

ПОВЕДІНКОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ В УПРАВЛІННІ ПРОЄКТАМИ

Формуванню та розвитку компетенцій сучасних менеджерів, зокрема проєктних, приділяється багато уваги. Але натеper існує суттєва плутанина як серед науковців, так і серед практиків, що саме слід розуміти під поняттям «компетенція». Такі розбіжності у тлумаченні цього поняття призводять до того, що його досить часто плутають із іншим спорідненим, але не тотожним поняттям «компетентність» [1]. Тож, насамперед, надамо необхідні авторські дефініції та визначимо предмет дослідження.

Компетенції – це знання, навички, вміння, особистісні якості та установки людини або групи людей (команди, організації), а також визначені вимоги до певного виду та рівню діяльності. Фахові компетенції – це знання, навички та вміння з фаху, які повинні відповідати визначеним вимогам до діяльності за цим фахом.

Поведінкові компетенції менеджерів в управлінні проєктами досліджуються у психології управління проєктами – відносно нового науково-практичного напрямку, який виник на перетині психології управління та управління проєктами [2].

Психологія управління проєктами (Psychology of Project Management) – науковий і практичний напрямок проєктного менеджменту, який за допомогою знань, категорій та методології прикладної психології управління вивчає психологічні закономірності управління проєктами та прояви психічних явищ і процесів у проєктному менеджменті.

Компетенції з психології управління проєктами – це обсяг фахових знань і навичок з психології управління та вміння їх вчасно і раціонально застосовувати в управлінні проєктами з метою досягнення визначених цілей і запланованих результатів діяльності, а також ті особистісні якості та установки, які необхідні для цієї діяльності. Ступінь розвитку компетенції – це ступінь відповідності знань, навичок, вмінь, особистісних якостей та установок суб'єкта компетенції до визначених вимог об'єкта компетенції.

Компетенції реалізуються у практичній діяльності за рахунок специфічної «фахової» поведінки (людини, команди, організації) та неспецифічної (для певного фаху, посади, галузі тощо) «особистісної» поведінки суб'єкта компетенції і відображають відповідність суб'єкта компетенції визначеному колу нормативів, вимог, обов'язків, прав та повноважень об'єкта компетенції.

Під поведінкою розуміємо внутрішні процеси і стани особи, групи осіб, організацій, які реалізуються шляхом певного способу взаємодії із зовнішнім середовищем та ідентифікуються через зовнішні (поведінкові) прояви.

Компетентність – це наявність фахових компетенцій, особистісних компетенцій, установок, досвіду з певного фаху та вміння правильно і

своєчасно їх використовувати у процесі фахової діяльності з метою досягнення фахових цілей шляхом вирішення фахових задач.

Компетентність у психології управління проектами – це наявність фахових компетенцій з психології управління, а також особистісних компетенцій, установок і досвіду в управлінні проектами та вміння правильно і своєчасно ними користуватись з метою досягнення проектних цілей, вирішення проектних задач та усвідомлення і прогнозування проектних перспектив.

З наведених дефініцій очевидна змістовна відмінність компетентності від компетенцій – компетентним менеджером робота може ефективно виконуватись і за умов відсутності формальних вимог, відсутності відомого алгоритму її виконання та в умовах невизначеності.

Поведінкові компетенції менеджерів в управлінні проектами пропонуємо досліджувати за допомогою запропонованої автором (у співавторстві з д.т.н. Данченко О.Б.) «Project Management Psychology Competency Framework» (PMPCF) «Фреймворк компетенцій з психології управління проектами», тобто рамкової моделі, яка буде раціонально змінюватись та доповнюватись. Поява такої моделі у проектному менеджменті має об'єктивні передумови, оскільки «для реалізації специфічних «м'яких» (поведінкових) компетенцій проектні менеджери користуються методами та інструментами, розробленими в інших галузях знань (психології, соціології, конфліктології тощо)» [3, с.66].

Для побудови фрейму PMPCF автором проаналізовані сучасні стандарти, підходи і вимоги до управлінських компетенцій: «Основи індивідуальних компетенцій для управління проектами, програмами та портфелями» (ICB4, 2017), PMBOK 6th ed., (2017), PMCDF 3d ed. (2017), OPM3 (2013), P2M (2001), ISO 21504 (2015), «Spencer Competency Model» (2005), «Hogan Competency Model» (2009), «Project Managers Competencies Needed in 2022 and Beyond» (2015), «Competency Dictionary» (Deloitte, 2016), «Top-10 skills in 2015–2020» («The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy», 2016), а також наукові та практичні напрацювання з психології управління та управління проектами.

У результаті проведеного дослідження поведінкові компетенції менеджерів в управлінні проектами у межах PMPCF пропонується розглядати на трьох ієрархічних рівнях: індивідуальному (особистісному), командному (міжособистісному груповому) і організаційному (міжособистісному колективному).

Основними індивідуальними (особистісними) елементами поведінкових компетенцій визначені: особистісні якості і цінності, особистісна цілісність і надійність, ментальність і критичне мислення, креативність і винахідливість, судження і прийняття рішень, емоційний інтелект, когнітивна гнучкість, влада і вплив, керівництво і лідерство, внутрішня мотивація, самоменеджмент і особиста ефективність.

Основними командними (міжособистісними груповими) елементами поведінкових компетенцій визначені: командотворення, спілкування і комунікації, відносини і взаємодія (координація дій), конфлікти і кризи,

узгодження і переговори, командна робота і розвиток, мотивування інших, орієнтація на результати і командна результативність.

Основними організаційними (міжособистісними колективними) елементами поведінкових компетенцій визначені: зацікавлені сторони, управління людьми, комплексне вирішення проблем, організаційні культура, цілі та цінності (із психологією управління проектами за цілями та цінностями), організаційні зміни і трансформації, клієнторієнтованість, психогігієна і психологічна безпека управління проектами.

Список використаних джерел:

1. Teodorescu T. *Competence versus competency: What is the difference? Performance Improvement*. 2006. Vol. 45. Issue 10. P. 27-30.
2. Маршак Е.И. *Психология управления проектами: Метод. указания к самостоятельной работе в 2 ч. Ч. 1. Психология личности в управлении проектами*. Николаев: НУК, 2007. 56 с.
3. Медведєва О.М. *Фактологічний базис управління взаємодією у проєктних ситуаціях. Управління розвитком складних систем*. 2012. Вип. 10. С. 61-71.