

УДК 37.012+004.4  
DOI: 10.24144/2524-0609.2020.47.141-146

**Рантюк Іван Іванович**

аспірант

Інститут інформаційних технологій і засобів навчання

м.Київ, Україна

irantyuk@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-3607-9676>

## КЛАСИФІКАЦІЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ З УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ СПІВРОБІТНИКІВ ІТ КОМПАНІЙ

**Анотація.** Стаття присвячена одній з актуальних проблем – розгляду компетентностей ІТ фахівців, залучених до управління ІТ проєктами, та їх класифікації. Автором статті було проведено детальний аналіз наукових джерел, літератури з управління проєктами, побудови та ведення бізнесу, що дозволило описати низку професійних компетентностей фахівців, необхідних для реалізації проєктів у ІТ компаніях. Управління проєктами розглянуто як безпосередню складову реалізації проєкту, з зосередженням уваги на фахівцях, що так чи інакше залучені до управління проєктами ІТ компаній. Зокрема, було виокремлено компетентності співробітників ІТ компаній, залучених до управління ІТ проєктами. Метою статті є дослідження професійних компетентностей фахівців ІТ компаній, необхідних для успішного управління ІТ проєктом, та їх класифікація. У дослідженні було визначено й проаналізовано компетентності фахівців ІТ компаній, залучених до управління проєктами, та запропоновано їх класифікацію з огляду на специфіку управління ІТ проєктами. Зокрема виділено три групи компетентностей: технічні компетентності, компетентності лідерства та компетентності стратегічного управління. У результаті дослідження було здійснено розподілення визначених компетентностей у відповідності до запропонованої класифікації.

**Ключові слова:** компетентність; управління ІТ проєктами; класифікація компетентностей; ІТ компанії.

**Вступ.** Ведення ІТ бізнесу у сучасному світі наводить безліч прикладів того, що успіх ІТ організації залежить від професійних компетентностей фахівців ІТ компанії. Безперечно, що професійний розвиток особистості та професіонала є запорукою успішного майбутнього конкретної держави, стабільності економіки та прогрес суспільства загалом. Перед фахівцями ІТ компаній виникає виклик конкурентоздатності на світовому ринку ІТ послуг, а отже потреба в отриманні та розвитку відповідних компетентностей, що є невід’ємною складовою успішного фахівця.

Варто зазначити, що професійні компетентності виступають головним системоутворюючим показником успішності ІТ фахівця. При розгляді проблеми розвитку професійних компетентностей співробітників ІТ компаній було зосереджено увагу на здатностях, необхідних у роботі фахівця, залученого до управління ІТ проєктом, на всіх етапах його реалізації.

Процес підвищення професійних компетентностей фахівців ІТ компаній повинен бути підпорядкований самостійному розвитку, пошуку ефективних та неординарних рішень, проведенню аналізу та роботи у команді. Для осмислення сутності дослідження необхідно розуміти, що управління проєктом вимагає широкого світогляду та високого рівня професійної підготовки фахівця ІТ компанії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** До питання компетентностей фахівця у сучасній педагогічній науці зверталось багато вітчизняних та зарубіжних науковців: Г.Алмеріх (G.Almerich), Н.М.Бібік, Т.А.Вакалюк, М.І.Жалдак, П.Морріс (P.W.G.Morris), О.В.Овчарук, Дж.Пінто (J.Pinto), Дж.Равен, О.М.Спірін, Ю.Г.Татур, А.В.Хуторський, Б.Г.Чижевський та ін. Проте й досі залишається актуальною проблема визначення компетентностей необхідних для управління проєктами фахівців ІТ компанії.

**Метою статті** є дослідження професійних компетентностей фахівців ІТ компаній, необхідних для успішного управління ІТ проєктом, та їх класифікація.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети було проведено аналіз наукових джерел, використано систематизацію та узагальнення для визначення компетентностей ІТ фахівців. А також проведено класифікацію компетентностей за певними ознаками.

**Виклад основного матеріалу.** Вважаємо, що особистість фахівця, залученого до управління ІТ проєктом, складається з трьох компонентів: емоційного, когнітивного (пізнавального) та уявного. Так емоційний компонент характеризує емоції та відчуття людини, що формуються в результаті ситуації, в якій знаходиться особистість. У свою чергу, когнітивний компонент є багаторівневою системою, що забезпечує пізнання та формується у свідомості людини в результаті пізнавальної діяльності навколишнього світу на різних етапах розвитку людини. Уявна компонента визначає як індивід поводить себе у конкретній ситуації та окреслює реакцію людини на зовнішні збудники.

У відповідності до Закону України «Про вищу освіту» під компетентністю розуміється «динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [1].

Розглядаючи компетентності, як складні утворення, більшість дослідників намагається виокремити певні групи компетентностей. Дослідження в класифікації професійних компетентностей проводили Дж.Вінтертон (J.Winterton), В.Гузеев, В.Ландшеер, Дж.Марковітц (J.Markowitsch), А.Маркова, В.Шадриков та ін. Проте жоден з них не приділяв значної уваги дослідженню компетентностей менеджерів проєктів, в тому числі їх класифікації. Значний внесок до вивчення компетентностей, необхідних фахівцю, залученому до управління проєктами, зроблено науковцям та управліннями Інституту проєктного менеджменту (Project Management Institute). Даний Інститут є всесвітньою професійною організацією по управлінню проєктами, сертифікація з управління проєктами якої має акредитацію Міжна-

родної організації по стандартизації (ISO) [2].

Пропонуємо модифіковану класифікацію компетентностей менеджерів проєктів, адаптовану відповідно до специфіки та вимог до управління проєктами фахівцями ІТ компаній. Дана класифікація базується саме на класифікації компетентностей менеджерів проєктів, що розроблена Інститутом проєктного менеджменту, і орієнтована на менеджерів проєктів без прив'язки до конкретного напрямку діяльності. Саме тому у даному дослідженні модифікуємо її і адаптуємо саме під співробітників ІТ компаній.

1) Технічні компетентності – поєднують в собі компетентності, що можуть бути віднесені до

певної сфери управління ІТ проєктом, програмою або портфелем.

2) Компетентності лідерства – містять у собі компетентності, навички та типи поведінки, що необхідні для мотивування, керування та розвитку ІТ команди. Можуть мати на меті підвищення або здобуття нових здатностей кожного індивіда ІТ команди задля покращення результатів його роботи, так і ІТ команди загалом задля досягнення цілей проєктів та ІТ компанії.

Компетентності стратегічного управління – поєднують у собі компетентності, досвід роботи в ІТ галузі, професійну кваліфікацію, що спрямовані на досягнення стратегічних цілей ІТ компанії [3, с.56].

Таблиця 1.

**Класифікація компетентностей з управління проєктами співробітників ІТ компаній**

Технічні компетентності	Компетентності лідерства	Компетентності стратегічного управління
Лінгвістична здатність	Здатність до командної роботи	Здатність до бізнес-аналітики
Здатність розробляти правила та процедури, слідкувати за їх дотриманням	Етична здатність	Здатність до цілепокладання
Здатність до встановлення пріоритетів	Комунікативна здатність	Здатність координувати роботу усіх залучених сторін
Здатність адаптувати традиційні та гнучкі інструменти та методи у відповідності до вимог проєкту	Здатність до самомотивації та саморозвитку	Здатність до інтуїції
Здатність збирати та аналізувати дані у процесі роботи над проєктами та підготовки звітів на їх основі	Здатність до ініціативності	Здатність до прийняття рішень та відповідальність за них
Здатність до креативності та пошуку нестандартних рішень	Здатність до лідерства	Здатність аналізувати попередній досвід
Здатність працювати у стресових ситуаціях та за умов високого навантаження	Здатність до обміну досвідом	
Здатність працювати з ризиками	Здатність до інноваційності	
Здатність управління змінами	Здатність донесення відомостей та їх роз'яснення	
Здатність критичного оцінювання власних переваг та недоліків	Здатність до консультування та підтримки	
Інформаційно-комунікаційна компетентність	Мотиваційна здатність	
Здатність управління за умов культурних відмінностей	Емоційна здатність	
Здатність до планування та дотримання плану	Здатність вирішувати конфлікти	
Економічна компетентність	Здатність розуміти економічні явища та взаємозв'язки між ними	
Здатність до керування часом (тайм-менеджмент)		
Здатність до проведення переговорів та ораторське мистецтво		
Здатність аналізувати попередній досвід		

Розглянемо детально ці компетентності, що за потребувані в ІТ галузі для спеціалістів, які залучені у менеджмент проєктів.

*Лінгвістична здатність* – поглиблене володіння іноземними мовами зокрема, англійською, як однією з найбільш вживаних на ринку ІТ компаній, включаючи здатність до вільного спілкування на побутовому, діловому та професійному рівнях.

*Здатність розробляти правила, процеси та процедури, слідкувати за їх дотриманням* – спрямована на структурування та опис правил роботи у проєкті, що направлені на забезпечення прозорості комплексу взаємопов'язаних дій та активностей, що відбуваються на кожному з етапів реалізації проєкту, мають логічну послідовність, описані та узгоджені для всіх ролей залучених у проєкт та поза його межа-

ми, слідкування за їх дотриманням усіма сторонами.

*Здатність до встановлення пріоритетів* – спрямована на розвиток вміння коректного та логічного виставлення пріоритетів, як у межах проєкту, так і між проєктами (програми проєктів, портфоліо проєктів). При цьому очікується, що менеджер аналізує важливість для замовника, внутрішні та зовнішні залежності будь-якого типу, дані аналізу стану проєктів, планів, прогресу, стану використання бюджету, ризиків, внутрішніх та зовнішніх відносин та історичних даних.

Як результат, правильно виставлені пріоритети дозволяють команді працювати у спосіб, що дозволяє отримати найкращий результат за умов необхідного рівня задоволеності замовників та інших сторін, які так чи інакше залучені у проєкт, а також у спосіб, що дозволяє утримувати проєкт у межах бюджету або інших обмежень внутрішнього та зовнішнього середовища.

*Здатність адаптувати традиційні та гнучкі інструменти та методи у відповідності до вимог проєкту* – полягає у поглибленому знанні інструментів та методів виконання проєктів як класичного менеджменту, так і тих, що пропонуються до використання гнучкими підходами, а також у вмінні поєднувати найкращі практики у процесі їх адаптування до вимог проєкту.

*Здатність збирати та аналізувати дані у процесі роботи над проєктами та підготовки звітів на їх основі* – полягає у знанні методів та інструментів, необхідних для збору та обробки даних про проєкт та вмінні відфільтровувати важливі аспекти, що можуть вплинути на процес виконання проєкту.

*Здатність до креативності та пошуку нестандартних рішень* – полягає у здатності особистості виходити за рамки стандартних рішень та проявляти гнучкість, спрямовану на винайдення найкращого рішення з-поміж можливих задля досягнення цілей проєкту [4].

*Здатність працювати у стресових ситуаціях та за умов високого навантаження* – менеджер проєкту як правило працює у середовищі високого навантаження та під тиском зовнішніх та внутрішніх чинників, що прямо чи опосередковано впливають на перебіг проєкту [5].

*Здатність працювати з ризиками* – спрямована на своєчасне виявлення та опрацювання ризиків проєкту, на роботу як із позитивними, так і з негативними ризиками задля усунення або зменшення їх впливу на проєкт на всіх етапах його реалізації [3, с. 395].

*Здатність управління змінами* – вимагає комплексних навичок та дозволяє менеджеру керувати змінами у проєкті. Зокрема такими, що можуть впливати на різні складові проєкту, включаючи бюджет, розклад, якість тощо [6, с.57-60].

*Здатність критичного оцінювання власних переваг та недоліків* – вимагає навичок критичного мислення в процесі аналізу власних здобутків та слабких сторін. Дозволяє особистості провести аргументований самоаналіз для створення подальшого плану самовдосконалення, виявленню найкращої позиції для саморозвитку.

*Інформаційно-комунікаційна компетентність* – «підтверджена здатність особистості використовувати інформаційні технології для гарантованого донесення та опанування інформації з метою задоволення власних індивідуальних потреб і суспільних вимог щодо формування загальних та професійно-спеціалізованих компетентностей людини» [7, с. 4].

*Здатність управління за умов культурних від-*

*мінностей* – міжнародна співпраця вимагає знання культурних розбіжностей серед людей, залучених до проєкту. Тому дана здатність полягає у знаннях та навичках, що мають на меті врегулювання, запобігання або виникнення будь-яких ситуацій, пов'язаних з культурними відмінностями [8].

*Здатність до планування та дотримання плану* – пов'язана з умінням планувати та охоплює широкий спектр навичок для коректного планування ризиків, строків, ресурсів, бюджету, змін тощо, необхідних для ефективної реалізації проєктів. Окрім того, зважаючи на ризики змін, менеджер повинен вміти швидко адаптувати проєкт та плани для досягнення найкращого результату. Складовою частиною цієї компетентності варто відзначити вміння автоматизувати розробку планів за допомогою програм та додатків, що оптимізують процес їх створення та покращують візуальне сприйняття та можливість контролю у процесі роботи над проєктом.

*Економічна компетентність* – низка економічних знань та умінь, досвід та розуміння економічних явищ та взаємозв'язків між ними, що мають опосередкований або безпосередній вплив на проєкт [9].

*Здатність до керування часом (тайм-менеджмент)* – здатність розподіляти свій час між пріоритетними завданнями та задачами, що стоять перед особою задля досягнення максимально ефективних результатів роботи. Для менеджера проєктів, окрім керування власним часом, є потреба керувати та планувати час інших співробітників [10, с.647].

*Здатність до проведення переговорів та ораторське мистецтво* – полягає у досконалому вмінні проведення переговорів задля досягнення цілей проєкту та оптимальних домовленостей із усіма учасниками, залученими у проєкт на усіх його етапах. Менеджер проєктів повинен вміти переконувати та заохочувати, планувати та проводити переговори [11].

*Здатність до командної роботи* – полягає у вмінні співпрацювати з командою спеціалістів, залучених у проєкт. Команди в ІТ компаніях є робочими групами спеціалістів, створені для вирішення певних завдань проєкту або продукту. Їм надаються необхідні ресурси та повноваження для досягнення цілей проєкту. Тому командна робота та тісна співпраця з усіма членами команди є однією з ключових вимог для успішної роботи менеджеру проєктів [12].

*Етична здатність* – фахівець дотримується усіх етичних норм, чітко слідує нормам службової та професійної етики, проявляє максимальний рівень толерантності, гендерної та расової рівності. Також керується нормами етичної та соціально-прийнятної поведінки та нормами моралі, слідує нормам екологічної етики [13, с.180-181]. Ефективний менеджер забезпечує морально-етичне здоров'я колективу, що полягає у свідомій трудовій дисципліні, задоволенні від спілкування з колегами та знаходженні на робочому місці, захопленості соціально-економічними завданнями, що постають перед командою та організацією загалом.

*Комунікативна здатність* – «сутність комунікативної функції діяльності менеджера і її основне завдання полягають у забезпеченні оптимального обміну інформацією всередині самої організації, між окремими її підрозділами та індивідами, а також із довкіллям» [14, с. 9].

*Здатність до самомотивації та саморозвитку* – співробітник прагне постійного розвитку, є вмотивованим до підвищення своїх навичок, пов'язаних з професійною діяльністю. Зокрема, не потребує

окремого стимулювання цього прагнення. Фахівець, який прагне саморозвитку, з повагою ставиться до думок та поглядів колег, знаходиться у постійному пошуку напрямків та джерел для навчання. Активно сприймає, аналізує, структурує отримані дані та вміє застосовувати набуті знання на практиці. Цікавиться відвідуванням конференцій, заходів із використанням технічних засобів зв'язку або очних заходів, пов'язаних з обраним напрямом саморозвитку [15].

*Здатність до ініціативності* – полягає у бажанні самостійного розв'язання задач, проблем або викликів. Вимагає самостійного аналізу задач, побудови плану дій і вибору інструментів, а також втілення ініціативного задуму в життя.

*Здатність до лідерства* – вміння направляти, впливати та співпрацювати з групою людей, задля реалізації запланованих рішень, досягнення певних цілей або результатів [3, с.60].

*Здатність до обміну досвідом* – полягає у навичках поширення набутого досвіду задля покращення умов реалізації проекту та співпраці залучених сторін.

*Здатність до інноваційності* – здатність провадити інноваційну діяльність. Менеджер має бути активним ініціатором і виробником змін, що затребовані постійними змінами в проекті, організації, вигодами бізнесу та суспільства загалом.

*Здатність донесення відомостей та їх роз'яснення* – спрямована на вміння своєчасно донести достовірні дані до ключових сторін, залучених у проект.

*Здатність до консультування та підтримки* – полягає у вмінні особистості консультувати з питань, в яких менеджер є компетентною особою та надавати підтримку людям або групам людей, залучених до проекту (як зі сторони ІТ компанії, так і зі сторони клієнтів та третіх сторін). Очікується, що володіючи цією здатністю, менеджер має забезпечувати психологічний та фізичний комфорт особі, яка потребує консультації. Тобто, окрім професійних знань, необхідних для консультування, особистість має володіти навичками їх донесення у комфортний спосіб.

*Мотиваційна здатність* – здатність до мотивування та стимулювання, що спонукають людину до конкретної поведінки або діяльності. Менеджер має володіти нею задля підтримки високого рівня самомотивованості та мотивації членів команди [16, с.510].

*Емоційна здатність* – полягає у здатності усвідомлювати і визнавати власні почуття задля управління власними емоціями на особистому рівні, так і на рівні стосунків з іншими людьми [3, с. 349].

*Здатність вирішувати конфлікти* – потребує навичок для розв'язання конфліктних ситуацій. Окрім того, особистість, яка володіє даною здатністю покладається на вміння вислухати усіх учасників конфлікту, запропонувати альтернативні або компромісні рішення. Фахівці, які вміють залагодити конфлікти, здатні побудувати найкращу атмосферу в команді, що сприяє високому рівню психологічного комфорту співробітників, і як результат позитивно впливає на реалізацію проектів з розробки програмного забезпечення [17, с.97-98].

*Здатність сприяти розвитку талантів* – полягає у здатності менеджера виявляти та сприяти розвитку талантів у підлеглих, підтримку зростання індивідів у команді та їх навчання [18, с.164].

*Здатність до бізнес-аналітики* – вміння аналізувати потреби та специфіку бізнесу клієнтів. Володіючи даною здатністю, менеджер проекту має змогу

дослідити бізнес клієнта з середини, та, спираючись на проаналізовані дані, офіційні дослідження і нароби у галузі та власний досвід, запропонувати комплексні рішення для задоволення потреб бізнесу. Ця здатність дозволяє використовувати результати аналізу для створення вимог та завдань, у результаті реалізації яких можливо очікувати максимізацію потенціалу бізнесу замовника [19].

*Здатність до цілепокладання* – здатність визначати унікальні цілі, змінювати та обирати такі, що будуть спрямовані на розвиток особистості, проекту, компанії у певному напрямку. Цілі мають бути такими, що будуть досяжними, проте з достатнім рівнем складності. Це необхідно задля того, щоб у процесі досягнення поставлених цілей компанія загалом, та співробітники зокрема, докладали додаткові зусилля, що стимулює розвиток. Як невід'ємну складову цілепокладання можна виділити вміння донесення цілей до співробітників у спосіб, що дозволить максимізувати самовіддачу колег для досягнення поставлених цілей. Менеджер, який має навички цілепокладання вміє окреслювати цілі у зрозумілому вигляді, результати цілей можуть бути вимірні, досягнення цілей передбачає отримання максимального результату та має викликати запал у фахівців, які долучилися до реалізації поставленої мети.

*Здатність координувати роботу усіх залучених сторін* – робота менеджера ІТ проектів, як правило, вимагає залучення декількох сторін (команда, замовник, менеджмент ІТ компанії, тощо), як результат це вимагає зусиль, спрямованих на організацію скоординованої роботи на всіх етапах роботи над проектом. Менеджер має володіти вміннями, засобами та інструментами для реалізації синхронного виконання робіт та завдань між усіма залученими сторонами [3, с.359].

*Здатність до інтуїції* – здатність особистості автоматично продукувати рішення без тривалих логічних міркувань або доказів. Визначається спроможністю підсвідомого прийняття певних рішень. Як правило інтуїція використовується на всіх фазах реалізації проекту та є одним з ключових факторів, що впливають на рішення менеджера [20].

Здатність до прийняття рішень та відповідальність за них – здатність формувати експертне рішення з широкого спектру питань, ґрунтуючись на аналізі вхідних даних, особистому досвіді та інтуїції [21].

Здатність аналізувати попередній досвід – зосереджена на вмінні описувати набутий досвід у базі знань компанії та, після аналізу та структуризації, застосовувати його для реалізації майбутніх проектів та уникненню повторення проблем, що виникли у минулому.

**Висновки.** Для забезпечення ефективного управління ІТ проектом до фахівця, залученого до його управління, покладено низку вимог. Такий фахівець має володіти певними компетентностями, що є необхідною базою для досягнення цілей ІТ проекту та ІТ компанії. Нами було проаналізовано класифікацію Інституту проектного менеджменту та адаптовано її до фахівців ІТ компаній, залучених до управління ІТ проектами. Зокрема виділено три групи компетентностей: технічні компетентності, компетентності лідерства та компетентності стратегічного управління. Перспективами подальших досліджень вважаємо добір найбільш необхідних професійних компетентностей методом експертного оцінювання, та розробка відповідної методики їх формування.

Список використаної літератури

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Дата оновлення: 25.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 09.10.2020)
2. Holtzman J. First in the world. *PM Network*. 1999. № 3(12). P.341–42.
3. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide). Newtown Square, Pa: Project Management Institute, 2004. Print. 167 p.
4. Брюховецька О.В. Креативність як чинник формування комунікативної компетентності керівників освітніх організацій. *Наука і освіта*. 2010. Лютий. С.151–155.
5. Гончар М.Ф., Білик Ю.В. Особливості управління у стресових ситуаціях. Стрес-менеджмент на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*, 2017. Вип. 27 (2). С.94–97.
6. Петрова І.Л., Поліщук В.І., Печенізький В.П. Посібник по курс: «Управління змінами». Міжнародна громадська організація «Фундація польсько-української співпраці ПАУСІ». Київ, 2007 118 с.
7. Спирін О.М. Інформаційно-комунікаційні та інформатичні компетентності як компоненти системи професійно-спеціалізованих компетентностей вчителя інформатики. *Інформаційні технології і засоби навчання*, 2009. №5 (13). URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/ilt/article/view/183> (дата звернення: 20.09.2020)
8. Романуха О.М. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій. *Економіка та суспільство*. 2017. №1 (1). С.608–613.
9. Антонюк Д. С. Підходи до формування економічної компетентності особистості у науковій літературі. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2017. № 1(85). С.32–37.
10. Lay C.H., Schouwenburg H.C. Trait Procrastination, Time Management, and Academic Behavior. *Journal of Social Behavior and Personality* 1993. Vol. 8, № 4. P.647-662.
11. Птащенко Л. О., Чечелашвілі М.Ю. Гарвардська модель переговорів у співпраці бізнесу зі стейкхолдерами. *Розвиток фінансового ринку в Україні: загрози, проблеми та перспективи*: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м.Полтава, 15 жовтня 2019 р.). Полтава: ПолтНТУ, 2019. С.158–160.
12. Воробіова Е.В. Командна робота у професійній діяльності менеджерів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технологічної еліти*. Збірник наукових праць. 2012. Вип. 30–31 (34-35). С.273–279.
13. Слободянюк О.М. Професійно-етична компетентність менеджера: значення у професійній діяльності та умови формування у ВНЗ. *Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 33. С.179–182.
14. Черевко В.П. Формування комунікативної компетентності майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки : автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / В.П.Черевко; *Нац пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова*. Київ, 2001. 20 с.
15. Сідак Л.М. Аналіз сучасних підходів до осмислення феномену «Саморозвиток особистості». *Науковий вісник. Серія: Філософія*. Харків: ХНПУ, 2016. Випуск 47 (частина I) URL: <http://oaji.net/articles/2017/1026-1483608304.pdf> (дата звернення: 15.09.2020)
16. Лавриненко Л.М. Мотиваційна складова професійної компетентності. *Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства збірник тез I Міжнародної науково-практичної конференції* (м.Чернігів, 9 листопада 2018 р.). Чернігів: Чернігів. нац. технол. ун-т., 2018. С.510–512.
17. Прашко О.В. Уміння керувати конфліктами – ознака соціально компетентної особистості *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014. №4 (23). С.96–101.
18. Татаревська М.С., Сорока О.В. Проблеми та перспективи управління талантами в сучасних організаціях. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2013. № 4. С.160–164.
19. Гафіяк А.М. ІТ-технології та бізнес-аналітика. *Економіка та суспільство*. 2018, № 15. С.933–937.
20. Андрушків Б.М., Кирич Н.Б., Паляниця В.А., Мельник Л.М. Шляхи і методи прийняття управлінських рішень (психологічні аспекти менеджменту). *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*, 2009, випуск 16, частина 1. С.11–14.
21. Тополенко О. О. Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень (теоретична модель). *Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка*. 2007. Випуск 3, частина 1. С.208–215.

References

1. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrayiny vid 01.07.2014 № 1556-VII. Data onovlennya: 25.09.2020 [Law of Ukraine on Higher Education № 1556-VII on 2014, January 17. Updated 2020, September 25]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. [in Ukrainian].
2. Holtzman, J. (1999). First in the world. *PM Network*, 13 (12), 41–42.
3. Project Management Institute (2004). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)*. Project Management Institute.
4. Briukhovetska, O.V. (2010). Kreatyvnyist' yak chynnyk formuvannya komunikatyvnoyi kompetentnosti kerivnykiv osvnykh orhanizatsiy [Creativity as a factor in the formation of communicative competence of leaders of educational organizations]. *Science and Education, February*, 151–155. [in Ukrainian].
5. Honchar, M.F., & Bilyk, Y.V. (2017). Osoblyvosti upravlinnya u stresovykh sytuatsiyakh. Stres-menedzhment na pidpryyemstvi [Features of management in stressful situations. Stress management at the enterprise]. *Scientific Herald of NLTU of Ukraine*, 27(2). [https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2017/27\\_2/22.pdf](https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2017/27_2/22.pdf) [in Ukrainian].
6. Petrova, I. L., Polishchuk, V.I., & Pechenizkyi, V.P. (2007). *Posibnyk po kurs: «Upravlinnya zminamy»* [Course guide «Change Management»]. Mizhnarodna hromads'ka orhanizatsiya «Fundatsiya pol's'ko-ukrayins'koyi spivpratsi PAUSI».
7. Spirin, O.M., & Vakaliuk, T.A. (2019). Informatsiyno-komunikatsiyni ta informatychni kompetentnosti yak komponenty systemy profesiyno-spetsializovanykh kompetentnostey vchytelya informatyky [Formation of information and communication competence of bachelors of informatics on the use of cloud-oriented learning environment]. *Information Technologies and Learning Tools*, 5 (13), <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/ilt/article/view/183> [in Ukrainian].
8. Romanukha, O.M. (2017). Rol' kros-kul'turnykh komunikatsiy u menedzhmenty orhanizatsiy. *Ekonomyka ta suspil'stvo* [The role of cross-cultural communications in the management of organizations]. *Economy and society*, 1(1), 608-613. [in Ukrainian].
9. Antonyuk, D.S. (2017). Pidkhody do formuvannya ekonomichnoyi kompetentnosti osobystosti u naukoviy literaturi [Economic Competence Formation Approaches in the Scientific Literature]. *Herald of Zhytomyr State University named after Ivan Franko*, 1 (85), 32–37.
10. Lay, C.H., & Schouwenburg, H.C. (1993). Trait Procrastination, Time Management, and Academic Behavior. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8 (4), 647–663.
11. Ptashchenko, L.O., & Chechelashvili M.Y. (2019, October 15). Harvards'ka model' perehovoriv u spivpratsi biznesu zi steykholderamy [Harvard model of negotiations in business cooperation with stakeholders]. In *Proceedings of the International scientific-practical conference – Development of the financial market in Ukraine: threats, problems and prospects* (ззю158–160). Publishing House of Poltava National Technical University. [in Ukrainian].
12. Vorobiova, E.V. (2012). Komandna robota u profesiyniy diyal'nosti menedzheriv [Teamwork in the professional activities of managers]. *Problems and prospects of formation of the national humanitarian and technological elite*, 30–31 (34-35),

- 273–279. [in Ukrainian].
13. Slobodianiuk, O.M. (2014). Profesijno-etychna kompetentnist' menedzhera: znachennya u profesijnyy diyal'nosti ta umovy formuvannya u VNZ [Professional and ethical competence of the manager: importance in professional activity and conditions of formation in higher education]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Pedagogy. Social Work*, 33, 179–182. [in Ukrainian].
14. Cherevko, V.P. (2001). *Formuvannya komunikatyvnoyi kompetentnosti maybutn'oho menedzhera u protsesi profesijnoyi pidhotovky* [Formation of communicative competence of future manager during the vocational training] (Unpublished candidate dissertation). M.P. Dragomanov National Pedagogical University. [in Ukrainian].
15. Sidak, L.M. (2016). Analiz suchasnykh pidkhodiv do osmyslennya fenomenu «Samorozvytok osobystosti» [Analysis of modern approaches to the phenomenon of «self-development of personality»]. *Scientific Herald of KhNPU named after GS Skovoroda. Series: Philosophy*, 47, Part I. <http://oaji.net/articles/2017/1026-1483608304.pdf> [in Ukrainian].
16. Lavrynenko, L.M. (2018, November 9). Motyvatsiyna skladova profesijnoyi kompetentnosti [Motivational component of professional competence]. In *Collection of abstracts of the I International scientific-practical conference – Competitiveness of higher education in Ukraine in the information society* (pp. 510–512). Publishing House of Chernihiv National Technological University. [in Ukrainian].
17. Prashko, O.V. (2014). Umynna keruvaty konfliktamy – oznaka sotsial'no kompetentnoyi osobystosti [Conflict control ability as a symbol of social and competitive person]. *Education and Development of Gifted personality*, 4 (23), 96–101. [in Ukrainian].
18. Tatarevska, M.S., & Soroka, O.B. (2013). Problemy ta perspektyvy upravlinnya talantamy v suchasnykh orhanizatsiyakh [Problems and prospects of talent management in modern organizations]. *Herald of socio-economic research*, 4, 160–164. [in Ukrainian].
19. Hafiak, A.M. (2018). IT-tehnolohiyi ta biznes-analytika [IT-technology and business intelligence]. *Economy and society*, 15, 933–937. [in Ukrainian].
20. Andrushkiv, B.M., Kyrych, N.B., Palianytsia, B.A., & Melnyk, L.M. (2009). Shlyakhy i metody pryynyattya upravlins'kykh rishen' (psykholohichni aspekty menedzhmentu) [Ways and methods of making managerial decisions (psychological aspects of management)]. *Scientific works of KNTU. Economic Sciences*, 16, part 1, 11–14. [in Ukrainian].
21. Topolenko, O.O. (2007). Psykholohichna hotovnist' kerivnykiv do pryynyattya upravlins'kykh rishen' (teoretychna model') [Psychological readiness of managers to make managerial decisions (theoretical model)]. *Herald of NTUU KPI. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 1, 128–131. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 12.10.2020 р.  
Стаття прийнята до друку 20.10.2020 р.

**Rantjuk Ivan**

PhD Student

Institute of Information Technologies and Learning Tools

Kyiv, Ukraine

## COMPETENCIES CLASSIFICATION OF SPECIALISTS INVOLVED IN PROJECT MANAGEMENT OF IT COMPANIES

**Abstract.** Article devotes to one of the topical problems - the review of the competencies of IT specialists involved into the management of IT projects and their classification. The author of the article conducted a detailed analysis of scientific sources, literature on project management, forming and doing business as methods of research, which allowed us to describe number of professional competencies of specialists needed to implement projects in an IT company and get those classified by several characteristics.

The purpose of research is related to the studying of the professional competencies of specialists of IT companies which are required for the successful management of IT projects, and arranging of classification of those.

Project management is considered as a significant part of IT project implementation, through the mediation of attention to the professional qualities of professionals who are somehow involved into the project management of IT companies. In particular, the ability to manage employees and development teams, IT project management as well as overall management of IT companies were highlighted and made impact on the suggested classification of professional competences of IT specialists involved into management activities in IT companies. It was researched that IT specialists involved into project management has wide list of competences which author suggests for understanding as ability for something or skill.

As a result of this work, the competences of specialists of IT companies involved in project management were identified and analyzed, their classification was proposed based on the overview of the special project management, management of employees in IT companies involved into the implementation of the IT projects. Three groups of competences were announced for classification: technical competences, leadership competences and competences of strategic management. Competences were grouped based on suggested classifications.

**Key words:** competence; management of IT projects; competences classification; IT companies.