

Развитие управленческих компетенций руководителя проекта

*Никитенко Дмитрий Анатольевич
Сибирский федеральный университет
Студент*

Аннотация

Известно, что эффективная реализация проектов позволит ставить глобальные цели и достигать серьезных показателей в стратегии компании и социально-экономическом развитии регионов. В связи с чем в России возникла потребность в реализации принципов проектного управления. Данный факт обусловлен модернизацией экономики, реализацией инфраструктурных и инновационных проектов, развитием территориальных кластеров. Значимость проектного управления состоит в том, что оно обеспечивает детализацию и прозрачность деятельности, позволяет повысить качество ожидаемых результатов, уровень межведомственного взаимодействия. Для успешной реализации проектной деятельности в строительной отрасли понадобится ряд профессиональных компетенций, направленных на слаженную работу каждого, от кого зависит результат.

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

Development of management competence of a Project Manager

*Nikitenko Dmitry Anatolyevich
Siberian Federal University
Student*

Abstract

It is known that effective implementation of projects will allow to set global goals and achieve serious indicators in the company's strategy and socio-economic development of the regions. In this connection, Russia has a need for the implementation of project principles this fact is due to the modernization of the economy, the implementation of infrastructure and innovation projects, the development of territorial clusters. The importance of project management is that it provides detail and transparency of activities, allows to improve the quality of expected results, the level of interdepartmental interaction. For successful implementation of project activities will need a number of professional competencies aimed at coordinated work of everyone on whom the result depends.

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

Известно, что проектное управление, как эффективный инструмент современной экономики, признано как в Европейских, так и в Азиатских государствах. Он популярен и в рыночной экономике, и в сфере государственного управления. Модернизация экономики, широкое использование инфраструктурных и инновационных проектов в РФ показали популярность перехода на принципы проектного управления в, что по логике позволит детализировать деятельность, повысить качество получаемых результатов, сократить сроки их достижения. Предполагается, что через эффективную реализацию связанных между собой проектов возможно достижение целевых компаний, организаций, отраслей экономики [1;2;3].

Под реализацию проекта всегда формируется команда, которую формирует и управляет руководитель проекта. Команда проекта организуется для его реализации, поэтому такая характеристика, как специфика проекта – одна из главных в образовании команды.

Специфика проекта определяет:

- формальную структуру команды, которая утверждается руководством;
- ролевой состав;
- перечень знаний, умений и навыков, которыми должны владеть члены команды;
- сроки, этапы, виды работ по проекту.

Отличие проекта от производственной деятельности заключается в том, что проект является однократной, не циклической деятельностью. Производственные циклы в чистом виде не являются проектами, однако в последнее время проектный подход все чаще применяется и к процессам, ориентированным на непрерывное производство. В этом случае признается, что проект – целенаправленное и запланированное создание или модернизация физических объектов, технологических процессов, технической и организационной документации для них, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению [4].

Такой подход к проектному управлению может быть использован при формировании структур управления для ряда направлений строительной деятельности. Вместе с тем теория и методология Project Management, разработанная зарубежными компаниями, требует существенной доработки и адаптации к конкретным условиям, к состоянию и тенденциям развития инвестиционно-строительной деятельности в РФ и ее регионах.

В отдельные проекты объединена деятельность структурных элементов организации, которая обслуживает функционирование каждого проекта рассматриваемой организации, чья продукция востребована рынком жилья. Производственная мощность обслуживающих проектов ранее была рассредоточена по субподрядным строительным организациям и организациям материально-технического обеспечения. Включение этих функций в проекты, создающие непосредственно строительную продукцию была бы недостаточно экономически эффективной.

Мы пришли к выводу о том, что любая проектная деятельность регламентирована менеджментом, соответственно, руководителю присущи управленческие функции. К таковым относятся вопросы построения планов, постановка задач, координирования работы, стимулирования и мотивирования членов группы, контроль и многое другое [5]. На сегодня процесс развития проектной культуры является значимым для достижения положительных результатов.

Анализ литературы показал, что компетентность рассматривается как синергия профессионально важных и личностных качеств, которые накапливаются в ходе практического опыта. Деловые и личностные качества указывают на сформированность профессиональных компетенций [6]. Руководитель проекта является самостоятельной личностью, которая демонстрирует предприимчивость, коммуникабельность, умение брать на себя и нести ответственность. Быть эффективным ему позволит экономическое мышление, умение выстраивать отношения, управлять конфликтом, владение специальными знаниями.

Компетенции — это совокупность знаний, навыков и поведенческих характеристик, благодаря которым человек достигает максимальных успехов при выполнении определенной работы. Модель компетенций — это полный набор компетенций с индикаторами эффективного поведения.

Модель компетенций — это инструмент, который имеет большое количество применений во всех областях, где нам нужно работать с качеством людей. Поэтому пользоваться ей могут не только специалисты по персоналу. По-настоящему внедренная модель компетенций — это рабочий инструмент каждого руководителя и сотрудника организации.

Многие исследователи отмечают, что работает это утверждение при одном условии — поведенческие индикаторы должны быть описаны таким образом, чтобы непосвященный человек мог понаблюдать за собственными действиями и действиями других людей и соотнести их с моделью.

Мы изучили алгоритм, при котором используется методика оценки проектных менеджеров, реализующаяся в Центре кадровых технологий XXI века (Т.Ю. Базаров) [7]. Специалисты используют в своей работе кейс-методы, приемы фасилитации, невключенное наблюдение, представленный в виде пакета документов пример рабочей проблемной ситуации, в которой должны проявляться и оцениваться компетенции для проектной деятельности. Также используется организационный тест, который представляет собой письменное упражнение, моделирующее процесс работы управленца. Оно заключается в получении разноплановой письменной информации, принятии решений на ее основе и проектировании их реализации. Тест позволяет оценить аналитичность и системность, гибкость и нестандартность мышления, ориентацию на конкретный результат, работу в командном режиме.

Личностные компетенции проектных менеджеров представляют собой ценностные и этические установки, личностные характеристики, которые

характеризуют интеллектуальные, коммуникативные, организаторские и личностные качества при принятии решений в ходе реализации проектов

Аналитичность и системность мышления характеризуется способностью анализировать и пользоваться полученной информацией. Интересен факт изучения публичной популярности, которая характеризуется способностью приобретать значимость в сознании большого количества людей. Серьезное внимание уделяется амбициозности в виде стремления к достижению высокого социального статуса и признания. Энергетичность представлена способностью сохранять высокий уровень активности и эффективности работы в течение длительного периода. Несмотря на то, что руководитель проекта во многом сам принимает решения, но и такое качество как исполнительность в виде способности бесконфликтного принятия позиции подчиненного тоже необходимо.

Следующее не менее важное качество - ответственность в принятии решений выражается, как способность принимать реалистичные, обоснованные и аргументированные решения с оценкой возможных последствий. И, конечно, такая характеристика как ориентация на результат заключается в способности четко представлять результат и стремлении удерживать его в процессе работы.

Динамичность мышления, его нестандартность, гибкость и креативность характеризуется способностью к интеллектуальной активности, инициативности, к восприятию, переработке и формулированию, структурированию речи.

Профессиональные компетенции проектных менеджеров характеризуют профессиональные знания и навыки специалиста в области проектного управления, используемые в процессе инициирования, планирования, исполнения и контроля, управления изменениями, завершения проекта (программы).

Владение основами проектного управления можно увидеть через имеющиеся основные знания понятийного аппарата в сфере проектного управления, а также системы организации проектной деятельности. Инициатируя проект, специалист знает и владеет навыками в сфере инициации проектов (программ), умения разрабатывать проекты (программы), формировать команду проекта (программы), определять мероприятия, обеспечивающие успешное выполнение проекта (программы), оценивать сроки и последовательность их выполнения определения бюджета проекта, отслеживания его выполнения и контроля затрат

Управление ресурсами характеризуется знанием методов управления человеческими ресурсами проекта (программы), включает процессы создания и управления командой проекта (программы), а управление рисками выражается в знании методов управления рисками проекта (программы), включает процессы, необходимые для идентификации, анализа, разработки плана реагирования и контроля. Коммуницировать нужно не только уметь, но и знать как ими управлять в процессе проектной деятельности.

Мы уверены, что данные компетенции и компетентность в целом необходимо формировать уже в ходе вузовского обучения, а впоследствии в процессе профессиональной деятельности. Сегодня высшая школа весьма активно использует в своей работе интерактивные формы обучения, которые себя положительно зарекомендовали во всем мире. Понятно, что руководителем проекта становится специалист при определенных условиях. При внедрении профессиональных стандартов в деятельность организации учитывается, что руководителем может быть человек, имеющий степень магистра или уровень образования, полученный в высшей школе до введения многоуровневой подготовки, мы говорим о специалитете. Ряд авторов в своих публикациях выражают свою позицию по отношению к трансформации методов обучения, вводят в образовательную деятельность деловые (организационно-деятельностные) игры. Авторы указывают на необходимость введения в учебные планы тренингов «Формирование команды», «Управление командой», «Эффективные коммуникации», «Принятие управленческих решений» для проживания конкретных ситуаций и получения чувственного опыта [8; 9;10].

Для наращивания профессиональной компетентности руководителя проекта большую роль будут играть содержание и качество курсов повышения квалификации и дополнительного образования в данном направлении [11;12;13;14;15]. От того как будет выстроена программа развития руководителя проекта напрямую будут зависеть результаты командной работы, наличие профессионалов в управлении проектами.

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. 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.
5. 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.

6. Багдасарьян И.С. Профессиональные компетенции менеджера глазами студентов / В сборнике: Стратегическое управление социально-экономическими системами материалы всероссийской научно-практической конференции. 2007. С. 205-206.
7. Центр кадровых технологий XXI века: доступ к ресурсу [<https://cpt21.timepad.ru/events/>]
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. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Цветочкина И.А. Проблемы формирования и оценки компетенций будущих менеджеров // Высшее образование сегодня. 2015. № 2. С. 50-53.
13. Багдасарьян И.С. Подходы к формированию профессиональной компетентности менеджера // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 9. С. 34-36.
14. 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.
15. Багдасарьян И.С., Дудкина Г.В., Покушко М.В. Реализация компетентностного 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.