

**Образовательное частное учреждение  
Дополнительного профессионального образования «Центр  
компьютерного обучения «Специалист» Учебно-научного центра при  
МГТУ им. Н.Э. Баумана  
(ОЧУ «Специалист»)**

123317 Москва, Пресненская набережная, д. 8, стр. 1, этаж 48, помещение 484с, комната 5,  
ИНН 7701257303, ОГРН 1037739408189

---

Утверждаю:

Директор ОЧУ «Специалист»



/Г.С. Григорьева/  
03 февраля 2018 года

**Рабочая программа курса  
«Управление командой проекта.  
Роль и компетенции руководителя проекта»**

**Дополнительной программы  
профессиональной переподготовки**

**«Руководитель проектов»**

город Москва

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое в соответствии с программой, проводится с использованием модульного принципа построения учебного плана с применением различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в соответствии с законодательством об образовании.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации, разработана образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, включает все модули, указанные в учебном плане.

Содержание оценочных и методических материалов определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом положений законодательства об образовании Российской Федерации.

Структура дополнительной профессиональной программы соответствует требованиям Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Объем дополнительной профессиональной программы вне зависимости от применяемых образовательных технологий, должен быть не менее 16 академических часов. Сроки ее освоения определяются образовательной организацией самостоятельно.

Формы обучения слушателей (очная, очно-заочная, заочная) определяются образовательной организацией самостоятельно.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

### 1. Цель программы:

В результате прохождения обучения слушатель ознакомится с современными концепциями и практическими методиками по управлению рисками в компании при организации проектной и сервисной деятельности.

### Совершенствуемые компетенции

| № | Компетенция | Направление подготовки   |    |    |
|---|-------------|--|----|----|
|   |             | ФГОС   | ВО | ПО |
|   |             | НАПРАВЛЕНИЮ<br>ПОДГОТОВКИ<br>09.03.03 «ПРИКЛАДНАЯ<br>ИНФОРМАТИКА»<br>(УРОВЕНЬ<br>БАКАЛАВРИАТА) |    |    |

|   |   | Код компетенции |
|---|---|-----------------|
| 1 | способностью принимать участие в управлении проектами создания информационных систем на стадиях жизненного цикла                                | ПК-17           |
| 2 | способностью принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций в рамках проектных групп, обучать пользователей информационных систем | ПК-19           |
| 3 | способностью осуществлять и обосновывать выбор проектных решений по видам обеспечения информационных систем                                     | ПК-20           |

**Совершенствуемые компетенции в соответствии с трудовыми фикциями профессионального стандарта «РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТОВ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ», утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2014 г. N 893н**

| № | Компетенция  | Направление подготовки   |
|---|--|--|
|   |  | Трудовые функции (код)   |
|   |  | ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ " РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТОВ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ», утвержденного приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2014 г. N 893н   |
| 1 | Управление проектами в области ИТ малого и среднего уровня сложности в условиях неопределенностей, порождаемых запросами на изменения, с применением формальных инструментов управления рисками и проблемами проекта | В/23.7 Планирование управления персоналом в проектах малого и среднего уровня сложности в области ИТ,<br>В/24.7, Привлечение (набор) персонала для работы в проектах малого и среднего уровня сложности в области ИТ,<br>В/25,7 Командообразование и развитие команды проекта в проектах малого и среднего уровня сложности в области ИТ,<br>В/26.7 Управление эффективностью команды в проектах малого и среднего уровня сложности в области ИТ |

**Планируемый результат обучения:**

**После окончания обучения Слушатель будет знать:**

1. Правила планирования человеческих ресурсов для работы в проекте
2. Методику составления матрицы ответственности

3. Роли членов команды проекта
4. Источники и технологии привлечения кандидатов в проект
5. Методы проведения собеседования и первичной оценки
6. Модель компетенций менеджера проекта с использованием «треугольника талантов PMI»
7. Как оценивать уровень развития компетенций членов команды проекта
8. Элементы коучинга для обучения и развития членов команды проекта
9. Различные способы для укрепления команды проекта
10. Инструменты и формы мотивирования в управлении членами команды, в том числе, виртуальными командами
11. Как оценивать эффективность работы команды
12. Как использовать эмоциональный интеллект (EQ/EI) для развития межличностных отношений в команде
13. Причины конфликтов и работать с ними
14. Эффективные методы принятия решений
15. позитивные, нейтральные и спекулятивные риски
16. Этапы управления риском

**После окончания обучения Слушатель будет уметь:**

1. Составлять и анализировать матрицу ответственности
2. Определять роли членов команды проекта
3. Планировать человеческие ресурсы для работы в проекте
4. Выбирать источники и технологии привлечения кандидатов в проект
5. Проводить собеседования, используя методы первичной оценки
6. Учитывать модель компетенций менеджера проекта с использованием «треугольника талантов PMI»
7. Оценивать уровень развития компетенций членов команды проекта
8. Обучать и развивать членов проекта с использованием элементов коучинга
9. Проводить действия по укреплению команды проекта с использованием различных способов (вербальных, невербальных, письменных)
10. Использовать инструменты и формы мотивирования в управлении членами команды, в том числе, виртуальными командами
11. Оценивать эффективность работы команды
12. Развивать межличностные отношения в команде с учетом использования эмоционального интеллекта(EQ/EI)
13. Понимать причины конфликтов и работать с ними
14. Эффективно принимать решения

**Учебный план:**

**Требования к предварительной подготовке:** Успешное окончание курса «Управление проектами на основе стандарта ANSI PMI PMBoK v.6»

**Срок обучения:** 24 академических часов, 16 – аудиторных, 8 самостоятельно (СРС).

**Форма обучения:** очная, очно-заочная, заочная. По желанию слушателя форма обучения может быть изменена и/или дополнена.

**Режим занятий:** дневной, вечерний, группы выходного дня.

| № п/п | Наименование модулей по программе             | Общая трудоемкость (акад. часов) | Всего ауд. ч | В том числе |                      | СРС, ч   |
|-------|---|----------------------------------|--------------|-------------|----------------------|----------|
|       |   |                                  |              | Лекций      | Практических занятий |          |
| 1     | <b>Модуль 1.</b> Планирование команды проекта | 6                                | 4            | 2           | 2                    | 2        |
| 2     | <b>Модуль 2.</b> Набор команды проекта        | 6                                | 4            | 2           | 2                    | 2        |
| 3     | <b>Модуль 3.</b> Развитие команды проекта     | 6                                | 4            | 2           | 2                    | 2        |
| 4     | <b>Модуль 4.</b> Управление командой проекта  | 6                                | 4            | 2           | 2                    | 2        |
|       | <b>Итого:</b>                                 | <b>24</b>                        | <b>16</b>    | <b>8</b>    | <b>8</b>             | <b>8</b> |
|       | Промежуточная аттестация                      | тестирование                     |              |             |                      |          |

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Количество аудиторных занятий при очно-заочной форме обучения составляет 20-25% от общего количества часов.

Форма Промежуточной аттестации – см. в ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3.

## 2. Календарный учебный график

Календарный учебный график формируется при осуществлении обучения в течение всего календарного года. По мере набора групп слушателей по программе составляется календарный график, учитывающий объемы лекций, практики, самоподготовки, выезды на объекты.

| Неделя обучения | 1  | 2   | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | Итого часов |
|-----------------|----|-----|----|----|----|----|----|-------------|
|                 | пн | вт  | ср | чт | пт | сб | вс |             |
| 18 неделя       | 4  | 4   | -  | -  | -  | -  | -  | 8           |
| СРС             | 2  | 2   | -  | -  | -  | -  | -  | 4           |
| 19 неделя       | 4  | 4ПА | -  | -  | -  | -  | -  | 8           |
| СРС             | 2  | 2   | -  | -  | -  | -  | -  | 4           |
| Итого:          | 12 | 12  | -  | -  | -  | -  | -  | 24          |

## 3. Рабочие программы учебных предметов

### Модуль 1. Планирование команды проекта

1. Управление проектом, свод знаний по управлению проектом.
2. Команда проекта: состав, структура, характеристики.
3. Инструменты и методы планирования управления человеческими ресурсами в проекте:
  - организационные диаграммы и должностные инструкции,
  - налаживание связей,
  - теория организации,

- экспертная оценка,
- совещания.

**Учебный проект. Этап 1. Составление и анализ RACI-матрицы (матрицы ответственности)**

**Учебный проект. Этап 2. Определение ролей членов команды проекта (по М. Белбину).**

## **Модуль 2. Набор команды проекта**

1. Задачи формирования команды проекта.
2. Инструменты и методы набора команды проекта:
  - предварительное назначение;
  - переговоры с функциональным руководителем, другими командами управления проектами, внешними организациями и др.;
  - набор персонала: технологии, источники привлечения специалистов в проект, проведение собеседования, использование методов первичной оценки;
  - принятие решения на основе критериев: доступность, расходы, опыт, способность, знания, навыки, отношение, международные факторы.
3. Компетенции: понятие, виды, методы и этапы разработки.
4. Модель компетенций менеджера проекта с использованием «треугольника талантов PMI» (ключевых групп навыков):
  - техническое управление проектами,
  - лидерство,
  - стратегическое управление и управление бизнесом.

**Учебный проект. Этап 3. Проведение интервью по компетенциям (поведенческого интервью).**

**Учебный проект. Этап 4. Определение уровня развития компетенций с помощью кейсов.**

**Учебный проект. Этап 5. Использование проективных методик для определения компетенций.**

## **Модуль 3. Развитие команды проекта**

1. Развитие команды по Б. Такману.
2. Инструменты и методы развития команды проекта:
  - навыки межличностного общения;
  - обучение членов команды проекта (методы, формы, результативность);
  - действия по укреплению команды;
  - основные правила в отношении кодекса делового поведения, коммуникаций, совместной работы, этикета проведения совещания и др.;
  - совместное расположение и виртуальные команды;
  - признание заслуг и вознаграждение (виды и методы мотивирования, сбалансированная система ценностей);
  - инструменты оценки персонала (опросы, специальные оценки, структурированные интервью, тесты для оценки способностей, фокус-группы).
3. Оценка эффективности работы команды: развитие компетенций, сокращение текучести персонала, повышение сплоченности команды

**Учебный проект. Этап 6. Определение параметров метапрограмм членов команды проекта.**

**Учебный проект. Этап 7. Определение типов мотивации членов команды проекта.**

**Учебный проект. Этап 8. Определение приоритетов членов команды проекта при помощи сбалансированной системы ценностей**

## **Модуль 4. Управление командой проекта**

1. Задачи управления команды проекта.
2. Инструменты и методы управления командой проекта:
  - наблюдение и обсуждение;
  - оценка исполнения проекта;
  - урегулирование конфликтов: виды, этапы конфликтов, причины возникновения конфликтов, методы поведения в конфликтах.
3. Развитие эмоционального интеллекта.
4. Развитие межличностных отношений в команде, эффективное принятие решений.

*Учебный проект. Этап 9. Отработка поведения в конфликтных ситуациях.*

*Учебный проект. Этап 10. Проведение коуч-сессии для развития эмоционального интеллекта*

### **4. Организационно-педагогические условия**

Соблюдение требований к кадровым условиям реализации дополнительной профессиональной программы:

а) преподавательский состав образовательной организации, обеспечивающий образовательный процесс, обладает высшим образованием и стажем преподавания по изучаемой тематике не менее 1 года и (или) практической работы в областях знаний, предусмотренных модулями программы, не менее 3 (трех) лет;

б) образовательной организацией наряду с традиционными лекционно-семинарскими занятиями применяются современные эффективные методики преподавания с применением интерактивных форм обучения, аудиовизуальных средств, информационно-телекоммуникационных ресурсов и наглядных учебных пособий.

Соблюдение требований к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

а) образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая современные аудитории, библиотеку, аудиовизуальные средства обучения, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам и обеспечивает проведение всех видов практической и дисциплинарной подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной профессиональной программы.

б) в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной профессиональной программы.

### **5. Формы аттестации и оценочные материалы**

Образовательная организация несет ответственность за качество подготовки слушателей и реализацию дополнительной профессиональной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом.

Оценка качества освоения слушателями программы курса включает текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию.

Текущая аттестация проводится в форме, предусмотренной ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3. и определяется преподавателем курса. К промежуточной аттестации

допускаются слушатели, выполнившие все виды текущей аттестации, предусмотренные в настоящей программе.

Слушатели, успешно освоившие программу курса и прошедшие промежуточную аттестацию, получают удостоверение о повышении квалификации, а также допускаются к освоению следующего курса, входящего в состав дипломной программы (ДПП подготовки).

Слушателям, не прошедшим промежуточной аттестации или получившим на промежуточной аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть курса и (или) отчисленные из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией.

К итоговой аттестации по ДПП переподготовки допускаются только те слушатели, которые сдали промежуточную аттестацию по всем курсам (включая данный), входящим в дипломную программу (ДПП переподготовки).

Промежуточная аттестация проводится по форме выполнения задания в соответствии с учебным планом. Результаты промежуточной аттестации заносятся в соответствующие документы. Результаты промежуточной аттестации слушателей ДПП выставляются по двух балльной шкале («зачтено»/ «не зачтено»). «Зачтено» выставляется, если слушатель набирает не менее 70% баллов (правильных ответов и/или выполненных заданий).

#### Текущая аттестация:

| №п/п | Тематика практического занятия   | Контрольное мероприятие                 | Форма контроля/ критерий |
|------|--|---|--------------------------|
| 1.   | Этап 1. Составление и анализ RACI-матрицы (матрицы ответственности)<br>Этап 2. Определение ролей членов команды проекта (по М. Белбину).   | Практическая работа:<br>учебный проект. | Зачет<br>(выполнение)    |
| 2.   | Этап 3. Проведение интервью по компетенциям (поведенческого интервью).<br>Этап 4. Определение уровня развития компетенций с помощью кейсов.<br>Этап 5. Использование проективных методик для определения компетенций.                      | Практическая работа:<br>учебный проект. | Зачет<br>(выполнение)    |
| 3.   | Этап 6. Определение параметров метапрограмм членов команды проекта.<br>Этап 7. Определение типов мотивации членов команды проекта.<br>Этап 8. Определение приоритетов членов команды проекта при помощи сбалансированной системы ценностей | Практическая работа:<br>учебный проект. | Зачет<br>(выполнение)    |
| 4.   | Этап 9. Отработка поведения в конфликтных ситуациях.<br>Этап 10. Проведение коуч-сессии для развития эмоционального интеллекта   | Практическая работа:<br>учебный проект. | Зачет<br>(выполнение)    |

#### Промежуточная аттестация (тестирование):

##### Вопрос 1/50

Проект (project) - это



**Выберите один ответ:**

- Постоянные действия, направленные на создание различных однотипных продуктов и услуг и улучшения их качества
- Постоянные действия, предпринятые для создания однотипных продуктов или услуг
- Временные действия, направленные на создание различных однотипных продуктов и услуг и улучшения их качества
- Временные действия, предпринятые для создания уникального продукта или услуги

**Вопрос 2/50**

В проекте могут участвовать

**Выберите несколько ответов:**

- Одно структурное подразделение
- Несколько структурных подразделений организации
- Представители других организаций
- Представители одной организации и приглашенные эксперты

**Вопрос 3/50**

Управление проектами (project management) - это область деятельности, в ходе которой определяются и достигаются четкие цели проекта при балансировании между следующими составляющими

**Выберите несколько ответов:**

- Объемом работ
- Ресурсами
- Временем
- Качеством

**Вопрос 4/50**

Общность людей, имеющих общую цель, общий результат, внутренние коммуникации - это

**Выберите один ответ:**

- Группа
- Толпа
- Ватага
- Команда

**Вопрос 5/50**

Спецификой проектных команд является

**Выберите несколько ответов:**

- Разнородный состав участников
- Сложности подбора членов команды
- Подбор внутри компании и на внешнем рынке
- Обязательное включение в состав проектной команды IT-специалиста

**Вопрос 6/50**

Оценка эффективности команды проекта относится к этапу

**Выберите один ответ:**

- Разработки плана управления человеческими ресурсами
- Набору команды проекта
- Развития команды проекта
- Управления командой проекта

**Вопрос 7/50**

Для планирования и подбора персонала в проект следует ответить на вопросы

**Выберите несколько ответов:**

- Сколько специалистов, какой квалификации, когда и где потребуется
- Каким образом можно привлечь в проект нужный персонал
- Как сократить или оптимизировать использование излишнего персонала
- Каких затрат потребуют запланированные мероприятия

**Вопрос 8/50**

Какие типы организационных структур относятся к матричным

**Выберите несколько ответов:**

- Слабая
- Сильная
- Функциональная
- Проектная
- Сбалансированная

**Вопрос 9/50**

К проектным организациям относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Организация, в структуре которой менеджер проекта обладает всеми полномочиями по установлению приоритетов, использованию ресурсов и руководству работой лиц, назначенных для исполнения проекта
- Организации, в которых внедрено управление через проекты
- Организации, работающие в определенных сферах деятельности
- Организации, имеющие иностранный уставной капитал

**Вопрос 10/50**

Лицо, ответственное за управление проектом - это

**Выберите один ответ:**

- Спонсор проекта
- Менеджер проекта
- Участник проекта
- Член команды проекта

**Вопрос 11/50**

Менеджер проекта занимается

**Выберите один ответ:**

- Оперативным управлением
- Функциональным управлением
- Стратегическим управлением
- Виртуальным управлением

**Вопрос 12/50**

Зафиксированный период времени, в течение которого каждый член команды проекта может принимать участие в выполнении проекта - это

**Выберите один ответ:**

- Производственный календарь
- Ресурсный календарь
- Пролептический календарь
- Вечный календарь

**Вопрос 13/50**

Задачами профессиональных социальных сетей в проекте являются

**Выберите несколько ответов:**

- Поиск и установление деловых контактов
- Обмен опытом и информацией
- Развитие деловых связей
- Общение со знакомыми с целью развлечения

**Вопрос 14/50**

Устный контакт между людьми, связанными отношениями дела, – это

**Выберите один ответ:**

- Экспериментальная беседа
- Автобиографическая беседа
- Дружеская беседа
- Деловая беседа

**Вопрос 15/50**

Основными проблемами при создании команды проекта являются то, что

**Выберите несколько ответов:**

- Команда создается для решения сложных задач совместными усилиями
- Команда работает за вознаграждение
- Команда формируется, как правило, на непродолжительное время
- Команде приходится учиться работать вместе в ходе реализации проекта

**Вопрос 16/50**

Основными отличиями менеджера проекта от функциональных менеджеров является то, что

**Выберите несколько ответов:**

- Менеджер проекта имеет уникальную цель в каждом проекте, в идеале — четко поставленную и подробно описанную
- Как правило, у менеджера проекта в подчинении — команда разнопрофильных специалистов
- Менеджер проекта обязательно должен быть специалистом в предметной области проекта
- Карьера менеджера проекта в основном «горизонтальная», рост состоит в управлении все более сложными, масштабными проектами
- Главная мотивация менеджера проекта — бонус, зависящий от результатов проекта

**Вопрос 17/50**

Ролью менеджера проекта не является

**Выберите один ответ:**

- Коммуникатор
- Помощник
- Переговорщик
- Исполнитель
- Интегратор

**Вопрос 18/50**

Основные характеристики менеджера проекта

**Выберите несколько ответов:**

- Наличие необходимых знаний
- Результативность
- Личностные качества
- Исполнительность

**Вопрос 19/50**

Компетентность (competence) менеджера проекта – это

**Выберите один ответ:**

- Умение осуществлять деятельность в условиях среды проекта, ведущую к достижению ожидаемых результатов, соответствующих определенным и утвержденным стандартам
- Деятельность в условиях среды проекта для соответствия определенным стандартам
- Достижение ожидаемых результатов с целью осуществления бизнес-процессов
- Осуществление процессуальной деятельности, соответствующей утвержденным стандартам

**Вопрос 20/50**

К видам компетенций менеджера проекта относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Проектные
- Менеджерские
- Универсальные
- Специфические

**Вопрос 21/50**

Каналами коммуникаций менеджера проекта являются

**Выберите несколько ответов:**

- Горизонтальные
- Нисходящие
- Восходящие
- Диагональные

**Вопрос 22/50**

То, что менеджер проекта способен сделать или достичь, используя свои знания в области управления проектами - это

**Выберите один ответ:**

- Компетентность в исполнении
- Личностные компетенции
- Компетентность в знаниях
- Общие компетенции

**Вопрос 23/50**

К структуре компетенций в исполнении относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Инициация проекта
- Планирование проекта
- Исполнение проекта
- Мониторинг и управление проектом

**Вопрос 24/50**

Характер поведения, установки и основные характеристики личности, которые вносят вклад в способность человека управлять проектами - это

**Выберите один ответ:**

- Личностные компетенции
- Компетентность в знаниях
- Компетентность в исполнении
- Специфические компетенции

**Вопрос 25/50**

К личностным компетенциям относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Профессионализм
- Познавательная способность
- Общие компетенции
- Лидерство

**Вопрос 26/50**

Какие из перечисленных ниже критериев подтверждения относятся к личностной компетенции «коммуникации»

**Выберите несколько ответов:**

- Активно слушает, понимает и отвечает заинтересованным сторонам
- Обеспечивает качество информации
- Адаптирует коммуникации к аудитории
- Определяет потребности и ожидания ключевых заинтересованных сторон

**Вопрос 27/50**

Какой вид оценки определяется как «получение всесторонней обратной связи»

**Выберите один ответ:**

- Повторная оценка после реализации планов развития
- Анализ предложенных видов подтверждений в исполнении и личностной компетентности
- Метод 360 градусов

- Интервьюирование менеджера проекта и оценка подтверждений

**Вопрос 28/50**

В целевую аудиторию для оценки эффективности и результативности включаются

**Выберите несколько ответов:**

- Менеджеры проектов
- Члены офиса управления проектами
- Тренеры, разрабатывающие учебные программы в области управления проектами
- Консультанты в области управления проектами/программами

**Вопрос 29/50**

Измеримые результаты включают в себя

**Выберите несколько ответов:**

- Обратную связь от заинтересованных сторон
- Презентации для заинтересованных сторон
- Получение незапланированных результатов проекта
- Формальное обучение

**Вопрос 30/50**

К методам удовлетворения потребностей в развитии относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Коучинг, наставничество
- Обмен опытом
- Электронное обучение (e-learning, computer-based training)
- Дауншифтинг

**Вопрос 31/50**

Многоуровневая система оценки, построенная на определенных ситуациях, - это

**Выберите один ответ:**

- Аттестация персонала
- Метод 360 градусов
- Управление по целям (MBO)
- Assessment Centre

**Вопрос 32/50**

Assessment Centre

**Выберите несколько ответов:**

- Определяет потенциал сотрудника к росту
- Является обоснованием для вознаграждения
- Характеризуется высокой трудоёмкостью
- Имеет частичную количественную определенность

**Вопрос 33/50**

Процесс повышения квалификации членов команды проекта, улучшение взаимодействия между ними и общих условий работы команды с целью повышения эффективности выполнения проекта - это

**Выберите один ответ:**

- Планирование управления человеческими ресурсами
- Набор команды проекта
- Развитие команды проекта
- Управление командой проекта

**Вопрос 34/50**

Перечислите навыки межличностных отношений

**Выберите несколько ответов:**

- Умение сопереживать
- Умение оказывать влияние
- Умение облегчать работу группы
- Умение работать с компьютерными программами

**Вопрос 35/50**

К формальным действиям по укреплению команды проекта относятся

**Выберите несколько ответов:**

- Межличностное общение
- Собрания
- Совещания
- Конференции

**Вопрос 36/50**

Принципами развития команды проекта являются

**Выберите несколько ответов:**

- Командная ответственность за результаты проекта
- Создание системы эффективной мотивации участников команды
- Стремление к личному лидерству и успеху
- Применение дисциплинарных взысканий

**Вопрос 37/50**

Оценить эффективность развития команды проекта можно по следующим показателям

**Выберите несколько ответов:**

- Размер выплаченного вознаграждения
- Развитие компетенций, помогающих группе лучше работать как единой команде
- Повышение сплоченности команды
- Совершенствование навыков члена команды, что позволяет ему/ей более эффективно выполнять порученные операции

**Вопрос 38/50**

Процесс контроля эффективности деятельности членов команды, обеспечения обратной связи, решения проблем и управления изменениями, направленный на оптимизацию выполнения проекта - это

**Выберите один ответ:**

- Планирование управления человеческими ресурсами
- Набор команды проекта
- Развитие команды проекта
- Управление командой проекта

**Вопрос 39/50**

Для плана управления проектом требуется установить

**Выберите несколько ответов:**

- Период времени, на который каждый сотрудник привлекается к участию в проекте
- Роли членов команды
- Планы по обучению персонала
- Сферы ответственности

**Вопрос 40/50**

В управлении командой проекта отчеты об исполнении осуществляются посредством

**Выберите несколько ответов:**

- Управления расписанием
- Управления стоимостью
- Контроля качества
- Количества спонсоров проекта

**Вопрос 41/50**

Активками организационного процесса по управлению командой проекта являются

**Выберите несколько ответов:**

- Похвальные грамоты
- Система премирования
- Одежда с корпоративной символикой
- Оплата листка нетрудоспособности

**Вопрос 42/50**

Оценить эффективность исполнения проекта можно через

**Выберите несколько ответов:**

- Сроки получения исполнителями вознаграждения
- Разработка индивидуальных планов повышения квалификации
- Выявление неизвестных и нерешенных проблем
- Определение целей на предстоящие временные отрезки

**Вопрос 43/50**

Причинами конфликтов в проекте могут быть

**Выберите несколько ответов:**

- Недостаток ресурсов
- Расстановка приоритетов в расписании
- Персональный стиль работы
- Хорошо отлаженные коммуникации

**Вопрос 44/50**

Что рекомендуется делегировать

**Выберите несколько ответов:**

- Текущие дела
- Сбор информации
- Дела, занимающие много времени
- Долговременное планирование

**Вопрос 45/50**

В журнал регистрации проблем вносится следующая информация

**Выберите несколько ответов:**

- Разногласия во мнениях
- Возникшие ситуации, требующие внимательного изучения
- Неожиданно возникшие непредвиденные обязанности, выполнение которых необходимо поручить кому-либо из членов команды
- План управления коммуникациями

**Вопрос 46/50**

Запросы на изменения в проекте могут касаться

**Выберите несколько ответов:**

- Увеличения сроков в расписании проекта
- Увеличения бюджета
- Увеличения количества членов проекта
- Увеличения количества взысканий

**Вопрос 47/50**

Способ принятия решений, при котором сотрудник сознательно наделяется полномочиями принимать решение самостоятельно - это

**Выберите один ответ:**

- Авторитарный
- Голосование
- Консенсус
- Делегирование полномочий

**Вопрос 48/50**

Какой способ принятия решения является наиболее эффективным, если решение должно быть принято обязательно, а у коллектива недостаточно информации для обсуждения

**Выберите один ответ:**

- Авторитарный
- Голосование
- Консенсус
- Делегирование полномочий

**Вопрос 49/50**

Что не рекомендуется делегировать

**Выберите несколько ответов:**

- Текущие дела
- Долговременное планирование
- Оценку деятельности
- Взыскания

**Вопрос 50/50**

Постановка цели в соответствии с SMART-методикой предполагает, что цель должна быть

**Выберите несколько ответов:**

- Конкретной
- Измеримой
- Легко достижимой
- Определенной во времени