

Оцінка фінансової стійкості є складником аналізу фінансового стану, яка характеризує особливості формування капіталу підприємства, його структуру та динаміку. Достатній рівень фінансової стійкості є своєрідним індикатором формування іміджу підприємства, а як наслідок – залучення інвестицій, отримання банківських кредитів, співпраці з надійними контрагентами. Тому дослідження методів та підходів забезпечення фінансової стійкості підприємства є важливим складником фінансової роботи на підприємстві, яка свідчить про наявність у підприємства фінансових ресурсів для забезпечення подальшого фінансово-економічного розвитку [1].

Зовнішні та внутрішні чинники впливу на фінансову стійкість підприємства відрізняються механізмом реагування на них підприємством. Підприємство не може впливати на дію зовнішніх чинників, оскільки вони не залежать від діяльності підприємства, а пов'язані з характером державного регулювання та розвитку економіки загалом. Тому їм потрібно приділити більше уваги для забезпечення своєчасного реагування та пристосування до змін. Внутрішні чинники знаходяться в зоні регулювання підприємства, є важливими з погляду формування стратегії діяльності підприємства. Серед багатьох внутрішніх чинників особливо важливими, на наш погляд, є склад активів та фінансових ресурсів підприємства, їх структура.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Ткаченко Є. Ю., Фатюха В. В., Яришко О. В. Фінансова стійкість підприємства: сутність та основи управління. *Гроші, фінанси і кредит*. 2021. № 56. С. 129–134.

АНАЛІЗ ВИМОГ РОБОТОДАВЦІВ ДО КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА З УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В ІТ-СФЕРІ

Орехов М. О.^{1*}, Барський Б. А.²

^{1,2}*Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця (Україна),*

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 комплексна робота, яка вимагає наявності комплексну міждисциплінарних компетентностей. Наявності 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 компетентностей з управління проектами від компетентностей загального керівництва прискорила процес становлення управління проектами 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 ІТ на українському ринку за пошуковими системами Jooble, Work.ua, DOU, LinkedIn, критеріям Стандарту ІСВ. Усього авторами було проаналізовано вимоги за 50 вакансіями, які було рандомно відібрано за кожною пошуковою системою.

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 з повномасштабним вторгненням РФ:

– *низький рівень уваги під час формування вимог роботодавцями приділяється особистим здібностям кандидатів, як-от здатність до саморефлексії та самоуправління; компетенції відносин і взаємодії, які мають зосереджуватися на відносинах 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 і 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 зі стратегією майбутнього розвитку організації, як, наприклад, здатність узгодити проєкт із цілями організації і потребами клієнтів та демонстрації цілісного бачення управління, структури та процесів організації; здатність забезпечити відповідність проєкту чинним стандартам та нормативним актам; здатність керівника проєкту визнавати та розуміти неофіційні особисті та групові інтереси, результати політики та використання влади в управлінні проєктом; елементами компетенції культури та цінностей;*

– *серед професійних практичних компетентностей, яким, як показало дослідження, також приділяється увага на рівні нижче середнього (в інтервалі від 0 до 0,3), треба назвати: здатність до дизайну проєкту, обґрунтування вимоги і цілей проєкту, 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: особиста цілісність і надійність; лі-*

дерство; 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: здатність до особистого спілкування; здатність здійснювати планування і контроль виконання робіт за проектом; здатність до командної роботи.

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

До того ж 82 % досліджених вакансій включали додаткові міждисциплінарні вимоги щодо базових знань цифрових інструментів Jira, Confluence, MS Project.

Сучасні особливості умов діяльності на українському ринку під час війни передбачають додаткові особисті якості і професійні компетентності: здатність організовувати бізнес-процес на принципах Agile, уміння працювати в режимі багатозадачності, гнучкість, стресостійкість, антикрихітність як змогу функціонувати в умовах невизначеності та отримувати від помилок мотивацію до самовдосконалення.

Проведене дослідження дало можливість на основі узагальнення загальноприйнятих у світі стандартів до компетентностей проектних 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, і пов'язаних з ними ризиків та невизначеності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Görög M. A strategic-oriented implementation of projects. Newtown Square, Pennsylvania: PMI Publications, 2013.
2. Directions for future research in project management: the main findings of the EPSRC Research Network / M. Winter, C. Smith, P. W. G. Morris, S. Cicmil. *International Journal of Project Management*. Special issue. 2006.
3. Marnewick C., Erasmus W., Joseph N. Information technology project managers' competencies: an analysis of performance and personal competencies. AOSIS Publishing, Durbanville. 2016. DOI: 10.4102/aosis.2016.itpmc07.
4. Project Management Institute, 2007, Project manager competency development framework, 2nd edn. Project Management Institute, Newtown Square, PA.