

*Курбатов Н.М.,
магистрант 2 курса
направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
магистерской программы Управление человеческими ресурсами.
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина –
филиал РАНХиГС
г. Саратов, Россия*

*Научный руководитель: Моисеенко Наталья Владимировна
кандидат психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой управления персоналом Поволжского
института управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС.
г. Саратов, Россия*

МОДИФИКАЦИЯ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В представленной статье рассматривается влияние цифровизации экономики РФ на модель компетенций руководителя проектов. Прослеживается слияние классической структуры компетенций руководителя проектов с развивающимися пользовательскими и профессиональными навыками цифровой грамотности.

Ключевые слова: модель компетенций, компетенции руководителя проектов, цифровизация.

Kurbatov N. M.

Abstract. This article examines the impact of digitalization of the Russian economy on the project Manager's competence model. The author traces the merging of the traditional competence structure of the project Manager with the developing user and professional skills of digital literacy.

Keywords: competence model, the competence of the project Manager, digitalization.

Цифровые технологии все больше оказывают влияние на различные функциональные сферы организаций, а в определённых ситуациях могут быть определяющим фактором успеха того или иного бизнес-проекта. Такие технологии открывают огромные возможности для всех сфер общественной жизни. В рамках национального проекта «Цифровая экономика», который планируется реализовать к 2024 году, предполагается сделать комплексную цифровую трансформацию сфер РФ [1]. Такая трансформация позволит значительно расширить навыки населения в информационной среде.

Цифровые решения являются тем инструментом, который позволяет участникам рынка оперативно внедрять и коммерциализировать инновации для получения максимальной прибыли.

Инновационная деятельность – это очень динамичная по изменениям область, но именно это и есть конкурентное преимущество, которое

приводит к сокращению жизненного цикла продуктов. Организациям при этом приходится вовремя выводить на рынок новый продукт, который позволит получить необходимое конкурентное преимущество. Незначительные задержки с выводом такого продукта могут стать причиной потери до трети потенциального дохода.

Исходя из многочисленных публикаций и практик можно увидеть, что многие виды инноваций в различных областях деятельности организаций были реализованы на базе методологии и инструментария проектного менеджмента. Именно поэтому нужно уделить большое внимание выбору руководителя проекта, обладающего необходимыми компетенциями для реализации проекта.

Проект рассматривается как совокупность действий, направленных на достижение цели, в рамках ограниченного бюджета, в срок и с надлежащим качеством. Также проект можно определить как временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата [2].

Конкретные цели, ограниченный бюджет, определенные сроки, надлежащее качество и уникальность продукта или услуги – это те параметры, которые являются основной движущей силой проекта и которыми необходимо управлять. Точное определение и формулирование целей, начиная с высшего уровня и заканчивая детализированными задачами, будет иметь огромный смысл для управления проектом. Поэтому руководству организаций будет необходимо понимать, что сотрудник - руководитель проекта будет должен делать, какие знания ему при этом понадобятся и какой практический опыт позволит продвигать проекты. Данные задачи по подбору квалифицированного руководителя проекта можно решить используя модель компетенций.

Модели компетенций являются инструментом HR-функций, которые позволяют оценить персонал или сформировать управленческий резерв. Модель компетенций подразумевает под собой набор характеристик, который позволяет человеку успешно выполнять функции, которые соответствуют занимаемой должности.

Для руководителя проекта целесообразно выделить три группы компетенций: *корпоративные (ключевые)*, которые следуют из ценностей и культуры организации; *управленческие (менеджерские)*, которые необходимы для руководителей; *профессиональные (технические)*, которые присущи конкретной группе должностей с позиции сферы деятельности.

Анализ практики предприятий, использующих проектный менеджмент в своей деятельности, позволяет сделать вывод, что не все виды компетенций представлены при отборе руководителей проектов. Также наблюдается применение «готовых вариантов» компетенций, что выглядит весьма привлекательным, но эффективнее будет, если организация разработает собственную модель компетенций, так как все организации уникальны, поэтому и акцент на конкретных компетенциях для сотрудников будет разным [3, 66].

Помимо указанных видов выделяют еще компетенции, необходимые для руководителя проектов [4, 77]:

- *Компетенции в знаниях* (то, что руководитель знает об управлении проектом);
- *Компетенции в исполнении* (что руководитель может сделать для достижения целей своего проекта, используя знания по управлению проектом);
- *Личностные компетенции* (особенности поведения руководителя в исполнении проекта и связанной с ним деятельности).

Работа руководителей проектов непосредственно связана с проектной командой и другими заинтересованными сторонами. Поэтому эффективность такой работы будет заключаться в сбалансированном соотношении навыков общения и концептуального мышления, которое является инструментом для анализа и нахождения способов подходящего взаимодействия на ситуацию и при всем этом основным будет достижение целей проекта при его ограничениях.

Цифровизация экономики внесла значительный вклад в содержание компетенций современного сотрудника организации. Например, руководителю проектов будет довольно трудно управлять проектами без наличия необходимых цифровых навыков, ведь основная часть работы будет состоять из получения и отправки информации через интернет, телефонные звонки или видео-разговоры. Отсутствие таких навыков может значительно снизить мобильность и эффективность руководителя проекта. Помимо пользовательских навыков (работа с текстовым редактором, передача файлов, работа с электронными таблицами, использование программ редактирования фото-, видео- и аудиофайлов, создание презентаций) руководителю проектов, возможно, предстоит встретиться со специализированным программным обеспечением той сферы, в которой ему предстоит работать.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что компаниям предстоит довольно тщательно проработать модель компетенций для руководителя проектов, которая будет включать все виды компетенций: корпоративные, управленческие, технические и проектные. При этом не стоит забывать о цифровой грамотности руководителей, ведь развитие IT-сферы не стоит на месте и с каждым годом количество цифровых продуктов и услуг растет огромными темпами.

Список литературы

1. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://government.ru/info/35568/> (Дата обращения 20.03.2020).
2. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК). Шестое издание: Изд. Олимп-Бизнес, 2017 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://avidreaders.ru/read->

book/rukovodstvo-k-svodu-znaniy-po-upravleniyu.html (Дата обращения: 20.03.2020).

3. Базаров Т.Ю., Ладионенко М.А. Методика создания модели компетентностей. Организационная психология. Т.3. №3, 2013 – С. 61 – 77.

4. Инглунд Р., Бусеро А. Руководитель проектов. Все навыки, необходимые для работы; пер. с англ. Елизаветы Пономаревой – М: Манн, Иванов и Фербер, 2018 – 384 с.