

Scrum базується на теорії управління емпіричними процесами та емпіризмі. Емпіризм стверджує, що знання приходять з досвідом, рішення приймаються на основі того, що є відомим. Scrum використовує ітеративний та інкрементальний підходи для оптимізації прогнозування та управління ризиками. Процес емпіричного управління базується на «трьох китах»: прозорості, інспекції та адаптації [4]. Дана методологія встановлює певні правила управління проектом (напр., розробкою або впровадженням інформаційних технологій), які ґрунтуються на можливості постійного коректування вимог і на внесення тактичних змін. Підводячи підсумок, можна відзначити, що завдяки постійному аналізу виконаної роботи і можливостям здійснювати коригування напрямку проекту між ітераціями (спринт) методологія Scrum дозволяє більш продуктивно досягти результатів і, отже, більш якісно керувати проектами та створювати якісні програмні продукти.

1. Кадикова, И.Н. Стратегічний розвиток складних систем в методологіях управління проектами та програмами [Текст] / І.М. Кадикова, С.А. Ларіна, В.В. Хвостіченко, І.В. Чумаченко // Управління розвитком складних систем. – 2017. – № 32. – С. 22 – 31.

2. Марченко А.В. «Методологія управління проектами Scrum как пример внедрения методологии Agile» – 2016 – № 4 – С. 27 – 30. УДК 378:004

3. Ionel N. Critical analysis of the Scrum project management methodology. – 2008. – P. 435 – 440.

4. Schwaber K., Sutherland J., Scrum Guide. The Definitive Guide to Scrum: The Rules Of the Game: Scrum Guide. — 2017. – P. 1 – 19.

ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ

Петрашенко Н.О., Оніщенко В.В.

Науковий керівник – Косенко Н.В, канд. техн. наук

Розвиток сучасного виробництва неможливо уявити без урахування людського фактора. Компанії, які прагнуть мати більш компетентних, ініціативних, гнучких співробітників, повинні активізувати систему управління людськими ресурсами, яка складається з відбору та найму працівників, їх навчання і розвитку, планування та управління їх кар'єрою, мотивації їх роботи та заслуженою винагородою, зміцнення взаємодії всередині колективу [1].

Зараз все більше компаній починають приділяти увагу навчанню і розвитку персоналу, це пов'язано з тим, що «вартість» компанії здійснюється більшою мірою не матеріальними активами, а її нематеріальної (інтелектуальної) складової – такої як: знання, навички, вміння, ноу-хау.

Кожен ключовий бізнес-процес повинен мати свою команду, що складається зі співробітників, залучених до виконання такого процесу, і які мають конкретні ролі, обов'язки і відповідальність. Основною функцією такої команди є постійне поліпшення «свого» процесу і забезпечення його виконання відповідно до розроблених методик.

Управління людськими ресурсами в проектах потребує актуальної інформації щодо вимог до членів команди, ресурсного забезпечення проекту, компетенцій персоналу, рівня мотивації. У складі команди зазвичай прийнято виділяти шість рольових позицій [2]:

1. Власник процесу (process owner) - відповідає за хід і результати процесу в цілому.

2. Лідер команди (team leader) - організовує діяльність із реорганізації процесу, заходів, розроблених Власником процесу.

3. Комунікатор (facilitator) - спостерігає за роботою команди в аспекті взаємодії членів команди між собою і з іншими співробітниками. Організовує інтелектуальні процеси аналізу проблем і генерації рішень.

4. Учасник команди (team member) - є членом команди і здійснює всю практичну роботу з удосконалення процесу.

5. Консультант (consultant) - надає свої знання іншим учасникам команди, забезпечують співробітникам необхідну підтримку при впровадженні.

6. Координатор (coordinator) - відповідає за злагоджену роботу всіх учасників, забезпечує необхідний зв'язок з іншими командами з удосконалення процесів, збір і зберігання потенційно корисної інформації.

Функціональна модель управління процесами розвитку команди проекту представлена на рисунку 1.

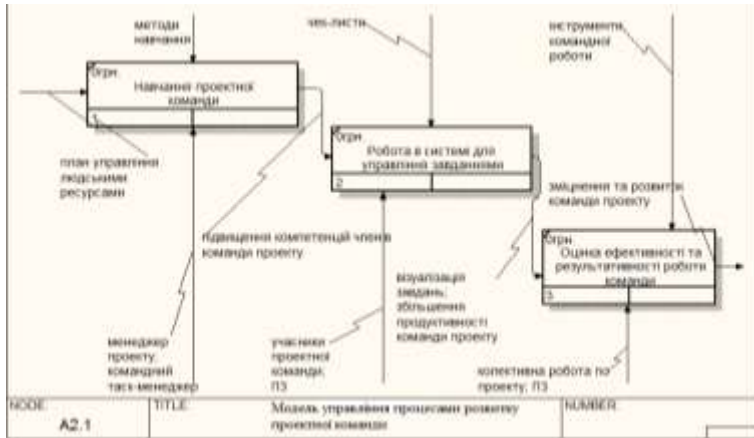


Рисунок 1 – Функціональна модель управління процесами розвитку проектною командою

Удосконалення процесів розвитку команди проекту здійснюється з метою підвищення ефективності виконання проектних задач та підвищення продуктивності роботи проектною командою.

Результативні стратегії і дії з розвитку членів проектною командою повинні підвищувати ефективність і результативність команди, що, в свою чергу, сприяє досягненню цілей проекту.

1. Доценко, Н.В. Интеллектуальный капитал команды проекта [Текст] / Н.В. Доценко, Н.В. Косенко // Современные информационные технологии в экономике и управлении предприятиями, программами и проектами: тез. докладов VIII Межд. науч.-технич. конф. – Харьков, 2010. – С. 148.

2. Робсон М., Уллах Ф. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Уллах; пер. с англ. под ред. Н.Д. Эриашвили. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 224 с.

НЕЙРОННІ МЕРЕЖІ В УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ

Махота М.С.

Науковий керівник – Косенко Н.В., канд. техн. наук

Штучні нейронні мережі (ШНМ) будуються за принципами організації та функціонування їх біологічних аналогів. Вони здатні вирішувати широке коло завдань розпізнавання образів, ідентифікації, прогнозування, оптимізації, управління складними об'єктами. Подальше підвищення продуктивності комп'ютерів все в більшій мірі пов'язують з (ШНМ), основу яких складає штучна нейронна мережа. [1].