

УДК 69.059.7



В.О. Вайсман,
д.т.н., професор,
директор
Холдингової
компанії Мікрон[®],
м. Одеса



К.С. Масленнікова,
викладач,
медичний коледж
Одеського медичного
інституту міжнародного
гуманітарного
університету
e-mail: aknilsam@list.ru

СУТНІСТЬ КОМПЕТЕНЦІЇ УЧАСНИКІВ КОМАНДИ ПРИ УПРАВЛІННІ ПРОЕКТАМИ

В.О. Вайсман, К.С. Масленнікова.
Сутність компетенції учасника команди при управлінні проектами. У статті проаналізовано теоретичні підходи щодо поняття компетенції учасника команди при управлінні проектами, обґрунтовано сутність такого поняття як інтегрованого показника діяльності учасника команди.

V.A. Vaysman, K.S. Maslennikova.
The essence of competence team member in project management. The article describes the theoretical approaches to the notion of competence of team member in project management, substantiated the essence such notion as integrated indicator of the team member.

Вступ. Якісно нові зміни у галузі управління проектами в Україні в інноваційному напрямку не є випадковістю.

Ці зміни є відголоском модернізації економічної системи у європейських країнах, що пов'язано як з радикальними змінами в теорії і практиці управління так і з оновленням стандартів управління проектами взагалі.

Головною вимогою виробничої стабільності проекту в оновлених економічних умовах стала реалізація у проекті кваліфікованих фахівців, здатних пристосовуватися до нестабільних зовнішніх умов, вирішувати нестандартні виробничі ситуації, реалізовувати цілі проекту найефективнішим способом, приймати креативні рішення, особисто вкладати свої знання, думки, вміння, підходи у спільну діяльність, проявляти здатність як до особистої так і колективної діяльності.

Сучасні підприємства, виробничі структури, соціальні структури, проектно-орієнтовані організації все частіше підпорядковують свою діяльність такому поняттю як «компетенція» особистості – учасника команди проекту при наймі на роботу, розробці посадових інструкцій, плануванні діяльності, професійному зростанні тощо [2].

Матеріал і результати дослідження. Професійна діяльність учасників команди проекту має бути орієнтованою на компетенції, які ґрунтуються на стандартах управління проектами і на потребі особистості у професійному розвитку фахових характеристик [9].

Обґрунтування сутності поняття «компетенція» учасника команди проекту доцільно розпочати із визначення його особливостей та унікальності.

Компетенція як інтегрована характеристика фахівця стрімко увійшла у різні галузі життєдіяльності сучасної особистості: професійну діяльність і професійну освіту, до сфери управління виробництвом і управління соціальними проектами.

Поняття «компетенція» має походження від латинського *competentis* – спроможний або *competere* – вимагати, відповідати, бути здібним до чогонебудь [3].

Низка вчених (К. Велд, Д. Іванова, А. Хуторський та ін.) інтерпретують *компетенцію* як:

- предметну галузь, в якій індивід добре освічений;
- базову характеристику індивіда, глибоку та стійку частину особистості;
- інтегративну сукупність характеристик, яка забезпечує виконання професійної діяльності на високому рівні та досягнення певного результату;
- здібність встановлювати зв'язок між знаннями та ситуацією.

І. Зімня вважає, що *компетенція* – це деякі внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення; знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, система цінностей та ставлень, які потім виявляються у компетентності людини [7].

На думку Т. Ісаєвої, компетенції – це складне явище, певна якість сприйняття людиною дійсності, яка підказує найбільш ефективний спосіб вирішення життєвих ситуацій.

Авторка відзначає, що особливістю компетенції є здатність особистості використовувати отримані знання, уміння, створювати нові смисли, інформацію, об'єкти дійсності в процесі безперервного особистісного самовдосконалення [8].

Теоретичний аналіз наукової літератури, надав нам змогу зазначити, що компетенція є:

- *особистою здібністю фахівця вирішувати певні професійні завдання у проекті;*
- *процедурними навичками, які відповідають на питання „як робити“;*
- *сукупність взаємопов'язаних якостей особистості, знань, вмінь та способів діяльності;*
- *інструментом використання досвіду в процесі безперервного самовдосконалювання;*
- *інструментом сприйняття дійсності, яка підказує найбільш ефективний спосіб вирішення життєвих ситуацій.*

Таким чином, сутність компетенції команди полягає в узагальненому способі дій кожним учасником команди, у застосуванні кола «своєї компетенції», що забезпечує продуктивне виконання професійної діяльності у межах проекту з подальшим саморозвитком кожного з учасників команди.

Компетенції проектної команди знайшли відображення у моделі компетентності «ОКО», згідно стандарту *ICB version 3.0* [9].

За цією моделлю, компетенції учасників проектної команди розрізнені на три логічні групи: технічні (26), контекстні (15) та поведінкові (11) компетенції.

Кожна з цих груп за своїми показниками є критерієм певної діяльності, що відображає ядро операційного компоненту у конкретній ситуації у реальному часі.

Отже, ядром компетенції є діяльність (функція) члену команди як сукупність способів дій.

У свою чергу, означена сукупність реалізується як здатність виконавця до виконання усіляких проявів діяльності, для вирішення теоретичних і практичних завдань, для прийняття стрімких, інноваційних рішень тощо.

Саме тому, на нашу думку, актуальним і своєчасним є розгляд не тільки діяльнісного (процедурного, функціонального) прояву компетенції («я знаю», «я вмю», «я володію», «я відповідаю») у вигляді знань, умінь і навичок, а й також мотиваційну, самоактуалізаційну, емоційно-вольову, рольову, поведінкову сфери діяльності членів команди.

Ще одним важливим складником компетенції є досвід – інтеграція в єдине ціле засвоєних особистістю окремих дій, способів і прийомів розв'язання завдань [6].

Отже, резюмуючи вище зазначене, ми вважаємо, що компетенція формується інтегрованим злиттям трьох основних напрямків:

1. *Теоретичні знання з предмету діяльності у межах проекту.*
2. *Навички і уміння з діяльності у межах проекту.*
3. *Практична реальна ситуація, в якій опинився виконавець – застосування попереднього досвіду.*

Ми вважаємо, що цього переліку необхідно додати *четвертий складник – поведінкова позиція носія певної виробничої функції* у реальній ситуації проекту, тобто виразна роль, особистісний фактор, певні психологічні ознаки кожного у стані діяльності, стресу, прийняття рішення тощо.

Компетенція учасника команди проекту є інтегрованим показником з чотирьох вище означених напрямків, що подано на рис. 1

Сьогодення управління проектами з якісно нової позиції відкриває концепція самоорганізації або синергетика чи «нелінійна наука».

І. Пригожин [4] розумів синергетику як теорію дисипативних систем. *Нелінійність* є властивість системи при якій незначний вплив на систему може привести до значної зміни параметрів системи

Іншими словами, у відкритих системах відбувається народження порядку з хаосу, входження системи у стан самоорганізації та поява більш складної системи.

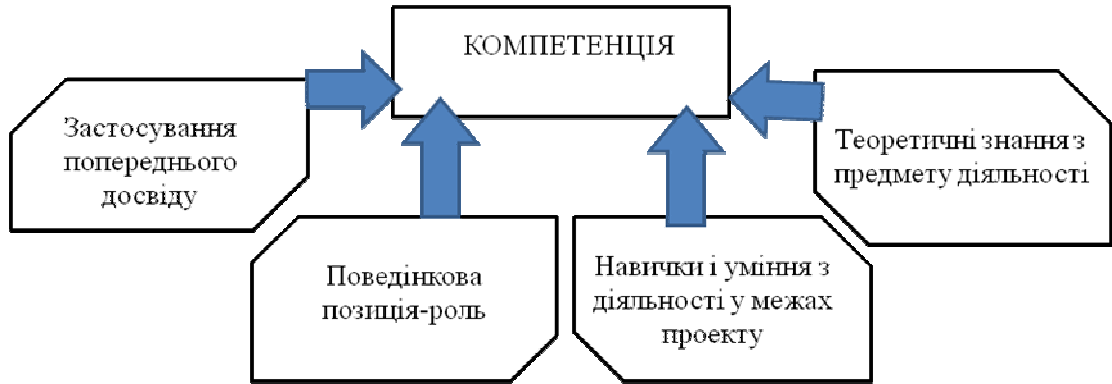


Рис. 1. Компетенція учасника команди проекту як інтегрований показник у діяльності

У загальному сенсі, поняття дисипативної системи увів І. Пригожин, вивчаючи відкриті системи у термодинаміці.

Вчений трактував поняття «дисипативна система» як така система, якій притаманна постійна втрата енергії.

І. Пригожин у соціальній сфері, розумів під дисипативними такі системи, що існують виключно за рахунок обміну із зовнішнім середовищем – інформацією, речовиною, енергією.

Дисипативним системам притаманні явища *біфуркації*, *аттрактора та флуктуації* [1].

Біфуркація – якісна зміна стану системи, точка «гілкування» для системи, ускладнення або можливість перебудови системи.

Аттрактор – це бажаний стан системи до якого вона прагне, відносно усталені структури, до яких обов'язково виходять процеси еволюції у відкритих нелінійних системах.

Флуктуація – це неупорядковані коливання стану системи, нестійкість, що призводить до появи нових можливостей, біфуркації та подальшої зміни структури системи, тобто опис ймовірного стану рівноваги системи [5].

Ми у нашому дослідженні розглядаємо команду проекту і особистість учасника команди як дисипативні системи, які взаємодіють за принципом «ціле в цілому», кожне з яких (команда проекту і особистість учасника команди) здатне до самоорганізації.

Одним з головних завдань управління проектами є розробка оптимального вектора руху у сторону аттрактору з урахуванням ресурсів проекту, у тому числі людських і ресурсів часу.

Отже, ми вважаємо, що компетенція учасника команди проекту як інтегрований показник у діяльності є аттрактором для двох дисипативних систем «команда проекту» та «учасник команди проекту».

Особливість поведінки (поведінкової позиції, ролі) учасника команди проекту ми вбачаємо у тому, що компетенція кожного конкретного учасника команди є показником розвитку команди проекту як «цілого», відкритої дисипативної нелінійної системи, що здатна еволюціонувати й обов'язково у своєму прогресі досягне оптимального варіанту розвитку у часі, що у свою чергу «притягує конус аттрактора» до кожного конкретного учасника команди.

Таким чином, учасник команди, знаходячись у стані флуктуації, під дією вектору розвитку команди проекту, досягає певної точки біфуркації. Проходячи ці точки учасник команди реалізує вибір найоптимальнішого шляху досягнення аттрактору.

Як було зазначено раніше, згідно стандартів управління проектами, розрізняють три групи компетенцій: технічні, контекстуальні та поведінкові [9].

Сучасний державний стандарт управління проектами додає ще шість інших компетенцій.

Технічна компетенція складається з двадцяти компонентів та інтерпретує базисні знання, уміння та навички учасника команди.

Контекстуальна компетенція віддзеркалює елементи знань, умінь та навичок, які пов'язані з побудовою тісних взаємозв'язків проекту з організацією та містить у собі одинадцять компонентів.

Поведінкова компетенція слугує для опису особистісних уподобань, ролей, мотиваційної діяльності учасника проекту та розкривається у п'ятнадцяти елементах [2].

На нашу думку, однією з динамічних компетенцій, яка відображає сутність операційної функції учасників команди проекту є саме поведінкова компетенція: від ставлень до діяльності у команді, сприйняття етики та певних внутрішніх законів функціонування команди, бажання та прагнення буди «одним цілим» з іншими учасниками команди, ототожнення себе як частини простору команди проекту як дисипативної системи, прийомів співпраці, налагодження комунікаційних зв'язків залежить продуктивність команди та гармонічні відношення учасників.

Однак, на нашу думку, володіння та активний прояв технічної і контекстуальної компетенції учасниками проекту є обов'язковою умовою їх успішної діяльності.

Висновки.

Сутність компетенції учасника команди проекту розкривається у загальному способу дії кожним учасником команди, прояві *поведінкової позиції* у реальній ситуації проекту.

Тобто, застосовуючи компетенції – *технічну як прояв знань, умінь та навичок, контекстуальну як диференціальний елемент знань, умінь та навичок та поведінкову як особистісний фактор, певні психологічні ознаки кожний учасник проекту формує нові унікальні цінності проекту та досягає оптимального варіанту розвитку команди у часі.*

1. Література

1. Бранский В. П. Социальная синергетика и акмеология / В. П. Бранский, С. Д. Пожарский. – СПб. : Политехника, 2002. – 476 с.
2. ГОСТ Р 52807-2007 Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов, [Москва, стандартинформ, 2009],
3. Бушуев С.Д., Бушуева Н.С. Управление проектами: Основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров. National Competence Baseline, NCB UA Version 3.0. – К.: ІРІДУМ, 2006. – 208 с.
4. Гленсдорф П. Термодинамическая теория структуры, устойчивости и флуктуаций [Электронный ресурс] / П. Гленсдорф, И. Пригожин. – М. : Мир, 1973. – 280 с. // Twirpx.com : электронный файлообменник. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/217578/>.
5. Добронравова И. С. Причинность в синергетике : спонтанное возникновение действующей причины [Электронный ресурс] / И. С. Добронравова // Спонтанность и детерминизм. – М. : [б. и.], 2006. – С. 212–224 // Офіційний сайт кафедри філософії та методології науки філософського факультету КНУ імені Тараса Шевченка. – Режим доступа : <http://www.philsci.univ.kiev.ua/biblio/dobrcausa2.html>.
6. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к образованию. Уральское отделение Российской Академии Образования – 2004.
7. Зимняя И. А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата современного образования / И. А. Зимняя // Высшее образование. – 2003. – № 5. – С. 34–42.
8. Исаева Т. Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя // Педагогика. – 2006. – № 9.
9. The eye of competence. ICB version 3.0 – 2006.