

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

ЗМІСТ

- 8 FORECASTING THE FOREIGN TRADE SECURITY OF THE REGION UNDER MARTIAL LAW
Babets I.
- 12 COMPETENCE MODEL IN MANAGEMENT OF EDUCATIONAL PROGRAMS
Bushuyeva N.S., Bushuyev D.A., Kozyr B.Yu.
- 15 FORMATION OF SUSTAINABLE SYSTEMS AS A COMPONENT OF THEIR SOCIO-ECONOMIC INNOVATIVE DEVELOPMENT
Plotnikova M. F., Kilnitska O. S., Kurylenko D. V.
- 19 SYNTHESIS OF CRITICAL IDENTIFICATION PROCEDURES NON-STATIONARY OBJECTS
Timofeyev V.O., Khrustalova S.V., Khrustalev K.L., Yakushyk I.D.
- 21 ОГЛЯД ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОМАНДАХ ПРОЄКТІВ
Алькема В. Г., Парфененко Д. Ю.
- 25 ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНО-ОРІЄНТОВАНИМИ КОМПАНІЯМИ
Алькема В.Г., Качков С.О.
- 29 ВИКОРИСТАННЯ МАТЕМАТИЧНОГО МЕТОДУ ВПОРЯДКОВАНОГО ВИКЛЮЧЕННЯ ГЛЮК ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ РОЗВИТКУ ВЕЛИКИХ СИСТЕМ ЕНЕРГЕТИКИ
Баженов В.А.
- 33 МОДЕЛЮВАННЯ КОГНІТИВНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ОСВІТНИМИ ПРОЄКТАМИ
Бушуйєв С.Д., Бушуйєва В.Б., Ачкасов І.А.
- 37 ФОРМАЛІЗАЦІЯ ДИНАМІЧНОЇ БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНОЇ ЗАДАЧІ РОЗПОДІЛУ ПАКЕТІВ РОБІТ
Безкоровайний В.В., Безугла Г.С., Чоломбитько Д.В.
- 40 ПРИЙНЯТТЯ ПРОЄКТНИХ РІШЕНЬ В УМОВАХ НЕУЗГОДЖЕНОСТІ ОЦІНОК ЕКСПЕРТІВ
Безкоровайний В. В., Колесник Л. В., Русскін В. М.
- 44 МУЛЬТИКУЛЬТУРНІ КОМАНДИ ІТ-ПРОЄКТІВ
Борисов О.В., Данченко О.Б., Грабіна К. В.
- 47 МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПОРТФЕЛІВ ПРОЄКТІВ ГРОМАДСЬКОЇ УЧАСТІ
Воркут Т.А., Срібна Н.В., Харута В.С.
- 51 КРИТЕРІЇ ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНОГО КОМПЛЕКСУ ПРОЄКТНИХ РІШЕНЬ У РОЗПОДІЛЬЧІЙ ЛОГІСТИЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ
Галак І.І.
- 54 ІНСТРУМЕНТИ ТЕОРІЇ СІРИХ СИСТЕМ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ВИКОНАННЯ ВИМОГ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ТА ДОСЯГНЕННЯ ЦІННОСТІ ПРОЄКТУ
Гусєва Ю.Ю., Вербицький В.О., Чумаченко І.В.
- 57 МАТЕМАТИЧНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РИЗИКАМИ В ПРОЄКТАХ ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ
Данченко О.Б., Семко О.В., Бедрій Д.І., Заяц О.В.
- 60 МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКСПЕРТІВ В ПРОЄКТАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ
Данченко О. Б., Семко І. Б., Елбаруні Дж. Е., Харута В. С.
- 64 МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ СТАНУ ТРАНСПОРТНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В ПРОЄКТАХ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ
Данишина С.Ю.
- 68 УПРАВЛІННЯ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ В ПРОЄКТАХ ВІДНОВЛЕННЯ ОБ'ЄКТІВ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ
Доценко Н.В., Доценко М.І.
- 70 ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦІННІСНОГО ПІДХОДУ В ГНУЧКОМУ УПРАВЛІННІ ПРОЄКТОМ
Ковтун Т. А., Фіногенова І. О., Ковтун Д. К.
- 74 ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНИХ КОМАНД В БЕЗПЕКО-ОРІЄНТОВАНИХ СИСТЕМАХ
Ковальчук О.І., Кобилкін Д.С., Зачко О.І.

Алькема В. Г., Парфененко Д. Ю.
Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ)

ОГЛЯД ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОМАНДАХ ПРОЕКТІВ

The main feature of human resource management in the project is the formation of a team and its effective management. To ensure the timely and high-quality implementation of the project and to meet the needs of its stakeholders, it is necessary to effectively manage conflicts that may arise in the project team, in particular, to transform them from destructive to constructive. Therefore, the author proposed the development of models and methods of creative conflict management in project teams.

Проблема вивчення та аналізу конфліктних ситуацій на підприємстві, зокрема й в управлінні проектами, широко досліджується в сучасній науковій літературі, проте вона залишається актуальною з огляду впливу конфліктів на результати діяльності персоналу та на морально-психологічний клімат в колективі. Конфліктні ситуації завдають значної шкоди ефективній взаємодії у колективах, а також стають причиною втрат трудових, матеріальних, фінансових, часових та інших ресурсів. Поряд із цим своєчасно виявлені та вирішені конфлікти можуть стати засобом вирішення актуальних завдань та сприяти створенню умов для підвищення продуктивності праці персоналу.

Конфлікти в команді проекту пов'язані, у більшості випадків, із впливом людського фактору, тому важливого значення для сучасних проектних менеджерів набуває оволодіння технікою управління ними. Отже, керівнику проекту доводиться розв'язувати ряд специфічних задач, пов'язаних із мотивацією праці, конфліктами, виконанням, контролем, відповідальністю, комунікаціями, владою, лідерством тощо [1].

Метою цього дослідження є огляд підходів до управління конфліктами в командах проектів.

Виходячи із того, що основним ресурсом будь-якого проекту є людина, тому більшість науковців в першу чергу розглядає питання управління людськими ресурсами. Так, у роботі [2] автори розглянули питання, що в умовах нестабільного економічного середовища, зниження інвестицій в проекти та підвищення ризиків невчасного виконання проектів з перевищенням часу та бюджету знижується ефективність управління проектами, що у свою чергу, впливає на ефективність управління людськими

ресурсами. Зокрема, це пов'язано із тим, що значно підвищилась мобільність персоналу внаслідок політичних змін та ризиків, пов'язаних з людським чинником (крім класичних звільнень, хвороб, конфліктів, з'явився ризик мобілізації членів команди проекту). Тому розробка нових методів формування команди проекту з урахуванням її адаптивності та можливості зміни свого складу при зміні оточення стає актуальною задачею.

Автором у роботі [1] зазначено, що зростання вимог до рівня та якості реалізації наукових проектів вимагає постійного контролю під час управління людськими ресурсами. Це викликано, насамперед, тим, що для реалізації наукових проектів необхідно залучати до команди проекту вчених, які безпосередньо будуть виконувати роботи проекту. Проаналізовано терміни «команда», «команда проекту» та «команда управління проектом» з точки зору управління науковими проектами. Розглянуто порядок формування команди управління проектом та набір персоналу для виконання робіт наукового проекту. Виходячи із необхідності підвищення ефективності управління командою наукового проекту, були розглянуті терміни «конфлікт» та «стрес», а також виявлені можливі їх джерела та зміст. Крім того, розглянуті методи управління конфліктами та стресами. Зважаючи на важливість приділення уваги управлінню людськими ресурсами з метою забезпечення ефективного, своєчасного та якісного виконання проектів є необхідність розвивати напрямок управління конфліктами та стресами команди проекту.

Конфлікт (від «conflictus» – сутичка) – процес крайнього загострення суперечностей та боротьби двох чи більше сторін у розв'язанні значущої для них проблеми, який супроводжується негативними емоціями й вимагає її розв'язання. В загальному розумінні конфлікт – це відкрите або приховане протистояння цих сторін внаслідок відстоювання ними взаємовиключних інтересів, цілей, позицій, суджень чи поглядів. При цьому кожна з конфліктних сторін вважає себе правою та рішуче вступає в боротьбу за ці інтереси [1].

Значення конфліктів у суспільстві полягає в тому, що вони, незважаючи на їх руйнівний характер та негативне сприйняття людьми, забезпечують розвиток суспільства чи підприємства й запобігають застою чи стагнації. З цих позицій конфлікт розглядається науковцями як фактор динамічної стабільності організації. Передумови виникнення конфліктів та їх головні ознаки наведені на рис. 1.

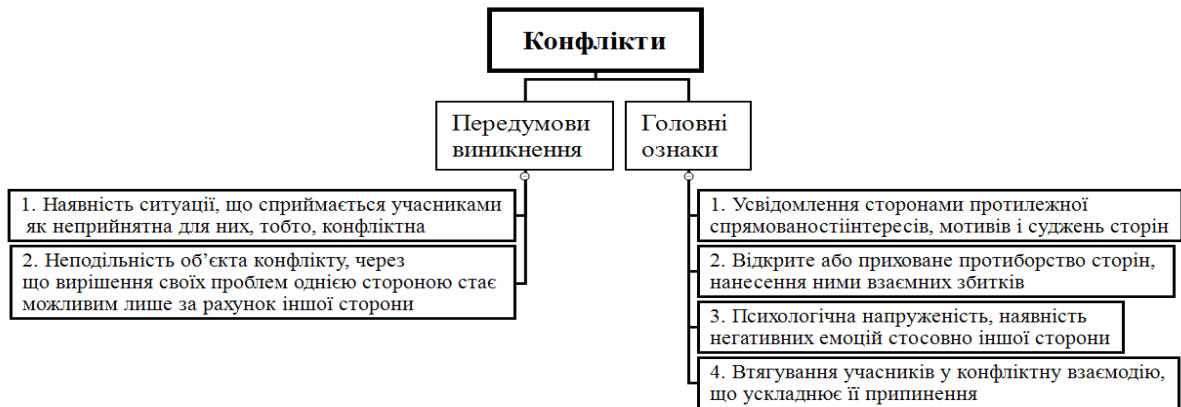


Рис. 1. Передумови виникнення конфліктів та їх головні ознаки

Автор у роботі [3] відзначила, що сучасна методологія управління проектами та програмами потребує посилення уваги та зусиль проектної команди в розрізах управління проектними відхиленнями, оскільки мінливість зовнішнього середовища (в політичному, правовому, економічному, соціальному та інших аспектах) призводить до нестабільності та мінливості стану проекту, що може негативно впливати на досягнення його результату. До негативних відхилень в проекті можуть призводити не тільки ризики, проблеми та зміни, а також конфлікти, стреси та кризи.

Крім того, автором за результатами опитування було встановлено, що між ризиками, змінами, проблемами, конфліктами, кризами, стресами у проекті може бути присутній причинно-наслідковий зв'язок, оскільки джерелом будь-якої зміни може виступати ризикована подія, внесені до проекту зміни можуть викликати виникнення нового ризику чи проблеми, чи привести до конфлікту, невиявлена або невирішена своєчасно проблема (конфлікт) може перерости в ризик, прийняття рішення щодо вирішення проблеми може викликати зміни в проекті, не знятий стрес перерости в проблему, невирішена проблема перерости в кризу. Ця робота може стати у нагоді при ідентифікації та систематизації конфліктів в команді проекту. Також сучасні наукові дослідження пропонують застосовувати креативні технології управління програмами та проектами, зокрема вони стосуються організаційних структур в управлінні проектами [4, 5].

У роботі [5] авторами були визначені та проаналізовані принципи формування креативного потенціалу команди проекту. Проведений аналіз факторів успіху проекту, з точки зору впливу на них креативного потенціалу команди, показав, що не завжди високий рівень креативності команди проекту має тільки позитивний вплив на досягнення успіху проекту, оскільки креативність членів команди може

супроводжуватися великою кількістю організаційних ризиків. В умовах невизначеності організація креативної команди проекту має особливе значення, тому дозволяє здійснити структурне управління, забезпечує народження нових ідей, стратегій та концепцій на основі обміну думок і комунікацій. У креативних командах проводяться оперативний аналіз проблеми та розробка шляхів вирішення складних проблем. Використання креативного потенціалу команди є одним з вирішальних чинників успішності реалізації цілей проекту.

Для створення команди проекту з креативним потенціалом необхідно врахувати склад різних позицій і ролей членів команди, тобто необхідно мати самі різні погляди і професійні навички на вирішувану проблему. Але з дослідження видно, що недостатньо оцінювати лише рівень креативності кожного з членів команди, також необхідно враховувати рівень організаційних ризиків, пов'язаних з кожним членом команди проекту, які можуть зашкодити проекту, накладаючись на високий рівень креативного потенціалу команди – отримуємо синергетичний ефект, який не завжди може бути в результаті позитивним для проекту. Тому авторами було запропоновано нові методи та моделі оцінки рівня креативності команди проекту у взаємозалежності з кадровими ризиками.

Отже, зважаючи на розглянуті у цьому дослідженні наукові праці та їхню актуальність, можна зробити висновок, що існує сучасна проблема розроблення моделей та методів креативного управління конфліктами в командах проектів.

Література

1. Бедрій Д.І. Управління людськими ресурсами в наукових проектах. Управління розвитком складних систем. Київ: КНУБА, 2015. Вип. 24. С. 16-22.
2. Доценко Н.В. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія / за ред. І. В. Чумаченко. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2015. 201 с.
3. Данченко О.Б. Методологія інтегрованого управління відхиленнями в проектах : автореф. дис. д-ра техн. наук : 05.13.22 - управління проектами та програмами. Київ. нац. ун-т буд-ва і архітектури. Київ, 2015. 45 с.
4. Бушуев С.Д., Бушуева Н.С., Бабаев И.А. и др. Креативные технологии в управлении проектами и программами: монография. К. : Саммит книга, 2010. 768 с.
5. Данченко О.Б., Кузьмінська Ю.М. Креативний потенціал команди як фактор успіху проекту. Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2012. № 3 (43). С. 70-74.