



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

Повітрофлотський пр. 31, м. Київ - 37, 03037, тел. (044)241-55-80, факс (044) 248-32-65
E-mail: knuba_admin@ukr.net, Web: http:// www.knuba.edu.ua, код ЄДРПОУ 02070909

26.05.20 № 14-19/48

На № _____ від _____

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з наукової роботи
д.т.н., проф. Плоский В.О.



«10» березня 2020 р.

АКТ

Впровадження у навчальний процес Київського національного університету будівництва та архітектури результатів досліджень дисертаційної роботи Русан Надії Ігорівни на тему «Емоційний інтелект в управлінні проектами» за спеціальністю 073. «Менеджмент».

Ми, що нижче підписалися, замісник декана факультету автоматизації і інформаційних технологій – Терентьев О.О., завідувач кафедри управління проектами і науковий керівник – Бушуєв С.Д. та вчений секретар кафедри управління проектами – Веренич О.В. склали цей акт про те, що у Київському національному університеті будівництва і архітектури на кафедрі управління проектами факультету автоматизації і інформаційних технологій здійснена апробація agile-трансформації, яка передбачає перехід від нерациональної роботи до швидкого процесу прийняття якісних рішень на основі використання гнучких технологій, що викладені у дисертаційній роботі Русан Надії Ігорівни «Емоційний інтелект в управлінні проектами».

Сформовано та впроваджено модель практико-орієнтованого навчання в Київському національному університеті будівництва та архітектури на основі agile-принципів. Модель agile-взаємодії суб'єктів в команді «університет – студент – роботодавець» з фокусом на формуванні професійних, особистісних і мотиваційних компетенцій, які відповідають вимогам роботодавця. Таким чином, agile-принципи, закладені в моделі, дозволили трансформувати традиційну систему навчання завдяки гнучким організаційно-мотиваційним механізмам, нових ролей і ціннісних установок суб'єктів моделі, що в сукупності створює адаптивну систему «вирощування» кадрів під потреби підприємств.

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.

Науковий керівник,
завідувач кафедри «Управління проектами»,
д.т.н., проф.



Бушуєв С.Д.

Вчений секретар
кафедри «Управління проектами»,
д.т.н., доц.



Веренич О.В.

ПОГОДЖЕНО :

Зам. декана факультету автоматизації і
інформаційних технологій, д.т.н., проф.



Терентьев О.О.



“ 18 ” Травня 20 10 р.

№ 18

Довідка

Видана Русан Надії Ігорівні, аспірантці кафедри «Управління проектами» Київського національного університету будівництва і архітектури, що розроблені та запропоновані до впровадження моделі й методи, які знайшли відображення у результатах науково-дослідної роботи, яка подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії за темою «Емоційний інтелект в управлінні проектами» були застосовані у роботі ТОВ «ДАХСЕРВІС».

Апробація запропонованої моделі успіху проекту здійснювалась в рамках підприємства. Проаналізовано підприємство «ДАХСЕРВІС» та визначено яких складових не вистачає для успішної реалізації проектів. За результатами моделювання поведінки виділені компетенції, за якими менеджеру бракує компетентності. Це «Саморефлексія та саморегулювання», «Узгодження», «Відносини і взаємодія» та «Командна робота». Було виявлено, що на ТОВ «ДАХСЕРВІС» керівництво використовує транзакційний стиль управління. Це призводить до втрати конкурентоспроможності. Тому на підприємстві «ДАХСЕРВІС» запроваджено використовувати підмножини трансформаційного лідерства за-для підвищення успішної реалізації проектів.

Впроваджено технологію створення формальних, корпоративних цінностей для «ДАХСЕРВІС». Після впровадження трансформаційного лідерства зросла продуктивність праці; знизилася плинність кадрів; співробітники продемонстрували більшу задоволеність роботою і відданість організації, готовність до організаційних змін; підвищилася внутрішня мотивація співробітників до роботи; підвищилася ефективність

командної роботи (зросла довіра до лідера та інших членів команди);
підвищилася здатність організації до навчання.

Генеральний директор



Демиденко П.О.