

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2021 год

1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.

Дисциплина «Управление проектами» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Управление проектами» изучается на 3 курсе в 5 семестре, согласно Учебному плану.

Целью изучения дисциплины «УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ» является формирование теоретических знаний в сфере проектного управления и выработка практических навыков применения проектного подхода к организации деятельности современной организации.

Задачи курса:

- определить роль проектного управления в повышении конкурентоспособности современной организационной системы;
- изучить возможности и ограничения проектного подхода, его отличие от традиционного менеджмента,
- рассмотреть основные проблемы, препятствующие успешному управлению проектами, и пути их разрешения;
- изучить основные принципы и процессы управления проектами;
- овладеть навыками планирования проекта.

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-25: способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ЗНАТЬ: <ul style="list-style-type: none">• функции управления персоналом и способы их реализации;• рыночные и специфические риски в сфере управления персоналом;• технологии разработки и управления управленческих решений. УМЕТЬ: <ul style="list-style-type: none">• применять методы исследования организационного окружения для решения управленческих задач;• разрабатывать управленческие решения с учётом разного характера информации;• работать с информацией, необходимой для принятия управленческого решения. ВЛАДЕТЬ: <ul style="list-style-type: none">• навыками применения знаний рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом;• навыками реализации функций управления персоналом. МОТИВАЦИЯ:

	<ul style="list-style-type: none"> • готовность расширять знания о способах принятия решений в условиях риска и неопределённости; • готовность совершенствовать навыки по решению разнообразных задач в сфере управления персоналом.
ПК-35: знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основы инновационного менеджмента; • актуальные направления и методы работы с персоналом; • основы проектирования и планирования в области управления персоналом. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; • применять знания использования инноваций в сфере управления персоналом. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками планирования проекта; • навыками создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом; <p>МОТИВАЦИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • готовность применять и совершенствовать знания разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; • готовность применять проектный подход к решению задач в области управления персоналом.
ПК-36: знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	<p>ЗНАТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • основы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала. <p>УМЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вырабатывать критерии оценки эффективности проекта; • применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • оценивать ситуации инвестирования и финансирования программ развития персонала. <p>ВЛАДЕТЬ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки эффективности проекта; • навыками анализа условий инвестирования и финансирования программ развития персонала. <p>МОТИВАЦИЯ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • готовность применять знания проведения оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • готовность участвовать в выработке критериев экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов.

2. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Форма промежуточной аттестации – зачет

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часов, из которых

для очной формы обучения

33 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16 часов – занятия лекционного типа,

16 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

1 час – контактная работа на промежуточной аттестации,

39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

для заочной формы обучения

9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

4 часов – занятия лекционного типа,

4 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

1 час – контактная работа на промежуточной аттестации,

59 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

4 часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе:					
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы					Самостоятельная работа
		из них				Всего	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Консультации		
Тема 1. Общие положения проектного управления <ul style="list-style-type: none"> • Проект как объект управления. • Преимущества применения проектного управления в современных условиях. 	17	3	3			6	11

<ul style="list-style-type: none"> • Субъекты и участники проектного управления. • Основные характеристики проектов • Общие критерии классификации проектов • Перспективные направления проектной деятельности • Примеры известных видов проектов 							
<p><i>Тема 2. Содержание управления проектами</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Влияние факторов ближнего и дальнего окружения проекта (внутренней и внешней среды) на его разработку и реализацию. • Управление проектами с точки зрения системного подхода • Жизненный цикл проекта и характеристика его основных этапов. • Организационные структуры управления проектами • Взаимосвязь между управлением проектами и функциональным менеджментом • Управление отношениями со стейкхолдерами проекта • Руководитель и команда проекта. • Должностные инструкции и график функциональных обязанностей сотрудников, занятых в проекте. • Особенности мотивации участников проектной деятельности 	19	4	4			8	11
<p><i>Тема 3. Особенности принятия решений в проектном управлении</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Рациональное принятие решений в проектном управлении • Эффективность руководства проектом. • Факторы успешности реализации проекта • Взаимосвязь уровней планирования и фаз жизненного цикла проекта и их влияние на систему планов проекта • Основные требования, предъявляемые к планированию времени в управлении проектами. • Технологии управления проектами в условиях неопределенности • Общие подходы к внедрению проектного управления в современных организациях. 	19	4	4			8	11
<p><i>Тема 4. Оценка и контроль в управлении проектами</i></p>	17	3	3			6	11

<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг проекта и его инструменты. • Управление коммуникациями проекта • Управление реализацией проекта и контроль. • Отчетность проекта. • Распространённые проблемы отчетов и способы их разрешения/избегания • Управление рисками проекта. • Цели и задачи стадии завершения проекта. • Анализ результатов проекта. • Причины неудачных проектов. 							
---	--	--	--	--	--	--	--

4. Образовательные технологии включают:

А) в рамках контактной (аудиторной) работы различные виды активных/интерактивных форм проведения практических занятий: коллоквиум и семинары с обсуждением теоретических материалов; круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.); мини-конференция.

Б) в рамках внеаудиторной работы подготовка к практическим / семинарским занятиям: прочтение и анализ научной литературы по теме; написание эссе для дальнейшего обсуждения; выполнение разноуровневых индивидуальных /групповых заданий; написание реферата; подготовка презентации по теме реферата в рамках мини-конференции.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Задание к теме 1. *Общие положения проектного управления.*

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Написание эссе на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- Актуальность проектного управления в современных условиях.
- Перспективные направления проектной деятельности
- Концепция моего проекта.

В) Изучите несколько (не менее 5-ти) актуальных направлений проектной деятельности. Используя рекомендуемый перечень научных журналов (см. п.7), сделайте письменный обзор материалов, выделяя главные характеристики конкретного проекта, его влияние на организацию, повышение ее конкурентоспособности, отмечая роль в решении значимых социально-экономических проблем населения.

Г) Составление глоссария по теме.

Изучите тему «Общие положения проектного управления» и составьте глоссарий, используя основные термины и понятия. Объем 20-25 слов. Возможное продолжение задания в составлении кроссворда по предложенной теме с использованием ранее изученных терминов.

Задание к теме 2. Содержание управления проектами.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Работа с кейсом «Проект «IT-system»: выход на новый рынок»».

Задание: Прочитайте текст, выделите главную мысль/проблему ситуации. На основе знаний о профессии менеджера, ответьте на поставленные вопросы.

Описание ситуации:

После успешного окончания университетской программы бакалавра по направлению «менеджмент» Иван Крылов был принят на работу в фирму «IT-system» в качестве помощника менеджера по международным операциям.

Приобретая опыт после выполнения нескольких заданий, Иван был включен в группу специалистов фирмы, которой было поручено подготовить предложения по расширению объема международных операций. Фирма «IT-system» являлась одной из ведущих в продвижении на российском рынке импортной компьютерной и конторской техники и технологий. Руководство компании приняло решение начать сборку компьютерной техники в России. К этому ее побудили высокие таможенные пошлины на ввозимую готовую продукцию. Группе было поручено провести оценку открывающихся возможностей и ожидаемого риска в реализации такого решения.

Руководитель группы, в которую входит Иван, попросил его подготовить предварительную оценку ситуации, а также список вопросов, ответы на которые должны быть получены от руководства и подразделений компании.

Вопросы:

1. Войдя в роль Ивана, как бы Вы организовали выполнение задания руководителя группы?
2. На какие факторы следует обратить особое внимание при оценке ситуации на рынке?

В) Разработка инструментария социологического исследования.

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Особенности мотивации участников проектной деятельности». При формулировке вопросов учитывайте разные аспекты человеческого поведения, морально-этические принципы работы в проекте, экономические интересы, профессиональную компетентность участников и руководителей проекта, возможности самореализации и пр.

Г) Работа с кейсом «Генри Форд в сравнении с Альфредом П. Слоуном мл.»

Задание: Прочитайте описание ситуации и ответьте на вопросы. Сформулируйте ещё несколько вопросов для подробного анализа ситуации.

Описание:

Генри Форд и Альфред П. Слоун младший были великими руководителями. Они противостояли друг другу в 20-х гг., когда впервые возникла концепция управления как профессии и научной дисциплины.

Генри Форд представлял архетип авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути,

презирающий теории и «бессмысленное» чтение книг. Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями. Форд расценил предложение Альфреда П. Слоуна о реорганизации «Дженерал Моторс» следующим образом: «...картинка с развесистой клюквой посередине... Человек вынужден слоняться взад вперед, и от ответственности каждый уваливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

У Форда было достаточно оснований насмехаться над новомодными идеями Слоуна для фирмы «Дженерал Моторс». Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек.

Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. Так много людей купили модель «Ти», что в 1921 г. «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок, фирма «Дженерал Моторс», которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, хаотично перемешанных за проволоочной оградой, располагала всего 13% рынка и дрейфовала к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции «Дженерал Моторс» приняла на себя ведение ее дел, пока крах еще не разразился. Пьер С. Дюпон, сам крупный сторонник современного управления, назначил президентом фирмы Альфреда П. Слоуна. Слоун быстро превратил в реальность планы, над которыми издевался Форд, тем самым введя в практику то, что остается до сих пор главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная «Дженерал Моторс» располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения.

Слоун как личность был полной противоположностью Форду. Последний был нестибаемо жестким, своевольным и интуитивным человеком, а любимыми словами Слоуна стали «концепция», «методология» и «рациональность». Человек не шлялся взад вперед, как предсказывал Форд. Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему контроля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации.

В то время как «Форд Мотор» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которым босс командует, а остальные выполняют, управленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма «Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит. Доля «форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив «форду» менее 10%.

Несмотря на жестокий урок. Форд так и не смог прозреть. Вместо того, чтобы учиться на опыте «Дженерал Моторс», он продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма

«Форд Мотор» едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности и почти каждый год теряла деньги. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличных в 1 млрд. долл., который Форд скопил в удачливые времена.

Вопросы:

1. Кто был лучшим менеджером, — Форд или Слоун? Почему?
2. Какие внутренние и внешние факторы содействовали успеху фирм «Форд Мотор» и «Дженерал Моторс»? Какие факторы оказали влияние на упадок фирмы «Форд Мотор»?
3. Хотя и сегодня «Дженерал Моторс» больше «Форда», обе фирмы сконструированы и управляются схожим образом. Почему это так?
4. Какова важнейшая причина поражения Форда?

Задание к теме 3. Особенности принятия решений в проектном управлении

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Работа с научными статьями.

На основе знаний модели «7S» Т.Питерса, Р.Уотермана, Р.Паскаля и Э.Атоса проанализируйте научные статьи, выделяя описание основных составляющих внутренней среды представленных предприятий, их взаимосвязь, анализируя сильные и слабые стороны его деятельности.

- Глозштейн Е.В. «Анализ внутренней среды концерна DEUTSCHE POST DHL на основе модели 7S (Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 (30). С. 93. Доступ чрез: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21362869>)
- Сергиенко Д.Ю. Анализ внутренней среды LEGO GROUP на основе модели 7S (Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3 (30). С. 56. Доступ чрез: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21362906>)

В) Проведите SWOT-анализ на примере известного современного предприятия, сделайте необходимые выводы и разработайте рекомендации по повышению/поддержанию конкурентоспособности.

Г) Работа с кейсом «*Ошибка в планировании*»

Задание: Прочитайте текст, выделите главную мысль/проблему ситуации. На основе знаний содержания профессии менеджера и принципах планирования, ответьте на поставленные вопросы.

Описание ситуации:

Ольга Петровна решила создать свой бизнес. У неё была цель и мечта, к которой она давно стремилась. Она выяснила, что около одного из учебных колледжей совершенно отсутствуют какие-либо кафе или столовые. Взяв кредит в банке, она решила открыть небольшую закусочную неподалёку от колледжа, так как была уверена, что дело пойдёт хорошо. Так и случилось. Полгода закусочная Ольги Петровны пользовалась огромным спросом, и у неё всегда были клиенты. Но затем Ольга Петровна, как умный предприниматель, поняла, что бизнес нужно расширять. Начать она решила с изменения меню, перед ней стал выбор изменить меню, включая туда полноценные обеды, стоимостью от 300 рублей, или фирменные закуски стоимостью не более 50 рублей.

Она понимала, что нужно расширяться, и поскольку у всех хороших закусочных уже были полноценные обеды, она и решила включить именно их. Тогда Ольга Петровна изменила меню и бросила все свободные финансовые средства на новые обеды. Но спустя месяц она поняла, что дела закусочной заметно ухудшились, покупателей стало мало и продукты для обедов быстро портились и пропадали. Ещё через два месяца Ольга Петровна была вынуждена закрыть свою закусочную.

Вопросы:

1. Как вы оцениваете подход Ольги Петровны к предварительному изучению рынка?
2. Как можно сформулировать миссию предприятия Ольги Петровны?
3. Соответствовали ли запланированные изменения миссии организации?
4. Какой фактор внешней среды плохо проанализировала Ольга Петровна?
5. Как бы вы посоветовали действовать Ольге Петровне? Почему?

Задания к теме 4. Оценка и контроль в управлении проектами

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Причины неудачных проектов».

Для подготовки к дискуссии следует использовать рекомендуемую литературу по курсу (см. п. 7).

Задание: В группах по три-четыре человека рассмотрите основные стадии управления проектом. Приведите примеры показателей успешности проектной деятельности, инструментов оценки эффективности. Определите степень влияния факторов организационного окружения (внутренних и внешних) на результативность проекта. Сформулируйте возможные причины низкой эффективности и результативности проекта. Сделайте соответствующие выводы и умозаключения.

Б) Написание реферата на темы, предложенные преподавателем. Реферат должен обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 4-6 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору обучающегося):

- Управление рисками проекта.
- Мониторинг проекта и его инструменты.
- Управление коммуникациями проекта.
- Управление реализацией проекта и контроль.

В) Подготовка бизнес-плана проекта «Повышение результативности деятельности бюро медико-социальной экспертизы»

Задания:

- Прочитайте описание ситуации. «Бюрократическая организация «Бюро медико-социальной экспертизы»» (Романов П.В. Социология менеджмента и организаций: учеб. пособие для студентов вузов / П. В. Романов. Ростов н/Д, 2004. – Доступ через: (<http://elibrary.ru/item.asp?id=19655173>).
- Перескажите текст (при необходимости прочитайте ситуацию ещё несколько раз). Выделите главные идеи, представленные в тексте. На основе знаний принципов функционирования государственных социальных учреждений, ответьте на предложенные вопросы.

- Дайте оценку деятельности бюро медико-социальной экспертизы. Составьте примерное содержание бизнес-плана проекта «Повышение результативности деятельности бюро медико-социальной экспертизы».

Г) Выполнение задания репродуктивного уровня.

Задание: Сделайте обзор нормативно-правовых документов (стандартов), регламентирующих проектную деятельность (см. п. 7).

Результаты работы предоставляются в виде отчета и презентации и обсуждаются на практическом занятии.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине.

6.1. Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.

6.1. Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.

6.2. Аттестация по дисциплине проходит в виде зачета. Зачет выставляется по результатам оценивания представленных обучающимся письменных работ (эссе, отчетов, реферата), презентаций и индивидуального собеседования по контрольным вопросам. Шкала оценивания эссе, отчетов, реферата, презентаций и индивидуального собеседования: «зачет - незачет».

Двузначная измерительная шкала оценки сформированности компетенций (оценка

ПУНКТ ШКАЛЫ	ОЦЕНКА	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
		оценка полноты знаний	оценка сформированности умений и навыков	оценка развития способности	оценка мотивационной готовности к деятельности
1	Не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований	Имеющихся умений не достаточно для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий, требуется дополнительное обучение	Уровень развития способности значительно ниже среднего по группе (значительно ниже ожидаемого), требуется	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует
2	Зачтено	Уровень знаний соответствует минимальным требованиям	Сформированные умения позволяют решать практические задачи	Уровень развития способности не ниже среднего	Учебная активность и мотивация достаточные, чтобы выполнять большинство поставленных задач на приемлемом уровне качества

осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

6.3. Критерии* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций.

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ЗНАТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • функции управления персоналом и способы их реализации; • рыночные и специфические риски в сфере управления персоналом; • технологии разработки и управления управленческих решений. УМЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • применять методы исследования организационного окружения для решения управленческих задач; • разрабатывать управленческие решения с учётом разного характера информации; • работать с информацией, необходимой для принятия управленческого решения. ВЛАДЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • навыками применения знаний рыночных и специфических рисков в сфере управления персоналом; • навыками реализации функций управления персоналом. МОТИВАЦИЯ: <ul style="list-style-type: none"> • готовность расширять знания о способах принятия решений в условиях риска и неопределённости; • готовность совершенствовать навыки по решению разнообразных задач в сфере управления персоналом. 	Задание к теме 2. А) Задание к теме 3. А) Задание к теме 4. А) Задание к теме 2. В) Задание к теме 3. Б) В) Задание к теме 2. Г) Задание к теме 4. А) Задание к теме 3. А) Задание к теме 4. Б)
ПК-35: знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных	ЗНАТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • основы инновационного менеджмента; • актуальные направления и методы работы с персоналом; • основы проектирования и планирования в области управления персоналом. УМЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • ставить цели и задачи на каждом этапе реализации проекта; • применять знания использования 	Задание к теме 1. А) Б) В) Г) Задание к теме 2. Б) Задание к теме 4. Б)

проектов в области управления персоналом	инноваций в сфере управления персоналом. ВЛАДЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • навыками планирования проекта; • навыками создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом; МОТИВАЦИЯ: <ul style="list-style-type: none"> • готовность применять и совершенствовать знания разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; • готовность применять проектный подход к решению задач в области управления персоналом. 	 Задание к теме 3. Г) Задание к теме 4. В)
ПК-36: знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	ЗНАТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • основы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала. УМЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • вырабатывать критерии оценки эффективности проекта; • применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • оценивать ситуации инвестирования и финансирования программ развития персонала. ВЛАДЕТЬ: <ul style="list-style-type: none"> • методами оценки эффективности проекта; • навыками анализа условий инвестирования и финансирования программ развития персонала. МОТИВАЦИЯ: <ul style="list-style-type: none"> • готовность применять знания проведения оценки эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом; • готовность участвовать в выработке 	 Задание к теме 3. А) Задание к теме 4. А) Г) Задание к теме 3. Г) Задание к теме 4 В) Задание к теме 2. Б) Задание к теме 3. В) Задание к теме 2. Г) Задание к теме 1. Б)

	критериев экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов.	
--	---	--

*критерии оценивания работ в условиях дихотомической системы соответствуют основным требованиям к заданиям, прописанным в п.5.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пунктах 5 и 6.2.

Вопросы для итогового /индивидуального собеседования:

По теме 1. Общие положения проектного управления

- Проект как объект управления.
- Преимущества применения проектного управления в современных условиях.
- Субъекты и участники проектного управления.
- Основные характеристики проектов
- Общие критерии классификации проектов
- Перспективные направления проектной деятельности
- Примеры известных видов проектов

По теме 2. Содержание управления проектами

- Влияние факторов ближнего и дальнего окружения проекта (внутренней и внешней среды) на его разработку и реализацию.
- Управление проектами с точки зрения системного подхода
- Жизненный цикл проекта и характеристика его основных этапов.
- Организационные структуры управления проектами
- Взаимосвязь между управлением проектами и функциональным менеджментом
- Управление отношениями со стейкхолдерами проекта
- Руководитель и команда проекта.
- Должностные инструкции и график функциональных обязанностей сотрудников, занятых в проекте.
- Особенности мотивации участников проектной деятельности

По теме 3. Особенности принятия решений в проектном управлении

- Рациональное принятие решений в проектном управлении
- Эффективность руководства проектом.
- Факторы успешности реализации проекта
- Взаимосвязь уровней планирования и фаз жизненного цикла проекта и их влияние на систему планов проекта
- Основные требования, предъявляемые к планированию времени в управлении проектами.
- Технологии управления проектами в условиях неопределенности

- Общие подходы к внедрению проектного управления в современных организациях.

По теме 4. Оценка и контроль в управлении проектами

- Мониторинг проекта и его инструменты.
- Управление коммуникациями проекта
- Управление реализацией проекта и контроль.
- Отчетность проекта.
- Распространённые проблемы отчетов и способы их разрешения/избегания
- Управление рисками проекта.
- Цели и задачи стадии завершения проекта.
- Анализ результатов проекта.
- Причины неудачных проектов.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

А) ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Балашов, А. И. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко; под общ. ред. Е. М. Роговой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 383 с. [Электронный ресурс]: - Доступ через: http://static.ozone.ru/multimedia/book_file/1011056764.pdf
2. Волков, Ю. Е. Управление как вид социальной деятельности [Электронный ресурс] / Ю. Е. Волков // Социология управления: Учебник. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - С. 83. – Доступ через: <http://znanium.com>
3. Герасимов, К.Б. Моделирование социальных систем [Электронный ресурс]: учеб. пособие / К. Б. Герасимов. – Самара: Изд-во Самар. гос. аэрокосм. ун-та, 2010. – 88 с. Доступ через: <http://znanium.com>
4. Зуб, А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 422 с. [Электронный ресурс]: - Доступ через: <https://biblio-online.ru/>
5. Ивановцева Т.А., Ивановцев П.С. Современные технологии управления на основе социальных проектов/ Академический вестник. 2013. № 2 (24). С. 300-307. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19026295>
6. Лучшие практики реализации проектов государственно-частного партнерства в социальной сфере. Электронный ресурс. – Доступ через: http://www.pppi.ru/sites/default/files/pdf/pppcenter_a4_2016_v2_web.pdf
7. Методы социологического исследования: Учебник / В.И. Добренков, А.И. Кравченко; МГУ им. М.В. Ломоносова (МГУ). - М.: ИНФРА-М, 2009. - 768 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
8. Управление проектами: учебное пособие/Поташева Г.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 208 с. Доступ через: <http://znanium.com>
9. Шарипов Ф. В. Психологические основы менеджмента: учеб. пособие по дисциплине регион. составляющей специальности "Менеджмент орг." / Ф. В. Шарипов. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 293 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>

Б) ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Аньшин В. М. Проектный подход к реализации концепции устойчивого развития в компании: монография - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 264 с. Доступ через: <http://znanium.com>
2. Государство и бизнес в России: инновации и перспективы / В.Э. Полетаев. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 282 с. Доступ через: <http://znanium.com>
3. Грачева М. В. Риск-менеджмент инвестиционного проекта [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина. - М.: ЮНИТИДАНА, 2012. - 544 с. Доступ через: <http://znanium.com>
4. Капустина Н.В. Управления рисками в организации, его место, роль и содержание / Экономические науки, №11 (96), 2012. Доступ через: <http://znanium.com>
5. Луков В.А. Социальное проектирование. Учеб. пособие. — М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26374045>
6. Методология управления проектами: становление, современное состояние и развитие: Монография / О.Н. Ильина. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с. Доступ через: <http://znanium.com>
7. Первушин В. А. Практика управления инновационными проектами: Учебное пособие / Первушин В.А. - М: ИД Дело РАНХиГС, 2014. - 208 с. Доступ через: <http://znanium.com>
8. Попов Ю. И. Управление проектами: Учебное пособие / Ю.И. Попов, О.В. Яковенко; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 208 с. Доступ через: <http://znanium.com>
9. Романова М. В. Управление проектами: Учебное пособие / М.В. Романова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 256 с. Доступ через: <http://znanium.com>
10. Управление изменениями: Учебник / С.Д. Резник, М.В. Черниковская и др.; Под общ. ред. С.Д. Резника - 2-е изд., перераб и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 382 с. Доступ через: <http://znanium.com>
11. Управление проектами: Учебное пособие / М.В. Романова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. Доступ через: <http://znanium.com>
12. Управление проектом: комплексный подход и системный анализ: Монография /Тихомирова О. Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 300 с. Доступ через: <http://znanium.com>
13. Шепель В.М. Эффективный менеджмент: мыслить по-русски. - М.: Финансы и статистика, 2009. - 384 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- Правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- Журнал «Социологические исследования». – Доступ через: <http://www.isras.ru/socis.html>
- <http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
- Сайт учебного портала «Socioline.ru»: учебники, монографии по социологии – Доступ через: <http://socioline.ru/taxonomy/vocabulary/6>
- Сайт учебного портала «Социология, психология, управление». – Доступ через: <http://soc.lib.ru/su/>
- Журнал «Менеджмент в России и за рубежом». – Доступ через: <http://www.mevriz.ru/>
- Журнал «Современные технологии управления». – Доступ через: <http://sovman.ru/>

- Журнал «Управление персоналом» Доступ через: <http://www.top-personal.ru/>
- Российский журнал управления проектами: ИНФРА-М. – Доступ через: <http://znanium.com>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для изучения дисциплины используется библиотечный фонд, фонд дополнительной литературы, помимо учебной, включающий официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания, проектор для демонстрации слайдов.

Наличие аудитории.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор(ы) доц. Рушева А.В.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.