

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Харківський національний університет міського  
господарства імені О. М. Бекетова**

**Національний університет кораблебудування  
імені Адмірала Макарова**

**Харківський національний університет радіоелектроніки**

**Національний університет  
"Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка"**

**Південний державний проектно-конструкторський  
та науково-дослідний інститут авіаційної промисловості**

**Громадська академія наук, Лодзь, Польща**

**ISMA Вища школа менеджменту інформаційних систем,  
Рига, Латвія**

## **ЗБІРНИК ПРАЦЬ**

**МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ  
В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТАМИ ТА ЕКОНОМІЦІ  
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»**

**Харків-Коблево, 2022**

- 76 РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ  
*Косенко Н.В.*
- 78 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РІШЕНЬ З МОДЕРНІЗАЦІЇ КОМП'ЮТЕРНИХ МЕРЕЖ  
*Малєєва О.В., Давидовський Ю.К., Малєєва Ю.А.*
- 81 УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПРОЕКТІВ РОЗВИТКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ  
*Маслов О.А., Мазуркевич А.Г.*
- 86 ПРОЕКТНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ  
*Молоканова В.М.*
- 89 АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ДЛЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ  
*Невлюдов І.Ш., Хрустальов К.Л., Хрустальова С.В., Артюх Р.В.*
- 92 БАГАТОПОТОКОВЕ ПРОГРАМНЕ КЕРУВАННЯ РУХОМ ПРОМИСЛОВОГО МАНІПУЛЯТОРА  
*Новоселов С. П., Сичова О. В., Теслюк С. І.*
- 96 РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПОРТФЕЛЯ НАУКОВИХ ПРОЕКТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ  
*Пітерська В.М.*
- 98 START-UP: БІЗНЕС АБО ПРОЄКТ  
*Половченко А.В., Алькема В.Г.*
- 102 ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОМАНДАХ АРТ-ПРОЄКТІВ  
*Рибалко І.В., Белова О.І.*
- 106 МАРКЕТИНГОВІ ПРОЄКТИ – СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ  
*Руденко О.В., Тесленко П.О.*
- 110 КЛАСИФІКАЦІЯ ОСВІТНІХ ПРОЄКТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ  
*Семко І.Б., Мокієнко Ю.М., Заруцький С.О.*
- 114 ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОЄКТУ  
*Сімак С.В., Меленчук В.М.*
- 117 МЕТОД ФОРМУВАННЯ ПЛАНУ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ НА ПІДСТАВІ ЇХ КЛАСИФІКАЦІЙНИХ ОЗНАК  
*Слободян С.О., Харитонов Ю.М.*
- 119 МОДЕЛЮВАННЯ ЛОГІСТИКИ ПОСТАЧАННЯ ВІЙСЬКОВИХ ВАНТАЖІВ У ЗОНУ БОЙОВИХ ДІЙ  
*Федорович О. Є., Прончаков Ю. Л., Рибка К. О., Лещенко Ю. О., Косенко В.В.*
- 123 КОНЦЕПЦІЯ КОМП'ЯЄНС-ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
*Фонарьова Т.А., Петренко В.О., Бушуєв К.М.*
- 127 ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ З УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В СУДНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ  
*Харитонов Ю.М., Сімутєнков І.В., Фаріонова Т.А.*
- 129 МЕТОД РОЗПІЗНАВАННЯ ОБРАЗІВ ДЛЯ МОБІЛЬНОГО РОБОТА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ  
*Хрустальов К.Л., Хрустальова С.В., Тімофєєв В.О., Невлюдова В.В.*
- 132 КОГНІТИВНИЙ ПІДХІД У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ  
*Чернова Л.С., Журавель І.А., Чернова Л.С.*

**Рибалко І.В., Бєлова О.І.**

*Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ)*

## **ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОМАНДАХ АРТ-ПРОЄКТІВ**

*Organizational culture reflects a system of material and spiritual values and beliefs that have a significant impact on the behavior of each team member, creating the psychological climate of the entire group, which ultimately affects the activities of the organization as a whole. The formation of the organizational culture of art-project teams should be considered taking into account the psychological aspects of the creative personality, which are the source of behavioral risks of the art-project, in order to reduce their number or negative consequences.*

Найважливіший ресурс будь-якого проєкту – це люди, які його реалізують. Синергічний ефект від об'єднання групових зусиль членів команди проєкту є головним фактором ефективності командної роботи. Згуртованість, взаєморозуміння та взаємоповага в команді проєкту має велике значення як для ходу його виконання, так і для отримання кінцевого результату. Командна робота полягає не в тому, що всі йдуть до цілі в одному напрямку, а у зосередженості всіх членів команди на цілі, обговорюючи сильні сторони процесу і спільно обираючи оптимальні дії для найкращого і найшвидшого колективного її досягнення. І саме тому створення умов для роботи команди має означати не тільки своєчасне забезпечення матеріальними ресурсами для виконання задач, але й створення мікроклімату в колективі, сприятливого для комфортної взаємодії, конструктивного обговорення і вирішення всіх питань.

Кожна людина, потрапивши в будь-який колектив, співвідносить свої культурні засади з елементами субкультури даного колективу. В контексті організації функціональні зв'язки поєднуються з неформальними міжособистісними відносинами різного ступеня інтенсивності, що і формує організаційну культуру компанії. Команда проєкту – це сформований колектив фахівців, де так само, як і в організації, пов'язані виробничі та міжособистісні відносини, що в цілому складає організаційну культуру проєктної команди. Саме організаційні відносини значною мірою або сприяють досягненню поставлених цілей, або перешкоджають цьому і формують патологічні процеси в управлінні: конфлікти, некерованість, безсистемні дії, переважання

особистісних відносин над діловими тощо. Тож, менеджеру, при формуванні команди проєкту, слід врахувати, що кожен член команди є носієм окремих компонентів національної, професійної та організаційної субкультур, які часто є комплементарними в поєднанні з компонентами інших членів команди. А у випадку арт-проєктів, до цього списку додаються ще й психологічні аспекти творчої особистості [1-3]. Все це відображається в культурі колективу і на вербальному та невербальному рівні формує, розвиває та змінює її. Тож культуру команди можна вважати патерном колективних базових уявлень, які набуті групою при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи в якості правильної системи сприйняття і розгляду названих проблем [4]. Зважаючи на це, менеджер проєкту має одразу задати вектор формування ділових відносин в команді і слідкувати за формуванням міжособистісних, спрямовуючі їх всі на створення сприятливого і комфортного для кожного члена проєктної команди внутрішнього соціально-психологічного клімату.

Ще наприкінці 70-х років ХХ століття практики і теоретики менеджменту усвідомили та зробили переоцінку ролі персоналу в діяльності та системі управління організацією. Пізніше вплив організаційної культури на різні аспекти діяльності організації почав розглядатися декількома науками. Зокрема, управління персоналом, економіка і соціологія праці, теорія організації, стратегічне управління, психологія управління, соціологія управління. Тож, вивчаючи питання культури організацій, відмітимо, серед інших, праці відомого психолога Артура Франциско Кармацци, засновника методології директивної комунікації (*Directive Communication*) та консультанта у сфері організаційного розвитку та лідерства, який виділив 5 типів культури організації [5]:

1. *Blame culture* або *культура «провини»*, де члени колективу звинувачують один одного, щоб уникнути покарання чи приниження. Зазвичай, знаходять слабшу психологічно людину, не здатну протистояти натиску звинувачень, на яку і перекладають всю відповідальність за негаразди. Така культура не веде до креативності та особистої ініціативи. Вона пригнічує бажання висказувати ідеї, приймати остаточні рішення, щоб не брати на себе відповідальність і уникнути ризику зробити помилку.

2. *Multi-directional culture* або «багатоспрямована» культура, де комунікації та

співробітництво зведені до мінімального рівня, а лояльне ставлення є тільки до певних підрозділів чи співробітників. Все це викликає упереджене ставлення між підрозділами чи співробітниками, є причиною появи чуток, а недостатність комунікації та взаємодії значно знижує ефективність роботи колективу і організації в цілому.

3. *Live and let live culture* або «життєстверджуюча і та, що дозволяє жити» культура, де формується самовдоволення і низька креативність через ментальну стагнацію членів колективу. Люди розглядають свою роботу у виконання певних функцій у визначений робочий час, без зацікавленості до загальних ідей і цілей організації. Члени колективу чітко визначають кола особистих взаємовідносин і тих, хто не входить до них. Рівень співробітництва та комунікацій середній, але в цілому компанія не розвивається.

4. *Brand congruent culture* або культура «загального бренду», де члени колективу та організації в цілому вірять в продукт чи послугу, яку створюють, мають загальні цілі зі своєю компанією, прагнуть їх досягнути на підставі співробітництва. Вони спільно вирішують всі питання, застосовуючи особисті ресурси.

5. *Leadership enriched culture* або культура «розвиненого лідерства», де кожен розглядає колектив як «продовження самого себе». Такий тип організації більше схожий на родину, члени якої постійно допомагають один одному в особистому розвитку та професійній самореалізації. Лідери формують не своїх послідовників, а рівних собі лідерів.

При розгляді питання організаційної культури команд саме арт-проектів, менеджер має врахувати, крім вищезазначених аспектів, ще й особливості реалізації даних проектів та психологічні аспекти творчих особистостей. Слід відмітити, що саме психологічні відмінності творчої людини накладають відбиток на її дії та поведінку, що може стати серйозною загрозою командній роботі. Ризики, пов'язані з психологічними аспектами творчої особистості і визначені як поведінкові ризики, висвітлені в інших роботах автора [1-3], де зроблений ґрунтовний аналіз їх негативного впливу на арт-проект. Тому, розглядаючи різноманітні практики та підходи до формування організаційної культури команд арт-проектів та методи управління персоналом, потрібно підходити до їх застосування вибірково та адаптивно, беручи до уваги всі фактори реалізації конкретного арт-проекту з конкретною командою.

Отже, розуміння значущості організаційної культури в роботі команди арт-проекту та вплив соціально-психологічного клімату в колективі на ефективну взаємодію

членів проєктної команди, вимагає від менеджера проєкту відповідального ставлення на вибір стратегії управління командою арт-проєкту. Психологія творчої особистості має досить суттєві відмінності від психології людей, які не пов'язані професійно з творчою сферою [3,4]. Усвідомлення менеджером важливості впливу поведінкових ризиків членів команди арт-проєкту як суттєвих загроз для ефективної командної роботи, дає йому можливість оцінити кожного з членів команди на здатність бути командним гравцем. Виходячи з отриманого результату, обрати таку стратегію формування організаційної культури, яка буде здатна зменшити кількість або негативний вплив поведінкових ризиків, створивши комфортні умови для командної роботи, яка, в свою чергу, спрямує зусилля всіх членів команди на досягнення цілей та успішну реалізацію арт-проєкту.

### Література

1. Рибалко І.В., Чаюн Н.С., Белова О.І. Психологічні аспекти творчої особистості та їх вплив на виконання арт-проєкту. *Управління розвитком складних систем : збір. наук. пр.* Київ : КНУБА, 2020. № 44. С. 34-42.
2. Рибалко І.В., Белова О.І., Заруцький С.О. Аналіз впливу психологічних особливостей команди арт-проєкту на його виконання. *Project, Program, Portfolio Management. P3M-2020* : матеріали V Міжнар. Наук.-практ. конф., 04-05 грудня 2016 р. Одеса : ОНПУ, 2020. т. 1. С. 163-167.
3. Рибалко І.В., Данченко О.Б., Заруцький С.О., Белова О.І. Огляд та класифікація особливостей арт-проєктів як факторів ризику. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: *Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проєктами* = *Bulletin of the National Technical University "KhPI". Series: Strategic management, portfolio, program and project management*. Харків : НТУ «ХПІ», 2021. № 1 (3). С. 16-23.
4. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство. Книги: Лидерство: веб-сайт. URL: <https://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=55> (дата звернення 25.07.2022).
5. Офіційний сайт URL.: <http://carmazzi.net> (дата звернення 25.07.2022).