

Управление развитием трансфессиональных компетенций проектных команд

Dariusz Sobon¹, Stefan Dyrka²

¹ Uniwersytet WSB Merito, Warszawa, Poland
e-mail: dariusz.sobon@warszawa.merito.pl

² Katowice Business University, Katowice, Poland
e-mail: stefandyrka@gmail.com

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы развития трансфессиональных компетенций участников проектных команд как способности и готовности к постоянным изменениям, выполнению действия из разных областей деятельности. Обоснована значимость их применения в качестве инструмента преодоления узкопрофессиональных взглядов в процессе поиска межпредметных зон, развитии коммуникационной подвижности и активности во взаимодействии с другими членами проектных команд и за их пределами. Предложена модель формирования трансфессиональных компетенций в рамках программы креативного развития персонала, обеспечивающей необходимую синхронизацию в освоении трансфессиональных навыков в режиме самообучающихся трансфессиональных проектных команд, где формируются качественно новые метапрофессиональные компетенции их участников.

Ключевые слова: проектные команды, компетенции, трансфессиональность, трансфессия, межпредметность, коммуникационная подвижность, трансфессиональные навыки, метапрофессиональные компетенции, самообучающиеся проектные команды

Введение.

В последние годы в оценке качественных характеристик трудовой деятельности участников проектных команд все чаще стал появляться новый термин «трансфессия». Необходимостью введения данного термина в практику управления проектными командами послужила усложняющаяся с каждым годом системная организация процесса разработки и реализации проектов, проявляющаяся в ее возрастающей многомерности. Эффективность и успех работы проектных команд все в большей степени стал определяться потенциалом междисциплинарных компетенций их участников в конвергентных технологиях различных профессиональных сфер. [12]

Участие в комплексных межотраслевых проектных разработках, появление новых проблемных ситуаций и задач в управлении проектной деятельностью потребовало постоянной динамики в изменениях перехода от узкопрофессиональной закрытости и устойчивости к трансфессиональному гибкому овладению и применению множества межпрофессиональных навыков и компетенций.

Трансфессиональное развитие персонала проектных команд, направленное на преодоление узкопрофессионального взгляда, предполагает поиск общих межпредметных зон, а также постоянной коммуникационной подвижности и активности. Как правило, это проявляется во взаимодействии с другими членами проектной команды и за ее пределами.

Непрерывно генерирующиеся межпредметные знания меняют характер узких инструментальных профессиональных навыков участников проектных команд и направляют их на поиск единства «разных научно-профессиональных компетенций и знаний широкого спектра наук, как естественных, так и гуманитарных» [11]. Специфической особенностью работы проектных команд является системная неопределенность: постоянное движение и изменение предмета и объекта труда трансфессионала – участника проектной команды. Его поведение основывается на постоянных процессных изменениях, выходе за пределы узкопрофессиональных границ стабильности и замкнутости.

Высокая степень системной неопределенности в работе проектных команд создает объективные предпосылки для адаптации их участников к иной новой ситуации непредсказуемости. Это предопределяет необходимость поиска эффективного инструментария решения новых, ранее недоступных профессиональных вопросов посредством трансформации компетенций и поведенческих стратегий в направлении «от модели профессии – к модели трансфессии», базирующейся на профессиональной многомерности участников разработки проекта.

Методологической основой изложенных в статье результатов исследований явились труды отечественных и зарубежных ученых и практиков в сфере управления развитием трансфессионального потенциала персонала проектных команд. В исследованиях использовались различные методики и методы, в том числе абстрактно-логический и монографический методы, методы креативного, системного, каузального анализа, а также другие методы социально-экономических исследований.

Основное содержание. В настоящее время специалисты-менеджеры проектных команд являются одной из самых дефицитных и востребованных профессий. Именно от

уровня их профессиональной компетенции в значительной мере зависят показатели эффективности работы проектных команд.

Руководители и специалисты проектных команд помимо обладания личностными социально-психологическими качествами и компетенциями в сфере менеджмента и управления персоналом должны обладать специальными знаниями, умениями и навыками, адекватными особенностям современных процессов организации и управления работой в проектных командах.

Особенность компетенций руководителей и специалистов инновационных проектов состоит в том, что они должны не только владеть навыками планирования, организации, мотивации, контроля в процессе их разработки и реализации, но и уметь на качественно новой основе конструктивно взаимодействовать с членами управленческой команды.

Ключевыми компетенциями руководителей и специалистов проектных команд на сегодняшний день принято считать способность генерировать нестандартные инновационные идеи, конструктивно разрешать творческие конфликты и противоречия внутри инновационно-творческого сообщества и др.

Вместе с тем в настоящее время все большую актуальность для работы в современных проектных командах приобретает компетентность в вопросах формирования трансфессиональных умений и навыков участников проектных команд [2].

Трансфессиональные навыки представляют собой способность и готовность к постоянным изменениям, выполнению «действия из разных областей деятельности» [4][13].

Трансфессионализм – это способность выполнения широкого круга различных видов специализированной деятельности. Именно трансфессионализм отражает специфический социально-психологический процесс трудовой активности в условиях неопределенности, в результате которого участники проектных команд интуитивно вырабатывают в режиме «самогенерирование-самообучение» новые навыки и компетенции на основе конвергенции и синтеза транспрофессиональных знаний, необходимых для выполнения нестандартных задач.

Специфической особенностью работы проектных команд трансфессионального типа является их системная неопределенность, в отличие от функциональных коллективов работников, где главной характеристикой и критерием их деятельности

служит системная определенность конкретных видов и форм технологических действий, основанных на традиционном разделении труда.

Сегодня формируется новая система профессиональных компетенций участников командной работы – трансфессиональные компетенции. [5] Такие компетенции активно реализуются в навыках непрерывного генерирования и «самоконструирования» новых идей, предложений и решений, адекватных изменяющимся ситуационным условиям. Это создает объективные предпосылки для трансформации профессиональной деятельности участников проекта в трансфункциональную [1].

Трансфункционализм становится специфической квалификационной характеристикой субъекта – участника проектной деятельности. Такая квалификационная характеристика должна отражать новую общественную востребованность в трансфункциональной компетенции кадров, обладающих знаниями, умениями и навыками самогенерирования инновационных, нестандартных решений проблем в условиях хронической неопределенности и непредсказуемости как следствия высоких темпов развития и смены технологий информационно-цифрового общества.

Сегодня участник проектной команды – это, прежде всего, трансфункционал, то есть творческая личность, способная «трансформировать себя с учетом требований среды».[6] Он не просто широкопрофильный специалист, это одновременно и креативный лидер, профессиональный потенциал которого постоянно трансформируется на основе применения навыков творческой коммуникации в процессе осуществления инициативных разработок. [3][5]

Понятие трансфункционала характеризует способность участника проектной команды к постоянной заинтересованности, освоению чего-то нового и, прежде всего, новых научных знаний и способности их трансформировать и комбинировать с учетом межпредметной и межпрофессиональной особенности.

Трансфункционал – это постоянная готовность к творческой трансформации, поиску новых мыслей и предложений, созданию нестандартных решений с учетом изменяющихся обстоятельств и возможностью применения новых научных знаний и опыта передовой практики непосредственно в процессе проектной деятельности. Такой участник команды, как правило, способен не просто осуществлять поиск необходимой для работы информации, но и вовлеченно взаимодействовать с коллегами, эффективно «пользоваться сетями знаний» и другими типами творческой коммуникации. [6]

Трансфессионалы – участники проектных команд – должны быть способны «...находиться одновременно в широком пространстве профессионального мира в целом – «над профессией» [5].

В условиях высокой динамичности непредсказуемости и неопределенности, транспредметности, межпредметности, междисциплинарности проектной деятельности формируется принципиально новый тип участника проектных команд как ответ на вызовы современности: сетевая личность в ее многомерной командной идентичности, отражающаяся, с одной стороны, в «личностной и социальной идентичности, с другой стороны, представляющей идеальную, искусственно сгенерированную модель. Соотношение реального и идеального (или воображаемого) в цифровом имидже меняется на протяжении становления и развития сетевых ресурсов» [14], а также в процессе взаимодействия и сотворчества.

При этом сетевая личность в ее многомерной командной идентичности на поверхности явления проявляется в трансфессиональной трансформации участников проектных команд, где механизм взаимодействия реализуется в сотворчестве и колидерстве, как симбиозе взаимного участия в работе команды руководителя и ее участников, а суть – во взаимном интересе в процессе непосредственного сотворчества и его результатах.

Одним из ключевых признаков-индикаторов участника современной проектной команды является их постоянная готовность к преадаптации, то есть способности трансформироваться и адаптироваться в стремительно изменяющихся многомерных условиях неопределенности новых ситуаций, возникающих в процессе разработки и реализации проектов.

Помимо этого трансфессионалы – участники проектных команд – должны обладать высокой коммуникационной способностью, в том числе и способностью к выполнению различных ролей в проектных командах.

Руководитель проектной команды трансфессионалов – это особый тип управленца «креативного лидерства», необходимого для управления участниками проектной деятельностью трансфессионалов на принципах сотворчества и колидерства в едином творческом процессе решения проектных задач. [6]

Заключение.

Приобретение участниками проектных команд качественно новых метапрофессиональных компетенций взаимодействия в процессе, как непосредственно в «рутинных» инструментальных, так и повседневных самообучающихся коммуникациях, является одной из первоочередных задач развития проектной команды трансфессионалов.

Формирование трансфессиональных компетенций у участников проектных команд требует поиска и освоения новых методических подходов, способных обеспечить освоение трансфессиональных навыков участниками проектной команды.

Такие компетенции приобретаются в рамках самообучающихся трансфессиональных проектных команд, где формируются качественно новые метапрофессиональные компетенции их участников по программе креативного развития персонала, обеспечивающей необходимую синхронизацию в освоении трансфессиональных компетенций в условиях постоянно изменяющихся параметров проектной деятельности. Реализация данной программы, как показало ее применение в учебном процессе кафедры управления инновациями Одинцовского филиала МГИМО, позволяет обеспечивать непрерывное комплексное развитие трансфессиональных компетенций участников проектных команд.

Список использованной литературы

1. Kocot M., Kocot D., Kwasek A., Kandefer K., Polowczyk Ł.: "Agile and Entrepreneurial Attributes of Young Employees as a Determinant of Market Success in the Light of Own Research", *European Research Studies Journal*, University of Piraeus, International Strategic Management Association, vol. 26, nr 1, 2023, s. 3-19, DOI:10.35808/ersj/3093.
2. Kocot M., Kocot D.: "Wykorzystanie narzędzi internetowych w budowaniu e-wizerunku przedsiębiorstwa", W: *Dylematy współczesnej informatyki ekonomicznej. Teoria i praktyczne zastosowania. Monografia*, red. Stępniaк C., Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, 2022, ISBN 978-83-7193-869-6, s. 143-152.

3. Sternberg R., Kaufman J., Pretz J. A Propulsion model of creative leadership // Creativity and Innovation Management. 2004. Vol. 13, is. 3. P. 145–153. DOI: 10.1111/j.0963-1690.2004.00304.x.
4. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования // Образование и наука. 2017. № 8. С. 9–28
5. Игнатьева Г.А., Тулупова О.В. Научно-проектный консалтинг как инновационный формат постдипломного образования // Образование и наука. 2017. Т. 19, № 1. С. 177–197
6. Кабрин В.И. Креативное лидерство: транскультуральная перспектива // Сибирский психологический журнал. 2015. № 58. С. 121–135. DOI: 10.17223/17267080/63/12.-С. 122
7. Калинкина В.В., Степанов А.А. Компетентностная модель менеджера в сфере управления инновационным процессом / «Энергетическая политика и стратегии инновационного развития компаний топливно-энергетического комплекса в парадигме цифровизации»: сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава и студентов по результатам Международной научно-практической конференции «Инновационная неделя МГИМО».- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022.- С. 61-75
8. Петрова Г.И. «Истина на границах»: понятие, содержание, культурно-образовательные следствия // Проблема истины в философии и науке: сб. Всерос. семинара молодых ученых им. П.В. Копнина. Томск, 2008. С. 107–111. (Труды Томского государственного университета; т. 270: Серия философская. URL: http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:0003_51124_2008 (дата обращения: 17.02.2020)
9. Рыбин М.В., Морозова Н.В., Степанов И.А. и др. Creative Management = Креативный менеджмент: textbook (short course of lectures) = учебник (краткий курс) [на английском языке]/ [коллектив авторов]; под ред. А. А. Степанова. – Часть 1. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2021. - 116 с.
10. Рыбин М.В., Савина М.В., Степанов А.А. Формирование новой парадигмы принятия управленческих решений: креативно-авторизованная

концепция//Экономика и управление: проблемы, решения. Научно-практический, теоретический журнал. № 5, том 3.- С.4-11

11. Ткачева Н.А., Фокина А.Б. Трансфессионализм и профессиональный потенциал молодежи // Успехи современной науки и образования. 2016. № 9. С. 185–186.
12. Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: монография / В. С. Третьякова [и др.]; под ред. Э. Ф. Зеера, В. С. Третьяковой. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. - С.7. Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0668-6>.
13. Тулупова О. Н., Петрова Г. И. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЙ "ПРОФЕССИЯ" И "ТРАНСФЕССИЯ": СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2020. №56
14. Фролова И.В. Сетевая идентичность современного человека: философская рефлексия // Ценности и смыслы. 2018. № 2 (54). С.40–52.