

WIDZIANE Z KRAKOWA

ZANIM ZOSTANIESZ MENERDŻEREM



ROBERT OSIKOWICZ



Specyfika projektów wiertniczych wskazuje na konieczność stosowania niestandardowych kryteriów oceny przy wyborze menedżera dla danego zadania. Najczęściej stosuje się podejście polegające na wyborze lidera projektu spośród inżynierów zaangażowanych w jego analizę i przygotowanie. Wybór może okazać się trafny lub wręcz przeciwnie. Dostępność i kompetencja techniczna inżyniera to tylko niektóre z kryteriów wyboru, istotniejszym wydają się jednak jego indywidualne predyspozycje do zarządzania, koordynacji i prawdziwej komunikacji. Zbiór osób aspirujących do funkcji menedżera jest zawsze większy od zbioru osób faktycznie wykonujących czynności zarządcze. Skoro więc kryteria są powszechnie znane, zastanów się, czy spełniasz zdecydowaną większość z nich.

Po pierwsze – wiarygodność. Związana jest z obszarem szeroko rozumianej kompetencji technicznej. Nie musisz mieć wiedzy eksperta w kontekście każdej zastosowanej techniki i technologii. Powinieneś jednak posiadać udokumentowane doświadczenie w kilku obszarach istotnych dla projektu. Powinieneś też umieć wykorzystać posiadaną wiedzę dla wyjaśnienia aktualnego stanu przedsięwzięcia, stopnia jego zaawansowania i wskazać na sposoby rozwiązywania napotkanych problemów technicznych.

Po drugie – dobra komunikacja. Musisz sprawnie przedstawiać bieżące analizy, oceny i raporty. Zaangażowane strony powinny mieć pełne informacje dotyczące bezpieczeństwa projektu w obszarze jego zakresu, harmonogramu, kosztów i jakości. W komunikacji z Klientem przełóż techniczny, specjalistyczny język na taki, który

zrozumie osoba niezwiązana z branżą wiertniczą. Twoja łatwość w nawiązywaniu kontaktów oraz zdolność słuchania ze zrozumieniem będą cechami wysoce pożądanymi.

Po trzecie – przywództwo. To ty wskazujesz członkom zespołu kierunek, w którym należy podążać. Unikasz w ten sposób sytuacji, w której twoi partnerzy skupiają się na pojedynczych celach czy też na indywidualnych zadaniach, tracąc z pola widzenia cel nadrzędny. Istotą dobrego przywództwa jest umiejętność wzbudzenia zainteresowania projektem wszystkich potencjalnie istotnych osób.

Po czwarte – zaangażowanie i motywacja. Dobra organizacja, wewnętrzna energia, prawidłowy obieg rzetelnych informacji zapewniają podtrzymanie motywacji zespołu do skutecznego działania od pierwszego do ostatniego dnia. Twoją rolą jest budowanie pozytywnego nastawienia w zespole, właściwe delegowanie zadań i nadzór nad powierzonymi czynnościami. Bądź wzorem dla swoich współpracowników i osobą najbardziej zaangażowaną. Pracujesz najdłużej, także po godzinach.

Po piąte – zdolności negocjacyjne. Negocjacje służą w teorii do wypracowania korzystnego stanowiska dla wszystkich stron. W praktyce przybierają charakter konfrontacyjny, co wymaga poszukiwania kompromisowych rozwiązań i deeskalacji powstałego napięcia. Twoim zadaniem będzie utrzymywanie dobrych relacji i unikanie stawiania Klienta w sytuacji bez wyjścia.

Po szóste – przewidywanie trudności. Oczekuj nieoczekiwanego. Zdolność do przewidywania potencjalnych przeszkód może wpłynąć na ja-

kość projektu. Określenie prawdopodobieństwa typowych i nietypowych problemów pozwoli ci na właściwe przygotowanie się do ich neutralizacji, zaoszczędzenie czasu i środków.

Po siódme – styl działania. Powinieneś stosować elastyczny styl zarządzania, który zmienia się w zależności od fazy projektu. W fazie analizy i planowania konsultuj się ze wszystkimi dostępnymi źródłami rzetelnej informacji w celu ustalenia optymalnego programu działania. W fazie wykonawstwa przekaż odpowiedzialność za poszczególne elementy projektu przygotowanym do tego osobom, a sobie pozostaw funkcję koordynatora. Nie podejmuj decyzji operacyjnych siedząc za biurkiem.

Po ósme – spokój i opanowanie. Nie działaj pod presją czasu. Wyznaczaj realistyczne terminy. Miej świadomość, że pośpiech i brak refleksji sprzyja pojawianiu się niepotrzebnych błędów. Poświęcając więcej zasobów na planowanie, redukujesz niepewność w fazie realizacji projektu.

Po dziewiąte – wrażliwość. Bądź wyczułony na atmosferę w zespole, którym zarządzasz. Konflikty pomiędzy jego członkami czy też pomiędzy zespołem i innymi stronami powinny być na bieżąco rozwiązywane w sposób otwarty i uczciwy.

Po dziesiąte – etyka. Z pracy nad projektami eliminuj nieetyczne praktyki biznesowe, choć zapewne zetknięcie się ze światem nietransparentnych i nagannych działań będzie dla Ciebie nieuniknione. Nie ukrywaj błędów, stosuj certyfikowany sprzęt i materiały, nie rezygnuj z zadeklarowanych standardów i procedur, respektuj prawo i reguły postępowania. Bądź pewny siebie i ufaj swoim zdolnościom. |