

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 ФИО  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Направление/специальность подготовки	38.03.02 Менеджмент
Специализация/профиль/программа подготовки	Производственный менеджмент
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	7	4	144	68	34	0	34	76	0	0	76	диф. зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

**38.03.02 Менеджмент**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент, доцент

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

## **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

### **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

# 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-2 — способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3 — способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

## УК-2

*знания:*

отрасли и структуры промышленности;  
производственной структуры предприятия, типы промышленного производства;  
организацию производственного цикла;

*умения:*

выявить эффективность использования производственных ресурсов и определить пути повышения их эффективности;

оценить экономическую эффективность от внедрения инноваций, сравнить эффективность различных

инноваций путем сравнения доходов и затрат;

*навыки:*

формирование, использование капитала и накопление доходов (прибыли) предприятия;  
теоретического и практического анализа деятельности структурных подразделений (отделов, цехов) производственной организации;

применения нормативных правовых актов, методических материалов по вопросам производственного планирования и управления производством.

## УК-3

*знания:*

на уровне представлений:

- современную концепцию управления проектами;
- основные математические методы, используемые при управлении проектами;

на уровне воспроизведения:

- современные тенденции развития организации, основные положения организационного развития;
- эффективной организации групповой работы на основе процессов и принципов формирования команды;

на уровне понимания:

- природу организационных изменений, причины сопротивления изменениям; принципы развития и закономерности развития организации;
- моделирование бизнес-процессов, их реорганизации;
- понимания сущности процесса изменений в организациях и механизмов эффективной реализации изменений на практике.
- теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов изменений;

*умения:*

теоретические:

- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций по управлению проектами;
- обосновывать необходимость использования аналитического и компьютерного инструментария для решения задач по управлению проектами;

практические:

- применять на практике аналитические и расчетные методы в процедуре принятия управленческих решений по управлению проектами;
- ориентироваться в современных специализированных программных продуктах по управлению проектами; анализировать социально-значимые проблемы и процессы;

*навыки:*

практического использования экономико-математических методов в управлении проектами;

- решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении проектами;
- целостного подхода к анализу проблем организации и определения целей изменений;
- экономические методы анализа поведения потребителей, субъектов и факторов внешней и внутренней среды бизнеса с целью выявления проблем предприятий и разработки мероприятий

управлению изменениями.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.02 Менеджмент*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
- ОПК-2 — Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем
- ОПК-5 — Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ
- ОПК-6 — Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-2	УК-3
4	7	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации. 1.1 Человеческий капитал в управлении персоналом организации. 1.2 Психологические основы организации труда менеджера службы управления персоналом.	50	20	10	10	30	50	50
4	7	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала. 2.1 Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию. 2.2 Управление адаптационным процессом персонала в организации. 2.3 Аттестация персонала организации. 2.4 Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала. 2.5 Обучение персонала как основа успешной работы организации. 2.6 Формирование коллективного субъекта деятельности. 2.7 Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации. 2.8 Организационная культура. 2.9 Управление конфликтами в организации. 2.10 Профессиональные деформации персонала.	94	48	24	24	46	50	50
Всего за 7 семестр			144	68	34	34	76	100	100
Всего по дисциплине			144	68	34	34	76	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	Психологические аспекты управления персоналом организации	10
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	Кадровый мониторинг персонала	24
Всего за 7 семестр			34

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	Психологические аспекты управления персоналом организации	30
2	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	Кадровый мониторинг персонала	46
Всего за 7 семестр			76

### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Тест	Вопр. Экз	ДР	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Тест	ДР	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	Вопр. Экз	ДР	Вопр. Экз, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Вопр. Экз – вопросы к экзамену;
- Тест – тест;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;

- вопросы к экзамену;
- тест.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.



## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Теория менеджмента. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

не требуется.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;  
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.02 Менеджмент*. Дисциплина реализуется на факультете *Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации* БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-2 способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений;  
УК-3 способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с теоретическими знаниями и практическими умениями в области кадрового менеджмента, овладение основными принципами и методами кадровой работы, формирование навыков системного проведения эффективной кадровой политики.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- вопросы к экзамену;
- тест.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **4 з.е., 144 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**34 ч.**), практические занятия (**34 ч.**), самостоятельная работа студента (**76 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 144 ч., из них 68 ч. аудиторных занятий, и 76 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.</b>		
Психологические аспекты управления персоналом организации	. Теория менеджмента: Москва: Юрайт, 2019 (1)	30
Итого по разделу 1		30
<b>Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.</b>		
Кадровый мониторинг персонала	. Теория менеджмента: Москва: Юрайт, 2019 (1)	46
Итого по разделу 2		46

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- тест;
- вопросы к экзамену;
- дифференцированный зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Тест

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе.

При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

#### Вопросы к экзамену

1. Концепция управления персоналом.
2. Виды кадровой политики.
3. Методы управления персоналом.
4. Закономерности управления персоналом.
5. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом.
6. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.
7. Психологическое обеспечение управления человеческими ресурсами. Соотношение понятий «руководство персоналом», «управление персоналом», «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами».
8. Структура системы управления человеческими ресурсами и ее подсистемы.
9. Принципы психологического обеспечения управления человеческими ресурсами.
10. Основные виды деятельности психолога в системе управления человеческими ресурсами.
11. Экспертные процедуры в контексте управления человеческими ресурсами.
12. Основные направления, функции, стратегии работы психолога на предприятии.
13. Организационная культура. Возможности использования организационной культуры как ресурса организации.
14. Особенности диагностики организационной культуры.
15. Проблемы формирования, изменения и поддержания культуры организации.
16. Принципы и приемы изменения организационной культуры.
17. Дисфункциональный конфликт в организационной культуре.
18. Источники найма персонала.
19. Организация отбора претендентов на вакантную должность.
20. Активные и пассивные методы набора персонала.
21. Субъективные и объективные показатели адаптации.
22. Психологическое обеспечение адаптации персонала и поддержания должного уровня эффективности труда.
23. Профессиональный стресс как фактор снижения эффективной деятельности персонала.
24. Факторы труда и трудовых ситуаций, провоцирующих стресс.
25. Синдром профессионального выгорания.
26. Психологическое обеспечение профилактики профессионального выгорания.
27. Профессиональные деструкции как фактор снижения профессиональной деятельности.
28. Психологическое обеспечение профилактики реабилитации профессиональных деструкций.
29. Основные направления работы психолога с увольняемыми работниками.
30. Производственный конфликт.

31. Стратегии конфликтного взаимодействия.
32. Психологическое обеспечение оптимизации конфликтного взаимодействия.
33. Трудовая карьера и ее формирование.
34. Психологическое обеспечение расстановки персонала и планирования карьеры.
35. Психологическое обеспечение расстановки персонала и внутриорганизационного перемещения кадрового резерва.
36. Основные концепции обучения кадров.
37. Цели обучения персонала.
38. Методы обучения.
39. Виды обучения.
40. Психологическое обеспечение подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.
41. Цели, задачи, принципы аттестации.
42. Приоритеты аттестации.
43. Методы аттестации.
44. Управление аттестацией.
45. Роль и задачи менеджера по персоналу в работе аттестационной комиссии.
46. Основные понятия: группа, коллектив, команда, коллективный субъект деятельности.
47. Характеристики рабочих групп.
48. Особенности группового поведения работников.
49. Формирование коллективного субъекта деятельности.
50. Понятие удовлетворенность трудом.
51. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников.
52. Система мотивации и стимулирования персонала.
53. Формы и методы поощрения персонала.
54. Основные направления и функции психолога в организации.
55. Стратегии практической работы психолога в организации.
56. Управленческий консалтинг.
57. Типичные запросы производственного консультирования.
58. Алгоритм производственного консультирования.
59. Психологическое обеспечение профилактики текучести кадров.
60. Процессуальные аспекты управления человеческими ресурсами: психологическое обеспечение контроля и регулирования.

### **Дифференцированный зачет**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о порядке проведения промежуточной аттестации студентов БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова. Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов, т.е. обучающийся за семестр может достичь результата, позволяющего получить оценку «удовлетворительно», «хорошо» без участия в промежуточной аттестации (включая баллы за посещаемость и Диагностические работы).

Шкала перевода результатов обучающихся в оценки по дисциплине:

менее 50 - неудовлетворительно

51-64 балла – удовлетворительно

65-84 балла – хорошо

85-100 баллов -отлично.

Если студент не набрал достаточное количество баллов за семестр, то оценка за экзамен определяется по результатам ответов на вопросы экзамена в день сдачи экзамена:

- оценка **ОТЛИЧНО** – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка **ХОРОШО** – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;
- оценка **УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
- оценка **НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО** – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-2	УК-3	
4	7	Раздел 1. Раздел 1. Психологические аспекты управления персоналом организации.	50	20	10	10	30	50	50	Вопросы к экзамену, Тест
4	7	Раздел 2. Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала.	94	48	24	24	46	50	50	Вопросы к экзамену
Всего за 7 семестр			144	68	34	34	76	100	100	
Всего по дисциплине			144	68	34	34	76	100	100	

## Критерии оценивания

### УК-2

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Основные виды деятельности в ходе управления проектом
  - № 2 Охарактеризуйте критерии целеполагания проекта
  - № 3 В чем смысл и суть системы управления проектами?
  - № 4 Основные методы планирования проекта
  - № 5 Какова идея графиков Ганта, их преимущества и недостатки?
  - № 6 Понятие сетевых графиков, основные способы их построения
  - № 7 Процессы при завершении проекта
  - № 8 Процессы планирования проекта
  - № 9 Процессы контроля и мониторинга проекта
  - № 10 Функциональная структура – это ... Дать развернутое определение
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Участники проекта – это ...
- Варианты ответа:
- 1. - физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
  - 2. - конечные потребители результатов проекта
  - 3. - команда, управляющая проектом
  - 4. - заказчик, инвестор, менеджер проекта и команда
- № 2 Особенность социальных проектов
- Варианты ответа:
- 2. - Количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена
  - 2.- Целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы
  - 3.- Сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе
- № 3 Организационная структура – это ...
- Варианты ответа:
- 1. - совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений и связей между ними)
  - 2. - команда проекта под руководством менеджера проекта
  - 3.- организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект
- № 4 Ключевое преимущество управления проектами
- Варианты ответа:
- 3. - экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения
  - 4. - эффективных методов, технологий и инструментов управления
  - 3.- возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта
  - 4. - возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта



- № 5 Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя ответственность за выполнение работ и услуг по контракту
- Варианты ответа:
1. - инвестор
  2. - спонсор
  3. - контрактор (подрядчик)
  - 4.- конечный потребитель результатов
- № 6 Проект отличается от процессной деятельности тем, что:
- 1.- Процессы менее продолжительные по времени, чем проекты
  2. - Для реализации одного типа процессов необходим один-два исполнителя, для реализации проекта требуется множество исполнителей
  3. Процессы однотипны и цикличны, проект уникален по своей цели
- № 7 Веха – это ...
- Варианты ответа:
1. - набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта
  2. - полный набор последовательных работ проекта
  3. ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации
- № 8 Окружение проекта – это ...
- Варианты ответа:
1. - среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта
  2. - совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта
  3. - 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
  4. - местоположение реализации проекта и близлежащие районы
- № 9 Участники проекта – это ...
- Варианты ответа:
1. физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или
  2. чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта
  3. конечные потребители результатов проекта
  4. команда, управляющая проектом
- № 10 Что собой представляет процесс управления проектом?
- а) процесс взаимодействия заказчика и исполнителя;
  - б) организационная структура управления;
  - с) действия и процедуры, связанные с реализацией функций управления проектом;

д) регулярно проводимые совещания персонала, занятого в реализации проекта.

*Вопросы открытого типа:*

- № 1 Основные виды деятельности в ходе управления проектом
- № 2 Охарактеризуйте критерии целеполагания проекта
- № 3 В чем смысл и суть системы управления проектами?
- № 4 Основные методы планирования проекта
- № 5 Какова идея графиков Ганта, их преимущества и недостатки?
- № 6 Понятие сетевых графиков, основные способы их построения
- № 7 Процессы при завершении проекта
- № 8 Процессы планирования проекта
- № 9 Процессы контроля и мониторинга проекта
- № 10 Функциональная структура – это ... Дать развернутое определение

*Вопросы закрытого типа:*

- № 1 Участники проекта – это ...

Варианты ответа:

1. - физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или

чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта

2. - конечные потребители результатов проекта

3. - команда, управляющая проектом

4. - заказчик, инвестор, менеджер проекта и команда

- № 2 Особенность социальных проектов

Варианты ответа:

1. - Количественная и качественная оценка достижения результатов существенно затруднена

2.- Целью социальных проектов является улучшение экономических показателей системы

3.- Сроки проекта четко определены и не требуют корректировки в процессе

- № 3 Организационная структура – это ...

Варианты ответа:

1. - совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений и связей между ними)

2. - команда проекта под руководством менеджера проекта

3.- организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект

- № 4 Ключевое преимущество управления проектами

Варианты ответа:

1. - экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения

2. - эффективных методов, технологий и инструментов управления

3.- возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта

4. - возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта

- № 5 Сторона, вступающая в отношения с заказчиком и берущая на себя

ответственность за выполнение работ и услуг по контракту

Варианты ответа:

1

1. - инвестор

2. - спонсор

3. - контрактор (подрядчик)

4.- конечный потребитель результатов

№ 6 Проект отличается от процессной деятельности тем, что:

1.- Процессы менее продолжительные по времени, чем проекты

2. - Для реализации одного типа процессов необходим один-два исполнителя, для реализации проекта требуется множество исполнителей

3. Процессы однотипны и цикличны, проект уникален по своей цели

№ 7 Веха – это ...

Варианты ответа:

1. - набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта

2. - полный набор последовательных работ проекта

3. ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации

№ 8 Окружение проекта – это ...

Варианты ответа:

1. - среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта

2. - совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта

3. - 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

4. - местоположение реализации проекта и близлежащие районы

№ 9 Участники проекта – это ...

Варианты ответа:

1. физические лица и организации, которые непосредственно вовлечены в проект или

2. чьи интересы могут быть затронуты при осуществлении проекта

3. конечные потребители результатов проекта

4. команда, управляющая проектом

№ 10 Что собой представляет процесс управления проектом?

а) процесс взаимодействия заказчика и исполнителя;

б) организационная структура управления;

с) действия и процедуры, связанные с реализацией функций управления проектом;

d) регулярно проводимые совещания персонала, занятого в реализации проекта.