

АНОТАЦІЯ

Русан Н. І. Емоційний інтелект в управлінні проєктами. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Київський національний університет будівництва і архітектури, Київ, 2020.

Дисертаційна робота присвячена вирішенню важливої наукової проблеми розробки концептуальних положень, моделей, методів та підходів, що формують досягнення успіху всередині проєктних команд за допомогою підвищення рівня емоційного інтелекту та вдале застосування трансформаційного виду лідерства, компетенцій, командних цінностей.

Проаналізовано наукові джерела щодо поняття «емоційний інтелект» та впроваджено власне визначення з урахуванням специфіки управління проєктами. Емоційний інтелект – здатність проєктного менеджера інтерпретувати власні емоції та емоції інших людей, на їх основі організовувати ефективну взаємодію в діловому співтоваристві з усіма зацікавленими сторонами для успішної реалізації проєкту та програми.

Досліджено причини виникнення концепції емоційного інтелекту та проаналізовано відповідні моделі. До об'єктивних передумов розвитку емоційного інтелекту відносяться наступні: родинне середовище, навчання, вік, стать, ієрархічне положення, база знань, робоче середовище, міжкультурна приналежність. Передумовою виникнення концепції емоційного інтелекту вважають роботи американського психолога Г. Гарднера, який висунув думку про множинність форм прояву інтелекту. До них належать такі: вербальний, просторовий, кінестетичний, логіко-математичний, музичний, внутрішньоособистісний (спрямований на власні емоції) та міжособистісний (спрямований на емоції інших людей).

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє об'єднати всі існуючі моделі емоційного інтелекту в три групи: моделі здібностей, моделі

характеристик/рис, змішані моделі. У рамках цих моделей визначено структуру емоційного інтелекту.

Встановлено методики оцінки емоційного інтелекту: вимірювання емоційного інтелекту на основі самозвіту (опитувальники) та вимірювання емоційного інтелекту методом вирішення завдань (об'єктивні тести). Розглянуто проблеми оцінювання емоційного інтелекту та вдосконалено методику.

Проаналізовано спільні риси між трансформаційним лідерством та емоційним інтелектом. Досліджено поняття «емоційна компетентність» та «емоційний інтелект».

Визначено складові емоційно інтелектуальної команди: мотивація та відданість; ставлення до конфліктів; клімат команди; самостійне управління; управління відносинами; відкрите спілкування; толерантність до відмінностей. Розроблено новий набір цінностей. Кожна з них повинна підтримуватися відповідними діями, які забезпечать реалізацію нового клімату команди.

Різні типи команд мають різні потреби розвитку емоційного інтелекту, це обумовлено динамікою, структурою і призначенням кожної команди. Досліджено декілька різних типів команд та їх різноманітних потреб в емоційному інтелекті.

Підходи до визначення успіху проєктів видозмінювалися – від традиційного потрійного обмеження до багатокритеріальних і багатофакторних моделей. Це можна пояснити тим, що в історії багатьох успішних проєктів існує недостатність і неоднозначність обмеження за часом, термінами і якістю, а отже, і про необхідність оцінювати успіх як сукупність ознак, найбільш наближених до специфіки проєкту. Виявлено ключові фактори досягнення ефективного результату проєкту та побудовано концептуальну модель успіху проєкту організації. Показано, що така модель включає в себе складові: емоційний інтелект, трансформаційне лідерство, компетенції керівника та командні цінності.

Досліджено та побудовано формалізовану модель успіху проєкту та програми. Застосовано підходи теорії множин для здійснення формалізації. Ця

модель забезпечує визначення тих елементів, які можуть та повинні знаходитися під управлінням проєктного менеджера.

Висновки, отримані за результатами дослідження, можуть використовуватися в практиці управлінського та організаційного консультування з питань управління своїми емоціями, і можливостям використання власного емоційного інтелекту та емоційного інтелекту співробітників структурного підрозділу або організації в цілому.

Здійснено практичну апробацію результатів дослідження. Результати роботи впроваджені під час agile – трансформації на кафедрі управління проєктами Київського національного університету будівництва і архітектури та на підприємстві ТОВ «ДАХСЕРВІС».

Проаналізовано підприємство «ДАХСЕРВІС» та визначено яких складових не вистачає для успішної реалізації проєктів. За результатами моделювання поведінки виділено компетенції, за якими менеджеру бракує компетентності. Це «Саморефлексія та саморегулювання», «Узгодження», «Відносини і взаємодія» та «Командна робота». В процесі розвитку проєктного менеджера на ці компетенції треба звернути увагу щодо їх розвитку. Було виявлено, що на ТОВ «ДАХСЕРВІС» керівництво використовує транзакційний стиль управління. Ситуаційний підхід, відсутність програми дій можуть бути дуже небезпечні, тому що результат діяльності організації в цьому випадку зводиться до нуля. Компанія втрачає конкурентоспроможність. Тому на підприємстві «ДАХСЕРВІС» запропоновано використовувати підмножини трансформаційного лідерства за-для підвищення успішної реалізації проєктів. Встановлено, що на підприємстві відсутні чітко прописані командні цінності та місія. Запроваджено таку техніку створення формальних, корпоративних цінностей і цілей для «ДАХСЕРВІС»: крок 1 – сформулювати робочу групу в кожному відділі; крок 2 – попросити кожного учасника робочої групи скласти список з 10 (5) найбільш значущих для нього принципів; крок 3 – об'єднати принципи в єдиний документ (реєстр), прибрати дублюючі; крок 4 – фінальне обговорення, утвердження принципів та їх фіксація в корпоративному документі.

Успішне впровадження agile в Київському національному університеті будівництва і архітектури починається зі зміни звичних методів роботи вищого керівництва. Жорстка ієрархічна структура організації – це перешкода для роботи по agile. Запропоновано 5 кроків, які допоможуть вищому керівництву підтримувати хід agile-трансформації. Один з головних тез – не боятися втратити контроль над роботою, так як перед командами (факультетами) сформульована чітка мета. Нові ціннісні установки є фундаментом нового підходу до освітнього процесу: практико-орієнтованість, адаптивність, гнучкість, інноваційність змінюють класичні цінності університету – академічність, стійкість, фундаментальність. Зміни у форматі взаємодії «університет – студент – роботодавець» забезпечують прискорення і «готового» продукту з перенесенням фокусу освітніх програм з розвитку предметних знань і запам'ятовування інформації на розвиток особистісних і метапредметних компетенцій.

Ключові слова: емоційний інтелект, успіх проєкту, соціальний інтелект, самоконтроль, соціальна чуйність, міжособистісний інтелект, внутрішньоособистісний інтелект, самосвідомість, емоційна компетентність, керування відносинами, емпатія, командні цінності, трансформаційне лідерство, компетенції керівника.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у міжнародних виданнях

1. N. Rusan, S. Bushuyev, B. Kozyr. Modeling of Empathy, Emotional Intelligence and Transformational Leadership to the Project Success // International scientific-practical conference MODS 2019: Mathematical Modeling and Simulation of Systems. pp. 209-222. ISSN 2194-5357 [Scopus].

Автору належить розробка концептуальної моделі успіху проєкту, яка складається з наступних складових: емоційного інтелекту, трансформаційного лідерства, компетенцій керівника та командних цінностей.

Публікації у фахових виданнях

2. Русан Н. І., Бушуєв С. Д. Емоційний інтелект керівника проєкту. - Управління розвитком складних систем. – Київ.: КНУБА, вип. 28, 2016. – с.47 – 56.

Автору належить аналіз основних моделей та структури емоційного інтелекту керівника проєкту; з'ясовано сутність поняття емоційного інтелекту та встановлено його роль в керівництві проєктами; досліджено взаємозв'язок між емоційним інтелектом (EQ), компетенціями та IQ.

3. Русан Н. І., Бушуєв Д. А. Індикатори синдрому емоційного вигорання та подолання когнітивного дисонансу керівника проєкту. – Управління розвитком складних систем. – Київ.: КНУБА, вип. 29, 2017. – с.26 – 33.

Автору належить з'ясування сутності синдрому емоційного вигорання, як складової емоційного інтелекту та когнітивного дисонансу проєктного менеджера; встановлено симптоми емоційного вигорання та з'ясовано профілактичні заходи, аби не допустити симптому емоційного виснаження.

4. Rusan N., Bushuyev S. Relationship between emotional intelligence and entrepreneurial energy – Управління розвитком складних систем. – Київ.: КНУБА, вип. 30, 2017. – с. 6 – 10.

Автору належить розробка взаємозв'язку між розвитком емоційного інтелекту та підприємницькою енергією.

5. N. Rusan, S. Bushuyev, D. Bushuyev, B. Kozyr. The space of competencies and emotional intelligence in innovation projects // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проєктами. Харків: ХПІ, 2019. – Випуск 2 (1327), с. 3-8.

Автору належить дослідження кроссрелативних зв'язків поведінкових компетенцій проєктних менеджерів за моделями Міжнародної асоціації управління проєктами (ICB 4.0) і японської системи знань P2M в контексті розвитку емоційного інтелекту.

Матеріали міжнародних наукових конференцій

6. Русан Н. І. Взаємозв'язок емоційного інтелекту з професійними компетенціями керівника проєкту. – Тези доповідей четвертої міжнародної науково – практичної конференції «Управління розвитком технологій». Тема: Інформаційні технології розвитку змісту освіти. – К.: КНУБА, 2017. – 52 с.

7. Rusan N., Bushuyev S., Bushuyev D. Emotional intelligence — the driver of development of breakthrough competences of the project – IEEE, 5-8 Sept. 2017 International Scientific and Technical Conference on Computer Sciences and Information Technologies (CSIT), Lviv, Ukraine, pp. 2-7 [Scopus].

Автору належить встановлення ролі емоційного інтелекту серед розвитку проривних компетенцій керівника проєктами.

8. Русан Н. І. Емоційний інтелект, як інструмент управління проєктами // Управління проєктами у розвитку суспільства. Тема: «Управління проєктами в умовах переходу до поведінкової економіки»: тези доповідей / відповідальний за випуск С.Д. Бушуєв. – Київ: КНУБА, 2018. – с. 178.

9. Nadiia Rusan, Sergey Bushuyev. Emotional intelligence in project management in the transition to a behavioral economy // CSIT 2018, XIIIth International Scientific and Technical Conference, Computer science and information technologies, IEEE, 11-14 September, 2018, Lviv Polytechnic National University, pp. 183-186 [Scopus].

Автору належить розробка можливостей розвитку емоційного інтелекту; встановлено роль емоційного інтелекту при прийнятті рішень в поведінковій економіці.

10. Rusan N., Bushuyev S., Bushuyev D. The relationship of emotional intelligence, creative potential and efficiency of the project manager. – Dortmund University of Applied Sciences and Arts, 30.06–01.07.2017, pp. 1-9.

Автору належить розробка взаємозв'язку між емоційним інтелектом, креативністю та ефективністю проєктного менеджера / команди проєкту.

11. Rusan N., Kozyr B., Bushuyev S., Zapruvoda A. Role of empathy, emotional intelligence, transformational leadership of the project success // XIV International Scientific and Technical Conference «Computer Sciences and Information Technologies», September 17 – 20, 2019. Lviv, Ukraine, pp. 116-122 [Scopus].

Автору належить розробка ролі складових моделі успіху проєкту.

12. Rusan N., Bushuyev S., Bushuyev D. Emotional intelligence - the driver of development of breakthrough competences of the project // 30th IPMA World Congress “Breakthrough competences for managing change”, 5-7 September. – Astana, Kazakhstan, 2017. – 384 pp.

Автору належить розробка проривних компетенцій з огляду на розвиток емоційного інтелекту.