1. Класифікація, відбір проектів.
2. Аналіз контрагентів (підрядників).
3. Оцінка продуктивності проекту.
4. Передбачення продуктивності проекту.
5. Оцінка продуктивності праці.
6. Прогнозування часу, необхідного для виконання інтелектуальної роботи.
7. Передбачення ймовірності ескалації проекту (тобто ситуації, при якій проект буде розростатися, вимагати все більших ресурсів і не зможе бути завершеним в принципі).
8. Прогнозування тривалості проекту.
9. Прогнозування вартості проекту.
10. Управління розкладом проекту.
11. Прогнозування вартості ризиків.
12. Оцінка ймовірності вдалого завершення проекту

Останнім часом робляться активні спроби об'єднання штучних нейронних мереж і експертних систем. У такій системі штучна нейронна мережа може реагувати на більшість щодо простих випадків, а всі інші передаються для розгляду експертною системою. В результаті складні випадки приймаються на більш високому рівні, при цьому, можливо, зі збором додаткових даних або навіть із залученням експертів [2].

1. Круглов В.В., Борисов В.В. Искусственные нейронные сети. Теория и практика. – 2- изд., стереотип. / В.В. Круглов, В.В. Борисов; – М.: Горячая линия - Телеком, 2002. – 382 с.

2. Крисилов В.А., Олешко Д.Н., Трутнев А.В. Применение нейронных сетей в задачах интеллектуального анализа информации // Труды Одесского политехнического университета, Вып.2 (8). 1999, с. 134.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ КОМАНДИ ПРОЕКТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Янова Д.В.
Науковий керівник ***– Старостіна А.Ю., канд. техн. наук***

Відомо, що успішність підприємства, багато у чому залежить від ефективності роботи персоналу, тобто від його бажання виконувати поставлені завдання на високому рівні. Проектні нідприємства не є вийнятком, адже уся їх діяльність пов’язана із реалізацією проектів, головним ресурсом для яких є команди проекту.

Специфіка мотивації проектних команд полягає у обмеженості термінів їх існування, адже команда проекту, як і сам проект, має чітко

визначені дати формування і розпуску. Саме тому не всі інструменти мотивації, які на сьогоднішній день користуються попитом, як в Україні так і в усьому світі, можуть бути ефективно реалізовані на проектних підприємствах. Розглянемо більш детально сучасні теоретичні засади мотивації персоналу.

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття мотивації, що пов'язано з природою даного поняття, тому мотивацію необхідно розглядати, як з боку роботодавця, так і з боку працівника.

Мотивація з боку роботодавця – це зовнішнє або внутрішнє спонукання співробітника до діяльності для досягнення цілей підприємства відповідно до обраної стратегії розвитку.

У той час як, мотивація з боку працівника – це його прагнення задовільнити свої потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності. На думку Р. Оуена і А. Сміта, функція мотивації полягає тільки в грошовій винагороді. Згідно їх трактуванню, «люди – чисто економічні істоти, які працюють для отримання коштів, необхідних для придбання їжі, одягу, житла і т.д.». Однак, застосування такого підходу на практиці породжує труднощі в процесі управління.

Обмеженість описаного підходу привела до появи другого напряму, прихильниками якого є А. Маслоу і Д. МакКлелланд. Вони акцентують увагу на тому, що функція мотивації полягає в досягненні влади, успіху і в поліпшенні міжособистісних зв'язків, але так само не виключає базових потреб. Зазначений напрям не тільки враховує одне з найважливіших завдань управління – вибір оптимальної системи оплати праці, а й використовує нематеріальні стимули до праці з найвищою віддачею. Так, керівництво підприємства може використовувати весь широкий спектр сучасних методів мотивації праці, таких як:

- просування по службі;
- публічна оцінка досягнень працівника;
- підняття морального духу співробітників;
- створення комфортного соціально-психологічного клімату в колективі.

В силу того, що мотиви персоналу можуть змінюватися, доцільно використовувати мотиваційну програму підприємства.

Таким чином, функція мотивації грає ключову роль в ефективному управлінні організацією. Без мотиваційної діяльності працівники менш продуктивно виконують свої обов'язки, що призводить до недоотриманння підприємством прибутку, який міг би бути при застосуванні відповідної мотиваційної програми.