



موسسه مهندسی
و مدیریت ساخت علوی پور



بهترین مسیر پیشرفت شغلی
در مدیریت پروژه کدام است؟



پرسشی که اغلب با آن مواجه هستیم آن است که چگونه می‌توان در مسیر شغلی خود در زمینه مدیریت پروژه پیشرفت نمود؟ چه مواردی باعث رشد بیشتر شده و سرمایه‌گذاری بر روی چه مواردی می‌تواند باعث تمایز ما شود؟ ممکن است بارها افرادی را در زمینه مدیریت پروژه در عرصه‌های بین‌المللی دیده باشیم که جایگاه متفاوتی از لحاظ اجتماعی و مادی داشته و همواره تمایل داشته باشیم که در آن جایگاه قرار گیریم. در این مقاله قصد داریم این مسیر حرفه‌ای را برای ایجاد تمایز معرفی نماییم.

برای شروع بهتر است بدانیم در عرصه حرفه‌ای و صرف نظر از رشته تخصصی و صنعت مورد فعالیت، ۳ حلقه اصلی برای پیشرفت شغلی وجود دارد. بر اساس شکل (۱) این سه حلقه اصلی عبارتند از:

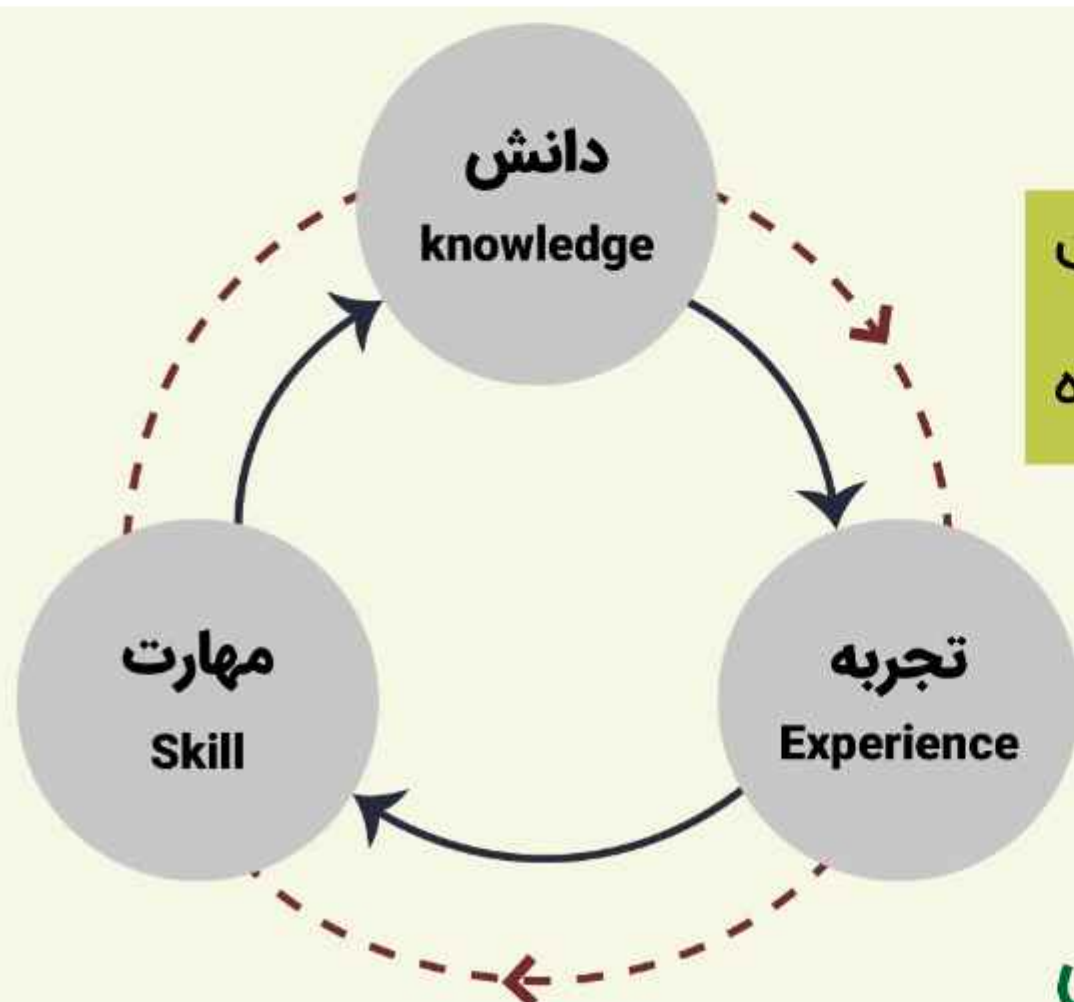
دانش (Knowledge)

تجربه (Experience)

مهارت (Skill)

شکل ۱.

سه حلقه اصلی برای رسیدن به تخصص و پیشرفت شغلی (Expertise and Growth) در مدیریت پروژه



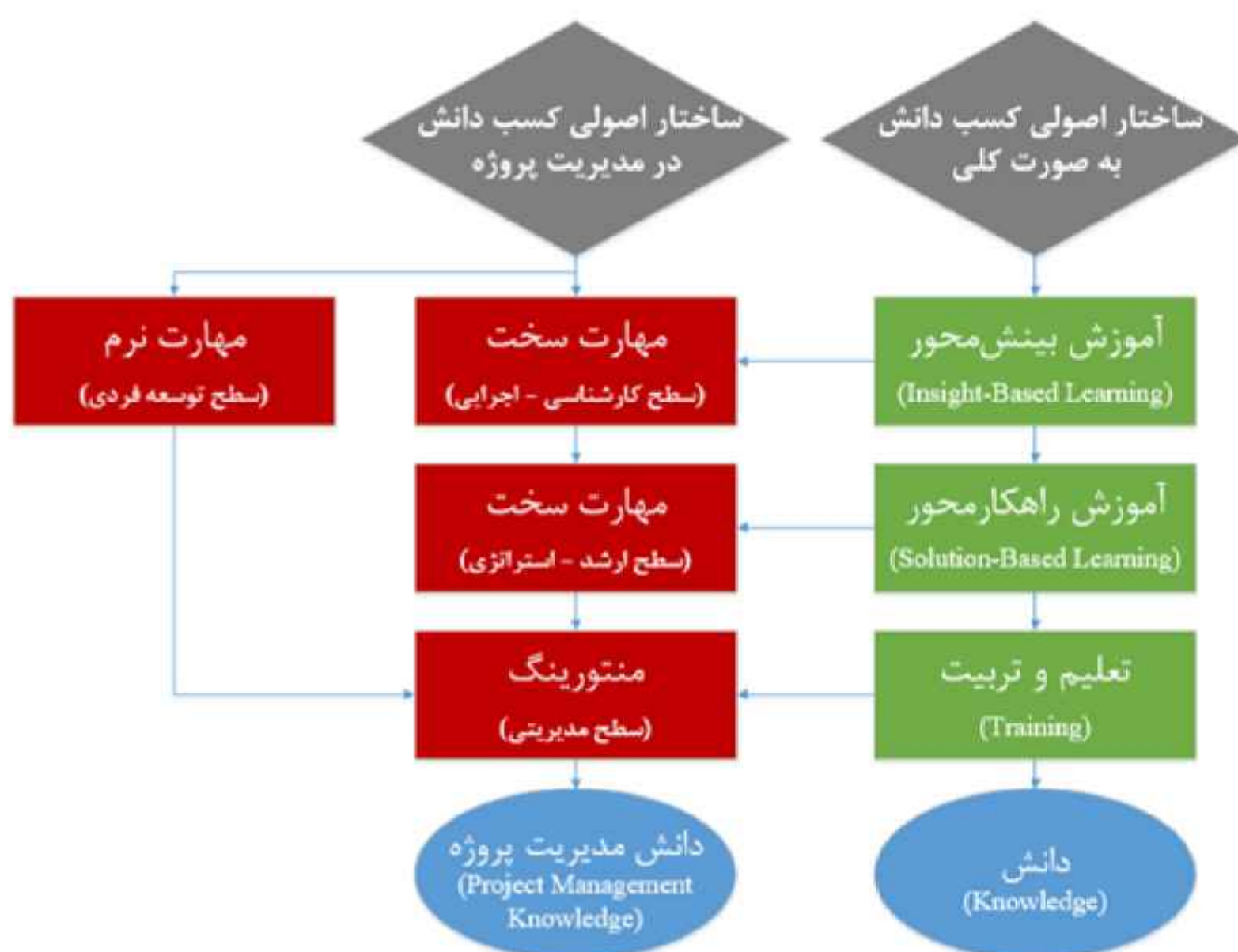
تخصص و پیشرفت شغلی
Expertise and Growth

در ادامه به شرح این مسیر اصولی خواهیم پرداخت.

۱. آغاز مسیر پیشرفت با کسب دانش (Knowledge)

در ابتدا، مسیر حرفه‌ای با کسب دانش آغاز می‌شود. دانشی که در صورت عدم وجود می‌تواند منجر به شکست‌های متعدد شده و زمان، انرژی و منابع مالی زیادی را هدر دهد. دانش به مانند یک سد بزرگ برای جلوگیری از آسیب‌های بعدی عمل کرده و فرد در این گام با فراگیری نحوه راه رفتن، برای دویدن در گام‌های بعدی آماده می‌شود. ماراتنی که اگر فرد راه رفتن را به شکل درستی فرا نگرفته باشد، قادر به دویدن به شکل مناسبی نخواهد بود. فرآیندی که می‌تواند سال‌ها تجربه افراد متخصص و متمایز را در زمان بسیار کوتاه‌تری به ما منتقل نموده و باعث کوتاه کردن مسیر پیشرفت ما گردد.

اما برای کسب دانش باید ۳ فرآیند به شکل تکمیلی طی شود (شکل ۲). آموزش بینش‌محور (Insight-Based Learning)، آموزش راهکارمحور (Solution-Based Learning) و تعلیم و تربیت (Training) سه فرآیندی هستند که باید به صورت تکمیلی طی شوند تا در گام آخر به کسب دانش برسیم.



شکل ۲.

مسیر صحیح آموزش برای کسب دانش (Knowledge) در مدیریت پروژه

در آموزش بینش محور (Insight-Based Learning)، فراگیر یک فرآیند مشخص را برای یادگیری طی می‌نماید. در این فرآیند، فراگیر به جای سعی و خطا برای یافتن راه‌حل‌های تصادفی، به عمق مبانی اندیشیده و سعی می‌کند ارتباطات بین وقایع را درک کرده و پازل فکری خود را تکمیل کند. فراگیر در این رویه با یادگیری الگوهای مختلف، ساختارهای متنوع و دانش تجربی ثبت شده از گذشتگان، مبانی را به شکل کاملی فرا می‌گیرد و پس از آن قادر خواهد بود تا برای شرایط مختلف به ارائه راهکار بپردازد. پس برای کسب دانش باید ابتدا، آموزش بینش محور ارائه گردد. ساختاری که بر اساس شکل (۲) در موسسه در سطح مهارت سخت (سطح کارشناسی - اجرایی) و مهارت نرم (توسعه فردی) ایجاد شده و فراگیر در این دوره‌ها به صورتی عمیق مبانی را در دو بخش سخت و نرم فرا خواهد گرفت.

در آموزش راهکار محور (Solution-Based Learning)، فرد با بهره‌گیری از مطالعات موردی، شبیه‌سازی‌های انجام شده و مثال‌های واقعی موجود، آنچه به صورت بینش محور فرا گرفته است را به صورت عینی فرا خواهد گرفت. این دقیقاً مسیری است که در موسسه با ارائه دوره‌های سطح ارشد - استراتژی از مهارت سخت ادامه پیدا می‌کند.

اگرچه برای کسب دانش باید ابتدا آموزش بینش محور ارائه گردد، اما بسیاری از سیستم‌های آموزشی به اشتباه از آموزش‌های راهکار محور مانند ورکشاپ‌ها اقدام به آموزش فراگیران نموده که این سیستم ناکارآمد بوده و فرآیند کسب دانش را به شکل صحیحی طی نخواهد نمود. فرآیندی که در اغلب ساختارها و موسسات آموزشی داخل کشور وجود دارد.

اما سطح سوم از فرآیند کسب دانش، تعلیم و تربیت (Training) است که فراگیر مبانی آموخته شده به صورت بینش محور و راهکار محور را زیر نظر مربیان امر تمرین می‌نماید تا به شکل کاملی فرآیند خود را طی نماید. این سطح نیز در ساختار آموزشی موسسه در بخش منتورینگ (توسعه فردی) طراحی شده تا در نهایت فراگیر به گام نهایی، یعنی کسب دانش در زمینه تخصصی مدیریت پروژه برسد.

اما سوالی که در این بخش مطرح است این است که آیا آموزش واقعا اتلاف



وقت و هزینه است؟

بسیاری به این سوال به سرعت پاسخ «بله» یا «خیر» می دهند، اما منطقی است که قبل از شروع به پاسخگویی، نسبت به انواع آموزش شناخت داشته باشیم. هنگام بحث در مورد آموزش، ممکن است به راحتی بتوان آموزش را با آموزش دانشگاهی یکسان دانست، اما واقعیت موضوع آن است که آموزش حرفه‌ای با آموزش دانشگاهی در مدیریت پروژه متفاوت است. در واقع آموزش در مدیریت پروژه به ۲ بخش آموزش دانشگاهی و آموزش حرفه‌ای تقسیم‌بندی می‌شود.

آموزش دانشگاهی و آموزش حرفه‌ای تفاوت‌های زیادی در محتوا و هدف دارند. این تفاوت‌ها بیشتر در تعهد زمانی موردنیاز، طول برنامه و هزینه دیده می‌شود. با این حال، مهم‌ترین تفاوت بین آموزش دانشگاهی و حرفه‌ای، هدف نهایی است. هدف آموزش دانشگاهی این است که فراگیر را برای ورود به عرصه حرفه‌ای آماده نماید، اما آموزش حرفه‌ای، مهارت‌ها، تجربیات و دانش تخصصی را به فراگیر منتقل می‌نماید.

اما سوال بعدی آن است که کدام آموزش موردنیاز است؟



اگرچه آموزش دانشگاهی و حرفه‌ای متفاوت هستند، اما مکمل یکدیگر بوده و به هر دو موردنیاز است. برای مثال، برنامه زمان‌بندی پروژه را در نظر بگیرید. آموزش در سطح دانشگاهی، تئوری و پیرامون نمودارهای گانت، نمودارهای شبکه و مسیر بحرانی ارائه می‌شود. از سوی دیگر، آموزش به طور حرفه‌ای این مبانی پایه را آموزش نمی‌دهد، بلکه بر روش‌هایی مانند بازیابی شناور منفی برای جبران عقب‌ماندگی از زمان پروژه و تدوین برنامه‌های جبرانی تمرکز می‌کند.



آموزش در صنعت ساخت از چه میزان اهمیتی برخوردار است؟



مانند بسیاری از صنایع، صنعت ساخت در سه دهه گذشته دستخوش تغییرات سریع بوده است. آموزش، متخصصان مدیریت ساخت را به مهارت‌هایی مجهز می‌کند تا بتوانند با جدیدترین ساختارهای به روز به پیشرفت شغلی ادامه دهند. موضوعی که بدون آموزش هرگز نمی‌توان بدان دست یافت.

اکنون با درک آموزش، این سوال پیش می‌آید: چه زمانی برای یادگیری



مناسب است؟

تعیین زمان یادگیری می‌تواند به اندازه انتخاب مسیر یادگیری دشوار باشد. در دوران خوب اقتصادی، مردم به دلیل اینکه مشغول کسب درآمد هستند، احتمالاً روی آموزش سرمایه‌گذاری نمی‌کنند. از طرفی، در دوران بد اقتصادی، مردم به دلیل نداشتن منابع در دسترس، به احتمال زیاد روی آموزش سرمایه‌گذاری نخواهند کرد.

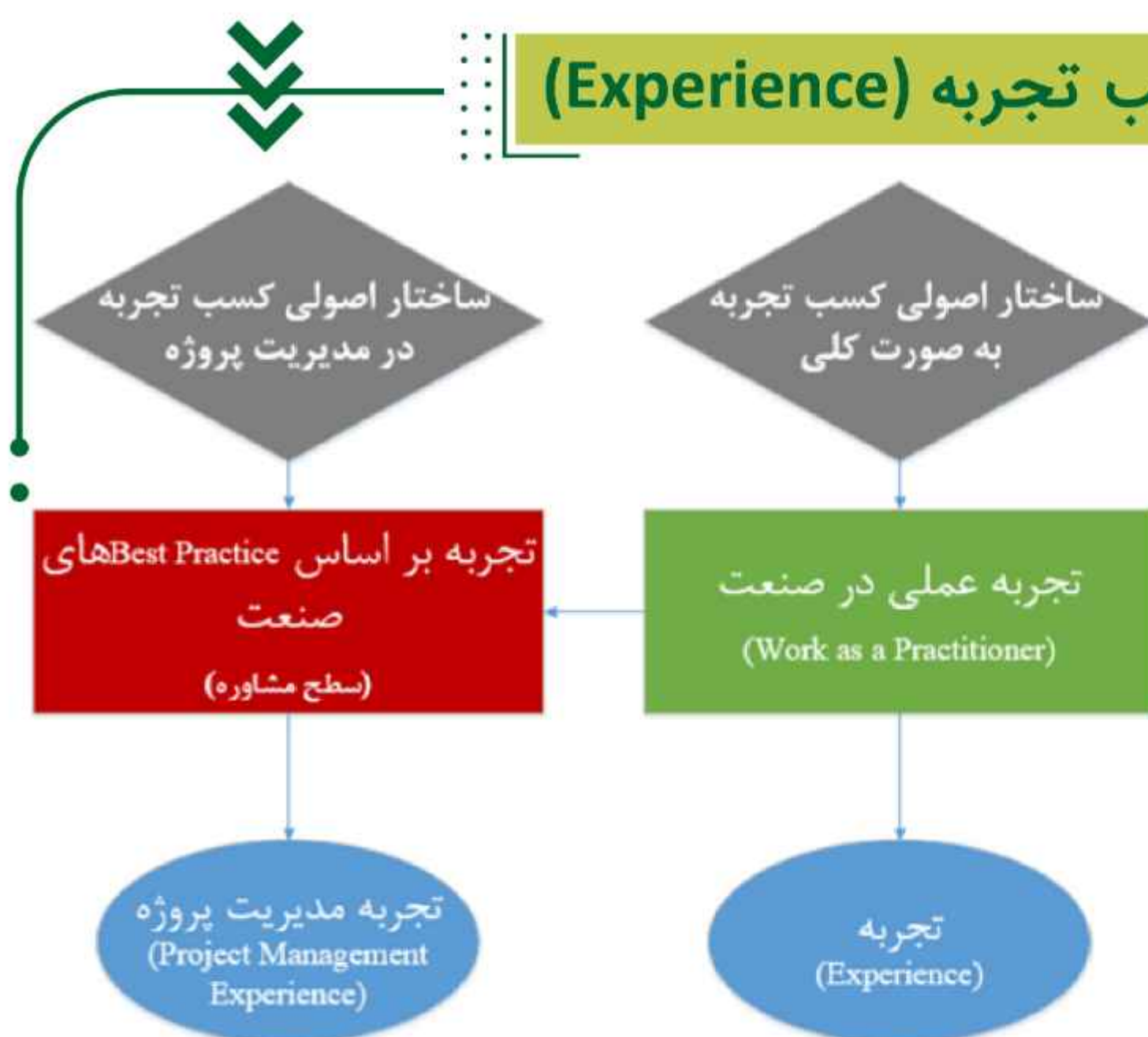
ولی سوال اینجاست که چه زمانی باید آموزش دید؟



پاسخ به این سوال ساده است: "همیشه." آموزش برای به روز ماندن و مرتبط بودن یک ضرورت است. نمی‌توان انکار کرد که ما در دنیای تکنولوژی محور زندگی می‌کنیم که با همه‌گیری COVID-19 شتاب گرفته است. با پیشرفت‌های مکرر ابزارهای امروزی، اصلاحات در فرآیندها و پیشرفت‌های فناوری، آموزش مداوم یک ضرورت است، نه یک تجمّل. در واقع آموزش سرمایه‌گذاری بر روی افراد و توانایی‌های تجاری است که منافع آن در درازمدت باز خواهد گشت و هیچ دارایی بالاتر از دارایی‌های معنوی که منجر به تولید ثروت در هر زمان و مکانی می‌شود، نخواهد بود.



ادامه مسیر پیشرفت با کسب تجربه (Experience)



بر اساس آنچه در شکل (۱) آمده، بعد از کسب دانش (Knowledge)، مرحله بعدی کسب تجربه (Experience) است. فراگیران همزمان با فعالیت در صنعت، با گذراندن دوره‌های منتورینگ زیر نظر مربیان موسسه به تکامل رسیده و می‌توانند دانشی را که با گذراندن دوره‌های سخت‌ونرم کسب نموده‌اند، به صورت کاربردی تجربه نمایند.

شکل ۳. مسیر صحیح برای کسب تجربه (Experience) در مدیریت پروژه

۳. ادامه مسیر پیشرفت با کسب مهارت (Skill)

تجربه دانش فراگرفته شده به صورت مداوم (Consistent) باعث کسب مهارت (Skill) می‌شود. در شرایطی که فراگیر آنچه را که در مرحله دانش کسب نموده، به صورت مداوم اجرا و تجربه نماید، می‌تواند به مهارت کافی برسد.

۴. رسیدن به تخصص و پیشرفت شغلی (Expertise and Growth)

رسیدن به تخصص و پیشرفت شغلی نیازمند طی کردن مسیر شکل (۱) بوده و فراگیر باید آگاه باشد که این فرآیند دائمی است. بر اساس آنچه در شکل (۱) نشان داده شده است، فراگیر تنها زمانی می‌تواند به تمایز و پیشرفت شغلی برسد، که دائماً دانش، سطح تجربه و مهارت خود را به روز نماید. فرآیندی تکراری و دائمی که منجر به تمایز، ایجاد تخصص و در نهایت پیشرفت شغلی شما در صنعت بزرگ ساخت خواهد شد.

dralavipour.com



برای دسترسی به مقالات بیشتر به پایگاه دانش
وبسایت موسسه ACEMI مراجعه نمایید.

با ما همراه باشید			
موسسه مهندسی و مدیریت ساخت علوی پور			
+98 21 46 100 445		+98 21 46 100 450	
 info@dralavipour.com	ACEMI		
 ACEMI_social	Alavipour_pm		
 ACEMI_channel	Alavipour_pm		

