

Категорійний апарат управління стратегічною взаємодією підприємства та суб'єктів зовнішнього середовища / Л. Г. Шемаєва // Проблемы науки. – 2007. – № 7. – С. 39–46.

Bibliography (transliterated): 1. Azmuk, N. A. "Motyvatsiia personalu yak chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti malykh pidpriemstv." *Materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf.* " *Problemy ta perspektivy rozvytku pidpriemnytstva*". No.2. Kharkiv: KhNADU, 2007. 10–11. Print. 2. Hontareva, I. V. "Ob'iektyvizatsiia tsilei pry prohnozuvanni efektyvnoho rozvytku pidpriemstva." *Ekonomichnyi prostip.* 2011. No. 1. 143–155. Print. 3. Danyliuk-Chernykh, I. M. "Kryterii otsiniuvannia profesiinoho ta intelektualnogo rivnia pratsivnykiv pidpriemstva." *"Formuvannia rynkovoï ekonomiky"* : zb. nauk. pr. Spets. vyp. *Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu* No.2. Kiev : KNEU, 2012. 318–327. Print. 4. Luhova, V. M. "Obgruntuvannia struktury mekhanizmu motyvatsii upravlinskoho personalu." *Visnyk "Komunalnoe khoziaistvo horodov"*. 2009. No.87. 339–344. Print. 5. Luhova, V.M. "Otsinka motyvatsii upravlinskoho personalu za kryteriiem harmonii interesiv." *Visnyk "Upravlinnia rozvytkom"*. 2010. No.6(82). 42–45. Print. 6. Mamontova, N. A. "Pidkhydy do otsiniuvannia rezul'tatyvnosti ta efektyvnosti upravlinnia vartistiu." *"Aktualni problemy ekonomiky"*. 2010. No.9 (111) 272–279. Print. 7. Monastyr'ska, H. V. "Motyvatsiina skladova menedzhmentu personalu v suchasniï Ukraini." *"Formuvannia rynkovoï ekonomiky"* : zb. nauk. pr. Spets. vyp. *Stratehichni imperatyvy suchasnoho menedzhmentu*. No. 2. Kiev: KNEU, 2012. 385–395. Print. 8. Nelapshyi, L. M. "Otsinochni kharakterystyky vykorystannia motyvatsiinykh mekhanizmiv pidpriemnyt'skoi diialnosti ." *Visnyk "Kommunalnoe khoziaistvo horodov"*. 2006. No.71. 125–132. Print. 9. Orlov, A. Y. "Teoriya pryniatytia reshenyi : uchebnoe posobyie." Moscow: Mart, 2004. Print. 10. Semykina, M. V. "Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: problemy, tenentsii, vybir stratehii." Kirovohrad: KOD, 2009. Print. 11. Tymoshenko, Y. Y. "Motyvatsiia lychnosti y chelovecheskyi resurs ." Kiev : Evrop. un-ta, 2002. Print. 12. Shemaieva L. H. "Katehoriiniy aparat upravlinnia stratehichnoiu vzaiemodiieiu pidpriemstva ta sub'iektiv zovnishnoho seredovyscha." *Problemy nauky.* 2007. No. 7. 39–46. Print.

Надійшла (received) 05.02.2014

УДК 005.8:005.22:159.92

В. В. ЛЕПСЬКИЙ, канд. мед. наук, головний лікар КЗ
«ЧОЦ медико-соціальної експертизи ЧОР», Київ;
Ю. М. КУЗЬМІНСЬКА, здобувач, Університет економіки та права
«КРОК», Київ

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ ПЕРЕХРЕСНОЇ СОЦІОМЕТРИЧНОЇ ОЦІНКИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРЕАТИВНОСТІ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

В статті розглянуті та проаналізовані методи оцінки креативності членів команди освітнього проекту; запропонований варіант методу перехресної соціометричної оцінки, адаптований до кількісного розрахунку рівня креативності членів команди освітнього проекту; визначені параметри креативності для оцінювання.

Ключові слова: освітній проект, оцінка креативності, команда проекту, параметри креативності.

© В. В. Лепський, Ю. М. Кузьмінська, 2015

Вступ. В управлінні освітніми проектами постійно зростає потреба в таких трудових ресурсах, які здатні креативно підходити до будь-яких завдань, нетрадиційно і якісно вирішувати існуючі проблеми. Все це обумовлено прискоренням темпів розвитку суспільства та необхідністю жити і працювати у швидкоплинних умовах. Креативність як процес пошуку та застосування новаторських рішень стає одним з основних факторів розвитку та джерелом створення конкурентних переваг сучасного навчального закладу у довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень та літератури. У світовій науковій практиці склався неоднозначний підхід до проблеми діагностики креативності. Початок розробки методів її дослідження деякі автори [1] пов'язують із працями Ф. Гальтона, Л. Термена, М. Вертгеймера і К. Дункера. У 50-х роках ХХ століття теоретичні дослідження в даній галузі продовжив Дж. Гілфорд, а потім і Е. П. Торренс. Після робіт даних авторів розрізнення інтелекту як загальної здібності до застосування знань і креативності як загальної здібності до їх перетворення стало загальноприйнятим (Дружинін В. М.) [2].

Мета статті. Метою статті є дослідження методу перехресної соціометричної оцінки, його адаптація до кількісного розрахунку рівня креативності членів команди освітнього проекту та визначенні параметрів креативності для оцінювання.

Постановка проблеми. В процесі успішної реалізації освітніх проектів дуже важливо враховувати не лише ризики, а і креативність членів команди проекту [3]. В попередніх дослідженнях був запропонований новий метод управління трудовими ресурсами освітніх проектів з врахуванням їх креативності та ризиків [4]. Практичне підтвердження цього методу, в першу чергу, потребує визначення параметрів та рівня креативності членів команди проекту.

Креативність – це рівень творчого обдарування, який є стійкою характеристикою особистості, що дозволяє знаходити оригінальні, нові шляхи виконання завдання, породжувати ідеї, рішення і створювати унікальні і незвичні форми [5].

Виділяють такі критерії оцінки креативності: швидкість, гнучкість, оригінальність, вміння використовувати інформацію і об'єднувати її головною ідеєю, легкість асоціювання, спроможність до оцінки, легкість генерування ідей, рівень уяви і фантазії, вольове зусилля, напруженість попередньої діяльності, рівень патологічних станів, несподіванка [6].

Для визначення рівня креативності⁴ використовуються такі методи, як тестування, проблемні завдання й експеримент [7]. Найбільш інформативним

з наведених даних методів є експеримент, оскільки він дозволяє людині виявити свої здібності без інструкцій та обмежень у часі.

Соціометрична процедура використовується для вивчення комунікативних властивостей, організаторських та інших соціальних здібностей членів групи, виявити формальних та неформальних лідерів, вивчити ступені впливу рівня згуртованості та ефективності групової діяльності [8].

Засновником соціометрії є американський психіатр і соціальний психолог Джекоб Леві Морено (1892-1974), який визначив основні правила для користування соціометричним методом:

1. Необхідно чітко визначити межі соціальної групи, до якої відносяться респонденти і в межах якої будуть робити свій вибір. Такою групою може бути команда проекту.

2. Кожний член команди проекту має право робити будь-яку кількість виборів.

3. Члени команди проекту повинні мати чітко визначені критерії вибору.

4. Проведене соціометричне тестування має практичні результати, тобто спричиняє реструктуризацію команди проекту.

5. Кожен член команди проекту не повинен знати про вибір, здійснений іншим респондентом.

6. Попередньо потрібно перевірити, чи всі члени команди проекту розуміють поставлені питання.

Метод перехресної соціометричної оцінки (ПСО) може вважатися різновидом, часто згадуваного в літературі з управління персоналом методу оцінки за принципом «360 градусів», заснований на зборі відомостей про поведінку фахівця в реальних ситуаціях: від постійно взаємодіючих з начальником підлеглих, клієнтів, колег.

На виході з'являється якісна і кількісна інформація, що представляє ділові якості працівника і його відмінності від колег.

В якості об'єкта обстеження виступає група співробітників (до 20 осіб), які добре знають один одного по спільній роботі. Кожен учасник отримує анонімну анкету і список групи. Колонки цієї анкети відповідають номерам учасників, а в рядках показуються оцінювані якості.

Опитуваний повинен обвести оцінки для кожного співробітника за наступною шкалою:

- 1 – якість виражено в сильному ступені, проявляється часто;

- 2 – якість виражено в середній мірі, проявляється від випадку до випадку;

- 3 – якість виражено слабо, виявляється рідко або взагалі відсутня;

- 4 – важко відповісти.

Процедура соціометричного опитування має низку переваг: проста; займає мало часу; викликає зацікавленість; легко піддається статистичній обробці; доступна для всіх членів команди проекту; дає підстави і можливість змінювати взаємини в команді.

Оскільки суть методу в тому, що людина ставиться в ситуацію вибору членів команди проекту за тим чи іншим критерієм, залежно від мети дослідження, застосуємо його до оцінювання рівня креативності.

Результати досліджень. Приступаючи до проведення експериментальної роботи, до уваги були взяті основні параметри креативного середовища, які спеціально розроблені для підвищення якості тестування креативності. Це відсутність обмеження за часом, мінімізація мотивації досягнення, відсутність мотивації змагання й критики дій [9].

В анкетуванні й тестуванні на даному етапі експерименту взяли участь слухачі, викладачі та співробітники департаменту підвищення кваліфікації Університету «КРОК» (6 осіб). Результати оцінки по цій системі надані в таблицях 1, 2.

Таблиця 1 – Анкета для оцінювання креативності членів команди освітнього проекту

№	Оцінюваний параметр креативності	Оцінка по членам команди освітнього проекту					
		1	2	3	4	5	6
1	Ніколи не виступає з новими пропозиціями, відкидає пропозиції інших	1	1	2	1	2	3
2	В роботі прагне дотримуватися перевірених підходів, з обережністю ставиться до нових ідей, реалізує нові методи тільки під тиском керівництва	2	1	3	2	1	2
3	З готовністю відгукується на пропозиції керівництва подумати про нові методи і технології	1	1	2	3	2	4
4	Ініціативно пропонує керівництву нові підходи і рішення	1	3	3	2	2	4
5	Завжди сповнений безліччю нових ідей, використовує кожну можливість для того, щоб запропонувати нове рішення	1	3	2	1	2	3
6	Не виступає з новими пропозиціями або його пропозиції часто йдуть на шкоду загальній справі	1	2	3	2	2	4
7	Його ідеї та підходи часом дозволяють знизити деякі витрати або уникнути витрат	1	1	4	2	3	2
8	Його пропозиції часто приносять відчутну оптимізацію бізнес процесів, технологій, виробничих процесів	2	1	1	3	2	1
9	Його підходи і рішення підвищують ефективність діяльності Університету	2	1	2	3	1	2
10	Його пропозиції істотно розвивають бізнес Університету	1	1	1	1	2	2

Таблиця 2 – Результати оцінювання

Члени команди проекту	Бали	Розрахунковий бал
1	19	1,3
2	21	1,4
3	34	2,3
4	27	1,8
5	29	1,9
6	36	2,4

Розраховані бали показують самих ефективних та перспективних членів команди, так як чим менший розрахунковий бал, тим вища оцінка креативності члена команди. Основною особливістю, про яку не потрібно забувати, оцінюючи членів команди проекту даним методом, є те, що звичайно добре мати креативних членів команди, але існують ризики того, що в один момент вони своєю креативністю почнуть шкодити проекту.

Висновки. Подальші дослідження будуть стосуватися визначенню інтегрального показника, який враховує і креативність, і ризик кожного члена команди проекту.

Список літератури: 1. Яковлева О. Л. Психология развития творческого потенциала личности / О. Л. Яковлева. – М.: Флинта, 1997. – 224 с. 2. Анастаси А. Психологические тестирования / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб.: Питер, 2005. – 688 с. 3. Данченко О. Б. Креативний потенціал команди як фактор успіху проекту / О. Б. Данченко, Ю. М. Кузьмінська // Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної наук.-практ. конф. [«Виклики та потреби бізнесу XXI століття»] / заг. ред. В. А. Рач. – Луганськ: вид-но СНУ ім. В. Даля, 2012. – № 3 (43). – С. 70–74. 4. Кузьмінська Ю. М. Метод управління трудовими ресурсами освітніх проектів / Ю. М. Кузьмінська // Тези доповідей V міжнародної наук.-практ. конф. [«Управління проектами: інновації, нелінійність, синергетика»]. – О.: ОДАБА, 2014. – Т.1. – С.54-56. 5. Креативные технологии управления проектами и программами: / [монография] / [Бушувє С. Д., Бушувєва Н. С., Бабаєв И. А., Яковенко В. Б., Гриша Е. В., Дзюба С. В., Войтенкор А. С.]. – К.: «Саммит-Книга», 2010.– 768 с. 6. Піддубна С. М. Сучасні методи оцінювання креативного потенціалу команди проекту / С. М. Піддубна, Ю. М. Кузьмінська // Тези доповідей IX міжнародної конф. [«Управління програмами та проектами в умовах глобальної фінансової кризи»]. – К.: КНУБА, 2012. – С. 172–173. 7. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей / Д. Б. Богоявленская. – М.: Экономика, 2002. – 100 с. 8. Кубицький С. О. Короткий курс лекцій із навчальної дисципліни «Основи наукових досліджень у педагогіці» / укладач к.п.н., доц. С. О. Кубицький. – К.: ДАКККіМ, 2010. – 220 с. – (для підготовки фахівців напрямку 0101 «Професійна освіта» зі спеціальності 7.010104 «Професійне навчання» заочної форми навчання). 9. Ястремська О. М. Мотивація креативності новаторів: [монографія] / Ястремська О. М., Бардадім О. І. – Х.: ХНЕУ, 2013. – 212 с.

Bibliography (transliterated): 1. Yakovlieva, O. L. *Psikhologhiia razvitiia tvorcheskoho potientsyala lichnosti*. Moscow: Flinta, 1997. Print. 2. Anastazi, A., and S.Urbina. *Psikhologhicheskiiie testirovaniia*. Sank-Pyterburh: Pitier, 2005. Print. 3. Danchenko, O. B., and Y. M. Kuzminska. "Kreatyvnyi potentsial komandy yak faktor uspihyu projektu". *Zb. nauk. prats za materialamy III Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf. "Vykyky ta potreby biznesy XXI stolitria"*. Ed. V. A. Rach. Lugansk: SNU im. V. Dalia. No 3.43. 2012. 70 – 74. Print. 4. Kuzminska, Y. M. "Metod upravlinnia trudovymy resursamy osvitnikh

proektiv". Tezy dopovidei V Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf. "Upravlinnia proektamy: innovatsii, neliniinist, synergetuka". Vol. 1. Odesa: ODABA, 2014. 54–56. Print. 5. Bushuiev, S. D., et al. *Kriativnyie tekhnologii upravleniia proektami i prohramammi*. Kyiv: "Sammit-Kniha", 2010. Print. 6. Pidubna, S. M., and Y. M. Kuzminska. "Suchasni metody otsiniuvannia kreatyvnoho potentsialu komandy proektu". Tezy dopovidei IX mizhnarodnoi konf. "Upravlinnia prohramamy ta proektamy v umovakh hlobalnoi finansovoi kryzy". Kyiv: KNUBA, 2012. 172–173. Print. 7. Bohoiavlenskaia, D. B. *Psikhologiiia tvorcheskikh sposobnostieii*. Moscow: Ekonomika, 2002. Print. 8. Kubitskyi, S. O. *Korotkyi kurs leksii iz navchalnoi dystsypliny "Osnovy naukovykh doslidzhen y pedahohitsi"*. Kyiv: DAKKiM, 2010. Print. 9. Yastremska, O.M., and Bardadym O.I. *Motyvatyia kreatyvnosti novatoriv*. Kharkiv: KNEU, 2013. Print.

Надійшла (received) 05.12.2014

УДК 005.8:621.31

Н. І. БОРИСОВА, аспірант, Черкаський державний технологічний університет

МОДЕЛЬ ІНТЕГРОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ЦІННІСТЮ ПРОЕКТІВ В СФЕРІ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

В статті розглянуто особливості управління проектами в сфері альтернативної енергетики з визначенням цінності таких проектів та проведене об'єднання класичної моделі цілей управління проектами з моделлю цінності проекту «П'ять «Е» та два «А»».

Ключові слова: управління проектами, альтернативна енергетика, цінність проекту, трикутник цілей.

Вступ. Світова спільнота вже давно обговорює тему використання альтернативних джерел енергії. Однак, хоча їх відомі десятки, проходять роки, а масового переходу на них не спостерігається. Водночас деякі експерти, підрахувавши витрати на нафту і газ, в самому найближчому майбутньому обіцяють кардинальні зміни в цьому напрямку. Згідно з оптимістичними прогнозами, до 2020 р «альтернативна» частка в енергобалансі досягне 12,9% [1].

Альтернативна енергетика – система перспективних методів генерування енергії, поширених не так широко, як традиційні, але вони становлять інтерес через ефективність їх застосування при мінімальному ризику заподіяння шкоди оточенню і екології. Альтернативне джерело енергії – метод, споруда або пристрій, який дозволяє отримувати електроенергію (інший тип енергії) і замінює собою традиційні джерела отримання енергії, діючи на видобутому природному газі, нафті та вугіллі [2].