

Лукьянов Д.В.,

Управляющий партнер ООО «Бюро проектов менеджмента»,

IPMA Certificated Senior Project Manager (IPMA level B)

Динамика развития проектного менеджера. Инструменты оценки потенциальной успешности менеджера в новой роли. Модель Белбина.

В данной статье продолжается тема, начатая в статье «Успешные менеджеры и проектные команды – кто они?». Здесь также описывается опыт использования методики индивидуального тестирования менеджеров на предмет выявления преимущественно соответствующих им профилей согласно классификации ролей менеджеров в командах по Белбину (более подробно - www.belbin.ru). Здесь хочется сделать акцент на том, что данный тест стоило бы использовать не только при первоначальном подборе членов проектных команд, так и при сопровождении проектных команд и конкретных проектных менеджеров, как инструмент экспресс-оценки в данный конкретный момент, оправдавший себя за достаточно длительный период времени. Нас, как проектных менеджеров (именно проектных менеджеров в смысле непосредственно руководящих проектными командами, а также подбирающих проектные команды со своими руководителями) прежде всего интересует «профиль» успешного руководителя проекта, а также динамика развития членов проектных команд, для оценки возможности их успешного использования уже в других ролях – прежде всего непосредственно руководителей проектов/подпроектов . В модели 4-L-C IPMA, с точки зрения автора, это прежде всего уровни С и В, в модели PMI – это непосредственно PMP. За несколько лет знакомства с этим тестом и его результатами для нескольких десятков менеджеров, как принимающими участие в проектах, так и, преимущественно занятых регулярным руководством, а также имея возможность проанализировать результаты тестирования одних и тех же менеджеров на протяжении

нескольких лет и связать наблюдаемую динамику изменений с информацией о той деятельности, которой вплоть до момента тестирования занимался тот или другой испытуемый, были сделаны некоторые выводы. Во-первых, по мнению автора статьи, тест подтвердил свою состоятельность, с другой стороны, выявились определенные закономерности, которые пока авторы предлагают к рассмотрению читателей, как гипотезы для дальнейшего изучения и применения. Первая, которую авторы рассматривали в предыдущей статье, такова:

Для успешных руководителей проектов в профилях В и С, используя систему сертификации Международной Ассоциации Управления Проектами можно выделить и соответствующий профиль по модели Белбина.

Вторая продолжает начатую тему и также может применяться при формировании проектных команд с учетом развития проектных менеджеров как с точки зрения формального уровня квалификации, так и соответствия возлагаемых на него задач проекта применительно к изменившейся ситуации.

Итак: Результаты теста для одного и того же менеджера, при условии изменения его профиля деятельности/занимаемого места в компании/проекте, изменяются и должны при применении данной методики тестирования проводиться не просто регулярно, а как минимум при переходе из одной позиции в другую, а также через контрольный промежуток времени для оценки успешности адаптации менеджера к занятой позиции.

Литература:

1. М.Белбин. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. Москва. Нірро. 2003.
2. М.Белбин. Типы ролей в командах менеджеров. Москва. Нірро. 2003.
3. Лукьянов Д.В. Успешные проектные менеджеры и проектные команды – кто они?
4. ІСВ 3.0 ІРМА 2006
5. НТК. Киев 2006
6. РМВОК. РМІ 2004
7. Как превратить знания в стоимость. Москва, 2005
8. Словарь-справочник по вопросам управления проектами. Киев, 2000