

مقاله

چه آینده‌ای در انتظار نسل بعدی مدیریت پروژه است؟

ACEMI

d r a l a v i p o u r . c o m

مهارت‌های سنتی مدیریت پروژه مانند مدیریت ساختار پروژه یا روش‌شناسی مدیریت پروژه دیگر برای پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر سازمان‌ها کافی نیستند. Gartner اخیراً با بررسی نظرات ۳۷۳ نفر از رهبران مدیریت پروژه، مهارت‌های "نسل بعدی" را شناسایی کرده است که از آگاهی سازمانی تا مهارت‌های مالی را شامل می‌شود و تاثیر چشمگیری بر عملکرد دارند. همچنین سه نقش آینده محور برای مدیران پروژه تعریف شده است: تسهیل‌گر، بهینه‌ساز و هماهنگ‌کننده. این نقش‌ها بر جنبه‌های منحصربه‌فرد انسانی مدیریت پروژه تأکید دارند که فراتر از انجام وظایف تکراری و مشخص است.

آینده شغلی مدیریت پروژه به دلیل تغییرات در سازمان‌ها موضوع مطرحی بوده است.

- تحقیقات Gartner نشان می‌دهد که کسب‌وکارها به طور فزاینده‌ای از مدل‌های توسعه چابک (Agile) و مدیریت محصول محور استفاده می‌کنند؛ به‌طوری‌که ۴۴ درصد کارها از طریق روش‌های چابک و ۳۹ درصد کارها از طریق مدل‌های محصول محور، تحویل داده می‌شود (برای آشنایی بیشتر با روش چابک به مقاله [استفاده از روش چابک \(Agile\) در صنعت ساخت](#) مراجعه کنید).

- فعالیت‌های سنتی مدیریت پروژه مانند اعتبارسنجی الزامات، حفظ محدوده پروژه و اندازه‌گیری منافع، اکنون به حوزه تیم‌های تحویل خودمختار (مانند تیم‌های fusion & Scrum) واگذار شده است که مسئولیت نتایج کسب‌وکار را بر عهده دارند.

- پیشرفت‌های فناوری اخیر، به‌ویژه در هوش مصنوعی مولد، امکان خودکارسازی بسیاری از وظایف مدیران پروژه مانند پیگیری استفاده از منابع و تدوین طرح‌های تجاری را فراهم کرده است.

دو راهنمای مرجع محبوب چابک، یعنی "راهنمای Scrum" و "راهنمای SAFe"، به طور کامل نقش مدیر پروژه را حذف کرده‌اند. با این حال، بررسی جهانی Gartner نشان می‌دهد که نقش مدیر پروژه در دو تا سه سال آینده یکی از سریع‌ترین رشد‌ها را در دفاتر مدیریت پروژه (PMO) خواهد داشت. اگر مدیران پروژه قرار نیست کنار بروند، چگونه می‌توانند در این شرایط متغیر، ارزش‌آفرینی کنند؟



۱. ۱۰ مهارت نسل بعدی که مدیران پروژه به آن نیاز دارند

مدیران پروژه در این محیط جدید نقش تعیین‌کننده‌ای دارند، جایی که تیم‌های تحویل Scrum باید چالش‌های پیچیده‌ای مانند غلبه بر موانع سازمانی، مدیریت وابستگی‌های پنهان و تحقق کارایی بین‌تیمی را برطرف کنند. اگرچه هوش مصنوعی مزایای امیدوارکننده‌ای برای مدیریت پروژه ارائه می‌دهد، اما ماشین‌ها هرگز نمی‌توانند جنبه‌های انسانی منحصربه‌فرد این شغل مانند ایجاد روابط و مدیریت ذی‌نفعان را تکرار کنند (برای آشنایی بیشتر با مهارت‌های برتر مدیران پروژه به مقاله [۱۰ مهارت برتر برای مدیران پروژه](#) مراجعه کنید).

Gartner پیش‌بینی می‌کند که تا سال ۲۰۲۶، دو سوم مهارت‌ها و نقش‌های مدیران پروژه برای انطباق با شرایط جدید بازطراحی خواهد شد. مدیرانی که در این مهارت‌ها تسلط دارند، ۱.۴ برابر در دستیابی به نتایج کلیدی کسب‌وکار و عملکردی مؤثرتر هستند. این مهارت‌ها از تجربه سازمانی یا گواهینامه‌های رسمی مدیریت پروژه تاثیر بیشتری دارند.

این مهارت‌ها عبارت‌اند از:

- آگاهی سازمانی
- مهارت داده‌ای
- هماهنگی بین‌واحدی
- تصمیم‌گیری
- تمایل به کشف و پذیرش فناوری‌های جدید
- مهارت مالی
- تخصص در فرایندها و چهارچوب‌ها (مانند بهبود فرایند کسب‌وکار، چابک، مدیریت تغییر سازمانی، ریسک)
- مشتری‌مداری
- ذهنیت رشد
- توانایی مربی‌گری و انگیزه‌بخشی به تیم‌ها

آگاهی سازمانی، هماهنگی بین‌واحدی و مشتری‌مداری به‌ویژه در زمینه تحویل چابک و محصول محور اهمیت دارند، جایی که کار مستلزم پر کردن شکاف‌های سازمانی و ارائه ارزش در سطح کلان سازمان است. برای مثال، توسعه و نگهداری یک اپلیکیشن تلفن همراه نیازمند هماهنگی بین واحدهای مختلف کسب‌وکار و کارکردهای داخلی مانند مالی و زنجیره تأمین است تا تجربه‌ها به‌صورت یکپارچه جمع‌آوری شوند. مدیران پروژه در تقاطع تعداد فزاینده‌ای از کارفرمایان و ذی‌نفعان قرار دارند و باید با دید وسیع‌تر و استراتژیک عمل کنند تا ارزش کسب‌وکار را به حداکثر برسانند.

علاوه بر این، مهارت داده‌ای و پذیرش دیجیتال مهارت‌هایی هستند که انتظار می‌رود با گذشت زمان اهمیت بیشتری پیدا کنند. اکنون در نقطه‌ای هستیم که سرعت انباشت داده‌ها و پیشرفت‌های فناوری از ظرفیت متوسط کارکنان برای بهره‌برداری از آن‌ها پیشی گرفته است.

۲. سه نقش آینده محور برای مدیران پروژه

Gartner سه نقش کلیدی را برای مدیران پروژه تعریف کرده است که نیازهای آینده سازمان‌ها را برآورده می‌کند: تسهیل‌گر، بهینه‌ساز و هماهنگ‌کننده. گاهی مدیران پروژه ممکن است ترکیبی از این نقش‌ها را هم‌زمان ایفا کنند تا نیازهای بخش‌های مختلف سازمان را پوشش دهند.

۱.۲. تسهیل‌گر: برای سازمان‌هایی که در ابتدای مسیر تحول دیجیتال هستند

مدیر پروژه با نقش تسهیل‌گر به تقویت شایستگی‌های مورد نیاز تیم‌ها کمک می‌کند. این مدیران در مربی‌گری و انگیزه‌بخشی به افراد و تیم‌ها، فرایندها و چهارچوب‌های مدیریت پروژه و پذیرش فناوری‌های جدید مهارت دارند. آن‌ها همچنین دارای مهارت‌های ارتباطی قوی هستند که به آن‌ها امکان می‌دهد مفاهیم پیچیده؛ مانند فعالیت‌های نظارتی و انطباق را به ذی‌نفعان آموزش دهند.

این نوع مدیر پروژه برای سازمان‌هایی با کارفرمایانی که هنوز در نقش خود به بلوغ نرسیده‌اند، بسیار ارزشمند است. تسهیل‌گر می‌تواند بین چندین تیم جابه‌جا شود و تمرکز بی‌وقفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری مشترک و نتایج سازمانی ایجاد کند.

۲.۲. بهینه‌ساز: برای سازمان‌هایی که به دنبال افزایش کارایی تحویل هستند

سازمان‌هایی که برای شناسایی، حل و کاهش چالش‌ها در جریان‌های کاری و مجموعه‌های پیچیده به پشتیبانی نیاز دارند، از نقش مدیر پروژه بهینه‌ساز بهره می‌برند. این مدیران در هماهنگی بین‌واحدی، تصمیم‌گیری و مهارت مالی توانمند هستند. آن‌ها می‌توانند مشکلات پیچیده را به‌صورت خلاصه حل کنند، ریسک‌ها را در سطح پروژه و مجموعه پروژه‌ها مدیریت کنند و در محیط‌های پیچیده عمل کنند.

سازمان‌هایی که در حال تحول دیجیتال یا تغییر مدل‌های عملیاتی هستند و نیز سازمان‌هایی با وابستگی‌های زیاد بین بخش‌ها که از عدم تعامل و همسویی با شرکای تجاری رنج می‌برند، از این نقش سود می‌برند.

۳.۲. هماهنگ‌کننده: برای سازمان‌هایی که به هماهنگی بهتر بین کارکردی نیاز دارند

ابتکارات تحول دیجیتال در سطح سازمان به مدیرانی نیاز دارد که بتوانند پیچیدگی‌های بالا را مدیریت کنند و از تیم‌های تحویل در محیطی با منابع محدود پشتیبانی کنند. مدیران پروژه هماهنگ‌کننده، نگهبانان واقعی منابع و بینش‌های سازمان هستند و اطمینان می‌دهند که تحویل کار همسو و به‌درستی اولویت‌بندی شده است.

این مدیران در مهارت داده‌ای، مشتری‌مداری و آگاهی سازمانی تخصص دارند. آن‌ها اطلاعات و بینش‌های متنوع را جمع‌آوری و با اهداف استراتژیک همسو و در آخر به اقدامات اجرایی تبدیل می‌کنند. هماهنگ‌کننده همچنین دارای آگاهی سازمانی قوی و مهارت مدیریت ذی‌نفعان است و تجربه کار در مجموعه‌های پیچیده با ذی‌نفعان پراکنده را دارد. سازمان‌هایی که بر ابتکارات مشتری‌محور تمرکز دارند یا با مدیریت ظرفیت و تصمیم‌گیری منابع بین بخش‌ها چالش دارند، از این نقش بهره زیادی می‌برند.



جمع‌بندی نسل بعدی مدیریت پروژه

توسعه مدیران پروژه برای به‌کارگیری مهارت‌های جدید و ایفای نقش‌های نوین یک‌شبه اتفاق نمی‌افتد. برای موفقیت در محیط امروزی، سازمان‌ها باید در برنامه‌های آموزشی و توسعه سرمایه‌گذاری کنند که بر ۱۰ مهارت نسل بعدی تمرکز دارند. آنچه درباره مهارت‌های نسل بعدی قابل‌توجه است، جدید بودن آن‌ها نیست، بلکه تأکید جمعی آن‌ها بر جنبه‌های انسانی مدیریت پروژه است که فراتر از انجام وظایف تکراری می‌رود. بله، مدیران پروژه هنوز باید بدانند چگونه طرح‌های تجاری بسازند و گزارش تهیه کنند، اما قضاوت صحیح آن‌ها در تصمیم‌گیری - چه درباره افراد، داده‌ها یا فناوری - و توانایی‌شان در تاثیرگذاری فراتر از خودشان از طریق مربیگری و ایجاد روابط، چیزی است که واقعاً مدیر پروژه نسل بعدی را متمایز می‌کند.

در این مقاله به سؤالات زیر پاسخ داده شده است

۱. چه مهارتهایی برای موفقیت مدیران پروژه در آینده ضروری است؟
۲. چه نقش‌هایی برای مدیران پروژه در آینده تعریف شده و هر کدام چه وظایفی دارند؟
۳. چرا مهارت‌های سنتی مدیریت پروژه دیگر کافی نیستند؟
۴. چگونه فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی بر مدیریت پروژه تأثیر می‌گذارند؟

جایگاه این مبانی در موسسه ACEMI

موسسه ACEMI، برای آشنایی متخصصان صنعت ساخت با به‌روزترین فناوری‌های این صنعت اقدام به برگزاری دوره مدیریت فناوری‌های دیجیتال در صنعت ساخت نموده است. این دوره بر اساس جدیدترین فناوری‌های دیجیتال در این صنعت و با تکیه بر استانداردهای بین‌المللی، از جمله استاندارد انجمن مدیریت ساخت آمریکا (CMAA) که در سال ۲۰۲۳ منتشر شده است، طراحی شده است. این دوره شامل دو بخش کلیدی است: در بخش اول، مدیریت داده، فناوری‌های نوین، حوزه‌های مختلف هوش مصنوعی (AI) و نحوه مواجهه سازمان‌های صنعت ساخت با تحولات فناوری آموزش داده می‌شود. بخش دوم که اهمیت ویژه‌ای دارد، به ارائه شیوه‌نامه مدیریتی این فناوری‌ها می‌پردازد.

جهت آشنایی با نحوه برگزاری و زمان برگزاری دوره‌های آموزشی این موسسه، می‌توانید به تقویم آموزشی موسسه مهندسی و مدیریت ساخت علوی‌پور مراجعه نمایید.

[1] Rachel Longhurst and Woojin Choi. What the Next Generation of Project Management Will Look Like?

dralavipour.com



برای دریافت مقالات بیشتر در خبرنامه موسسه ACEMI عضو شوید.

با ما همراه باشید

موسسه مهندسی و مدیریت ساخت علوی پور

+۹۸ ۲۱ ۴۶ ۱۰۰ ۴۴۵



+۹۸ ۲۱ ۴۶ ۱۰۰ ۴۵۰



info@dralavipour.com

ACEMI



ACEMI_social

Alavipour_pm



ACEMI_channel

Alavipour_pm

