



MANAGEMENTUL PROIECTELOR ÎN 2023: CE VA CONTA CEL MAI MULT ȘI CUM SĂ NE PREGĂTIM



WWW.CODECS.RO

MANAGEMENTUL PROIECTELOR ÎN 2023

Ce va conta cel mai mult și Cum să ne pregătim

Ultimul an a fost unul de mari schimbări în sfera managementului proiectelor, pe măsură ce fiecare organizație a făcut eforturi de a-și crește reziliența și de a se recupera în urma pandemiei.

Cu toate acestea, trebuie să recunoaștem că pandemia, laolaltă cu efectele din ce în ce mai mari ale Revoluției Tehnologice, au schimbat definitiv lumea și este puțin probabil ca locul de muncă să revină vreodată la normalitatea pre-pandemică. Peste tot în lume, organizațiile adoptă din ce în ce mai multe aranjamente de lucru mai flexibile.

Munca de la distanță este o realitate, modul în care funcționează în mod tradițional echipele s-a schimbat și continuă să se schimbe și el. Toate acestea aduc noi provocări pentru managerii de proiect.

Ca atare, avem toate premisele să ne așteptăm ca toată această dinamică să remodeleze puternic managementul proiectelor în 2023.

Cu siguranță, dacă ești manager de proiect sau îți dorești să fii unul, ești interesat care sunt acele elemente cheie care îți vor seta și influența activitatea. Iată care sunt, în opinia experților, principalele aspecte de care ai nevoie să ții cont pentru că, în 2023, vor căpăta o pondere din ce în ce mai mare:

1. Automatizarea ca partener de bază al managerului de proiect

Având în vedere că, până în 2030, automatizarea va înlocui 80% din sarcinile manuale de management de proiect este timpul să privim serios și cu maximă deschidere inteligența artificială.

Managerii de proiect care doresc să implementeze automatizarea în sarcinile consumatoare de timp și să se folosească de inteligența artificială vor culege roadele, eliberând astfel un timp considerabil alocat sarcinilor de mare valoare.

De exemplu, o modalitate prin care putem vedea companiile care simplifică sarcinile de gestionare a proiectelor este prin combinarea platformelor de mesagerie corporative cu tehnologiile chatbot de învățare automată. Tehnologia recunoaște sarcinile și întâlnirile în text și automatizează colectarea de feedback, termene limită și alte comunicări importante.

Acestea pot fi adunate într-o singură foaie de calcul sau chiar legate

direct la e-mailuri și calendare pentru a economisi managerilor timpul consumat în sarcinile manuale, cum ar fi actualizarea notelor și crearea de calendare pentru fiecare membru al echipei.

Ca urmare, timpul lor este alocat sarcinilor de mare valoare, cum ar fi răspunsul la provocările angajaților sau clienților și revizuirea proceselor pentru a se asigura că fiecare membru al echipei beneficiază de ceea ce are nevoie pentru a-și îndeplini rolul în mod eficient.

De-a lungul timpului, acest cadru de automatizare poate fi extins pentru a acoperi o gamă mai largă de sarcini și provocări pentru a face fiecare proiect mai eficient, economisind timp și bani, îmbunătățind proiectele și eliberând mai mult timp pentru a fi cheltuit în zonele proiectului care oferă cea mai mare valoare.

2. Inteligența emoțională devine instrument cheie pentru productivitate

Tehnologia nu este singura modalitate prin care ne așteptăm ca managerii de proiect să-și îmbunătățească munca în următorul an. Concentrându-se pe nevoile emoționale ale echipelor lor, managerii pot crește productivitatea prin creșterea motivării și a implicării și prin păstrarea talentelor.

Ca urmare, ne așteptăm să vedem managerii îmbunătățindu-și inteligența emoțională pentru a o transforma astfel într-un instrument valoros prin care să identifice provocările cheie cu care se confruntă membrii echipei lor.

Cu toate acestea, nu există o soluție universală pentru provocările emoționale ale angajaților, așa că managerii ar putea fi nevoiți să se

concentreze pe dezvoltarea de oferte flexibile care pot fi adaptate nevoilor individuale.

De exemplu, un instrument valoros este crearea unui mediu sigur din punct de vedere psihologic în care indivizii să se simtă confortabil să adreseze întrebări provocatoare fără teama de a fi criticați, judecați sau greșit interpretați. Acest lucru permite managerilor de proiect să primească feedback-ul atât de necesar care îi ajută să își modeleze atât abordarea de management, cât și cadrele de proiect pentru a reflecta mai bine stilurile de lucru ale membrilor echipei lor.

Această cultură a autenticității și transparenței este posibilă numai în cadrul unei echipe care apreciază incluziunea, iar managerii pot amplifica acest lucru încurajând membrii echipei să-și lărgescă fondul de influențe pentru a înțelege, tolera și încorpora puncte de vedere diferite în volumul de lucru și strategiile lor.

Acest lucru nu numai că are ca rezultat o colaborare și rezultate mai eficiente, dar această cultură a deschiderii și feedback-ului de acțiune este, de asemenea, apreciată de angajatori și colegi deopotrivă.

Să nu uităm că abilitățile de comunicare, motivație și adaptabilitate sunt printre primele zece trăsături dezirabile ale unui manager de proiect!

3. Abilitățile în managementul schimbării sunt obligatorii, nu opționale

Ultimii ani marcați de schimbări drastice au făcut forța de muncă mai rezistentă și mai adaptabilă la schimbare, iar, în următoarele 12 luni, ne așteptăm să vedem aceste noi abilități reflectate în managementul proiectelor. În timp ce creșterea flexibilității în abordările de lucru a adus

multe beneficii și un echilibru mai mare între viața profesională și viața privată și reducerea stresului, aceasta are, în schimb, și dezavantajele sale. Printre acestea se numără potențiala perturbare cauzată de diferite modele de lucru și provocări în comunicare și colaborare.

Acesta este motivul pentru care managementul schimbării este mai important ca niciodată pentru managerii de proiect!

Iar aceia dintre ei care își dezvoltă abilitățile în managementul schimbării pot face față provocărilor care amenință să devieze echipele de la planul de proiect și de la volumul lor de lucru, minimizând astfel întreruperile, efectul modificării strategiilor și asigurând livrarea proiectelor cu succes, în ciuda oricărui distrageri.

Managementul eficient al schimbării necesită mai multe abilități. Managerii trebuie să fie capabili să măsoare și să analizeze proiecte, culegând datele necesare pentru a lua decizii rapide și corecte. De asemenea, ei trebuie să fie capabili să comunice clar pivoții și să își motiveze echipa să execute noi instrucțiuni sau strategii.

Managerii își pot perfecționa aceste abilități analizând performanța managementului schimbării și evaluând ceea ce a funcționat bine și identificând domeniile care au nevoie de îmbunătățire. De asemenea, primirea de feedback din partea echipei este o modalitate de a-și rafina procesele viitoare pentru a le face mai eficiente.

Este important de realizat că, prin navigarea cu succes a oricărui schimbări din cadrul proiectelor, echipele își pot construi abilitățile și încrederea pentru a aborda orice provocare, permițând companiilor să continue să ofere oportunități de lucru flexibile care îmbunătățesc moralul echipei și satisfacția angajaților fără a reduce productivitatea sau performanța.

4. „Influențorul de proiect” devine o certitudine pentru orice manager de proiect

În ciuda diverselor afirmații că rolul tradițional de manager de proiect este în scădere, acesta evoluează de fapt și va continua să o facă și în 2023!

Acest lucru se datorează faptului că locul de muncă se schimbă. Carierele nu mai sunt un mijloc de a ajunge la un scop. Angajații moderni prețuiesc relațiile umane, flexibilitatea și cultura la locul de muncă. Ca atare, apare și se dezvoltă *influențatorul de proiect!*

Managerii de proiect moderni nu mai trebuie să se rezume doar la abilitățile administrative tradiționale, cum ar fi managementul timpului și al bugetului, programarea și raportarea. De acum, se așteaptă de la ei să adauge din ce în ce mai mult la portofoliul tradițional de abilități și pe cele „soft”. Prin urmare, acestea devin centrul atenției managerilor de proiect conștiincioși, care ar trebui să fie conștienți de noul lor statut și să-și dezvolte și alte abilități care le permit nu numai să exceleze în rolul lor, ci să conducă prin exemplu. Aceste abilități includ capacitatea de a construi relații umane, de a înțelege motivațiile echipei lor și de a folosi logica și gândirea critică pentru a propune soluții la problemele emergente.

Pentru că, în acest rol de influențator de proiect, ei nu răspund doar părților interesate, ci și echipei lor, alimentând satisfacția angajaților și dezvoltarea carierei prin hrănirea unei forțe de muncă care să răspundă nevoilor și preferințelor indivizilor săi.

Rezultatul? Un loc de muncă pozitiv și productiv în care fiecare angajat se simte apreciat și îndeplinește sarcinile cât mai bine. Așa, în orice organizație se generează proiecte de mare valoare care reflectă talentele și punctele forte ale indivizilor, în timp ce leagă principiile de colaborare care

le permit să fie livrate la timp și la cele mai înalte standarde.

Oricare ar fi provocările în managementul de proiecte și orice nevoi ai avea pentru a-ți îndeplini cu succes rolul, așa cum, pe parcursul celor 30 de ani de schimbări în lumea organizațională, ți-am fost alături pentru a traversa cu succes orice provocare și a te susține în dezvoltare, îți suntem alături și acum prin programele noastre de leadership și management gândite și adaptate permanent caracteristicilor momentului.

Alegerea îți aparține pe deplin. Noi suntem pregătiți să îți oferim condiții de excelență atât în formarea ta profesională, cât și în ceea ce privește siguranța ta.

Accesează întregul calendar al cursurilor și programelor noastre aici:

<https://www.codecs.ro/calendar-cursuri>

Pentru a fi informat cu privire la ofertele și resursele pe care ți le punem la dispoziție, te așteptăm și pe www.facebook.com/CODECSNetwork, pe pagina noastră de [LinkedIn-https://www.linkedin.com/company/codecs](https://www.linkedin.com/company/codecs), pe grupurile noastre specializate, în grupul celor care primesc newslettere personalizate nevoilor și intereselor lor, cât și pe Instagram-https://www.instagram.com/codecs_romania/?hl=ro.

Pentru informațiile de care ai nevoie privitoare la programele CODECS, poți accesa www.codecs.ro. Un consultant CODECS îți stă la dispoziție la numerele de telefon 021.252.51.82/3/4 și la adresa de e-mail sales@codecs.ro.

Echipa CODECS