

KİŞİSEL YETERLİLİKLER

Projede Görev Alanların Kişisel Yeterlilikleri

Kişisel yeterlilikler, projelerde görev alan personelin proje yönetimi ile ilişkili davranışsal özellikleri ile ilgili 10 yeterliliği kapsamaktadır. Bunlar: Liderlik, Bağlılık ve Motivasyon, Özdenetim, Kararlılık, Olgunluk, Açıklık, Yaratıcılık, Verimlilik, Danışma ve Müzakere'dir.

3.1. Liderlik

Liderlik, proje amaçlarını gerçekleştirmek üzere, projede alanların davranışlarının etkilenmesi ve yönlendirilmesi sürecidir. Lider ise, kendi istek ve iradesini, diğer insanlara, onların saygı, güven, itaat ve bağlılıklarını kazanarak, kabul ettirme yeteneğine sahip olan kişidir. Liderlik bir proje yöneticisi için çok gerekli bir yeterliliktir.

Liderliğe bir projenin başından sonuna kadar ihtiyaç duyulur. Özellikle bir projede bir problemle karşılaşıldığı zaman, değişiklik gerektiğinde ya da sevk ve idare tarzı ile ilgili belirsizlik olduğunda önemlidir. Liderlik bir proje yöneticisinin, takım üyeleri tarafından kabul edilip benimsenmesi için bütün yeterliliklerini ortaya koymasını gerektirir. Proje yöneticisi, liderliğini proje takımına göstermenin yanı sıra, projeyi sunarken üst yönetime ve paydaşlara da bir lider olarak görülmeye ihtiyaç duyar.

3.2. Bağlılık ve Motivasyon

Bağlılık, proje yöneticisinin, proje takımının, paydaşların projeye sadakatlerini ifade eder. Bağlılık, insanların projeye inanmalarını ve bunun bir parçası olmayı istemelerini sağlar. Bir vizyonu yaşama geçirmek ve insanları ortak bir amaç doğrultusunda bir araya getirmek için bağlılığa ihtiyaç duyulur. Proje takımının motivasyonu, bireylerin birbirlerine ne kadar bağlı olduklarına ve projenin hem iyi hem de kötü durumları ile ilgilenebilme yeteneklerine bağlıdır.

Projeye dahil olan bireylerin bağlılığı ve motivasyonu samimi olmalı ve böylelikle iyi bir çalışma atmosferinin yaratılması ve hem tek tek bireylerin, hem de takımın tamamının verimlilik artışına katkıda bulunması ile sonuçlanır. Bir bireyin motivasyonunu sağlamak, proje yöneticisinin, kişinin beceri ve deneyimlerinin, kişisel tavırlarının, mali durumunun ve içsel motivasyonunun farkında olmasını gerektirir.

3.3. Özdenetim

Özdenetim veya özyönetim, günlük işler ve değişen ihtiyaçlarla başa çıkabilmek, stresli durumların üstesinden gelebilmek için sistematik ve disiplinli bir bakış açısı olarak tanımlanır.

Özdenetimin olmadığı durumlarda, proje yöneticisi, kendi özdenetimini kurarken ilgili bireyle birlikte uygun önlemler almalıdır. Proje yöneticisi, kendisinin özdenetiminden, takım çalışmasından ortaya koyduğu özdenetim şeklinden ve takım üyelerinin özdenetimlerinden sorumludur.

3.4. Kararlılık

İkna edebilme gücü, tartışma yoluyla veya fikirlerini dikte ettirerek ortak amaçlar doğrultusunda bir fikir birliğine ulaşma yeteneğidir. Değerli fikirlerin, örneğin proje hedeflerine ulaşmada yardımcı olacak fikirlerin duyulmasını ve uygulanmasını sağlar. Kararlılık ve ikna edicilik, projenin yaşam döngüsü boyunca proje yöneticisinin sık sık ihtiyaç duyacağı bir özelliktir.

3.5. Olgunluk

Olgunluk zor durumlarda tansiyonu düşürme kabiliyetidir. Tansiyonu düşürmek paydaşlar arasında yararlı iş birliğini sürdürmede önemlidir. Sakin olmak durumun gerginliğini azaltabilir ve gerektiği zaman topluluğa iş yapma heyecanı verir.

Bir projede bazen gerginlikler oluşarak, takım üyeleri arasında farklılıkları ve nefreti açığa çıkarabilir. Bazen bu gerginlikler düşmanlığa dönüşebilir ve projenin geleceğini tehdit edebilir. Bir proje yöneticisi geniş bir bakış açısı sergileyerek böyle durumları sezmeli ve etkilerini en aza indirmelidir.

3.6. Açıklık

Açıklık kendilerini ifade ederlerken takımın diğer üyelerini iyi hissettirme yeteneğidir. Böylece proje, katılımcıların katkılarından, önerilerinden, kaygı ve kuşkularından yarar sağlayabilir. Açıklık diğerlerinin bilgi ve tecrübesinden yararlanma aracı olarak çok önemlidir. Proje yöneticisi çeşitli profesyonellerle çalıştığı için açıklık gerekli bir yeterlidir.

Proje yöneticisi, açıklıkla ilgili politikasına karar vermelidir. Takım üyelerinin her zaman ulaşabileceği “açık kapı” politikasını uygulamalıdır. Takım üyeleri ile ilgili sahip olunan bilgileri, sırları açığa çıkarmadan ve güveni kötüye kullanmadan paylaşabilmelidir.

Proje yöneticisi yaş, cinsiyet, cinsel tercih, din, kültürel farklılıklar veya fiziksel özre dayalı ayrımcılıktan kaçınmalıdır.

3.7. Yaratıcılık

Yaratıcılık, özgün ve yaratıcı bir şekilde düşünebilme ve hareket edebilme yeteneğidir. Proje yöneticisi, bireylerin yaratıcılığından, proje takımının ve proje organizasyonunun kolektif yaratıcılığından projenin yararına olacak şekilde faydalanır.

Proje yöneticisi, projenin yararına olabilecek, takımın oluşturduğu yaratıcı fikirleri desteklemek, dikkate almak, değerlendirmek ve buna uygun hareket etmek için takım içerisinde gerekli süreçlerin gelişim ortamını sağlamalıdır.

Yaratıcılık proje başarısı için en önemli yeterliliklerden biridir. Proje yöneticisine, sorunların üstesinden gelmesinde ve işe yarar çözüme götürecek yaratıcı bir düşünce geliştirebilmek adına takımın ortak çalışmasında itici güç yaratmasına yardımcı olur. Yaratıcı çözüm bulmak için soruna farklı açılardan bakmak, araçları birleştirmek, bilgi, ortak anlayış, işgücü ve deneyim ile bunların uygulanması söz konusu yöntemde dahil edilir.

3.8. Verimlilik

Verimlilik, üzerinde anlaşılan çıktıların ortaya konması için zamanı ve kaynakları etkili kullanma ve paydaşların beklentilerini karşılama yeteneğidir. Süreçleri, sistemleri, metotları en etkili şekilde kullanmayı kapsar. Verimlilik, ilgili konularda uygulandığında proje yönetiminin temel parçasıdır. Beklentileri karşılayacak sonuçları temin etmek için, verimlilik; takımın, proje yöneticisinin ve proje organizasyonu kültürünün bir parçası olmalıdır. Eğer gerekirse, verimlilik eğitim ve rehberlikle geliştirilebilir.

3.9. Danışma

Danışma, neden bulma, somut tezler ortaya koyma, diğer görüşleri dinleme, tartışma ve çözüm bulma yeterliliğidir. Temelde, proje sorunları ile ilgili görüş alışverişinde bulunmadır. Karşılıklı kabul edilecek kararlara götürecek, senaryo tez ve gerçeklerin analizine, sistematik ve yapısal düşünceye ve karşılıklı saygıya dayanır. Danışma düşünce farklılıklarını ortaya çıkarır.

Proje organizasyonu içerisinde mantıklı sorular ve çözümler daha rahat konuşulur. Bunlar daha öngörülebilir ve yönetilebilir sonuçlara götürmelidir. İlişki kurma ve mantık proje yönetimini güçlendirir. Ancak katı bir şekilde uygulanırsa süreci daha da zorlaştırabilir.

3.10. Müzakere

Müzakereler, projeyle ilgili anlaşmazlıkları tarafların karşılıklı çıkarlarını koruyacak şekilde çözmek için kullanılan bir araçtır. Gelişmiş bir müzakere yeteneği proje yöneticisinin gerçek çatışmalardan uzak durmasına yardımcı olur.

Proje yöneticisi bütün taraflarla iyi ilişkiler kurmalı, müzakere süresince bu tutumunu devam ettirmelidir.

Kaynakça

- Elmas, Ç., Elmas A. (2016). *Uluslararası standartlara göre proje yönetimi*. Ankara: Seçkin
- <http://www.slideshare.net/cgoze/seminer-17311457>
- <https://ikegitimvegelisim.wordpress.com/2012/02/28/ogretim-sistemi-tasarimi-isd-addie-modeli/>
- home.anadolu.edu.tr/~ouysal/documents/uysal-gurcan-malatya.doc
- <http://arcs-model.blogspot.com.tr/2012/03/arcs-modeli.html>