

ФОРМУВАННЯ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ

Тестові завдання

1. Відображає існуючу організаційну структуру управління проектом, розділення функцій, обов'язків і відповідальності за рішення, що приймаються в процесі його реалізації ...:
 - a. форма команди проекту
 - b. зміст команди проекту
 - c. умови формування команди проекту
2. Команда проекту - це:
 - a. сукупність працівників, які здійснюють функції управління проектом і персоналом проекту
 - b. робітники підприємства (організації), які виконують професійну діяльність у відповідності зі своїми посадовими обов'язками
 - c. неформальна група в рамках формальної організації
3. Основним інтегруючим чинником створення і діяльності команди виступає:
 - a. керівник проекту
 - b. зовнішні та внутрішні умови функціонування проектної команди
 - c. стратегічна мета реалізації проекту.
4. Основні стадії формування команди проекту (викреслити зайве):
 - a. формування команди
 - b. спрацювання команди
 - c. робоча стадія
 - d. загострення конфліктів
 - e. розформування
 - f. реорганізація
5. Команда проекту створюється:
 - a. керівником проекту — юридичною особою, якій замовник делегує права по управлінню проектом в обсязі, визначеному контрактом
 - b. неформальним лідером - особою, що здійснює вплив, використовуючи власні здібності й уміння, а також наявні в неї ресурси, які необхідні людям
 - c. найманим робітником, що зайнятий професійною організаторською діяльністю в органах керування підприємства, фірми, установи, наділений суб'єктом власності визначеними повноваженнями
6. Найбільш тривалою стадією життя команди проекту є:
 - a. формування команди
 - b. спрацювання команди
 - c. робоча стадія
 - d. загострення конфліктів
 - e. розформування
 - f. реорганізація
7. Головна мета формування команди:
 - a. отримання прибутку
 - b. підвищення конкурентоздатності
 - c. вихід на нові ринки
 - d. самостійне управління, вирішення конкретних завдань та подолання існуючих проблем
 - e. підвищення кваліфікації працівників
8. Командоутворення - це:
 - a. утворення єдиного, цілісного колективу управлінців, здатного ефективно досягати мети проекту

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

- b. передбачає одноособове прийняття рішень лідером колективу, а співробітники є слухняними виконавцями
 - c. передбачає прийняття рішень у відповідності до вимог ринку; основним важелем впливу на персонал є гроші.
18. Демократична управлінська форма:
- a. пов'язана з використанням закону, як головного важеля управління.
 - b. характеризується розподіленням управлінських функцій, які можуть бути ефективно виконані тільки за умов активної участі всіх суб'єктів управління
 - c. передбачає одноособове прийняття рішень лідером колективу, а співробітники є слухняними виконавцями
19. Критеріями відбору команди проекту виступають (викреслити зайве):
- a. освіта,
 - b. досвід роботи,
 - c. медичні характеристики
 - d. вік
 - e. стать
 - f. особисті якості
20. Найбільш мобільною й ефективною формою найму працівників в команду є:
- a. призначення
 - b. обрання
 - c. наймання за контрактом
21. Організаційне планування включає (викреслити зайве):
- a. медичний огляд команди проекту
 - b. визначення,
 - c. документування,
 - d. розподіл обов'язків і відповідальностей,
 - e. організацію звітності у проекті
22. Організаційне планування здійснюється:
- a. на самих ранніх фазах проекту
 - b. на всіх фазах проекту
 - c. на заключній фазі попереднього проекту для успішної реалізації наступного проекту
23. Організаційні зв'язки:
- a. це формальна та неформальна звітність між різними організаційними підрозділами.
 - b. це формальна та неформальна звітність між різними людьми, залученими до проекту.
 - c. це формальна та неформальна звітність між різними технічними частинами; зустрічаються як всередині проектних фаз, так і між проектними фазами.
24. Міжособистісні зв'язки
- a. це формальна та неформальна звітність між різними організаційними підрозділами.
 - b. це формальна та неформальна звітність між різними технічними частинами; зустрічаються як всередині проектних фаз, так і між проектними фазами.
 - c. це формальна та неформальна звітність між різними людьми, залученими до проекту.
25. Технічні зв'язки
- a. це формальна та неформальна звітність між різними організаційними підрозділами.

- b. це формальна та неформальна звітність між різними технічними частинами; зустрічаються як всередині проектних фаз, так і між проектними фазами.
 - c. це формальна та неформальна звітність між різними людьми, залученими до проекту.
26. Те, якого роду навички вимагаються від окремих осіб або групи осіб визначають:
- a. обмеження для персоналу
 - b. соціально-психологічний портрет персоналу
 - c. вимоги до персоналу
 - d. соціометричний паспорт
27. Організаційний графік
- a. це звітність у проекті в будь-якому графічному зображенні
 - b. описує коли і як трудові ресурси вводяться в проектну команду і видалятимуться з неї
 - c. письмові відображення роботи, що містять навички, відповідальність, базові знання, повноваження, фізичне оточення й інші характеристики, включені до виконання даної роботи
28. Опис позицій
- a. це звітність у проекті в будь-якому графічному зображенні
 - b. описує коли і як трудові ресурси вводяться в проектну команду і видалятимуться з неї
 - c. письмові відображення роботи, що містять навички, відповідальність, базові знання, повноваження, фізичне оточення й інші характеристики, включені до виконання даної роботи
29. План управління персоналом:
- a. це звітність у проекті в будь-якому графічному зображенні
 - b. описує коли і як трудові ресурси вводяться в проектну команду і видалятимуться з неї
 - c. письмові відображення роботи, що містять навички, відповідальність, базові знання, повноваження, фізичне оточення й інші характеристики, включені до виконання даної роботи
30. Для здійснення організаційного планування використовуються наступні методи та засоби (викреслити зайве):
- a. шаблони
 - b. аналіз потреб зацікавлених осіб
 - c. теорія організаційного планування
 - d. соціометричний аналіз
 - e. практика управління
31. Для визначення галузі специфічних знань управлінської команди:
- a. вказується сфера застосування продукту
 - b. вказується новизна продукту
 - c. описується складність створення продукту
 - d. описуються найбільш важливі критерії якості продукту проекту
32. Для визначення вимог щодо нестандартності та креативності
- a. вказується сфера застосування продукту
 - b. вказується новизна продукту
 - c. описується складність створення продукту
 - d. описуються найбільш важливі критерії якості продукту проекту
33. Для визначення психофізичного навантаження при створенні продукту
- a. описуються найбільш важливі критерії якості продукту проекту
 - b. вказується сфера застосування продукту
 - c. вказується новизна продукту

- d. описується складність створення продукту
34. Для встановлених проектом пріоритетів в роботі команди
- a. вказується сфера застосування продукту
 - b. вказується новизна продукту
 - c. описується складність створення продукту
 - d. описуються найбільш важливі критерії якості продукту проекту
35. Для визначення пріоритетності знань та навичок з управління проектами
- a. вказується критичний процес управління проектом
 - b. описується її місія та стратегічні цілі організації, досягненню яких сприяє проект
 - c. описуються корпоративні цінності організації, взаємозалежність співробітників в організації та рівень "запрограмованості" (детермінованості) поведінки при роботі в цій організації
36. Для визначення конструктивних вимог виконавчої організації до проекту
- a. вказується критичний процес управління проектом
 - b. описується її місія та стратегічні цілі організації, досягненню яких сприяє проект
 - c. описуються корпоративні цінності організації, взаємозалежність співробітників в організації та рівень "запрограмованості" (детермінованості) поведінки при роботі в цій організації
37. Для визначення впливу організаційної культури виконавчої організації на роботу команди проекту
- a. вказується критичний процес управління проектом
 - b. описується її місія та стратегічні цілі організації, досягненню яких сприяє проект
 - c. описуються корпоративні цінності організації, взаємозалежність співробітників в організації та рівень "запрограмованості" (детермінованості) поведінки при роботі в цій організації
38. Відповідність корпоративних цінностей виконавчої організації її стратегічним цілям необхідно проаналізувати для визначення наступного:
- a. чи приймає персонал виконавчої організації її стратегічні цілі як особисті, значимі для корпоративних цінностей колективу, або визнає встановлені стратегічні цілі лише формально задекларованими чи примусово призначеними?
 - b. чи не виникає внутрішнього конфлікту між стратегічними цілями, які має досягти організація, та корпоративними цінностями, які об'єднують колектив цієї організації?
 - c. всі відповіді вірні
 - d. жодна відповідь не вірна
39. Робота з планування команди проекту починається з:
- a. визначення рольової структури команди проекту
 - b. визначення впливу професійних функцій на пріоритезацію ролей в команді проекту.
 - c. формування переліку функцій команди проекту аналізу відповідності професійно-важливих якостей кандидатів вимогам функціонально-рольової структури проекту
40. Рівень трудомісткості та психофізичного навантаження членів команди при виконанні їх функцій в проекті визначає:
- a. перелік функцій команди проекту
 - b. рольова структура команди проекту
 - c. ступінь унікальності проекту
41. Матриця відповідальності призначена для того, щоб:

- a. визначити вимоги до компетенцій членів команди та ролей в команді проекту,
 - b. визначити рівень трудомісткості та психофізичного навантаження членів команди при виконанні їх функцій в проект
 - c. відобразити цільову професійну структуру команди свого проекту, та описати розподіл функцій між посадами в команді проекту
42. Модель Р.М.Белбіна доцільно використовувати для:
- a. виявлення ступіню унікальності проекту
 - b. визначення вимоги до компетенцій членів команди та ролей в команді проекту
 - c. виявлення рівня трудомісткості та психофізичного навантаження членів команди
 - d. планування рольової структури команди проекту
43. Один член команди проекту:
- a. може виконувати кілька ролей одночасно
 - b. може виконувати лише одну роль під час реалізації проекту
44. Модель В.А.Богданова пропонує:
- a. модель визначення вимог до компетенцій членів команди
 - b. перелік стійких психологічних якостей, з яких можна обрати професійно-важливі якості для кожної окремої ролі
 - c. алгоритм виявлення рівня трудомісткості та психофізичного навантаження членів команди
45. Визначають поведінкові патерни та стиль професійної діяльності (викреслити зайве):
- a. вікові та статеві характеристики
 - b. вольові характеристики
 - c. характеристики мислення
 - d. характеристики уяви
 - e. характеристики темпераменту,
 - f. характеристики життєвого досвіду
 - g. особистісні базові цінності
46. Інтегральні оцінки здатності потенційних членів команди до виконання кожної з ролей в команді проекту визначаються:
- a. на основі аналізу рольової структури команди проекту
 - b. на основі аналізу рівня трудомісткості проекту та психофізичного навантаження членів команди
 - c. на основі аналізу відповідності фактичних якостей кандидатів запланованим вимогам до професійно-важливих якостей
47. З урахуванням впливу факторів унікальності проекту на пріоритезацію ролей в команді, при розрахунку оцінки збалансованості рольової структури команди проекту:
- a. визначається як середнє арифметичне підсумкових оцінок здатності команди до виконання кожної з управлінських ролей
 - b. визначається за допомогою вагових коефіцієнтів, що відповідають значимості кожної з командних ролей для успіху проекту

ФОРМУВАННЯ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ теми контрольних робіт

1. Еволюція команд в інтелектуальній сфері.
2. Основи командоутворення: сутність, принципи та методи створення команд.
3. Поняття і типи робочих команд. Основні показники і властивості команди.
4. Форми стимулювання групової діяльності.
5. Рівень креативності та комунікативної культури членів команди.
6. Діагностика життєздатності команди.
7. Взаємодія учасників команди.
8. Організація взаємодії між командами і зовнішніми партнерами.
9. Планування діяльності команди.
10. Механізм згуртування команди.
11. Діагностика проблем в процесі командоутворення.
12. Створення сприятливого психологічного клімату в команді
13. Вирішення конфліктних ситуацій в команді
14. Формування команди проекту.
15. Основні стадії життєвого циклу команди проекту.
16. Управління конфліктами в проектах.
17. Лідерство і мотивація в команді.
18. Методи навчання персоналу в проектах.
19. Особливості формування команди проекту.
20. Поняття групи та переформування її в команду.
21. Вплив індивідуумів на динаміку команди.
22. Способи ініціювання адаптації команди до організаційних змін.
23. Основні стадії розвитку команд та їх характеристика.
24. Етапи змін команд за Такманом.
25. Типологія учасників команди змін за Белбіном.
26. "Пастки Біона".
27. Проведення оцінювання стану організації та підготування документів, що описують бачення ключових чинників розвитку команди та організації загалом.
28. Розроблення цілей з результатів роботи організації.
29. Визначення бажаних стандартів поведінки команди та організації.