

Технологии развития профессиональных компетенций менеджеров проекта и команды проекта на предприятиях строительной отрасли

Колпакова Мария Андреевна

Уральский государственный экономический университет

г. Екатеринбург, Россия

Аннотация. В статье рассмотрено понятие компетенции, выведенное профессором Дэвидом К. МакКлелландом, понятие компетентности в соответствии со стандартом Project Manager Competency Development Framework . Перечислены блоки компетенций, необходимых для менеджера проекта и членов команды проекта. Приведена классификация технологий развития компетенций. После обзора особенностей строительной отрасли, выявлена специфика технологий развития компетенций, применимых к отрасли.

Ключевые слова: компетенции, компетентность, управление проектами, технологии развития компетенций, управление проектами в строительной отрасли.

Предприятия строительной отрасли одни из первых начали использовать проектный подход в своей работе, эта сфера активно развивается, и, соответственно, растут требования к профессиональным компетенциям менеджеров проекта, а так же команды проекта. В связи с этим возникает необходимость в выявлении технологий развития их профессиональных компетенций.

Первым понятие компетенций ввел профессор, доктор наук, Дэвид К. МакКлелланд. В его статье от 1973 года «Testing for Competence Rather Than Intelligence» он заявляет, что уровень интеллекта, протестированный традиционными методами, не предопределяет степень успешности в выполняемой работе.[3] Основываясь на этом, для каждого работника можно выявить определенный перечень компетенций, необходимых для эффективного

выполнения своих должностных обязанностей. Совокупность этих компетенций будет определять уровень компетентности работника. Американский стандарт *Project Manager Competency Development Framework* определяет компетентность как — «совокупность знаний, отношений, навыков и других личностных характеристик, которая затрагивает основную часть работы проектной роли, коррелирует с выполнением должностных обязанностей, может быть измерена против общепринятых стандартов, и может быть улучшена посредством обучения и развития».[1] Данное определение включает важный аспект; несмотря на то, что менеджер проекта, член команды проекта уже обладает определенной компетентностью, она не является постоянной, а может меняться в зависимости от требований организации и конкретных проектов. Работа с проектом изначально предполагает определенную степень неопределенности, в связи с чем, членам команды проекта постоянно приходится расширять свои компетенции.

При формулировке требований к компетенциям, предъявляемых к сотруднику, важным аспектом является нацеленность компетенций развивать слабые стороны компании и укреплять сильные. Компетенции в сфере управления проектами включают в себя:

- навыки общего менеджмента,
- знание и умение использовать на практике ПО в сфере управления проектами,
- развитие проектного управления в организациях,
- hard-компетенции в управлении проектами,
- soft-компетенции в управлении проектами.

Развитие компетенций менеджера проекта и команды проекта происходит через развитие этих пяти блоков компетенций. Классификация технологий развития, применимых к этим блокам компетенций приведена в таблице №1.

Признак классификации	Характеристика технологии развития компетенции
Масштаб	1. Совершенствование одного или нескольких блоков компетенций 2. Комплексное совершенствование
Сроки	1. Ограниченное во времени совершенствование (принятие решения о развитии компетенций по результатам отчетного периода) 2. Непрерывное развитие (технологии, подразумевающие непрерывный процесс совершенствования компетенций сотрудников)
Стоимость	1. Дорогостоящие 2. Среднезатратные 3. Малозатратные
Способ осуществления	1. Силами организации 2. С привлечением сторонних организаций
Численность	1. Развитие компетенций одного сотрудника (например, руководителя подразделения) 2. Развитие компетенций выбранной группы сотрудников 3. Реализации программы по развитию компетенций всех сотрудников компании

Выбор той или иной технологии развития компетенции должен быть основан на правиле экономической эффективности: достижение наилучшего результата с наименьшими затратами. А также этот выбор обуславливается уровнем развития компании, ее жизненным циклом, очень большое влияние оказывает сама отрасль, в которой осуществляется деятельность по управлению проектами. Строительная отрасль имеет ряд особенностей, которые позволяют определить приоритетные направления развития компетенций сотрудников, выявить технологии, способствующие осуществлению их эффективного совершенствования с учетом особенностей отрасли.

В современном строительном бизнесе все более активно используются информационные технологии и специализированное программное обеспечение.[4] Методы календарного планирования стали основным инструментом в руках менеджеров проекта, позволяющим «играть со временем». Сметные системы дают возможность стоимостной оценки проекта, а также стоимостной корректировки, в зависимости от входящих ограничений.

Тем не менее, автоматизированные системы управления проектами не всегда приносят ожидаемых результатов. [2] В компаниях малых и средних размеров нет необходимости в приобретении дорогостоящих программных продуктов по управлению проектами. Целесообразней использование отдельных инструментов и методов, адаптированных под особенности внешней и внутренней среды строительного предприятия. Примером успешной адаптации существующих программных комплексов на предприятиях малого и среднего бизнеса может служить компания ООО «Девятый трест-Екатеринбург», которая в 2008 году создала свой программный продукт «Пульс». Программа основана на методах календарного планирования, использует метод освоенного объема, в тоже время отражает особенности рыночной ниши и организационной структуры предприятия. В связи с этим, технология для развития таких сфер компетенций, как проектное управление и использования ПО в управлении проектами не всегда однозначна, но важной особенностью является то, что она основывается на умении анализировать современные теоретические разработки и адаптировать их под нужды конкретного предприятия.

Список литературы:

1. Project Manager Competency Development Framework, 2007 – Second Edition.
2. Драчев И.В. Совершенствование традиционных методов управление проектами в строительном комплексе, 2010.
3. Лайл М. Спенсер-мл и Сайн М Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М.: НИРРО, 2005. - 384 с.
4. Моррис Питер У. Г. Нерелевантность управления проектами как профессиональной дисциплины, 2005. С. 19.