Солодков Д.Є.,
аспірант
Науковий керівник: Гришко Н.Є., к.е.н., доцент
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського, м. Кременчук, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТАМИ: СПЕЦИФІКА РОЗПОДІЛУ РОЛЕЙ В РОБОТІ З BIG DATA НА ОСНОВІ МАТРИЦІ RACI

Швидке зростання обсягів даних і їх створення призвели до появи удосконалених технологій для збору, зберігання, обробки, аналізу та візуалізації великих обсягів даних, які використовуються у багатьох сферах і організаціях. Серед них - великі банки, виробничі підприємства, технологічні компанії, оператори мобільного зв'язку та торговельні компанії (рис. 1) [1]. Технології розвинулися для автоматизованого виявлення закономірностей, таких як поведінка споживачів і ефективність процесів. Ці закономірності використовуються для оптимізації технологічних і продуктових інновацій, а також інших процесів на підприємстві.

Рис. 1 Групи функціонуючих підприємств, що мають справу з великими даними [авторська розробка]

Технічно, "великі дані" - це великі обсяги структурованих і неструктурованих даних різної природи, що обробляються програмними інструментами [2]. Фактори

успішності проєктів з використанням великих даних можна умовно поділити на технічні і організаційні. Організаційний аспект розвивається повільніше, ніж технічний, що може призвести до проблем у роботі над проєктом і втрати конкурентоспроможності фірми. Актуальним постає створення ефективної методики управління проєктами, яка враховуватиме специфіку роботи з великими даними. Ключовим фактором успіху є команда проєкту та ефективне кадрове керівництво. Великі дані впливають на процеси прийняття рішень в організації, змінюючи правила взаємодії між структурними підрозділами.

У проєктній роботі часто головною проблемою стає постановка технічного завдання та планування проєкту, що є функціями менеджменту. Перешкоди, з якими частіше стикаються компанії, які впроваджують технологію великих даних, включають організаційні трансформації, реінжиніринг бізнес-процесів та управління змінами. Це призводить до конфлікту в області прийняття рішень. Концепція Шреджера розглядає використання моделі RACI (responsible, accountable, consulted, informed), яка пропонує ефективне втілення підходу Дженсена в області прийняття рішень: відповідальність (responsibility), - виконання задачі; підзвітність (accountability) – прийняття рішення і реалізація заходу по конкретній задачі; консультативність (consulting) – зв’язок з рішеннями і задачами; інформованість (informing) – доступ до інформації по рішенням і діям в ході проєкту / процесу [3]. Матриця допомагає визначити розподіл ролей і відповідальності в команді (табл. 1).

Таким чином, на кожну з вищезазначених ролей призначаються відповідальні особи. Розподіл відповідальностей відбувається в 6 етапів згідно принципам і правилам побудови матриці.

В рамках формування матриці RACI Хатрі і Браун запропонували сукупність ролей, засновану на областях прийняття рішень для програм управління даними: ці ролі охоплюють зберігача даних/власника даних/споживача даних, архітектора баз даних і менеджера інформаційного ланцюга.

Табл. 1 Області відповідальності ролей в матриці RACI [складено за 3]

“R” Виконавець (Responsible)	Покладена відповідальність за виконання завдання. На кожну задачу повинно розподілятись не менше одного Виконавця. Ступінь відповідальності розподіляється Затверджувачем.
“A” Затверджуючий (Accountable)	Отримує звіт про досягнутий результат; має повноваження, як приймати так і відхиляти пропозиції, накладати на них вето. На кожний проєкт виділяється не більше одного Затверджуючого.
“C” Консультант (Consulted)	Консультація і узгодження рішень, що приймаються. Характеризується двостороннім зв’язком між підрозділами.
“I” Інформований (Informed)	Надходить кінцева інформація про виконану роботу. Характеризується одностороннім зв’язком.

Деякі ролі дуже специфічні відносно областей прийняття рішень, наприклад, менеджери з контролю якості даних, аналітики та інші профільні менеджери. Типова структура команди з роботи з великими даними має таку ієрархію: Рада з питань контрою даних > Менеджери з контролю якості даних > Архітектори баз даних > Власники даних та працівники сфери кібербезпеки > Менеджери з життєвого циклу даних [4].

Інтенсивний розвиток технологій обробки великих обсягів даних відкриває нові можливості для багатьох галузей і організацій. Однак, зростання обсягів даних вимагає ефективного управління проєктами з їхнім використанням, що включає специфіку розподілу ролей в роботі з Big Data на основі матриці RACI. Управління проєктами в цій сфері стикається з викликами постановки технічного завдання, планування проєкту та організаційної трансформації, що може призвести до конфліктів у процесі прийняття рішень. Використання моделі RACI допомагає у чіткому визначенні ролей і відповідальності в команді проєкту, а також сприяє покращенню управління проєктом в області Big Data. Таким чином, розробка ефективної методики управління проєктами в цій сфері стає актуальною

для забезпечення успішності проєктів та збереження конкурентоспроможності організацій.

Список використаних джерел:

1. Кріш Крішнан (2013) Зберігання даних у епоху великих даних (Data warehousing in the age of big data): монографія, 251-256, 370 ст.

2. Al-Shamsi M. A. S. A Guide to the Project Management Body of Knowledge : monograph. 7th ed. Project Management Institute, 2021. 250 p.

3. Cabanillas, C., Resinas, M., Ruiz-Cortés, A. (2012). Automated Resource Assignment in BPMN Models Using RACI Matrices. In: Meersman, R., et al. On the Move to Meaningful Internet Systems: OTM 2012. OTM 2012. Lecture Notes in Computer Science, vol 7565. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-33606-5_5

4. Otto, Boris (2011) "Data Governance," Business & Information Systems Engineering: Vol. 3: Iss. 4, 241-244.

Стешкін С.В.,
аспірант
Науковий керівник: Федорова Ю.В., к.е.н., доцент
ННІ УІПА ХНУ ім. В.Н. Каразіна, м. Харків, Україна

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0

Людський капітал - це концепція, яка визначає сукупність знань, навичок, навчання, кваліфікації та інтелектуальних можливостей індивіда, які він може використовувати для досягнення своїх цілей та приносити користь собі та оточуючому світу [1]. Людський капітал є ключовим фактором в розвитку суспільства та економіки, оскільки він визначає продуктивність та інноваційність робочої сили. Термін "людський капітал" був вперше використаний в економічній