

**Технологии развития профессиональной компетенций менеджера проекта
в сфере особенности мотивации сотрудников на промышленном
предприятии**

Ключевые слова: технология развития профессиональной компетенции, компетенции, технологии, мотивация.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что на сегодняшний день менеджер не только управленец, но универсальный по своим набором качеств сотрудник. Менеджер должен постоянно пополнять багаж своих знаний новыми знаниями, умениями и навыками. Уметь применять это на практике и находить место реализации своих идей. Часто случаются такие ситуации, что из-за не компетентного отношения руководства уходят по истине грамотные и нужные сотрудники для предприятия. Во избежание таких ситуаций необходимо подобрать ключи побуждения работать именно в этой команде и на этом предприятии. Иначе выгода от сотрудника может уйти к конкурентам.

Технологии развития профессиональных компетенций- это комплексные мероприятия по совершенствованию широкого спектра знаний, умений и навыков менеджера, обладающие универсальностью использования в той или иной профессиональной области для многих ситуаций. Стандартными и широко применимыми считаются следующие компетенции- это ценностные, познавательные, информационные, трудовые, информационные и конечно же компетенции личного совершенствования. [1] Развивая каждое направление можно совершенствовать себя как человека и как руководителя. Обращая меньшее внимание к одной из составляющей компетенций, не дает более компетентного подхода в определенном рабочем моменте.

Все технологии развития компетенций можно классифицировать на следующие под группы:

- затратность, то на какой объем финансовых ресурсов мы можем рассчитывать в процессе развития персонала;
- сроки- помогают определить через какой промежуток времени сотрудник может овладеть новой технологией и начать ее применение на практике;
- коммерческие или бюджетные- какая сфера финансирует;
- по численности- на какой масштаб обучения новой технологии можно рассчитывать, будет это один ключевой сотрудник, либо развить определенный навык понадобится у всей группы проекта;
- по охвату компетенций и тд.

В сфере мотивации в проектной деятельности технологии должны быть ориентированы:

- на создание благоприятной внутри климатической обстановке. Это поможет развить коммуникативные и ценностные компетенции менеджера. На то как он видит себя в компании, как он себя ведет и находит общий язык с сотрудниками зависит на сколько точно он сможет выявить мотивационные нити для своей команды.
- на раскрытие своих потенциалов. При получении новых практических навыков необходимо понимать место применения этих знаний и время их воплощения. В этом аспекте менеджер раскрывает навык психологической компетенции в себе.
- в максимальной отдаче в работе. Немало важно развитие трудовой компетенции. Работоспособность и умение сконцентрироваться на поставленной цели дает максимальную отдачу в трудовой деятельности.
- на развитии компетенций личного совершенствования. Это совокупность компетенций направленных на совершенствование интеллектуального, культурного, духовного саморазвития, самообладания и самоконтроля. Это помогает менеджеру уметь

преподнести себя, понимать и принимать общекультурные правила и нормы.

- на использовании индивидуального подхода к ситуациям с помощью развития познавательной компетенции. Каждый раз используя новые знания и умения необходимо узнавать больше информации, учиться отфильтровывать нужные данные с помощью логических, измерительных, познавательных и эвристических методов познания. Именно в этой компетенции развивается функциональная грамотность менеджера.
- на информационные компетенции, которые способствуют использовать комплекс информационных технологий. При помощи реальных технологий и средств менеджер учится анализировать большой поток информации, отбирать необходимые данные, обрабатывать и преобразовывать знания для последующей передачи и использования их. [2,3]

Все это помогает сформировать видение компетенций по мотивации. При правильно подобранной мотивационной картине менеджер сможет вытащить и развить потенциал своей команды, а значит принести большую выгоду своей компании.

Для реализации компетенций менеджера проекта на промышленном предприятии в сфере мотивации необходимо применить следующие технологии:

- во-первых, менеджеру необходимо изучить теоретические аспекты мотивации сотрудников. Для этого необходимо пройти обучающие курсы в этой тематике. По окончании курсов сдается экзамен, защищается работа по разработке мотивационной карты для сотрудника. По окончании обучения менеджер получает сертификат;
- пройти ряд тренингов по овладению практических навыков применения мотивации на практике. Тренинги охватывают такие

компетенции как определение психотипа человека, определение уровня мотивации сотрудника, тренинг по разработке мотивационной карты для разных уровней персонала.

- для поддержания знаний менеджера в сфере мотивации менеджеру создается подписка на онлайн-журналы по мотивации, где всегда есть актуальная информация о новшествах.

Вышеперечисленные технологии помогают менеджеру развить в себе навык по мотивации сотрудников на производственных предприятиях. Всегда пополнять багаж своих знаний и уже уметь их практиковать.

Список использованных источников:

1. А.К. Маркова. Понятие профессиональной компетенции. Виды профессиональной компетенции. // Студопедия. Режим доступа: <https://studopedia.ru> Дата обращения 04.11.2017
2. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования//Высшее образование сегодня. - 2003.- № 5. Режим доступа <https://studfiles.net> Дата обращения 04.11.2017
3. Личные качества кандидата и критерии их оценки. Ассоциация Управления Проектами СОВНЕТ. Источник: Управление проектами. Основы профессиональных знаний. Национальные требования к компетентности специалистов. СОВНЕТ, 2001.