

НАПРЯМ 5. МЕНЕДЖМЕНТ

Дарміць Ростислав Зеновійович

кандидат економічних наук,

Інститут економіки і менеджменту

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3759-2575>

Сухоставський Віталій Володимирович

аспірант,

Інститут економіки і менеджменту

Національного університету «Львівська політехніка»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0548-326X>

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-392-0-27>

ВРАХУВАННЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ІТ-МЕНЕДЖЕРІВ

Розглядаючи компетентність менеджерів у сфері ІТ як явище, систему, діяльність чи процес слід брати до уваги сукупність чинників, які впливають та визначають її зміст. Кожен із факторів по-різному діє на компетентність з огляду на інтенсивність і характер впливу.

Поняття компетентності одним з перших ґрунтовно досліджував Дж. Равен; термін трактується як можливість установлення зв'язку між знаннями й ситуацією через здатність знайти, виявити знання й дії (процедуру), що можна застосувати для вирішення проблеми (соціальної ситуації) [1].

Чинник – умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис; фактор. Екзогенні та ендогенні – чинники зовнішнього чи внутрішнього

походження, викликані зовнішніми чи внутрішніми причинами відповідно [2, с. 1601].

На основі аналізування поглядів науковців [3; 4] для дослідження та структурування чинників впливу на формування компетентностей ІТ-менеджерів, зокрема, слід приймати до уваги:

- специфіку галузі та управління ІТ-підприємствами;
- специфіку управління персоналом ІТ-підприємств;
- зміст та особливості компетентностей персоналу

ІТ-підприємств.

Обставина – явище, подія, факт тощо., що пов’язані з чим-небудь, супроводжують або викликають що-небудь, впливають на щось; сукупність умов, за яких що-небудь відбувається [2, с. 819].

Умова – необхідна обставина, яка уможливило здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [2, с. 1506].

Отож, **обставини**, які виникають на ринку, визначають набір **чинників**, що впливають на **умови** і тим самим формують **компетентності** менеджерів ІТ-підприємств. З урахуванням положень ситуаційного підходу, до важливих характеристик середовищ впливу на формування компетентностей менеджерів ІТ-підприємств віднесено такі, як:

- зміст і мінливість чинників;
- циклічність, еволюційність чинників;
- динаміка і темпи змін чинників.

Постійний моніторинг, групування, структурування, встановлення взаємозв’язків, оцінювання чинників (що дозволяє комплексно і цілісно враховувати їх вплив) лягає в основу системного підходу. Поєднання положень ситуаційного і системного підходів дозволяє вибудувати відповідну послідовність **формування компетентностей** (рис. 1).

Досліджуючи сукупність факторів впливу на формування компетентностей ІТ-менеджерів, потрібно передбачати постійну динаміку ситуацій, що за логікою встановленого «ланцюжка», – визначатиме і подальші умови/вимоги до розвитку компетентностей. Дана послідовність також характеризується певною циклічністю

(еволюційністю), оскільки напрацьовані (здобуті) носіями компетентності, своєю чергою, ляжуть в основу наступних витків обставин, і подальшого розвитку.

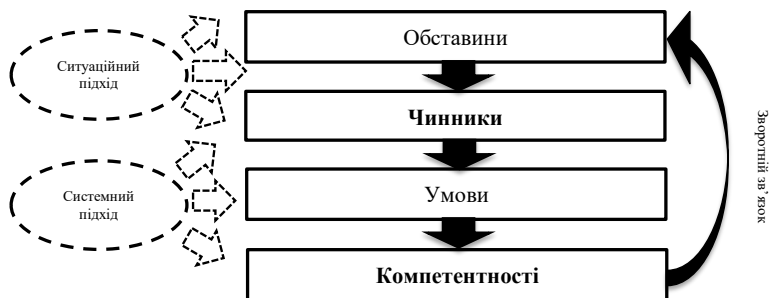


Рис. 1. Врахування впливу на формування компетентностей

Джерело: розроблено авторами

Для процесу формування (чи реформування) компетентностей менеджерів та працівників ІТ-сфери характерними є ознаки еволюційності або революційності (за умов стрімких проривів НТП тощо). Під впливом обставин, які виникатимуть на «наступному витку», окремі уже набуті компетентності можуть втрачати актуальність та доцільність, зазнавати своєрідного «морального зносу», натомість на їх підґрунті або замість них формуватимуться нові (вищого порядку або змісту) у відповідь на запити ринку.

Чинники впливу на формування компетентностей ІТ-менеджерів доцільно класифікувати з урахуванням сутнісних ознак:

1. За рівнем (середовищем) впливу (макро-, мезо-, мікроекономічні).

2. За формою прояву (постійні, спорадичні, разові).

3. За змістом (технологічні, інформаційні, ринкові тощо).

4. За формою оцінювання (кількісні, якісні).

5. За ступенем впливу (вирішальні, другорядні).

6. За величиною оцінки впливу (згідно з обраною шкалою).

Для виявлення та оцінювання чинників доцільно застосовувати відповідні інструменти, а саме – експертні методи (метод Дельфі, мозковий штурм, оцінки журі, сукупна думка збутовиків тощо), соціологічні (статистичні) дослідження або ж встановлення кореляційно-регресійних залежностей між конкретними чинниками і результатом показником рівня розвитку компетентності.

Отже, для менеджерів та працівників ІТ-сфери у контексті врахування чинників формування компетентностей чи не найбільш раціональним слід вважати постійне перебування у «тренді подій», моніторинг, релевантне реагування і прогнозування обставин, які змінюються.

Література:

1. John Raven. *The Tragic Illusion: Educational Testing*. Trillium. 1991. 108 p.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / за ред. Бусел В. Т. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1440 с.
3. Орлова О. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. № 11. С. 117–120. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/13830>
4. Лаговська О. А., Лоскоріх Г. Л. Класифікація ІТ-підприємств: обліковий аспект. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 1 (2). С. 115–119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_1%282%29_20