

ДОСЛІДЖЕННЯ ІСНУЮЧИХ МОДЕЛЕЙ ТА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ У КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПРОЕКТАХ З РОЗПОДІЛЕНОЮ КОМАНДОЮ

Задніпровський Д. Б.

Науковий керівник – д.т.н., проф. Євланов М. В.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ІУС,
м. Харків, Україна

dmytro.zadniproviskyi@nure.ua

With globalization, the work in distributed teams is becoming more and more widespread, and managing change on projects is becoming an increasingly difficult task. The COVID-19 pandemic has further reinforced this need, as more and more teams may be located in different countries and time zones. The work is focused on the research of change management models and methods applicable for distributed teams which will help to determine effective change management approaches and strategies for this kind of project. The research results can be useful for those companies who work on projects with high levels of team distribution and are interested in improving the effectiveness of project management.

З кожним роком глобалізація всіх галузей економіки поглиблюється все більше, що зумовлюється переважно вартістю трудових ресурсів в різних країнах, наявністю певних спеціалістів, активністю ринку користувачів. Впродовж останніх десяти років такі розподілені моделі організації підприємств стають нормою, тому питання планування розподілу робіт між різними підрозділами стають все більш актуальними. З моменту, коли багато сфер були вимушені трансформувати свою діяльність в режим он-лайн, до проблем у плануванні робіт та їх змін також додалось те, що члени однієї команди можуть знаходитись у різних куточках світу.

У зв'язку з цим дослідження існуючих моделей та методів управління змінами з їх подальшою екстраполяцією на проекти з розподіленими командами є актуальним завданням, яке дозволить визначити ефективність різних підходів та виробити оптимальні стратегії управління змінами для таких проектів.

Метою даного дослідження є аналіз існуючих моделей та методів управління змінами, що дозволить сформувану комбіновану модель, яка може бути застосована на практиці у проектах з явно вираженим фактором розподіленості команди.

Головними питаннями, що мають бути розглянуті у ході даного дослідження, є: які моделі, методи та підходи до управління змінами вже використовуються на практиці; які переваги та недоліки вони мають; як можна удосконалити існуючі моделі, методи та підходи до управління

змінами, щоб адаптувати їх до проєктів з розподіленими командами з метою ефективного управління змінами у таких проєктах.

Питання управління змінами є активно досліджуваними у проєктному менеджменті. Так, наприклад, А. Бекмухамбетова, Л. Наріжна, Л. Сакун у своїх роботах розглядають та порівнюють такі теорії та моделі управління змінами, як модель управління змінами Левіна, модель McKinsey 7-S, теорія Коттера, теорія підштовхування, модель ADKAR, модель переходу Бріджеса, крива змін Кюблера-Росса, модель Маурера та PDCA [1, 2].

Кожна з вищенаведених моделей має свої сильні сторони та певні недоліки, також вони відрізняються за рівнем гнучкості.

Моделі та теорії з низьким рівнем гнучкості (модель Левіна, теорія Коттера та теорія підштовхування) часто зосереджуються на регулюванні процесів та структурах в організації та є корисними для впровадження змін в більш структурованих організаціях та проєктах.

Моделі з середнім рівнем гнучкості (модель переходу Бріджеса та крива змін Кюблера-Росса) зосереджуються на психологічних та емоційних аспектах змін, таких як етапи емоційного розвитку людей під час змін. Вони можуть бути корисними для впровадження змін в більш гнучких та менш структурованих організаціях та проєктах.

Моделі з високим рівнем гнучкості (ADKAR, модель Маурера та PDCA) зосереджуються на індивідуальних потребах та особливостях людей, і можуть бути корисними для впровадження змін в більш гнучких та менш структурованих організаціях та проєктах. [3]

Результат аналізу особливостей наявних моделей вказує на те, що рівень гнучкості обраної моделі має бути зворотньопропорційним розміру керованої команди. Кожна з розглянутих моделей має свої особливості та підходи до управління змінами, які можуть бути ефективними в різних контекстах. Інтеграція цих підходів та розробка комбінованої моделі управління змінами дозволить забезпечити ефективне управління та покращити практики для сприяння успішному виконанню проєктів в умовах залучення розподілених команд.

Список використаних джерел:

1. Bekmukhambetova A. Comparative analysis of change management models: New Horizons in Business and Management Studies. Conference Proceedings. Corvinus University of Budapest. 2021. P. 98–110.

2. Galli Brian Joseph. Change Management Models: A Comparative Analysis and Concerns. IEEE Engineering management review. 2018. Vol. 46, no. 3. P. 124–132.

3. Top Ten Change Management Models URL: <https://www.ciopages.com/change-management-models/> (дата звернення: 25.02.2024).