

Практические рекомендации. Развитие команды проекта

Вы в компании проводите изменения. Но ваши попытки упираются в людей: они говорят, что заняты; они говорят, что хватит заниматься ерундой; смелые - угрожают; истерики, просят оставить в покое и т.д. Значит, пришло время измениться самому и свою команду.

Развитие команды проекта – процесс совершенствования компетенций, взаимодействия членов команды и общих условий работы команды для улучшения исполнения проекта. Дадим определение компетенции - от лат. *competere* — соответствовать, подходить. Если мы говорим о компетентности – мы должны говорить о том, насколько у сотрудника имеющиеся в его арсенале знания, умения, способности подходят в конкретный момент для выполнения той или иной задачи.

В российской деловой практике большое значение отдается соответствию должности, при этом вплоть до высшего руководства все затрудняются описать задачи стоящие перед человеком, занимающим определенную должность. В лучшем случае «наемник» опишет общими словами свой функционал.

Давайте поймем, что такое «функционал» — это числовая функция, заданная на векторном пространстве. Оба на, это интересно! Разберемся с векторным пространством. Я бы взял здесь небольшую паузу и понаблюдал за векторным пространством любой компании. Оглянитесь вокруг. Что вы видите? Правильно – броуновское движение. Броуновское движение — беспорядочное движение микроскопических, видимых, взвешенных в газе частиц твёрдого вещества, вызываемое тепловым движением частиц жидкости (читайте хаема – греч. кровь). Далее давайте разберемся с числовой функцией. Тут вам придется открыть документ, имеющий очень емкое, красивое название – «Положение о мотивации и стимулировании сотрудников компании №». Именно в этом документе ЗАДАНЫ все ваши числовые функции. Уф-ф, разобрался.

Теперь мне все стало ясно. А вам? Если да, идем дальше. Давайте все рассуждения приведем к единой и короткой формулировке. Для этого придется объединить главные слова: компетентность и функционал. Получается функциональная компетентность. Что же это такое? Функциональная компетентность – способность сотрудника использовать имеющиеся знания, навыки и умения для движения в соответствии с указанным вектором (читайте – целью) с заданной числовой функцией (читайте – мотивацией и стимулированием). Вот именно это и нужно развивать. Графическое представление сказанного, см. рисунок:

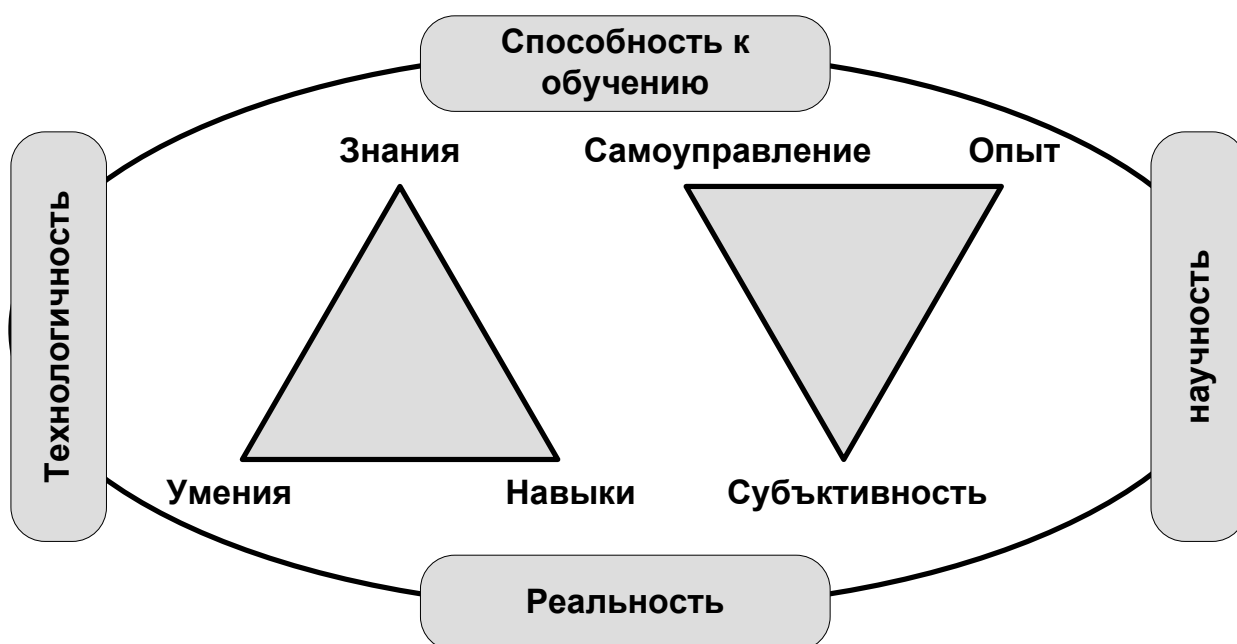


Рисунок. Схематическое отображение функциональной компетентности.

Некоторые пояснения.

В центре вы видите два треугольника. Это основа человеческого развития. Левый треугольник – наш багаж полученный во время обучения и он напрямую связан со способностью обучаться. Правый треугольник это личные качества человека. Его способность управлять собой. Его опыт, полученный кровью и потом. И, конечно же, субъективность, т.е. способность управлять любыми объектами (субъект – тот кто (или что) управляет, объект – тот кем (или чем) управляют). И последние два термина: научность – способность изучать. Технологичность – способность эффективно выстраивать процессы. Ах да, забыл про реальность! Реальность – способность применять полученные знания, умения, навыки в реальных условиях.

Вот именно это и нужно развивать.

Автор, Р.И. Кутлахметов