Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0820U100473

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 08-12-2020

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Русан Надія Ігорівна

2. Rusan Nadiia

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 073

Назва наукової спеціальності: Управління та адміністрування. Менеджмент

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 03-12-2020

Спеціальність за освітою: 8.18010013 Управління проектами

Місце роботи здобувача: Київський національний університет будівництва і архітектури

Код за ЄДРПОУ: 02070909

Місцезнаходження: просп. Повітрофлотський, 31, м. Київ, Київська обл., 03037, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): ДФ 26.056.004

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет будівництва і архітектури

Код за ЄДРПОУ: 02070909

Місцезнаходження: просп. Повітрофлотський, 31, м. Київ, Київська обл., 03037, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Київський національний університет будівництва і архітектури

Код за ЄДРПОУ: 02070909

Місцезнаходження: просп. Повітрофлотський, 31, м. Київ, Київська обл., 03037, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик: 82.05

Тема дисертації:

1. Емоційний інтелект в управлінні проектами
2. Emotional intelligence in project management

Реферат/анотація:

1. 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 вдалого застосування трансформаційного 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. Передумовою виникнення концепції емоційного інтелекту вважають роботи американського психолога Х. 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). 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; відкрите спілкування; управління відносинами; толерантність до відмінностей. Розроблено новий набір цінностей. 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. 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. 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 «ДАХСЕРВІС». Проаналізовано підприємство «ДАХСЕРВІС» та визначено складові, яких не вистачає для успішної реалізації проєктів. За результатами моделювання поведінки виділено компетенції, за якими менеджеру бракує компетентності. В процесі розвитку проєктного менеджера на ці компетенції треба звернути увагу щодо їх розвитку. Було виявлено, що на «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. Запропоновано 5 кроків, які допоможуть вищому керівництву підтримувати хід agile-трансформації. 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 «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, трансформаційне лідерство.

2. The dissertation is devoted to solving the important scientific problem of developing conceptual positions, models, methods and approaches, that shape success within project teams by enhancing the level of emotional intelligence and successful application of transformational leadership, competencies, team values. Scientific sources on the concept of «emotional intelligence» are analyzed and their own definition is introduced taking into account the specifics of project management. Emotional intelligence – the ability of the project manager to interpret their own emotions and emotions of other people, on their basis to organize effective interaction in the business community with all stakeholders for the successful implementation of the project and program. The causes of the concept of emotional intelligence have been investigated and the corresponding models have been analyzed. The prerequisite for the emergence of the concept of emotional intelligence is the work of the American psychologist G. Gardner, who suggested the multiplicity of forms of expression of intelligence. These include: verbal, spatial, kinesthetic, logic-mathematical, musical, intrapersonal (directed at one's own emotions), and interpersonal (aimed at other people's emotions). Emotional intelligence assessment techniques have been

established: measuring emotional intelligence based on self-report (questionnaires) and measuring emotional intelligence by problem-solving method (objective tests). The problems of evaluation of emotional intelligence are considered and the technique is improved. Common features between transformational leadership and emotional intelligence are analyzed. The concepts of «emotional competence» and «emotional intelligence» are explored. The components of the emotional intellectual team are identified: motivation and dedication; attitude to conflicts; team climate; self-management; relationship management; open communication; tolerance for differences. A new set of values has been developed. Several different types of teams and their different needs for emotional intelligence have been explored. Approaches to determining the success of projects have varied - from the traditional triple restriction to multi-criteria and multi-factor models. The key factors for achieving the effective result of the project are identified and a conceptual model of success of the project of the organization is constructed. Such a model is shown to include components of emotional intelligence, transformational leadership, leadership competencies, and team values. A formalized model of project and program success has been researched and built. The approaches of set theory to formalization are applied. This model identifies those elements that can and should be managed by a project manager. Practical testing of the results of the study was carried out. The results of the work were implemented during the agile – transformation at the project management department of the Kyiv National University of Construction and Architecture and at the company «DAHSERVIS». The company «DAHSERVICE» has been analyzed and identified which components are not enough for successful project implementation. Behavioral modeling highlights the competencies that a manager lacks in competencies. As the project manager develops, these competencies need to be addressed in terms of their development. At «DAHSERVICE» management was found to use a transactional management style. The situation approach, the lack of an action program can be very dangerous because the result of the organization's activities, in this case, is reduced to zero. The company is losing competitiveness. Therefore, «DAHSERVICE» is offered to use transformational leadership subsets to enhance the successful implementation of projects. It is established that the company does not have clearly spelled out command values and mission. 5 steps are suggested to help senior management support the agile transformation process. New value propositions are the basis of a new approach to the educational process: practical orientation, adaptability, flexibility, innovativeness are changing the classic values of the university - academic, sustainability, fundamental. Changes in the format of the university-student-employer interaction provide an acceleration of the "finished" product with a shift in focus of educational programs on the development of subject knowledge and memorization of information on the development of personal and meta-subject competences. Keywords: emotional intelligence, project success, social intelligence, self-control, social responsiveness, interpersonal intelligence, interpersonal intelligence, self-awareness, emotional competence, relationship management, empathy, transformational leadership.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Бушуєв Сергій Дмитрович

2. Bushuyev Sergey

Кваліфікація: д.т.н., 05.13.06

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Колеснікова Катерина Вікторівна

2. Kolesnikova Kateryna Viktorivna

Кваліфікація: д.т.н., 05.13.22

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дорош Марія Сергіївна

2. Dorosh Mariya Sergiivna

Кваліфікація: д. т. н., 05.13.22

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Цюцюра Світлана Володимирівна
2. Tsiutsiura Svitlana

Кваліфікація: д. т. н., 05.13.22

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ачкасов Ігор Анатолійович
2. Achkasov Igor

Кваліфікація: д. т. н., 05.13.22

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради	Веренич Олена Володимирівна
Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні	Веренич Олена Володимирівна
Відповідальний за підготовку облікових документів	
Реєстратор	
Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності	 Юрченко Т.А.