етапи командоутворення та розподіл командних ролей. 4. Психологічні чинники командоутворення. 5. Розподіл ролей у команді. 6. Склад команди проєкту. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala. 2. Басюркіна Н . Й., Горбаченко С . А., Карпов В . А., Шевченко-Перепьолкіна Р . І. Проєктний аналіз: навч. посібник, за редакцією проф. Карпова В. А. К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. 324 с. 3. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л. Є.Довгань, І. М. Крейдич, Н. В.Семенченко. Київ: НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
<p>Семінарське заняття (4 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні аспекти поняття «команда». 2. Розвиток команди. Види груп, сформованих в команди. 3. Етапи командоутворення та розподіл командних ролей. 4. Психологічні чинники командоутворення. 5. Розподіл ролей у команді. 6. Склад команди проєкту. <p><i>Ділові ситуації (кейси) для групових дискусій</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala. 2. Басюркіна Н . Й., Горбаченко С . А., Карпов В . А., Шевченко-Перепьолкіна Р . І. Проєктний аналіз: навч. посібник, за редакцією проф. Карпова В. А. К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. 324 с. 3. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л. Є.Довгань, І. М. Крейдич, Н. В.Семенченко. Київ: НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
<p>Завдання для самостійної роботи:</p> <p><i>Підготувати есе на питання</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Процеси фази розпаду команди. 2. Розподіл функціональних командних ролей. 3. Склад команди проєкту. <p><i>Підготувати дві ситуаційні задачки та запропонувати їх вирішення</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala. 2. Басюркіна Н . Й., Горбаченко С . А., Карпов В . А., Шевченко-Перепьолкіна Р . І. Проєктний аналіз: навч. посібник, за редакцією проф. Карпова В. А. К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. 324 с. 3. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л. Є.Довгань, І. М. Крейдич, Н. В.Семенченко. Київ: НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.

Тема 3 Організація проєктних команд

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Організація системи управління проєктами 2. Проєктування організаційної структури управління проєктами 3. Управління проєктами з 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лактіонова О. А. Проєктне фінансування: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей . Вінниця, 2018. 216 с 2. Майорова Т. В. Проєктне фінансування : підручник; за заг. та наук. ред. проф.,

<p>використанням зовнішньої організаційної структури проєкту</p> <p>4. Мета створення проєктної команди і завдання проєкт-менеджера .</p>	<p>д.е.н. Т. В. Майорової. 2 -ге вид., перероб . і доп. Київ: КНЕУ, 2017. 434 с .</p> <p>3. Сазонець І. Л., Ковшун Н. Е. Управління науковими проєктами: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2021. 208 с</p> <p>4. Сіренко Н. М., Боднар О. А. Проєктне фінансування: курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2018. 106 с .</p> <p>5. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с.</p>
<p>Семінарське заняття (4 год.):</p> <p>1. Організація системи управління проєктами</p> <p>2. Проєктування організаційної структури управління проєктами</p> <p>3. Управління проєктами з використанням зовнішньої організаційної структури проєкту</p> <p>4. Мета створення проєктної команди і завдання проєкт-менеджера .</p>	<p>1. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с.</p> <p>2. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Серєда; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.</p> <p>3. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala</p>
<p>Завдання для самостійної роботи: <i>Підготувати доповідь або реферат за питаннями</i></p> <p>1. Основні типи розподілу функцій в команді.</p> <p>2. Нормування діяльності.</p> <p>3. Командний стиль управління у великих і малих колективах.</p> <p>3. Ідея командних методів роботи.</p> <p>4. Планування. Процедури планування.</p> <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>1. Аналіз факторів, що впливають на ефективність роботи персоналу. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/analizfaktorov-vliyayuschih-na-effektivnost-raboty-personala.</p> <p>2. Басюркіна Н . Й., Горбаченко С . А., Карпов В . А., Шевченко-Перепьолкіна Р . І. Проєктний аналіз: навч. посібник, за редакцією проф. Карпова В. А. К.: Видавничий дім «Кондор», 2019. 324 с.</p> <p>3. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. С. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с</p>

Тема 4. Особливості управління командою

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (4 год.):</p> <p>1. Мотивації при управлінні командою</p> <p>2. Система управління персоналом проєкту.</p> <p>3. Специфіка кадрового планування команди</p>	<p>1. Сазонець І. Л., Ковшун Н. Е. Управління науковими проєктами: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2021. 208 с</p> <p>2. Сіренко Н. М., Боднар О. А. Проєктне</p>

<p>4. Навчання і розвиток персоналу проєкту.</p>	<p>фінансування: курс лекцій. Миколаїв : МНАУ, 2018. 106 с .</p> <p>3. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с.</p> <p>4. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.</p>
<p>Семінарське заняття (2 год.):</p> <p>1. Мотивації при управлінні командою</p> <p>2. Система управління персоналом проєкту.</p> <p>3. Специфіка кадрового планування команди</p> <p>4. Навчання і розвиток персоналу проєкту.</p>	<p>1. Степанова К.В., Сорока Л.М., Уманец Т.М. Стратегічне управління проєктами. <i>Економіка, фінанси, право</i>. 2022. №5 (2). С. 14-17. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-item/330</p> <p>2. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с.</p> <p>3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.</p>
<p>Завдання для самостійної роботи: <i>Підготувати реферат на одну із тем</i></p> <p>1. Концепція системи трудової мотивації.</p> <p>2. Мотивація на різних етапах проєкту.</p> <p>3. Стратегії підтримки мотивації.</p> <p>4. Основні принципи управління персоналом команди.</p> <p>5. Система управління персоналом проєкту, її параметри.</p> <p>6. Вимоги до менеджера по персоналу в команді проєкту.</p> <p>7. Аналіз проєктної команди як специфічного людського ресурсу.</p> <p>8. Особливості поведінки людини.</p> <p>9. Стратегія формування команди 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.</p> <p>Рекомендовані форми навчання. <i>Вирішення тестових завдань</i></p>	<p>1. Степанова К.В., Сорока Л.М., Уманец Т.М. Стратегічне управління проєктами. <i>Економіка, фінанси, право</i>. 2022. №5 (2). С. 14-17. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-item/330</p> <p>2. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с.</p> <p>3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.</p>

Тема 5. Організаційна культура і ефективність роботи команди.

Перелік питань/завдань, що виносяться	Рекомендовані джерела, допоміжні
---------------------------------------	----------------------------------

на обговорення/опрацювання	матеріали та ресурси
<p>Лекція (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Загальне поняття організаційної культури 2. Структура організаційної культури 3. Функції організаційної культури 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с. 2. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
<p>Семінарське заняття (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Загальне поняття організаційної культури 2. Структура організаційної культури 3. Функції організаційної культури 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лактіонова О . А. Проектне фінансування: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей . Вінниця, 2018. 216 с 2. Майорова Т. В. Проектне фінансування: підручник; за заг. та наук. ред. проф., д.е.н. Т. В. Майорової. 2 -ге вид., перероб . і доп. Київ: КНЕУ, 2017. 434 с . 3. Сазонець І. Л., Ковшун Н. Е. Управління науковими проектами: навчальний посібник. Київ: «Центр учбової літератури», 2021. 208 с
<p>Завдання для самостійної роботи: <i>Підготувати доповідь із презентацією на одну із запропонованих тем:</i></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 проекту. 8. Прийоми оптимізації роботи команд. 9. Якості ефективної команди. 10. Продуктивність ефективних команд. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Управління персоналом»: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Л.С. Борданова, В.Е. Мельничук, Н.В. Рощина Н.В. Семенченко; КПІ ім. Ігоря Сікорського.. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020.103 с. 2. Петрович Й. М., Новаківський І. І. Управління інноваційними проектами : навч. посіб. / за заг. ред. Й. М. Петровича. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. 313 с. 3. Поляков М. В., Рябоконт М. В. Роль інжинірингових шкіл у формуванні інноваційної системи в умовах глобальних технологічних змін. <i>Економіка та держава</i>. 2021. № 1. С. 4–9.

Тема 6. Механізми впливу ефективного керівника

Перелік питань/завдань, що виносяться на обговорення/опрацювання	Рекомендовані джерела, допоміжні матеріали та ресурси
<p>Лекція (2 год.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття про стиль керівництва 2. Зміст і структура різних стилів керівництва 3. Індивідуальний стиль керівництва 4. Конфлікти в роботі проектних команд 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Степанова К.В., Сорока Л.М., Уманец Т.М. Стратегічне управління проектами. <i>Економіка, фінанси, право</i>. 2022. №5 (2). С. 14-17. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-item/330 2. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник.

<p><i>Ділові ситуації (кейси) для групових дискусій</i></p>	<p>Харків: ХДУХТ 2018. 188 с. 3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.</p>
<p>Семінарське заняття (2 год.): <i>Підготувати доповідь</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття, значення та вибір стилю керівництва 2. Зміст і структура різних стилів керівництва 3. Індивідуальний стиль керівництва згідно сучасних умов середовища 4. Конфлікти в роботі проєктних команд та їх вирішення <p><i>Ділові ситуації (кейси) для групових дискусій</i> <i>Тестові завдання та вирішення ситуацій</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Степанова К.В., Сорока Л.М., Уманец Т.М. Стратегічне управління проєктами. <i>Економіка, фінанси, право</i>. 2022. №5 (2). С. 14-17. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-item/330 2. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с. 3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
<p>Завдання для самостійної роботи: <i>Підготувати реферат на одну із тем:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Степанова К.В., Сорока Л.М., Уманец Т.М. Стратегічне управління проєктами. <i>Економіка, фінанси, право</i>. 2022. №5 (2). С. 14-17. URL: http://efp.in.ua/uk/journal-item/330 2. Селютін В. М., Яцун Л. М. Управління персоналом: Практикум: навч. посібник. Харків: ХДУХТ 2018. 188 с. 3. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

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 проекту.
16. Історичний аналіз створення командних форм.
17. Український досвід управління роботою проектних команд.
18. Порівняльна характеристика традиційних принципів проектних команд і принципів, що відповідають сучасності.
19. Завдання управління з питань розвитку команди у проекті
20. Форми розвитку професійних знань, умінь і навичок команди проекту.

Тестові завдання

Тестові завдання 1. Відображає існуючу організаційну структуру управління проектом, розділення функцій, обов'язків і відповідальності за рішення, що приймаються в процесі його реалізації ...:

- a. форма команди проекту
- b. зміст команди проекту
- c. умови формування команди проекту

2. Команда проекту - це:

- a. сукупність працівників, які здійснюють функції управління проектом і персоналом проекту
- b. робітники підприємства (організації), які виконують професійну діяльність у відповідності зі своїми посадовими обов'язками
- c. неформальна група в рамках формальної організації

3. Основним інтегруючим чинником створення і діяльності команди виступає:

- a. керівник проекту
- b. зовнішні та внутрішні умови функціонування проектною команди
- c. стратегічна мета реалізації проекту.

4. Основні стадії формування команди проекту (викреслити зайве):

- a. формування команди
- b. спрацювання команди
- c. робоча стадія
- d. загострення конфліктів
- e. розформування
- f. реорганізація

5. Команда проекту створюється:

- a. керівником проекту — юридичною особою, якій замовник делегує права по управлінню проектом в обсязі, визначеному контрактом
- b. неформальним лідером - особою, що здійснює вплив, використовуючи власні здібності й уміння, а також наявні в неї ресурси, які необхідні людям
- c. найманим робітником, що зайнятий професійною організаторською діяльністю в органах керування підприємства, фірми, установи, наділений суб'єктом власності визначеними повноваженнями

6. Найбільш тривалою стадією життя команди проекту є:

- a. формування команди
- b. спрацювання команди
- c. робоча стадія
- d. загострення конфліктів
- e. розформування
- f. реорганізація

7. Головна мета формування команди:

- a. отримання прибутку
- b. підвищення конкурентоздатності
- c. вихід на нові ринки

- d. самостійне управління, вирішення конкретних завдань та подолання існуючих проблем
 - e. підвищення кваліфікації працівників
8. Командоутворення - це:
- a. утворення єдиного, цілісного колективу управлінців, здатного ефективно досягати мети проекту
 - b. розподіл повноважень та зон відповідальності учасників проекту
 - c. офіційне оформлення керівника проекту та визначення функціональних обов'язків членів проєктної команди
9. Команда проекту завершує своє існування:
- a. розформуванням або трансформацією в іншу управлінську команду.
 - b. звільненням з робочого місця з оформленням відповідної документації
 - c. наказом директора про преміювання
10. По закінченню проекту працівники повертаються в свої функціональні підрозділи організації при:
- a. лінійно-функціональній структурі управління
 - b. матричній структурі управління
 - c. проєктній структурі управління
11. Основним елементом організаційної структури проекту є:
- a. команда проекту
 - b. важелі проекту
 - c. керівник проекту
 - d. замовник проекту
12. Основними характеристиками команди є:
- a. структура команди
 - b. керівник проекту
 - c. замовник проекту
 - d. зовнішні фактори
 - e. склад команди
 - f. внутрішні фактори
13. Фактори, що визначають принципи формування команди проекту (викреслити зайве):
- a. специфіка проекту
 - b. організаційно-культурне середовище
 - c. зовнішні фактори
 - d. особистий стиль взаємовідносин керівника з членами команди
14. Характеристика того, як приймаються управлінські рішення в організації (команді) називається:
- a. важелем управління
 - b. організаційною структурою
 - c. управлінською формою
15. Характеристика способу реалізації управлінських рішень називається:
- a. важелем управління
 - b. організаційною структурою
 - c. управлінською формою
16. Колективістська управлінська форма:
- a. передбачає прийняття рішень у відповідності до вимог ринку; основним важелем впливу на персонал є гроші.
 - b. передбачає одноособове прийняття рішень лідером колективу, а співробітники є слухняними виконавцями.
 - c. характеризується розподіленням управлінських функцій, які можуть бути ефективно виконані тільки за умов активної участі всіх суб'єктів управління
17. Ринкова управлінська форма:

- a. характеризується розподіленням управлінських функцій, які можуть бути ефективно виконанні тільки за умов активної участі всіх суб'єктів управління
 - b. передбачає одноособове прийняття рішень лідером колективу, а співробітники є слухняними виконавцями
 - c. передбачає прийняття рішень у відповідності до вимог ринку; основним важелем впливу на персонал є гроші.
18. Демократична управлінська форма: а. пов'язана з використанням закону, як головного важеля управління.
- b. характеризується розподіленням управлінських функцій, які можуть бути ефективно виконанні тільки за умов активної участі всіх суб'єктів управління
 - c. передбачає одноособове прийняття рішень лідером колективу, а співробітники є слухняними виконавцями
19. Критеріями відбору команди проекту виступають (викреслити зайве):
- a. освіта,
 - b. досвід роботи,
 - c. медичні характеристики
 - d. вік
 - e. стать
 - f. особисті якості
20. Найбільш мобільною й ефективною формою найму працівників в команду є:
- a. призначення
 - b. обрання
 - c. наймання за контрактом

Тренінг . Гендерні стереотипи в бізнесі

Вправа 1. «Як чоловіки віддають накази та пояснюють виконавцю ціль, методи і порядок роботи».

Мета: усвідомлення недоліків надто «чоловічої» поведінки керівників.
Хід вправи. Об'єднавшись у групи по 3 особи, учасники на будь-якому, виробничому чи побутовому прикладі розігрують ситуацію формулювання чоловіком завдання не дуже обізнаному виконавцю (скажімо, доручити синові замінити електричні пробки на розподільному щитку). Надто розпливчасті інструкції («Вони такі білі, подивись у кладовці чи ще десь», «Щиток у коридорі, там побачиш», «Досить розпитувати, іди працюй, такий здоровий, а нічого не знаєш!»), що не формулюють точних вказівок і ще й супроводжуються нетерплячими емоціями роздратування і принижувальними вигуками, не тільки не сприяють вдалому виконанню, а навпаки, пригнічують почуття власної гідності у виконавця і бажання виявляти ініціативу. Саме такий висновок і робить тренер разом із групою.

Ділові ситуації (кейси) для групових дискусій

В професійній діяльності керівника будь-якого рівня та персоналу організації постійно виникають безліч ситуацій, які вимагають негайного вирішення. Розгляньте запропоновані ситуації, прийміть рішення та обґрунтуйте його.

Вправа 1. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. На сьогоднішній ранок ви для бесіди викликали підлеглого, що часто запізнюється на роботу. Ви, за збігом обставин, атрималися вдома і прийшли на роботу з запізненням. Підлеглий чекає вас. *Як ви будете поводитися?*

Вправа 2. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Підлеглий чинить провину і майже одночасно з цим здійснює вчинок, який робить йому честь, домагається певних успіхів у роботі, але не в тому напрямку, де виявив

недобросовісність. *Як ви будете поводитися на місці керівника у наступних випадках:*

а) керівник вже покарав підлеглого за провину;

б) керівник не встиг покарати підлеглого.

Вправа 3. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Колега, з яким вам доводиться тісно співробітничати, останнім часом знаходиться зовсім «не в формі». Його помилки множаться. Якийсь час без зайвих слів ви виправляєте їх самі. Нарешті, ваше терпіння закінчується.

Ви говорите:

Вправа 4. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Ви заступник начальника відділу, усі співробітники якого жінки. В силу свого характеру, чи за якимись іншими причинами, ви не подобаєтеся нікому в цьому відділі. Керівник пропонує вам перебраться в окремий кабінет, але це буде утрудняти вашу роботу, тому що вам необхідна інформація, що надходить від інших співробітників відділу.

Ваші дії.

Вправа 5. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Директор кафе прочитав книгу скарг і пропозицій і виявив наступне: відвідувачів влаштовує асортимент; вони задоволені якістю їжі, обслуговуванням та ввічливістю персоналу, але відвідувачі не хотіли б приходити в це кафе наступного разу у зв'язку з тим, що персонал кафе погано відноситься один до одного, працівники грубо розмовляють, між собою, лаються, і у відвідувачів створюється враження, що персонал кафе не любить свою роботу, свою організацію.

Які дії повинен зробити директор закладу для згуртування колективу, встановлення сприятливої психологічної атмосфери?

Вправа 6. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. До вас прийшов робітник із проханням відпустити його з роботи на день. Ви запитаете про мету. Виявляється, він хоче використати цей день на пошуки іншого місця роботи. Його звільнення позбавить ваше підприємство дуже потрібного і кваліфікованого фахівця.

Як ви відреагуєте на прохання робітника?

Вправа 7. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. На складальному конвеєрі місце, що звільнилося, зайняла молода робітниця. Вона витрачає багато сил, щоб встигнути за ритмом роботи її нових подруг. Незважаючи на старання, вона не може поки трудитися так, як інші члени бригади, і затримує передачу деталей. Робітниці стали нервувати, у бригаді почалися сварки.

Що повинен зробити майстер?

Вправа 8. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Ви обговорюєте з молодшими керівниками свого підрозділу питання, що має принципове значення. Тон розмови постійно підвищується. З'являється різкість у висловлюваннях. На цій нараді знаходяться і кілька рядових працівників. Що повинен робити в цій ситуації старший керівник?

Вправа 9. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Вас призначили начальником відстаючої ділянки. Ви вивчили сформовану тут обстановку і вирішили провести збори. Треба підготуватися до виступу перед ними.

Як би ви побудували свій виступ?

Вправа 10. Розгляньте запропоновану ситуацію, прийміть рішення та обґрунтуйте його. Ви – головний менеджер великої фірми з виробництва всесвітньо відомих цигарок. Фірма має чисельні фабрики по всьому світу. Вона досягла великого об'єму продаж. З'явилась можливість відкрити ще фабрику в одній з країн СНГ, і від вас залежить рішення – підписати новий контракт чи ні. З одного боку, будівництво даної фабрики забезпечить новими робочими місцями цей регіон, тим самим вирішиться актуальна для цього регіону проблема безробіття, з іншого – це принесе великий прибуток вашій фірмі.

Проте ви, займаючись виробництвом та продажем великих партій цигарок, до цього часу не були впевнені в тому, що паління викликає рак. Недавно вам в руки потрапив звіт в якому була встановлений прямий зв'язок між курінням та онкологічними захворюваннями.

Яким буде ваше рішення? Ви підпишете новий контракт? Чому?

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 команди.
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 проєкту.
41. Стратегії підтримки мотивації.
42. Основні принципи управління персоналом команди.
43. Система управління персоналом проєкту, її параметри.
44. Вимоги до менеджера по персоналу в команді проєкту.
45. Аналіз проєктної команди як специфічного людського ресурсу.
46. Особливості поведінки людини.
47. Стратегія формування команди проєкту.
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 проєктних 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

Результати навчання з освітніх компонентів оцінюються за 100-бальною шкалою (від 1 до 100) з переведенням в оцінку за традиційною шкалою «зараховано» або «не зараховано». Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою згідно табл. 1.

Таблиця 1.

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

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
51-100	зараховано
1-50	не зараховано

Загальна оцінка за курс виставляється за результатами поточного та проміжного згідно табл. 2.

Таблиця 2.

Формування загальної оцінки за курс

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 поточного контролю

Під час поточного контролю оцінюються відповіді студента на семінарських заняттях, а також результати самостійної та індивідуальної 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/2020/09/polozhennja_pro_porjadok_ocinjuvannja_rivnja_navchalnyh_dosjahne_n_zi_zminamy-vid-28.08.2020-protokol-1.pdf)

Оцінювання роботи на семінарських заняттях, індивідуальної та самостійної роботи здійснюється за шкалою від «0» до «5». Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти на семінарських заняттях приведені у табл. 3.

Таблиця 3.

Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти 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 розв'язання задач представлено у табл. 4.

Таблиця 4.

Критерії оцінювання розв'язання задач

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Розв'язання задачі є абсолютно вірним. Студент володіє знаннями методики здійснення розрахунків, вміє нестандартно підходити до розв'язання задач (вирішення ситуацій) та робити обґрунтовані висновки.
4 бали	Задача розв'язана вірно, але обґрунтування висновків є недостатнім
3 бали	Задача розв'язана вірно, але немає висновків та хід розв'язання задачі (вправи, ситуації) не подано.

2 бали	При розв'язанні задачі виявлені неточності, помилки в розрахунках.
1 бал	Практичне завдання розв'язане невірно.
0 балів	Не було спроби розв'язати задачу.

Здобувач вищої освіти має бути оцінений не менш як з 70% семінарських занять, передбачених навчальним планом. У випадку, якщо здобувач вищої освіти не був оцінений з відповідної кількості занять, він отримує 0 балів за кожне заняття, з якого мав бути оцінений. При цьому здобувачу вищої освіти може бути зараховано виконання індивідуальних завдань за певне заняття якщо він не був оцінений за результатами проведення семінарського заняття.

Основними видами індивідуальних завдань є: підготовка доповідей, рефератів, вирішення ситуаційних завдань.

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, якісна презентація результатів власного дослідження.

Індивідуальне завдання є обов'язковим для виконання. Разом з тим здобувач освіти може запропонувати свою тему доповіді (реферату) у відповідності до особистих науково-дослідних інтересів та погодити її з викладачем. Окрім цього у якості виконання індивідуального завдання здобувачу вищої освіти може бути зараховано проходження онлайн-курсів (у відповідності до змісту навчальної дисципліни) на платформах EdEra, Coursera, Prometheus та інших. Зарахування відбувається за наявності сертифікату про успішне проходження курсу.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Оцінювання проміжного контролю здійснюється за шкалою від «0» до «30». 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. Критерії оцінювання теоретичних та практичних завдань, які включено до проміжного контролю, наведено у табл. 3-4. У разі, якщо здобувач вищої освіти за проміжний контроль отримав менше ніж 16 балів, то він вважається таким, що не склав проміжний контроль. У графі «проміжний контроль» виставляється 0 балів.

Критерії оцінювання при організації освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання

У разі проведення освітнього процесу у дистанційному режимі, порядок його організації регулює «Положення про організацію освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання в Ізмаїльському державному гуманітарному університеті» (<http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/12/polozhennja-pro-orhanizaciju-osl.-procesu-iz-zast.-tehnolohij-dyst.-navch.-2020.pdf>).

Дистанційний режим навчання передбачає проведення навчальних занять, контрольних заходів та самостійної роботи здобувачів відповідно до робочої програми навчальної дисципліни.

Дистанційна комунікація учасників освітнього процесу під час синхронного режиму навчання може здійснюватися через онлайн-платформи проведення відео конференцій Google Meet або Zoom.

Поточний контроль результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється під час проведення дистанційних занять, а також шляхом оцінювання самостійних індивідуальних і групових завдань, що виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom).

Завдання проміжного контролю виконуються здобувачами освіти в електронній формі та надсилаються до системи підтримки дистанційного навчання (LMS Moodle або Google Classroom), які оцінюються за поданим вище алгоритмом.

Викладач




(підпис)

Метіль Т.К.
(ПБ)

Затверджено на засідання кафедри управління підприємницькою та туристичною діяльністю

Протокол № 9 від 11 січня 2023 р.

Завідувач кафедри



(підпис)

Метіль Т.К.
(ПБ)