

Кривоногов Сергей Олегович  
Россия, г. Екатеринбург  
Общество с ограниченной ответственностью «СКБЛАБ»  
Аналитик бизнес-процессов  
Уральский государственный экономический университет,  
Магистрант кафедры корпоративной экономики и управления бизнесом  
тел.: +7-908-902-1852  
E-mail: Krivonogov\_so@mail.ru

## **Технология развития профессиональных компетенций менеджера проекта в сфере банковских информационных технологий**

Аннотация: в статье представлены определения профессиональной компетенции и технологии развития профессиональных компетенций; дано описание профессиональных компетенций менеджера проекта в сфере банковских информационных технологий; рассматриваются основные подходы к развитию профессиональных компетенций менеджера проекта и их классификация.

Ключевые слова: менеджер проекта, развитие, профессиональные компетенции, информационные технологии.

Глобальное распространение информационных технологий до неузнаваемости изменило даже самые консервативные сферы экономики, в т.ч. и сферу банковских услуг. Современный банк это уже не классическая финансовая организация в составе которой имеется ИТ-департамент. Современный банк это продвинутая ИТ-компания, обладающая лицензией на предоставление банковских услуг.

Проникновение информационных технологий в банковскую сферу привело к созданию целой новой индустрии финансовых технологий, которая отличается не только высокой технологичностью производимых продуктов, но и высокой надежностью, т.к. объектом управления такой технологии являются денежные средства и персональные данные как физических, так и юридических лиц, которые нуждаются в высокой степени защищенности.

Безусловно, такие колоссальные перемены в одной из самых консервативных отраслей экономики влекут за собой появление новых задач,

которые невозможно решить без развития определенного перечня компетенций менеджера проекта, которому придется запускать новые проекты в данной отрасли.

Профессиональные компетенции—это совокупность знаний, умений и навыков, полученных в ходе профессиональной деятельности необходимых для эффективного решения профессиональных задач, а также психологическая готовность к решению их решению.<sup>1</sup>

Технология развития профессиональных компетенций – это совокупность методов и форм отбора, передачи и усвоения теоретических и практических знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.<sup>2</sup>

Профессиональные компетенции подразделяются на следующие виды [1]:

1. Личные компетенции – представляют личные качества менеджера проекта необходимые для управления проектной деятельностью.
2. Компетенции проектного управления – отражают на сколько менеджер компетентен при выполнении своих функций в рамках функциональных сфер проектного управления (управление сроками, управление рисками, управление стоимостью и т.д.)
3. Специальные компетенции – предназначены для выполнения задач в проектах с определенными особенностями, связанными спецификой отрасли в которой реализуется проект.

В условиях высокой изменчивости как внешней, так и внутренней среды проекта в сфере финансовых информационных технологий для менеджера проекта наиболее актуально постоянное развитие специальных компетенций, т.к. специфика отрасли такова, что они наиболее подвержены изменениям. Так, например, один из лидеров банковской сферы России ПАО «Сбербанк» в 2015 году произвел 27 000 изменений собственной ИТ-платформы, а в 2016 году уже 41 000 изменений. [2] Для того, чтобы не

---

<sup>1</sup>Составлено автором

<sup>2</sup>Составлено автором

отставать от лидера отрасли и не потерять своих клиентов на фоне технологической неконкурентоспособности необходимо уделять особое внимание компетенциям менеджера проекта, т.к. современной организации нужны не просто менеджеры, способные достичь целей проекта, а сделать это эффективно и квалифицированно, т.е. компетентно.

Для оценки квалифицированности менеджера проекта предлагаем использовать следующую модели компетенций, в которой перечислены основные компетенции, которыми должен обладать менеджер проекта<sup>3</sup>:

1. Личные компетенции:

- Умение адаптироваться к изменениям;
- Уверенность в себе;
- Способность брать на себя ответственность;
- Логическое и системное мышление;
- Проактивность;
- Ориентация на эффективность.

2. Компетенции проектного управления:

- Навыки проектного управления;
- Навык мотивации команды;
- Навык работы с Agile-практиками.

3. Специальные компетенции:

- Навыки программирования;
- Навыки проведения банковских операций;
- Навыки работы с СУБД;
- Умение анализировать данные;
- Знание тенденций развития отрасли.

Представленная модель компетенций отражает все ключевые компетенции необходимые проектному менеджеру для эффективной работы над проектом. Перечисленные в модели личные компетенции отражают

---

<sup>3</sup>Составлено автором на основе [3]

необходимость быть готовым и адекватно реагировать на происходящие в отрасли изменения, самостоятельно инициировать изменения в рамках своей зоны ответственности и брать ответственность за проводимые изменения. Перечисленные компетенции проектного управления помогут оценить способность менеджера к работе с Agile-практиками, которые уже стали основным подходом к организации корпоративной структуры управления проектами в сфера банковских информационных технологий, а также навыки мотивации команды проекта, т.к. административные рычаги воздействия на высококвалифицированных сотрудников часто не являются эффективными. Указанные специальные компетенции позволят определить способность проектного менеджера понимать суть реализуемых проектов, их сложность и значимость для информационной системы заказчика.

Для комплексного развития указанных в модели компетенций предлагаем использовать следующие технологии:

1. Командный коучинг – это групповая работа, позволяющая активизировать потенциал каждого сотрудника и команды в целом для достижения поставленной цели посредством анализа достигнутых результатов, сопоставления их с параметрами эффективности и планирования необходимых действий для достижения коллективного результата. [4]

Командный коучинг предполагает обмен опытом и знаниями между членами команды, что позволяет повысить уровень компетенций и развить навыки смежных в областях знаний, что позволит добиться кроссфункциональности как команды проекта, так и менеджера проекта.

2. Индивидуальный план развития – это инструмент, позволяющий сотруднику планомерно и целенаправленно развивать у себя необходимые навыки и качества. [5]

Индивидуальный план развития представляет собой документ, описывающий цели развития навыков, конкретные действия, позволяющие добиться этих целей в установленные сроки.

Принцип совершенствования компетенций с использованием индивидуального плана развития представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Принцип совершенствования компетенций.<sup>4</sup>

Предложенные инструменты развития компетенций являются низко затратными и не предполагают дополнительных вложений со стороны работодателя.

Кроме того, предложенные технологии являются комплексными и позволяют решать несколько задач, а именно. позволяет: выявить наиболее вовлеченных и высоко мотивированных сотрудников; сформировать кадровый резерв для замещения в будущем вакантных позиций внутренними кандидатами; увязать рабочие цели с целями развития сотрудника; детализировать общие цели развития и перевести их в область практических действий; своевременно подготовиться к предстоящим переменам или сложным проектам.

Список используемой литературы:

1. Проектное управление в сфере информационных технологий/ Челябин А.А. – М. «Принтелло», 2016 – 192 с.
2. Официальный сайт газеты «Ведомости» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru>
3. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. Пер. с англ. М.: ГИППО, 2008 – 352 с.
4. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации/Д.Клаттербак. Пер. с англ. Ю.С.Титова – М.: Эксмо, 2008 – 288 с.
5. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций/Е.И. Кудрявцева. Сев-Зап. ин-т упр. фил. РАНХиГС – Спб.: ИПЦ СЗИУ РАНХиГС, 2012 – 340 с.

<sup>4</sup>Составлено автором на основе [5]