

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**Матеріали
II Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”**

10 жовтня 2024 р.

Київ
2024

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Дацій Олександр Іванович – завідувач кафедри маркетингу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Братусь Анна Анатоліївна – завідувач кафедри економіки та управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, доц.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Скиба Ганна Іванівна – завідувач кафедри обліку і оподаткування Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, канд. екон. наук, доц.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.24)*

II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 594 с.

ISBN 978-617-02-0406-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

Крахмальова Тетяна Андріївна

Вплив цифровізації та цифрової економіки на розвиток малого та середнього підприємництва в країнах східного партнерства 270

Кривоберець Марина Миколаївна

Роль інформаційних технологій в модернізації туристично-рекреаційної галузі 273

Кривоберець Марина Миколаївна, Шевчук Олена Петрівна

Інноваційні технології створення, побудови, впровадження та управління якістю туристичних послуг 276

Кривошея Євгеній Юрійович

Культурно-пізнавальний туризм у Польщі: перспективи розвитку в умовах цифровізації 279

Кузьменко Ганна Олександрівна

Інноваційні підходи до бізнес-консалтингу в епоху цифровізації 282

Куля Ірина Федорівна, Арделян Кристина Юріївна

Організація системи управління проектами 285

Куля Ірина Федорівна, Мунтян Юлія Константинівна

Поняття проекту та сутність концепції управління проектами 288

Куля Ірина Федорівна, Нейчева Олена Сергіївна

Організаційні структури управління проекту 291

Куля Ірина Федорівна, Черненко Карина Вадимівна

Процеси управління людськими ресурсами проекту..... 295

Кутліна Ірина Юріївна

Актуальні аспекти цифрового маркетингу в умовах війни 298

Чернявський Георгій Миколайович,

Внукова Катерина Леонідівна

Мотиваційна політика банків в сучасних умовах цифровізації 301

Левченко Микола Олексійович

Особливості застосування інноваційних методів управління економікою в туристичному бізнесі 304

Левченко Микола Олексійович, Левченко Євгеній Миколайович

Нормативно-правове забезпечення інноваційної діяльності в управлінні підприємством 306

Лигирда Анастасія Василівна

Кібербезпека та захист персональних даних споживачів туристичних послуг в умовах цифровізації бізнесу 309

Литвишко Лілія Олександрівна, Ніщимний Вадим Олександрович

Публічне управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці 312



Рис 4. Група процесів

Взаємозв'язки між групами процесів — логічні. Багато процесів, включаючи процеси в різних групах, працюють паралельно. Основні процеси проекту відбуваються не послідовно, накладаються один на одного, а їхня активність є змінною.

Майбутній успіх проекту та ефективність процесного підходу вимагають наступного аналізу:

- чи проект ефективно структурований;
- чи оптимально спроектовані ланцюжки організаційні та технічні і взаємодія підпроцесів в рамках структури;
- як організована взаємодія структур.

Література

1. Батенко Л. П. Управління проектами: навч. посіб. / Л. П Батенко., О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. К. : КНЕУ, 2005. 231 с.
2. Воркут Т. А. Проектний аналіз: навч. посіб. Київ : Укр. центр духовної культури, 2000. 440 с.
3. Кобиляцький Л. С. Управління проектами: навч. посіб. К.: МАУП, 2002. 198 с.
4. Ноздріна Л. В. Управління проектами : підручник. К.: ЦУЛ, 2010. 432 с.
5. Проектний аналіз / за ред. Москвіна С. О., Київ: Лібра, 1998. 317 с.

КУЛЯ Ірина Федорівна

ст. викладач Придунайська філія, МАУП, м. Ізмаїл

НЕЙЧЕВА Олена Сергіївна

студентка 4 курсу, факультету економіки та менеджменту

ОРГАНІЗАЦІЙНІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТУ

Перед виконанням проекту зазвичай залучається різна кількість людей, що залежить від масштабів проекту. Ці фахівці мають різні професії та ви-

конують різні функції. З одного боку, вони є частиною команди проекту, а з іншого — можуть підпорядковуватись “зовнішнім” структурам. Це можуть бути підрозділи або відділи організації, яка реалізує проект, а також інші компанії.

З метою успішного виконання проекту важливо організувати людей, залучених до роботи, створюючи чітку організаційну структуру. Це допоможе уникнути хаосу та забезпечити ефективність процесів. Основні аспекти, які слід враховувати, включають:

1. Розподіл і групування завдань і виконавців:

- Завдання мають бути чітко визначені та згруповані за проектними етапами або функціональними напрямками.

- Виконавців слід розподілити за компетенціями та досвідом, щоб кожен займався тим, у чому він найбільш ефективний.

2. Поділ праці:

- Кожен член команди повинен мати визначену роль, що відповідає його спеціалізації.

- Поділ праці допомагає оптимізувати використання ресурсів і підвищити продуктивність.

3. Взаємопідпорядкованість і координація:

- Важливо встановити чіткі лінії підпорядкування, щоб усі знали, кому підзвітні і з ким координувати дії.

- Регулярна комунікація між командами та підрозділами забезпечує синергію, необхідну для успішного виконання проекту.

4. Створення команд:

- Формування команди з різних спеціалістів сприяє обміну знаннями та досвідом, що, в свою чергу, підвищує якість виконання завдань.

- Командна робота дозволяє зменшити ризики та підвищити креативність у вирішенні проблем.

5. Моніторинг і контроль:

- Важливо встановити механізми моніторингу виконання завдань і контролю за якістю роботи.

- Регулярні перевірки прогресу та оцінка результатів дозволяють своєчасно виявляти проблеми та коригувати плани.

Завдяки цим елементам організаційна структура проекту стає більш адаптивною, що підвищує ймовірність успішного досягнення поставлених цілей.

Створення організаційної структури вимагає визначення розміру груп у проектній команді, встановлення зв'язків між ними, а також визначення кількості рівнів управління та ступеня централізації. Ці аспекти мають значення для успішного виконання проекту. Варто зазначити, що важливим є не лише індивідуальна ефективність кожного виконавця, але й те, як групи співпрацюють для досягнення цілей проекту.

В умовах різних організаційних структур одні й ті самі виконавці можуть демонструвати різні результати. Організаційна структура впливає не лише на ефективність виконання завдань, а й на мотивацію індивідумів та груп, а також на конфлікти і політику компанії.

Для малих проектів організаційна структура, як правило, є простою. Менеджер проекту безпосередньо керує всіма виконавцями, зазвичай формуючи змішану групу. Водночас кількість підлеглих у менеджера визначається раціональними нормами управління.

Зі збільшенням масштабу проекту робота його керівника ускладнюється, оскільки йому потрібно виконувати багато функцій, таких як організація, планування, контроль, ухвалення рішень, координація, лідерство, добір команди, визначення мотивації та управління конфліктами. У великих проектах один менеджер не в змозі виконати всі ці функції стосовно всіх виконавців. Тому виконавці об'єднуються в групи, які мають свого менеджера, відповідального за виконання всіх або частини зазначених завдань. Влада та відповідальність визначаються головним менеджером або менеджером проекту.

Проте існують обмеження щодо кількості груп, якими може керувати один менеджер. Тому ці групи можуть бути об'єднані в більші структурні одиниці, наприклад, в цехи: бригади формують дільниці, а дільниці складають цех.

Існує два основні шляхи формування групи:

1. Функціональний: фахівці однієї професії або спеціальності об'єднуються у функціональні підрозділи.

2. Цільовий: виконавці різних спеціальностей або функцій об'єднуються для спільної роботи над конкретним завданням або етапом проекту.

Такі групи мають тенденцію до напівнезалежності та замкненості, їх називають “змішаними організаційними одиницями”.

Таким чином, на базі людей, залучених до виконання проекту, формуються групи, функціональні підрозділи або організаційні одиниці.

Одним із перших етапів формування організаційної структури є розподіл необхідного обсягу робіт між групами, підрозділами, організаційними одиницями та компаніями. Оскільки ефективне функціонування груп і виконання завдань вимагає взаємозв'язку між ними, інтеграція людей і робіт передбачає встановлення структури влади, координації та комунікаційних відносин між членами та групами проектної команди.

Виконання великих проектів вимагає складнішої організаційної структури та більшої кількості рівнів управління, ніж у випадку з невеликими проектами. Таку структуру з великою кількістю рівнів називають “високою”. Вона пов'язана з централізацією функцій прийняття рішень і ретельним контролем за діяльністю працівників. Натомість структура з меншою кількістю рівнів, або “плоска”, характеризується децентралізацією прийняття рішень, великим ступенем делегування повноважень та меншою централізованою наглядовою функцією.

Складність організаційної структури також пояснюється тим, що багато з осіб, залучених до реалізації проекту, можуть належати до різних зовнішніх організацій. Тому необхідно визначити форми взаємодії між менеджером і виконавцями цих зовнішніх організацій. Найбільш відповідним типом організаційної структури управління для проектної роботи є матрична структура, яка у значній мірі відповідає програмно-цільовому характеру проектної діяльності.

Матрична структура дозволяє гнучко розподіляти людські ресурси між проектами, зберігаючи при цьому їх адміністративну підпорядкованість відповідним функціональним відділам. Особливістю матричної структури є те, що керівник проекту не має контролю над персоналом, залученим до проекту. Він визначає, що і коли повинно бути виконано, тоді як функціональний керівник вирішує, хто і як буде виконувати роботу.

За всі результати роботи, пов'язані з реалізацією проекту, включаючи витрати, витрачений час і якість, відповідає керівник проекту. При використанні цього типу структури важливо постійно моніторити, щоб фактичні дані відповідали плановим, а також добре налагодити систему контролю за виконанням робіт, якістю, витратами та термінами.

Керівник проекту повинен мати детальну інформацію про весь проект, а керівники відділів — про роботи, виконувані їхніми командами. На основі цих даних складаються звіти, які обговорюються керівниками проектів зі своїми групами. Обговорення можуть відбуватися щотижня, а за необхідності — щоденно.

Література

1. Менеджмент організацій : підручник / Г. В. Осовська, Л. Ц. Масловська, О. А. Осовський. Київ : Кондор, 2016. 366 с.
2. Ділове адміністрування: організацій та управління змінами : навч. посіб. / І. А. Косач, Л. С. Ладонько, І. В. Калінько ; Міністерство освіти і науки України, Чернігівський державний ін-т економіки і управління. Київ : Кондор, 2015. 216 с.
3. Теорія організації : навч. посіб. / О. М. Марченко, Л. М. Томаневич. Львівський державний ун-т внутрішніх справ. Львів : ЛДУВС, 2015. 359 с.
4. Теорія організації : навч. посіб. / Т. В. Терещенко; Міністерство освіти і науки України, Хмельницький ун-т управління та права. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. 335 с.
5. *Лебідь В. М.* Менеджмент організацій: підруч. для студ. ден. та заоч. форм навч. напряму підготов. "Менеджмент" спец. "Менеджмент орг." / В. М. Лебідь, О. М. Гайдамака; М-во освіти і науки України, Держ. закл. "Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка". Луганськ: ДЗ "ЛНУ ім. Т. Шевченка", 2010. 241 с.