

Компетентність персоналу та організації при реалізації проектів

Анотація: Компетенція являє собою здатність керівника проекту виконувати певні управлінські функції. Компетенції об'єднують здатності і мотивацію управлінця і описують його виробничу поведінку. Це - не просто знання управлінця, це - знання, що застосовуються на практиці. Як приклад, управлінських компетенцій можна привести рішення управлінських проблем (збирання та аналіз інформації, визначення проблем, вироблення альтернативних рішень і вибір курсу дій), вплив на оточуючих (передача необхідної інформації, подолання бар'єрів і опору, здатність визначати дії людей). Відповідно, компетенції є цінністю не самі по собі, а лише остільки, оскільки вони допомагають менеджерам досягати результатів.

Компетенції є характеристикою людини, а не посади, тому переносяться з одного робочого місця на інше разом зі співробітником. При цьому для того, щоб компетенції могли служити основою для прийому на роботу, посадового переміщення, винагороди або прийняття інших рішень в сфері управління персоналом, управлінець повинен бути в змозі продемонструвати компетенції на практиці.

У відповідності до міжнародних стандартів з управління проектами керівник проекту має володіти трьома видами компетенцій: поведінковими, технічними та контекстуальними. Поведінкові компетенції керівника проектів та програм стосуються лідерства, участі та мотивації, самоконтролю, розрядки, відвертості, творчості, орієнтації на результат тощо. Технічні компетенції полягають у вміннях створювати структури проектів; формувати цілі, вимоги та задачі проекту та програми; визначати зацікавлені сторони; управляти проектним ризиком та можливостями, якістю та проектною командою; управляти часом, ресурсами та вартістю проектів тощо. Контекстуальні компетенції включають в себе вміння формувати та застосовувати проектно-орієнтоване управління, програмно та портфельно-орієнтоване управління в організації, вбудовувати проектно управління в управління бізнесом та підприємницьку діяльність організації, застосовувати фінансовий менеджмент та юридичну практику у правління проектною діяльністю тощо.

Управління компетенціями передбачає, що при розробці організаційної стратегії керівництво повинне визначити, які організаційні компетенції будуть потрібні для її реалізації. Під організаційною компетенцією мається на увазі сукупність компетенцій персоналу в поєднанні зі здатністю організації як цілого систематично домагатися специфічних результатів виконання проектів. Організаційними компетенціями можуть бути: здатність сформувати та управляти проектом освоєння виробництва нової продукції з найменшими для галузі витратами, здатність до інновацій, компетенція в створенні іноземних представництв і філій, компетенція в обліку потреб клієнтів при розробці нової продукції.

Організаційні компетенції часто називають базисними, що водночас підкреслює їх довготривалий характер і значення для розвитку організації. Але жодна організація і жодна людина не можуть успішно розвиватися протягом тривалого часу, не удосконалюючи свої компетенції і не опановуючи новими. Визначення розриву між існуючими організаційними компетенціями і тими, які необхідні для реалізації її довгострокових цілей, є найважливішою управлінським завданням.

Стратегія управління людськими ресурсами полягає у визначенні шляхів розвитку цих компетенцій у всього персоналу організації і кожного із співробітників окремо.

Кількість кредитів: 4

Викладач: Морозов Віктор Володимирович, к.т.н., професор, завідувач кафедри технологій управління факультету інформаційних технологій.

Мета навчальної дисципліни: розкрити склад компетенцій для керівника проектів та програм у відповідності до вимог міжнародних стандартів та навчити їх застосовувати у практиці проектного управління.

Попередні вимоги:

Аспірант повинен знати: менеджмент організацій, менеджмент персоналу, інформаційні технології управління підприємством, стратегічний менеджмент.

Аспірант повинен вміти: проводити діагностику підприємства з метою визначення цілей та задач розвитку підприємства, управляти невеличкими групами фахівців, приймати управлінські рішення.

Аспірант повинен мати навички: системного аналізу, ділового спілкування, роботи в командах.

Змістові модулі:

1. Вимоги до персоналу в управлінні проектами та програмами.
2. Технічні компетенції в управлінні проектами.
3. Поведінкові компетенції.

4. Контекстуальні компетенції керівника проектів та програм.
5. Вимоги міжнародної сертифікації на основі компетентнісного підходу.

Мова викладання: українська

Місце у структурно-логічній схемі: ДВА.3.02.09 читається на другому році навчання.

Термін вивчення: дисципліна вивчається на 2 році навчання за освітньо-науковим рівнем «доктор філософії» в обсязі 120 годин, у тому числі 24 годин аудиторних занять (18 год. – лекційні заняття, 4 год. – практичні заняття, 2 години – консультація), 96 годин самостійної роботи.