

ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ

Косенко Н.В., к.т.н., доцент¹, Додільна А.О., магістрант²

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова
Україна, Харків

¹ kosnatalja@gmail.com; ² Alina.Dodilna@kname.edu.ua

Анотація. У роботі обґрунтовується необхідність аналізу компетенцій і оцінки ролі проектної команди в забезпеченні конкурентоспроможності компанії. Наведено основні елементи системи оцінки компетенцій проектної команди які задіяні або можуть бути задіяні в реалізації проектних завдань шляхом призначення на проектні ролі.

Ключові слова: Інструменти оцінки; компетенції; моделі компетенцій; проектна команда.

Успішна реалізація проектів багато в чому залежить від своєчасного прийняття адекватних управлінських рішень та правильного їх виконання, тобто, залежить від компетентності керівників та учасників проектів. Керівникам і фахівцям, які беруть участь в проектах, важливо розуміти, наскільки рівень компетентності команди і їх власної компетентності відповідають особливостям і рівню складності реалізованих проектів. Ефективна реалізація проектів і програм розвитку неможлива без компетентних в проектному менеджменті керівників і фахівців. Відповідно до ІСВ IPMA [1] проектний менеджер повинен володіти значним багажем методологічних знань та навичок, що стосуються всіх сторін управління проектом. Даний стандарт визначає досить високі вимоги до керівників проектів. Вони повинні володіти всебічними знаннями з управління проектами, бути лідерами і приділяти увагу безлічі важливих чинників, від яких залежить успішність реалізації того чи іншого проекту. Вимоги до компетентності конкретних керівників залежать від багатьох факторів, включаючи яку роль вони виконують при управлінні проектною діяльністю, наскільки складні проекти і програми реалізуються в організації, а також враховується специфіка проектів яка може вплинути на вимоги до компетенцій.

У формалізації вимог до компетенцій і їх об'єктивної оцінки перш за все зацікавлені не тільки керівники, а й співробітники важливою потребою яких є професійний розвиток та зростання. Моделі компетенцій розрізняються за своєю структурою і можуть являти собою як простий перелік універсальних - застосовних для всіх співробітників - компетенцій, так і більш складну систему компетенцій для окремих категорій співробітників в залежності від функціоналу і рівня відповідальності. Кожна компетенція, в свою чергу, може бути представлена в різних форматах, її зміст може змінюватись з точки зору повноти наповнення.

Існуючі моделі компетенцій дозволяють побудувати всі процеси, які пов'язані з управлінням людських ресурсів, на базі єдиних критеріїв: відбору та найму зовнішніх кандидатів; відбір при просуванні внутрішніх кандидатів; проведення регулярних оціночних заходів; побудова системи кадрового резерву; планування розвитку персоналу.

На рисунку 1 [2] наведені елементи системи оцінки та взаємозв'язку між ними. Система оцінки, в свою чергу, є елементом системної моделі підвищення компетентності співробітників, що визначає підходи до навчання та розвитку персоналу.

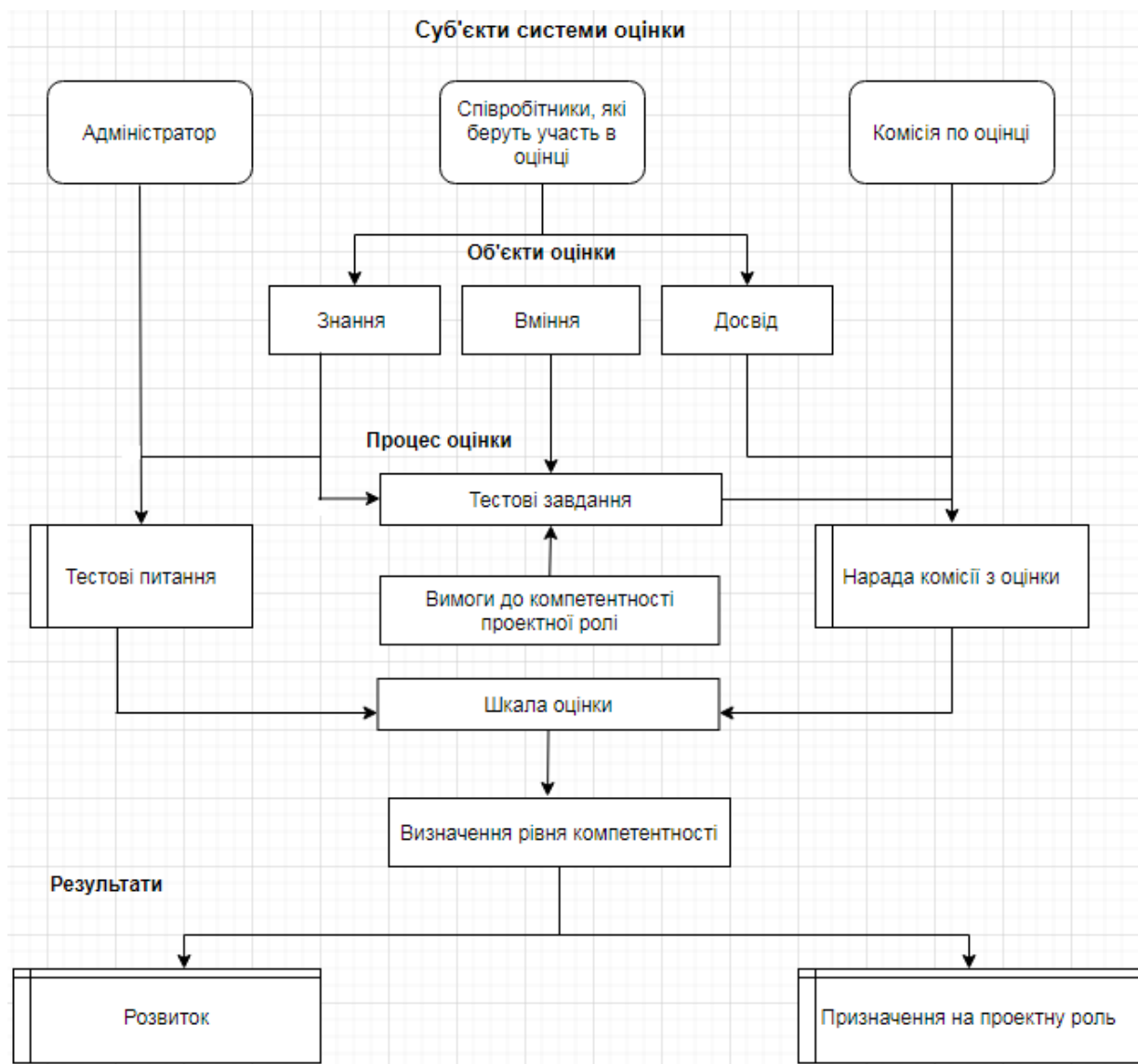


Рисунок 1 – Система оцінки компетентності

Метою оцінки компетенцій є підвищення якості та ефективності управління проектами за рахунок отримання об'єктивної картини поточного рівня компетентності фахівців, які виконують проектні ролі та виконання рекомендацій щодо підвищення рівня компетентності, підготовлених на основі інформації, отриманої в результаті оцінки [3].

Проводячи такий аудит учасників проектної команди дозволить оцінити рівень компетенцій співробітників і грамотно розподіляти їх по задачах за проектом, стежити за вдосконаленням процесів, спрямованих на підвищення ефективності персоналу, груп або окремих співробітників.

REFERENCES

- [1] ICB – IPMA Competence Baseline Version 3.0. (2006). The Netherlands.
- [2] Microsoft Solutions Framework. White Paper. (2002). MSF Team Model. Взято з <http://www.microsoft.com/msf>

[3] *Управление проектами: Основы профессиональных знаний. Национальные требования к компетентности специалистов.* (2010). М.: Проектная практика.

Kosenko N., Dodilna A.

Definition of a project team competency assessment system

Abstract. *The paper substantiates the need to analyze competencies and assess the role of the project team in ensuring the company's competitiveness. The main elements of the system for assessing the competence of the project team are given, which are involved or can be involved in the implementation of project tasks by assigning them to project roles.*

Keywords: *Assessment system; competence; competence models; project team.*