

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ ИМЕНИ МИХАИЛА МАТУСОВСКОГО»

Кафедра менеджмента и социокультурных технологий

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫХ
ПРОЕКТОВ»**

Уровень высшего образования – магистратура

Направление подготовки – 51.04.03 Социально-культурная деятельность

Программа подготовки - Управление проектами в социально-культурной сфере

Форма – обучения

Год набора – 2024 год

Рабочая программа составлена на основании учебного плана с учетом требований ОПОП и ФГОС ВО направления подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.12.2017 г. № 1185.

Программу разработал Н.В. Журавлева, старший преподаватель кафедры менеджмента и социокультурных технологий

Рассмотрено на заседании кафедры менеджмента и социокультурных технологий (Академия Матусовского)

Протокол № 1 от 30.08.2024 г.
Зав. кафедрой

В.В.Аронова

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Управление персоналом социально-культурных проектов» является обязательной частью дисциплин ОПОП ФГОС ВО, (уровень магистратуры) и адресована студентам по направлениям подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность, «Управление проектами в социально-культурной сфере, 51.04.03 – «Социально-культурная деятельность», «Управление проектами в социально-культурной сфере» Академии Матусовского.. Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента и социокультурных технологий.

Успешное изучение дисциплины базируется на освоении теоретического и практического учебного материала по следующим дисциплинам, формирующим у обучающихся знания, умения и навыки в области социально-культурной деятельности: «Управление знаниями», «Основы системного подхода», «Теория и практика социально-культурного проектирования», «Управленческая экономика», «Обеспечение проекта в социально-культурной сфере», «Выполнение проекта», «Современные методы управления проектами».

Содержание дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» ориентирует студентов на изучение проблем функционирования области управления персоналом, на изучение теоретической базы и умение применять ее для решения практических задач.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов и консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме:

устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т. п.);

письменная (письменный опрос, выполнение практических заданий и т. д.).

И промежуточный контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4,0 зачетных единицы, 144 часа. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 20 часов, практические занятия – 20 часов, самостоятельная работа – 68 часов, контроль – 36 часов.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является предоставление студентам базового комплексного представления о подходе, процедурах, эффективного формирования и управления персоналом социально-культурных проектов.

Задачи изучения дисциплины:

– совершенствовать компетенции в сфере управления персоналом социально-культурных проектов;

– дать навыки в сфере использования инструментария формирования команд социально-культурных проектов;

– закрепить умения в области прикладных компьютерных программ для разработки социально-культурных проектов.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Управление персоналом социально-культурных проектов» является обязательной частью дисциплин ОПОП ФГОС ВО, (уровень магистратуры) и адресована студентам по направлению подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность, программа подготовки «Управление проектами в социально-культурной сфере».

Основывается на базе дисциплин: «Управление знаниями», «Основы системного подхода», «Теория и практика социально-культурного проектирования», «Управленческая экономика».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Обеспечение проекта в социально-культурной сфере», «Выполнение проекта», «Современные методы управления проектами».

Освоение дисциплины будет необходимо при прохождении практик: *ознакомительной, научно-исследовательской, проектной, преддипломной, подготовке к государственной итоговой аттестации.*

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО направления подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность: УК-4, УК-6.

Универсальные компетенции (УК):

№ компетенции	Содержание компетенции	Результат обучения
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Знать: концепцию управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом на основе исследований отечественных и зарубежных авторов; Уметь: систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом; Владеть: навыками применения современных технологий и методов оперативного управления персоналом и вести документационное сопровождение.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знать: трудовые отношения и внутренние отношения между членами проектной команды, организацию переговорного процесса между членами команды проекта и подрядными организациями, основы регулирования конфликтов и трудовых споров; Уметь: проводить системный анализ управления персоналом социально-культурных проектов; Владеть: навыками профессиональной рефлексии.

5. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Названия смысловых модулей и тем	Количество часов				
	очная форма				
	всего	в том числе			
		л	п	с.р.	конт
1	2	3	4	5	
Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.	28	4	4	12	8
Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта. Психологические особенности командообразования.	30	4	4	14	8
Тема 3. Особенности управления командой социокультурного проекта.	30	4	4	14	8
Тема 4. Организационная структура социокультурных проектов.	30	4	4	14	8
Тема 5. Построение офиса управления социокультурными проектами	26	4	4	14	4
Всего часов	144	20	20	68	36

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.

Сущность управления персоналом. Основные понятия в управлении персоналом. Структура системы управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методология управления персоналом проекта.

Литература: [4; 8; 12; 16; 22].

Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта. Психологические особенности командообразования

Принципы и стадии развития команды проекта. Стадии жизненного цикла команды. Управление развитием и деятельностью команды. Требования, предъявляемые к участникам команд. Планирование работы команды. Контроль и координация деятельности команды.

Основные понятия командообразования. Принципы командообразования. Этапы командообразования. Формы, методы и методические приемы командообразования. Оценка личностных и деловых качеств. Вербальная и невербальная диагностика образа человека. Смысложизненные ориентации. Направленность личности.

Литература: [2; 6; 8; 11; 16; 21; 22; 24].

Тема 3. Особенности управления командой социокультурного проекта.

Функции менеджера проекта. Состав команды проекта. Особенности управления персоналом в инновационных организациях.

Литература: [3; 6; 8; 16; 21; 22; 24].

Тема 4. Организационная структура социокультурных проектов.

Основные понятия. Типология организационных структур. Принципы построения организационных структур. Влияние организационной структуры на проект. Разработка OBS-структуры проекта. Матрица ответственности.

Литература: [11; 12; 16; 20; 22].

Тема 5. Построение офиса управления социокультурными проектами.

Офис управления проектами и его задачи. Формирование портфеля проектов. Стадии формирования офиса управления проектами. Организация специализированной структуры по управлению проектами (проектного офиса). Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.

Литература: [2; 6; 16; 22].

6.2 Практические задания

Темы и задания для практических занятий во 2 семестре

Практическое занятие 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.

1. Основные принципы управления персоналом.
2. Специфика команды проекта как человеческого ресурса.
3. Стратегия формирования и кадровое планирование команды.

Термины: человеческий ресурс, персонал, управление персоналом, команда, кадровое управление командой.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Какие существуют главные задачи системы управления персоналом проекта в современных условиях (перечислить)?
3. Какие компоненты включает система управления проектом?
4. Какими основными параметрами характеризуется система управления персоналом проекта?
5. Чем определяется, в конечном итоге, эффективность управления персоналом команды?
6. От чего зависит эффективность использования каждого отдельного члена команды?
7. В чем состоит специфика человеческих ресурсов (перечислить)?
8. Основные профессионально важные качества менеджера по персоналу в команде проекта?
9. Назовите основные части стратегии формирования команды проекта.
10. Суть кадрового планирования в команде?

Литература: [4; 8; 12; 16; 22].

Практическое занятие 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.

1. Понятие команды проекта, ее состав.
2. Формирование команд: типы команд, подходы к комплектованию команд.
3. Стадии жизненного цикла команды проекта.
4. Особенности управления командой проекта.
5. Привлечение, отбор, оценка, обучение и развитие персонала проекта.
6. Распределение ролей.
7. Стилль управления командой.
8. Сотрудничество членов команды.
9. Привлечение добровольцев для краткосрочных и долгосрочных проектов.
10. Управление развитием и деятельностью команды проекта.

Термины: команда, команда проекта, управление командой проектной, инициализация, стилль управления, роль в команде.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Как правильно подбирать команду для социального проекта?

3. Какие сложности могут возникнуть в процессе взаимодействия оплачиваемых сотрудников и добровольцев?
4. Какую роль играет обучение и развитие персонала команды?
5. Как вы понимаете этот термин «развитие персонала», и какие задачи ставятся по развитию персонала?
6. Какие существуют формы обучения (повышения общего профессионально-квалификационного уровня членов команды)?
7. Назовите основные цели оценки персонала при подборе членов команды.
8. Каковы основные критерии оценки персонала (перечислите 5-6 наиболее важных)?
9. Какие существуют наиболее популярные методы оценки персонала?

Литература: [2; 6; 8; 11; 16; 21; 22; 24].

Практическое занятие 3. Особенности управления командой социокультурного проекта.

1. Основные принципы командообразования.
2. Создание команды. Роли в команде.
3. Основные отличия рабочей группы от команды.
4. Использование конфликтов в инновационном управлении.
5. Функции менеджера проекта.
6. Структура системы управления командой проекта.

Термины: группа, коллектив, рабочая группа, командообразование, контактность, целостность, стабильность, устойчивость, вознаграждение, мотивация, потребности, ролевой подход, состав, тип управления, конфликт.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Предложите алгоритм управления командой проекта.
3. Назовите основные части стратегии формирования команды проекта.
4. Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «команда». Проанализируйте полученный список. Какие ассоциации имеют отношение к вашей профессиональной или учебной деятельности? Какими качествами должна обладать, на ваш взгляд, идеальная команда, команда вашей мечты? Дайте определение такой команды. Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей команды. Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом которой вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.).
5. Решите практическую ситуацию: 1. Разделитесь на группы по 5–7 человек. Придумайте название команды, ее девиз. Выберите руководителя. Обсудите, что конкретно ваша команда могла бы сделать для улучшения окружающей жизни. 2. Обсудите всей группой идеи каждой команды и выберите одну из них для реализации. 3. В командах определите план реализации вашей идеи, определите ответственного за выполнение каждого пункта плана и затем всей группой наметьте совместный план действий. 4. Создайте советы дела, отвечающие за реализацию каждого пункта плана, включив в каждый совет дела по одному представителю от команды. 5. Советам дела определить последовательность выполнения плана и необходимые для этого средства. Определить ответственных за каждый этап выполнения задачи и обеспечение средствами для

выполнения каждого этапа. Определить роль каждой команды на каждом этапе выполнения задания и через представителей каждой команды довести задание до их команд. 6. Начните реализацию общего плана действий.

Литература: [3; 6; 8; 16; 21; 22; 24].

Практическое занятие 4. Организационная структура социокультурных проектов.

1. Задачи и функции организационной структуры управления социально-культурных проектов.
2. Типология организационной структуры управления социально-культурных проектов.
3. План управления обеспечением проекта персоналом.
4. Разработка OBS-структуры социально-культурных проектов.
5. Формирование матрицы ответственности.

Термины: субъекты управления, объекты управления, процессы управления проектами, организационная структура, OBS-структура, вертикальные связи, горизонтальные связи, матрица ответственности.

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Какие задачи организационной структуры управления социально-культурных проектов Вам известны?
3. Перечислите и дайте характеристику функций организационной структуры управления социально-культурных проектов.
4. Приведите примеры организационной структуры управления.
5. Какие соображения положены в основу определения качественной потребности команды в персонале?
6. Дайте характеристику основного правила построения матрицы ответственности.

Литература: [11; 12; 16; 20; 22].

Практическое занятие 5. Построение офиса управления социокультурными проектами.

1. Основные требования к организации проектного офиса.
2. Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.
3. Схема проектирования проектного офиса (офиса проекта).

Выполнить:

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме.
2. Дайте характеристику базовых задач офиса управления проектами.
3. Перечислите основные требования к организации проектного офиса.
4. Опишите схему проектирования проектного офиса.

Литература: [2; 6; 16; 22].

7. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Основными формами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» является работа над темами для самостоятельного изучения и подготовка докладов к практическим занятиям, а также написание курсовой работы.

СР включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания в виде подготовки презентации, доклада по изучаемой теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

7.1. Темы и задания для самостоятельных занятий

Тема 1. Основные принципы и специфика управления персоналом социокультурного проекта.

Изучение лекционного материала, изучение информации основной и дополнительной литературы, изучение информации интернет-ресурсов, подготовка к практическому занятию.

Тема 2. Формирование и развитие команды социокультурного проекта. Психологические особенности командообразования.

Изучение лекционного материала, изучение информации основной и дополнительной литературы, изучение информации интернет-ресурсов, подготовка к практическому занятию.

Тема 3. Особенности управления командой социокультурного проекта.

Изучение лекционного материала, изучение информации основной и дополнительной литературы, изучение информации интернет-ресурсов, подготовка к практическому занятию. Подготовка к дискуссии методом активного диалога.

Тема 4. Организационная структура социокультурных проектов.

Изучение лекционного материала, изучение информации основной и дополнительной литературы, изучение информации интернет-ресурсов, подготовка к практическому занятию. Подготовка к дискуссии методом активного диалога.

Тема 5. Построение офиса управления социокультурными проектами

Изучение лекционного материала, изучение информации основной и дополнительной литературы, изучение информации интернет-ресурсов, подготовка к практическому занятию. Подготовка к дискуссии методом активного диалога.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

8.1 Тестовые задания

1. Вопрос:

Что является предметом исследований управления персоналом?

- а) Действующий персонал предприятия.
- б) Трудовая деятельность и трудовые взаимоотношения людей.
- в) Потенциальные работники.
- г) Деятельность субъектов кадровых отношений.

2. Вопрос:

Предлагаемая организацией последовательность различных ступеней, которые сотрудник потенциально может пройти,- это:

- а) Служебно-профессиональное продвижение.
- б) Развитие карьеры.
- в) Должностной рост.

3. Вопрос:

Совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда называется:

- а) Компетенцией работника.
- б) Трудовым потенциалом работника.
- в) Квалификацией работника.

4. Вопрос:

Повышению эффективности трудовой отдачи работника способствуют:

- а) Развитие персонала.
- б) Создание нормальных условий труда.
- в) Организация оплаты труда.
- г) Оценка кадров.
- д) Оптимизация расстановки персонала.
- е) Поддержание нормального климата в коллективе.
- ж) Совершенствование организации труда.

:

5. Вопрос:

Организационная структура, при которой возможно перераспределение человеческих ресурсов между проектами без реорганизации существующей структуры

- а) Матричная
- б) Функциональная
- в) Линейно-функциональная
- г) Дивизиональная

6. Вопрос:

Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя ответственность за выполнение работ и услуг по контракту

- а) инвестор
- б) спонсор
- в) контрактор (подрядчик)
- г) лицензиар
- д) конечный потребитель результатов проекта

7. Вопрос:

Участники проекта – это ...

- а) физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или
- б) чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
- в) конечные потребители результатов проекта
- г) команда, управляющая проектом
- д) заказчик, инвестор, менеджер проекта и команда проекта

8. Вопрос:

Особенность социальных проектов

- а) Количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена
- б) Целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы
- в) Сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе реализации
- г) Основные ограничения связаны с лимитированной возможностью использования технических мощностей

9. Вопрос:

Инновационные проекты отличаются ...

- а) высокой степенью неопределенности и рисков
- б) целью проекта является получение прибыли на вложенные средства
- в) необходимостью использовать функциональные организационные структуры
- г) большим объемом проектной документации

10. Вопрос:

Организационная структура – это ...

- а) совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений и связей между ними)
- б) команда проекта под руководством менеджера проекта
- в) организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект
- г) документация, регламентирующая процессы, происходящие в организации

11. Вопрос:

Ключевое преимущество управления проектами

- а) экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения эффективных методов, технологий и инструментов управления
- б) возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта
- в) возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта
- г) формирование эффективной команды по реализации поставленной цели

12. Вопрос:

Проект отличается от процессной деятельности тем, что ...

- а) проект является непрерывной деятельностью, а процесс – единоразовым мероприятием
- б) проект поддерживает неизменность организации, а процессы способствуют ее изменению
- в) процессы в организации цикличны, они повторяются, а проект – уникален, он всегда имеет дату начала и окончания
- г) процессы в организации регламентируются документально, проекты не требуют документального оформления

13. Вопрос:

Окружение проекта – это ...

- а) среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта
- б) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта
- в) группа элементов (включающих как людей, так и технические элемент, организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей
- г) местоположение реализации проекта и близлежащие районы

14. Вопрос:

Наибольшее влияние на проект оказывают ...

- а) экономические и правовые факторы
- б) экологические факторы и инфраструктура
- в) культурно-социальные факторы
- г) политические и экономические факторы

15. Вопрос:

Проекты, подверженные наибольшему влиянию внешнего окружения

- а) Социальные и инвестиционные
- б) Экономические и инновационные
- в) Организационные и экономические

16. Вопрос:

Последовательность в иерархической структуре целей и задач (сверху вниз)

- а) 1 Стратегическая цель
- б) 2 Миссия
- в) 3 Оперативные задачи
- г) 4 Тактические цели

17. Вопрос:

Цель проекта – это ...

- а) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения
- б) направления и основные принципы осуществления проекта
- в) получение прибыли
- г) причина существования проекта

18. Вопрос:

Стратегия проекта – это ...

- а) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного осуществления проекта в заданных условиях его выполнения
- б) направления и основные принципы осуществления проекта
- в) получение прибыли
- г) причина существования проекта

19. Вопрос:

Основной результат стадии разработки проекта

- а) сводный план осуществления проекта
- б) концепция проекта
- в) достижение цели и получение ожидаемого результата проекта
- г) инженерная проектная документация

20. Вопрос:

Контроль и регулирование контрактов включает ...

- а) закрытие контрактов
- б) проведение торгов и выбор поставщиком и подрядчиков
- в) заключение контрактов
- г) учет выполнения работ по контракту

- д) представление отчетности о выполнении контрактов
- е) разрешение споров и разногласий

21. Вопрос:

Анализ деятельности и развитие команды проекта включает ...

- а) формирование отчетов об исполнении работ проекта
- б) регулирование оплаты, льгот и поощрений
- в) реорганизацию команды в соответствии с прогрессом проекта
- г) разработку концепции управления персоналом
- д) создание финального отчета
- е) расформирование команды

22. Вопрос:

Организация и подготовка контрактов в проекте включает ...

- а) распределение функциональных обязанностей и ответственности в соответствии с
- б) планом управления контрактами
- в) проведение торгов и выбор поставщиком и подрядчиков
- г) заключение контрактов
- д) закрытие контрактов
- е) представление отчетности о выполнении контрактов
- ж) разрешение споров и разногласий

23. Вопрос:

Организация и контроль выполнения проекта включает ...

- а) организацию управления предметной областью проекта
- б) контроль выполнения проекта по временным параметрам
- в) совершенствование команды проекта
- г) формирование концепции управления качеством в проекте
- д) заключительную оценку финансовой ситуации (постпроектный отчет)
- е) заключительный отчет по проекту и проектную документацию

24. Вопрос:

Система контроля будет эффективной при обязательном наличии ...

- а) планов работ
- б) системы отчетности
- в) внешнего независимого аудита
- г) электронного документооборота
- д) программного обеспечения для контроля над выполнением работ
- е) отдела контроля в организационной структуре проектной команды

25. Вопрос:

Последовательность действий по анализу и регулированию коммуникаций при выполнении проекта

- а) 1 Анализ функционирования системы коммуникаций после внесения необходимых изменений
- б) 2 Информирование участников о внесенных изменениях

- в) 3 Анализ запросов на внесение изменений
 г) 4 Анализ сбоев и нарушений при обеспечении участников проекта необходимой информацией

26. Установите соответствие между левым и правым столбцами

Основные характеристики команды:

1	состав	а	такие показатели динамики, как процесс развития, сплочения группы, процесс группового давления, выработки решений
2	структура	б	совокупность характеристик членов команды, важных для анализа ее как единого целого (например, численность, возрастной, половой состав и т.д.)
3	групповые процессы	в	рассматривается с точки зрения функций, выполняемых отдельными членами команды, а также с точки зрения межличностных отношений в ней

27. Установите соответствие между левым и правым столбцами

Основные подходы к формированию команды

1	целеполагающий	а	увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций
2	межличностный	б	позволяет членам команды лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации общих групповых целей проекта
3	ролевой	в	организация заранее спланированных серий встреч с группой специалистов в рамках команды, имеющих общие организационные отношения и цели
	проблемно-ориентированный		проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей

28. _____ – это интегральная характеристика команды проекта как организационной структуры, включающая такие элементы, как система ценностей, образцы поведения, способы оценки результатов, типы управления.

29. Установите соответствие между левым и правым столбцами

	Типы управления		Главный рычаг управления
1	коллективистская управленческая форма	а	знание
2	рыночная управленческая форма	б	авторитет руководителя
3	демократическая управленческая форма	в	силовое воздействие прямого воздействия
4	бюрократическая управленческая форма	г	закон
5	диалоговая управленческая форма	д	деньги

30. Установите соответствие между левым и правым столбцами
Управленческие роли (Г.Минцберг)

Управленческие роли	
1.	Межличностные
2.	Информационные
3.	Решающие

1) Аналитик
2) Предприниматель
3) Глашатай
4) Номинальный глава
5) Связной
6) Представитель
7) Лидер
8) Блеститель порядка
9) Распределитель ресурсов
10) Посредник

8.2 Вопросы к экзамену

1. Сущность управления персоналом.
2. Основные понятия в управлении персоналом.
3. Структура системы управления персоналом.
4. Принципы управления персоналом.
5. Формирование и развитие команды социокультурного проекта.
6. Принципы и стадии развития команды проекта.
7. Стадии жизненного цикла команды.
8. Управление развитием и деятельностью команды.
9. Требования, предъявляемые к участникам команд.
10. Планирование работы команды.
11. Контроль и координация деятельности команды.
12. Психологические особенности командообразования.
13. Основные понятия командообразования.
14. Принципы командообразования.
15. Этапы командообразования.
16. Формы, методы и методические приемы командообразования.
17. Оценка личностных и деловых качеств. Вербальная и невербальная диагностика образа человека.
18. Смысложизненные ориентации. Направленность личности.
19. Особенности управления командой социокультурного проекта.
20. Функции менеджера проекта.
21. Состав команды проекта.
22. Особенности управления персоналом в инновационных организациях.
23. Организационная структура социокультурных проектов.
24. Типология организационных структур.
25. Принципы построения организационных структур.
26. Создание организационных структур управления социокультурными проектами.
27. Влияние организационной структуры на проект.
28. OBS-структуры проекта.
29. Матрица ответственности.
30. Офис управления проектами и его задачи.
31. Формирование портфеля проектов.
32. Стадии формирования офиса управления проектами.
- 33.

34. Практические подходы к организации офиса управления социокультурными проектами.
35. Организация специализированной структуры по управлению проектами (проектного офиса).
36. Особенности организации офиса управления социокультурными проектами.

9. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

При изучении дисциплины «Управление персоналом социально-культурных проектов» применяются различные интерактивные и компьютерные методы обучения. Интерактивные технологии обучения включают лекции (научные, социальные, интегративные и др.) и практические занятия (диспуты, учебные дискуссии, технологии проектного обучения и др.). Компьютерные технологии обучения предполагают сбор, переработку, хранение и передачу информации от преподавателя к студенту и наоборот. Использование интерактивных методов обучения является одним из самых эффективных, результативных методов оптимального усвоения нового и закрепления пройденного материала. Интерактивные методы можно рассматривать как наиболее современную форму активных методов обучения. Суть активных методов обучения, направленных на формирование умений и навыков, состоит в том, чтобы обеспечить выполнение студентами тех задач, в процессе решения которых они самостоятельно овладевают умениями и навыками, развивая творческие и коммуникативные способности личности, формируя личностный подход к возникающей проблеме.

В процессе обучения используются следующие активные методы:

- работа в малых группах (обсуждение практических ситуаций);
- использование принципа диалогового общения (метод дебатов);
- метод проектов (обсуждение существующих теоретических и практических проблем освоения дисциплины, разбор реальных практических проектов и оценка их эффективности).

В ходе проведения лекции студенты конспектируют материал, излагаемый преподавателем, записывая подробно базовые определения и понятия.

Практические занятия проводятся с помощью обучающих тренингов, решения кейсов, применения тестовых технологий, решение творчески прикладных ситуаций, проведения современных мультимедийных презентаций.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЭКЗАМЕНЕ

Оценка	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Магистрант глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач
хорошо (4)	Магистрант знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Магистрант знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Магистрант не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Магистрант отказывается от ответов на дополнительные вопросы.
Тестовое задание	
отлично (5)	Студент ответил на 85-100% вопросов.
хорошо (4)	Студент ответил на 55-84% вопросов.
удовлетворительно (3)	Студент ответил на 30-54% вопросов.
неудовлетворительно (2)	Студент ответил на 0-29% вопросов.

11. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, УЧЕБНАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. [ICB IPMA Competence Baseline Version 3.0. — \[б. м.\] : \[б. и.\], 2010. — 212 с.](#)
2. [Афанас'ев М. В., Гонтарева И. В. Управління проектами : навчально-методичний посібник. — Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. — 272 с.](#)
3. [Веснин В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2012. — 616 с.](#)
4. [Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник / О. С. Виханский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Гардарики, 1998. — 296 с.](#)
5. [Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М. : Гардарики, 2003. — 528 с.](#)
6. [Гонтарева И. В. Управление проектами : учеб. пособие / Д. А. Новикова. — М. : ЛИБРОКОМ, 2009. — 384 с.](#)
7. [Грашина М. Н. Основы управления проектами : учебное издание / В. Р. Дункан. — 2-е изд. — М. : Бином, 2011. — 237 с.](#)
8. [Грей Клиффорд. Ф. Управление проектами: Практическое руководство / Эрик У. Ларсон. — М. : Дело и Сервис, 2013. — 528 с.](#)
9. [ДеКарло Д. Экстремальное управление проектами = eXtreme Project Management / Дуг ДеКарло ; пер. с англ. М. С. Финогенова. — М. : Компания р.т. Office, 2005. — 588 с. : ил.](#)
10. [Дитхелм Г. Управление проектами. Т. 1 : Основы. — В 2 т. — СПб. : Издательский дом «Бизнес-пресса», 2004. — 400 с.](#)
11. [Дульзон А. А. Управление проектами : учеб. пособ. — 3-е изд., перераб. и доп. — Томск : НИТПУ, 2010. — 334 с.](#)
12. [Епифанов А.А. Менеджмент для магистров : учеб. пособие / под ред. д.э.н., проф. А. А. Епифанова, д.э.н., проф. С.Н. Козьменко. — Суми : Университетская книга, 2003. — 762 с.](#)
13. [Информационные технологии управления проектами : учеб.-метод. пособие для бакалавров, Ч. 1 : Использование системы Microsoft Project Standart 2010 для управления проектами / сост. В. В. Лебедев, Л. В. Шестакова. — Пермь : \[б. и.\], 2012. — 58 с.](#)
14. [Корпоративная культура и управление персоналом : учебно-методический комплекс / сост. Н. Д. Алексеева. — Тальянти : \[б. и.\], 2012. — 117 с.](#)
15. [Латфуллин Г. Р. Теория организации : учеб. пособ. / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — СПб : Питер, 2004. — 395 с.](#)
16. [Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Управление проектами : Учебное пособие / Под общ. ред. И.И. Мазура. — 2-е изд. — М. : Омега-Л, 2004. — 664 с.](#)
17. [Модели и методы мультипроектного управления / В. Н. Бурков, О. Ф. Квон, Л. А. Цитович. — М. : ИПУ РАН, 1997. — 62 с.](#)
18. [Новиков Д. А. Управление проектами : организационные механизмы. — М. : ПМСОФТ, 2007. — 140 с.](#)
19. [Ньютон Р. Управление проектами от А до Я / Ричард Ньютон. — 4-е изд. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 960 с.](#)
20. [Романова М. В. Управление проектами : Учеб. пособие. / М.В. Романова. — М. : ИД "ФОРУМ"; ИНФРА-М, 2007. — 256 с.](#)
21. [Руководство к Своду знаний по управлению проектами \(Руководство РМВОК\) : включает библиографические справки и алфавитный указатель. — \[б. м.\] : Projekt Management Institute, 2013. — 613 с.](#)

22. [Теория и практика управления персоналом : Учеб. пособ. / Г. Щекин. — 2-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — 280 с.: ил.](#)
23. [Типовые решения в управлении проектами / Д. К. Васильев., А. Ю. Заложнев. — М. : ИПУ РАН, 2003. — 75 с.](#)

Дополнительная литература:

24. Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Изд-во “Институт практической психологии”; Воронеж: МОДЭК, 1996.
25. Кузьмин И. А. Психотехнологии и эффективный менеджмент. - М. : ТШБ, 1992.
26. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха. — Ростов-н/Д: Феникс, 1995.
27. Товб А. С, Ципес Г. Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт. — М. : ЗАО «Олимп—Бизнес», 2003. — 240 с.
28. Управление персоналом : Учеб. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — М. : Банки и биржи, 1998. — 239 с.
29. Управление проектом. Основы проектного управления : учебник / кол. авт.; под ред. проф. М.Л. Разу. — 4-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2012. — 760 с.
30. Устинов А. Н. Теория организации : учеб. - метод. комплекс / А. Н. Устинов, В. А. Селезнев. — изд. 3-е, перераб.и доп. — М. : Изд. центр ЕАОИ, 2008. — 166 с.
31. Фатхутдинов Р. А. Разработка управленческого решения : учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. — 3-е изд., доп. — М. : Интел-Синтез, 1999. — 240 с.

Интернет-источники:

32. Мартин Мэнсер. Тайм-менеджмент. Эффективное управление временем. -М.: Изд-во София, 2011. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://lib.lgaki.info/page_lib.php?docid=15281&mode=DocBibRecord
33. Федеральный портал «Российское образование»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru/>.
34. Электронная гуманитарная библиотека: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gumfak.ru/>.

12.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебные занятия проводятся в аудиториях согласно расписанию занятий. Для проведения лекционных и практических занятий используются специализированное оборудование, учебный класс, который оснащён аудиовизуальной техникой для показа лекционного материала и презентаций студенческих работ.

Для самостоятельной работы студенты используют литературу читального зала библиотеки Академии Матусовского, имеют доступ к ресурсам электронной библиотечной системы Академии Матусовского, а также возможность использования компьютерной техники, оснащенной необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой и нормативной поисковой системой, имеющий выход в глобальную сеть Интернет.