

Возможности компетентностного подхода в формировании и развитии команд в проектной деятельности

*Никитенко Дмитрий Анатольевич
Сибирский федеральный университет
Студент*

Аннотация

Статья посвящена исследованию основных вопросов понимания сущности проектной деятельности, необходимости формирования командной работы. Представлен взгляд на современные тенденции в применении компетентностного подхода при построении ролевого профиля в команде. Речь идет о руководителе проекта, который, собственно, формирует команду, готовую и способную к достижению цели и получению ожидаемого результата. От того насколько он сам компетентен, способен адекватно поставленным задачам формировать человеческий капитал проекта и быть держателем инновационных технологий, новых знаний, а также инструментов управления, зависит успех проектной деятельности.

Ключевые слова: проект, проектное управление, проектная команда, компетентность, компетентностный подход, профиль компетенций.

Opportunities competency approach in the formation and development teams in the project activity

*Nikitenko Dmitry Anatolyevich
Siberian Federal University
Student*

Abstract

The article investigates the basic points of understanding the essence of the project activities, and proves the necessity to implement the teamwork. The article takes a look at current trends in the application of the competency approach while implementing the profile role in the team. We are talking about the senior project manager, who, in fact, forms a team that is ready and able to achieve the goals and expected results. The success of the project activities depends on how the senior project manager is competent, capable to form the project team and how he himself can act as the holder of innovative technologies, new knowledge and can use the management tools.

Keywords: design, project management, project team, competence, competence approach, competency profile.

Известно, что в настоящее время проектное управление получило признание во всем мире и уже стало выступать в качестве основного

управленческого инструмента. Причем решение управленческих задач в проектной форме используется как в рыночной экономике, так и в сфере государственного управления. Анализ литературных источников показал, что в государственном секторе активно формируются и функционируют так называемые проектные офисы, целью которых является высокопрофессиональное, методологическое внедрение системы проектного управления. Помимо прочего данный инструмент важен для управления конкретными проектами и программами, которые на сегодня реализуются в регионах Российской Федерации. У всего этого имеется серьезный фундамент для своего дальнейшего развития [1;2;3].

Анализ современного состояния проектной деятельности в России показывает существенное увеличение количества проектов, реализуемых в сферах государственного управления, строительства, энергетики, консалтинга, информационных технологий и в целом всей структуры экономики.

По данным Российской ассоциации Управления Проектами «СОВНЕТ», около 70% целенаправленной общественно полезной деятельности, реализуется через различные проекты и программы и 35% мирового бюджета тратится на проекты [4].

Президент ассоциации управления проектами СОВНЕТ А.В. Товб профессиональное управление проектами позволяет эффективно распределить ответственность и обязанности между его участниками, сэкономить до 40% времени и до 30% средств, снизить риски неуспеха, эффективно управлять инвестициями и инновациями. Понимая важность будущего развития, руководители организаций все чаще применяют методы управления проектами для создания конкурентных преимуществ, а в прикладной теории управления организационными системами все большее внимание уделяется командной деятельности персонала организации [5;6].

Команда, отличающаяся от группы, коллектива или организации непротиворечивостью интересов ее членов, коллективной и взаимной ответственностью за результаты совместной деятельности, специализацией и взаимодополняемостью ролей, является важным инструментом достижения целей проекта.

В строительной отрасли под проектом чаще всего понимается строительный замысел, направленный на появление конкретного продукта, а под строительным проектированием - деятельность по реализации замысла (со своими этапами, шагами, логикой движения к результату-продукту).

Известно, что проектная деятельность всегда реализуется командой, в которой определенным образом и в соответствии с компетенциями, распределены роли. Данная особенность позволяет развивать у участников команды специфические проектные умения в виде определения и преобразования проблемы в цель предстоящей работы. Как и при алгоритме принятия управленческих решений, определение перспектив и планирование действий остаются неотъемлемой частью функций менеджмента.

Поиск и привлечение ресурсов, вопросы мотивации, оценка промежуточных результатов, анализ допущенных ошибок, имеющих отклонений в виде контроля, а также презентация своей деятельности, компетентности – эти другие знания, умения и навыки должны иметься у членов команды.

Понятно, что руководитель проекта является главной фигурой и именно он формирует работоспособный коллектив, готовый и способный к креативной проектной работе. Выбор участников команды, оформление договорных отношений, построение методологии, как то: постановка задач, планирование, построение графиков работ, расчет бюджета, конечно, контроль за составлением проектно-сметной документации и качеством выполнения текущих работ, все это входит в профиль компетенций руководителя проектной команды. Безусловно, сюда также относят процессы, свойственные задачам сдачи проекта в эксплуатацию и анализ его функционирования [7].

Изучение литературных источников показало, что компетентность рассматривается как комплекс тех профессионально важных и личностных качеств, которые были сформированы и развиты в процессе получения образования или в результате накопленного практического опыта. По сути владение компетенциями позволяет демонстрировать эффективное поведение в определенных жизненных ситуациях и в профессиональной деятельности. Компетенции выступают в роли деловых и личностных качеств специалиста, которые помимо уровня знаний, умений, навыков, опыта демонстрируют и социально-нравственную позицию личности [8].

Руководитель проекта – это самостоятельный, предприимчивый, ответственный, коммуникабельный человек, способный видеть и решать проблемы автономно, а также в группах, готовый и способный постоянно учиться новому в жизни и на рабочем месте, самостоятельно и при помощи других находить и применять нужную информацию. Мы, как и другие авторы полагаем, что руководитель должен иметь хорошую специальную подготовку, развитые деловые качества, современное экономическое мышление, уметь взаимодействовать с людьми, поскольку координирует деятельность различных исполнителей и организаций от замысла до реализации всех задач.

Итак, на этапе проектирования своей команды, заинтересованный в успехе руководитель будет искать в соискателях творческие способности, их достижения в виде публикаций, патентов и т.д. Но речь идет не только об уже имеющихся достижениях, по ним порой невозможно судить о том, как человек поведет себя при решении предстоящих задач, генерированию идей и их реализации. Потому важно определить критерии профессиональной характеристики в динамике, умений и навыков в обучении. В ходе проектной командной работе весьма значимыми будут индивидуально-психологические особенности кандидатов.

Сегодня весьма эффективной для оценки компетенций считается четырехуровневая система сертификации по стандартам IPMA (International

Project Management Association, Международная ассоциация управления проектами), модель 4-L-C. Так на уровне А сертифицированный директор проектов должен иметь пять лет опыта, причем три из них работать в качестве руководителя портфелей проектов и/или программ и два года управления проектами. Специалист данного уровня разрабатывает и внедряет правила, описания процессов, методические положения, руководства и инструкции по управлению проектами. Он также осуществляет внедрение элементов компетентности, инструментов управления в проектах, программах. Также необходимо иметь статьи, выступать с научными докладами о накопленном опыте или о новых концептуальных разработках.

Уровень В предполагает, что сертифицированный управляющий проектами также не менее пяти лет имеет опыт в управлении, причем три года работал в качестве менеджера сложных проектов. Мы видим, что он должен отвечать за все имеющиеся элементы компетентности, демонстрировать успешную реализацию функций руководителя, возглавляя и вести за собой большую команду. Предполагается, что он также должен уметь использовать в практической деятельности процессы, методы и инструменты проектного менеджмента.

На уровне С сертифицированный профессионал по управлению проектами имеет чуть меньший опыт в управлении проектами в виде трех лет и способен руководить проектом ограниченной сложности и/или подпроектом одного из сложных проектов в объеме всех элементов компетентности. Специалист уровня С активно использует простые процессы, методы и инструменты проектного менеджмента.

А вот на уровне D сертифицированному специалисту опыт работы в управлении проектами не обязателен, однако если он уже реализовывался как специалист, работал в проектной или команде управления проектом, то этот факт обязательно дает преимущества при отборе из числа соискателей. В данном случае важны знания по всем элементам компетентности проектного управления и умение применять их на практике. Человек должен проявить способность работать в качестве специалиста в отдельных направлениях реализации проекта [9;10;11].

Вообще оценка компетентности базируется на уже известных и утвержденных требованиях сертификационной системы. В качестве инструментов выступают: резюме, письменный экзамен, наблюдение ассессора, отчет о выполненном проекте, интервью. Отзывы трех специалистов, характеризующих кандидата и знающих его практические навыки, уровень компетентности является важной составляющей. Эти сведения могут оказать содействие в принятии окончательного решения.

Вместе с тем, по статистике до 80% организаций не могут реализовать проекты в соответствии с выбранной ими стратегией либо из-за отсутствия необходимых знаний и навыков в области управления проектами. Вопрос заключается в том, что многие руководители просто не владеют компетенцией эффективного формирования команды, используя старые подходы. Анализ литературных источников показал, что они слабо

представляют, какими компетенциями должен обладать руководитель проекта, не всегда верно понимают, что такое проектная команда, чем она отличается от подразделения организации.

Мы полагаем, что данные проблемы помимо прочего связаны с подготовкой специалистов в области управления проектами. В любом случае основа формирования профессиональной компетентности лежит не только в опыте, но получает свою базовую основу в процессе вузовского обучения. В связи с тем, что в качестве руководителя проекта или программы сегодня может выступать выпускник уровня высшей школы магистратуры, или до введения многоуровневой подготовки, специалитета, необходимо обратить особое внимание на внедрение компетентностного подхода в части использования новых методов обучения, или трансформации имеющихся с учетом введения деловых игр, тренингов для проживания конкретных ситуаций и принятия решений [12; 13;14]. Большую роль будет также играть содержание и качество курсов повышения квалификации и дополнительного образования в данном направлении [15]. Конечно, мы наблюдаем за всеми реформами, которые происходят в образовании и изменениями, которые связаны с введением национальной системы квалификаций, особенностями поведения рынка труда, и полагаем, что все эти нововведения будут выступать катализатором для формирования пула профессионалов, в том числе и в управлении проектами.

Итак, компетентностный подход мы рассматриваем в качестве приоритетного в процессе формирования и развития профессиональной компетентности в области управления проектами, когда весьма значимыми становятся самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности профессионала [16;17;18]. Данный подход будет также эффективным и при обучении команды в рамках организационного обучения. Мы предполагаем, что свою очередь в процессе проектной деятельности у участников команды формируются определенные свойства и качества личности, которые в совокупности станут мощным ресурсом для применения проектного подхода к любой деятельности.

Библиографический список

1. Багдасарьян И.С. Проектное управление в социально-экономическом развитии России / В книге: Экономический рост: факторы эффективного развития. монография. Пенза, 2017. С. 31-37.
2. Bagdasaryan I.S., Vasileva Z.A., Almabekova O.A., Safonova O.N. Project management: from business to public administration / В сборнике: Global business conference 2017 proceedigs 2017. С. 24-31.
3. Сафонова О.Н. Внедрение методов проектного управления - ключевой инструмент повышения эффективности государственного сектора // Управление проектами. 2015. № 4. С. 54.
4. Национальная ассоциация управления проектами СОВНЕТ: доступ к ресурсу URL: <http://www.sovnet.ru/>

5. Ципес Г., Товб А. Как жить с отклонениями, или риски, проблемы, изменения // Директор информационной службы. 2001. № 10.
6. Товб А.С., Ципес Г.У. Стандарты и нормы в управлении проектами // Управление проектами и программами. 2010. № 1. С. 76-79.
7. Масловский В.П. Методы контроля стоимости проекта / В сборнике: Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы Материалы V Международной научно-практической конференции. под редакцией В.И. Звонникова, О.В. Кожевиной. 2012. С. 516-522.
8. Багдасарьян И.С. Подходы к формированию профессиональной компетентности менеджера // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 9. С. 34-36. URL: <http://applied-research.ru/ru/article/view?id=3984>
9. Дмитриев К., Филимонов А. Стандарты по компетенциям в области управления проектами. URL: [http:// www.sovnet.ru](http://www.sovnet.ru)
10. ГОСТ Р ИСО21500-2014. Руководство по проектному менеджменту. 26.11.2014.- М., 2014.
11. Управление проектами: Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0) / под научной ред. проф., д.э.н В.И. Воропаева. М.: ЗАО «Проектная ПРАКТИКА», 2010. 256 с.
12. Каячев Г.Ф., Багдасарьян И.С. О Трансформации системы методов подготовки магистров по направлению "Менеджмент" в контексте реализации современной научно-образовательной парадигмы высшего образования // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 2. С. 167-173.
13. Багдасарьян И.С., Твердохлебова Т.В. Интерактивные методы как условие развития профессиональных компетенций современного менеджера // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2010. № 3. С. 61-67.
14. Покушко М.В., Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В. Современные технологии обучения в вузе как механизм развития социально-экономических систем / В сборнике: Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор д-р экон. наук, проф. В.Г. Беломестнов. 2013. С. 152-154.
15. Цветочкина И.А. Проблемы формирования и оценки компетенций будущих менеджеров // Высшее образование сегодня. 2015. № 2. С. 50-53.
16. Багдасарьян И.С. Подходы к формированию профессиональной компетентности менеджера // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 9. С. 34-36.
17. Багдасарьян И.С., Каячев Г.Ф. Современный взгляд на подготовку магистров менеджмента: развитие личности студента в условиях новых общественных вызовов // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2012. № 4. С. 288.

18. Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В., Покушко М.В. Реализация компетентного подхода в процессе подготовки управленческих кадров для инновационного развития социально-экономических систем / В сборнике: Социально-экономическое развитие России и Монголии: проблемы и перспективы. Материалы III Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор д-р экон. наук, проф. В.Г. Беломестнов. 2013. С. 36-38.