

Список літератури.

1. URL: https://studme.org/41256/menedzhment/motivatsiya_karery
2. URL: https://studbooks.net/2583967/menedzhment/karernyy_rost_faktor_motivatsii_personala
3. URL: <https://www.begin.ru/articles/motivatsiya-v-karere.html>
4. Методика «Мотивація до кар'єри» розроблена А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубер, адаптована Е.А. Могілевкіним.

УДК 005.8:65.013

НОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РІЗНОМАНІТТЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Поліщук І.Г., к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Іванова А.А.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

Вступ. Головною рушійною силою проектів в сучасних умовах є люди, адже саме люди шукають проблеми, генерують ідеї, збирають спеціалістів, формують нові проекти з метою отримати будь-яку вигоду у вигляді соціального, економічного, технологічного, екологічного та інших ефектів. Проте між гарною ідеєю та реальним реалізованим проектом величезна прірва.

Для створення будь-чого потрібні відомі всім фактори до яких відносяться ідея нового проекту, спеціалісти, котрі готові реалізувати задуми, фінансування, запас часу, технології. Проте, в сучасному світі існує ймовірність не отримати результатів, якщо випустити з уваги організацію процесу втілення задумів. Саме організаційні процеси відіграють важливу роль, однак, на сьогодні існує величезна кількість систем управління проектами і кожного разу висококваліфікований менеджер має обирати підходящу систему для вирішення нових завдань. В залежності від вдалого вибору управлінської системи залежить життєздатність проекту в цілому.

Етап виконання проекту включає виконання пунктів уставу проекту, щоб показати продукти або послуги споживачам і внутрішнім зацікавленим особам. Спочатку іде планування проекту, потім його реалізація. Якщо не ефективно реалізовувати ідеї проекту, то проект не буде успішним навіть при кращому плануванні.

Мета роботи. Виконання проекту включає такі основні компоненти: моніторинг процесів, управління людськими ресурсами та розповсюдження інформації. Проблемі управління людськими ресурсами приділяли увагу багато науковців [1]. Управління людськими ресурсами проекту включають організацію й управління проектною командою.

Для узгодження питань щодо управління проектом на всіх рівнях звертаються до наукового і практичного напрямку менеджменту «Психологія управління проектами». Для визначення основних елементів компетенцій з психології управління проектами можна запропонувати рамкову модель, яка буде змінюватися та доповнюватися[2]. Така модель у проектному менеджменті має об'єктивні передумови, тому, що для здійснення специфічних компетенцій проектні менеджери користуються інструментами й методами, розробленими в інших галузях знань, які не завжди є адекватними.

Матеріали та методи. Ситуація ускладнена різноманітністю і принциповими відмінностями між методами організації праці та постанови завдань. Деякі методи були створені і признані нещодавно, також досить популярні методи яким декілька десятків століть. Всі методи мають одну спільну рису - це поділ головної мети на підзадачі та їх окреме виконання. Все інше залежить від неймовірної кількості факторів.

На даному етапі розвитку науки управління проектами виділяють такі методи управління проектами: Класичний проектний менеджмент. Agile. Scrum.Lean.Kanban.Six Sigma.PRINCE2 [3]. С першого погляду ці системи мають багато спільного, але при детальному вивченні кожного з них розумієш, що вони зовсім різні. Саме це і ускладнює процес обрання правильної і ефективної системи керування проектами, адже від вибору менеджера

залежать рівень збалансованості трьох китів на яких стоїть весь проектний менеджмент, а саме якість, час, вартість.

Том Петерс визначає роль менеджера у XXI столітті роллю номер один, у той же час Еліахія Голдратт зауважує, що управління проектами є наступним напрямом у безперервному удосконаленні бізнесу [4, с.10].

Результати. Менеджер має реально оцінювати свої можливості, якими він володіє, правильно оцінити середовище і умови створення та існування проекту, а вже потім обрати найбільш доцільнішу систему управління. Проте, найгеніальніші проект-менеджери використовують симбіоз складних систем для отримання найкращого результату, однак, не рідким випадком є ситуації в яких неправильно обрана система або занадто складна новостворена система призводять до повного провалу проектів, іноді навіть на стадії підготовки документів.

Основними індивідуальними елементами компетенції з психології управління проектами визначені: особистісна надійність й цілісність, критичне мислення, креативність, ментальність, винахідливість, прийняття рішень, емоційний інтелект, лідерство, внутрішня мотивація.

Висновки. Отже, кожен проект-менеджер сильно ризикує, коли прийметься за різноманітні проекти, адже не існує двох абсолютно ідентичних проектів, як наслідок кожного разу треба орієнтуватися на нові фактори впливу і використовувати різноманітні методи управління проектами. Різноманіття систем надає повну свободу вибору, але коли є альтернатива вибору існує ймовірність, що зроблений вибір виявиться не правильним, а його результати можна буде побачити тільки після певного етапу. Враховуючи все вище написане можна зробити висновок, що гарний проект-менеджер в сучасному світі відіграє роль номер один.

На даний час є об'єктивні передумови створення Project Management Psychology Framework. Визначено первинний фрейм як сукупність індивідуальних, командитних та організаційних елементів компетенцій з психології управління проектами.

Список літератури.

1. Project Human Resource Management for Project Managers based on the PMBOK // T. D. Jainendrakumar August 2015. P. 1-14. www.pmworldjournal.net

2. Поскрипко Ю.А., Данченко О.Б. Компетенції і компетентність у психології управління проектами. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2019, №3(71). С. 20-36

3. Старченко Г.В. Управління проектами: теорія та практика: навч. посіб. / Г.В. Старченко. Чернігів: видавець Брагинець О.В., 2018. 306с.

4. Милошевич Д. Набор инструментов для управления проектами / Драган З. Милошевич: пер. с англ. Е.В. Мамонтова: под ред. С.И. Неизвестного. М. Компания АйТи: ДМК Пресс. 2008. 729с.

УДК [339.138:330.341.1]:004.738.5

ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОГО ПРОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТОВАРІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ІНТЕРНЕТ- МАЙДАНЧИКА

Темченко Г.В., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет, **Гіроль В.В.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна.

Вступ. На сьогоднішній день виробнику на споживчому ринку все складніше утримувати лідируючі позиції. Швидкий розвиток сучасних технологій і посилення конкуренції змушують організацію постійно виводити на ринок все нові інноваційні товари. Цими продуктами можуть бути як модифікації вже існуючих зразків, так і розробки принципово нових. В тому і іншому випадку виробник стикається з необхідністю забезпечення ефективної комерціалізації інноваційного товару.

Мета роботи. Для успішного виведення товару на ринок фірма повинна враховувати, що з розвитком технологій змінюється не тільки саме виробництво інноваційних продуктів, але і їх споживання [1, С. 146]. При