**Аналіз вимог роботодавців ДО компетентностей менеджера з управління проєктами в ІТ-сфері**

**Орєхов М.О.1\*,**

**Барський Б.А.2**

*1Донецький національний університет імені Василя Стуса*

*2 ТОВ «ЛАМПА СОФТВЕР»*

\*e-mail: mikeorekhov94@gmail.com

У науковій літературі існують два основні підходи до розуміння професійної компетентності. Перший – це «модель компетенції» або підхід до компетенції, заснований на атрибутах, другий - «стандарт компетентності», тобто доказовий, результативний підхід до компетенції [1-4].

Сучасна практика управління проєктами – це комлексна робота, яка вимагає наявності комплексну міждисциплінарних компетентностей. Наявність суто класичних технічних навичок управління проєктами не є достатньо для досягнення успіху в проєктах. Крім цих навичок, зростає потреба в навичках у лідерстві, стратегічному та бізнес-управлінні.

Відмінність компентностей з управління проєктами від компетентностей загального керівництва прискорила процес становлення управління проєктами як нової професії, тобто «особливою територією компетенцій.

Авторами було проведено дослідження відповідності вимог роботодавців, які висуваються щодо компетентностей кандидатів на вакансії Project Manager у сфері IT на українському ринку за пошуковими системами Jooble, Work.ua, DOU, Linkedin, критеріям Стандарту ICB. Усього авторами було проаналізовано вимоги за 50 вакансіями, які було рандомно відібрано по кожній пошуковій системі.

Проведене дослідження показало такі особливості вимог до компетентностей кандидатів з боку роботодавців, які відбивають умови роботи в умовах підвищених ризиків та невизначеності в Україні у зв’язку із повномасштабним вторгненням рф:

* *низький рівень уваги під час формування вимог* роботодавцями приділяється *таким особистим здібностям* *кандидатів,* як здатність до cаморефлексії та самоуправління; компетенції стосунків і взаємодії, які мають зосереджуватися на стосунках навчання та менторства, особистої залученості, довіри, впевненості, які становлять основу продуктивної співпраці, здатності збалансувати під час переговорів різні інтереси, потреби та очікування для досягнення спільної згоди та відданості, зберігаючи позитивні робочі відносини; орієнтації на результат; здатність модерування та вирішення конфліктів через спостереження за навколишнім середовищем; вміння застосовувати різні техніки і способи мислення для визначення, аналізу, визначення пріоритетів, пошуку альтернатив відповідей на виклики та вирішення проблем;
* *низький рівень уваги приділяється також таким компетентностям, які пов’язані із стратегією майбутнього розвитку організації*, як, наприклад, здатність узгодити проєкт з цілями організації і потребами клієнтів та демонстрації цілісного бачення управління, структури та процесів організації; здатність забезпечити відповідність проєкту діючим стандартам та нормативним актам; здатність керівника проєкту визнати та розуміти неофіційні особисті та групові інтереси, результати політики та використання влади в управлінні проєктом; елементам компетенції культури та цінностей;
* *серед професійних практичних компетентностей*, яким, як показало дослідження, також приділяється уваги на рівні, нижче середнього (в інтервалі від 0 до 0,3) слід назвати: здатність до дизайну проєкту; обґрунтуванню вимоги і цілей проєкту; до опису результатів і переваг проєкту; тайм-менеджменту; ідентифікації різних ролей і обов'язків, управлінню якістю проєкту; компетентність у фінансовій частині проєкту; ресурсну компетентність; здатність до управління процесом придбання товарів та/або послуг назовні;
* середній рівень уваги роботодавців приділяється таким компетентностям кандидатів на вакансію менеджера проєктів, як: особиста цілісність і надійність; лідерство; компетенції виявлення, оцінювання, планування, а також впровадження засобів контролю ризиків і можливостей; комунікації із зацікавленими сторонами;
* найвищий рівень уваги приділяється роботодавцями таким особистим якостям та професійним компетентностям, як здатність до особистого спілкування; здатність здійснювати планування і контроль виконання робіт за проєктом; здатність до командної роботи.

Таким чином, в описі вимог роботодавців на українському ринку праці до компетентностей кандидатів на вакансію менеджера проєкту середнім та високим рівнем уваги покривається 23% загальноприйнятого в світі Стандарту ICB. При цьому 93% роботодавців висувають вимогу щодо володіння кандидатами іноземною (англійською) мовою на рівні вище середнього, що можна пояснити високим рівнем інтернаціоналізації українського сектору ІТ-послуг.

Крім того, 82% досліджених вакансій включало додаткові міждисциплінарні вимоги щодо базових знань таких цифрових інструментів, як Jira, Сonfluence, MS Project.

Сучасні особливості умов діяльності на українському ринку в умовах війни відбилися на увазі до таких додаткових особистих якостей і професійних компетентностей, як здатність організовувати бізнес-процес на принципах Agile, уміння працювати в режимі багатозадачності, гнучкість, стресостійкість, антикрихкість як змогу функціонувати в умовах невизначеності та отримувати від помилок мотивацію до самовдосконалення.

Проведене дослідження дало можливість на основі узагальнення загально прийнятих у світі стандартів до компетентностей проєктних менеджерів та їх порівняння із вимогами, що висуваються роботодавцями на українському ринку до кандидатів на дану вакансію, визначити особливості останнього, які відбивають як сучасні зміни на ринку праці, зокрема більшу увагу роботодавців до міждисциплінарності компетентностей працівників та здатності до багатозадачності, так і реалії роботи в умовах викликів війни, та пов’язаних з ними ризиків та невизначеності.

**Література:**

Görög M. (2013). A strategic-oriented implementation of projects. Newtown Square, Pennsylvania, PMI Publications

Winter, M., Smith, C., Morris, P. W. G., & Cicmil, S.(2006). Directions for future research in project management: the main findings of the EPSRC Research Network. International Journal of Project Management, special issue 2006

Marnewick, Carl; Erasmus, Wikus; Joseph, Nazeer (2016): Information technology project managers' competencies: An analysis of performance and personal competencies, ISBN 978-1-928396-06-2, AOSIS Publishing, Durbanville, <https://doi.org/10.4102/aosis.2016.itpmc07>

Project Management Institute, 2007, Project manager competency development framework, 2nd edn., Project Management Institute, Newtown Square, PA.