

Том ДеМарко

Deadline

Роман об управлении проектами

Ключевые
идеи за

30 минут



smart reading

Книги в кратком изложении

Smart Reading. Ценные идеи из лучших книг

Smart Reading

**Ключевые идеи книги:
Deadline. Роман об управлении
проектами. Том ДеМарко**

«Смарт Ридинг»

2020

Smart Reading

Ключевые идеи книги: Deadline. Роман об управлении проектами. Том ДеМарко / Smart Reading — «Смарт Ридинг», 2020 — (Smart Reading. Ценные идеи из лучших книг)

Этот текст – сокращенная версия книги Тома ДеМарко «Роман об управлении проектами». Только самые ценные мысли, идеи, кейсы, примеры. О книге Книга Тома ДеМарко «Deadline. Роман об управлении проектами» наглядно демонстрирует эксперимент. Несколько команд с разным стилем управления решают одну и ту же задачу. Главный герой, менеджер Вебстер Томпкинс, следит за всеми и дотошно, по пунктам записывает свои наблюдения. Он убежден: «Настоящему лидеру для работы нужно сердце, нутро, душа и нюх. Руководить нужно сердцем, чувствовать нутром, душу вкладывать в команду, а с помощью нюха отличать полезное от бессмысленного». Автор, как профессиональный программист, после каждой главы подытоживает ход работы. Книга «Дедлайн» ДеМарко открывает глаза на самую суть управления и помогает создать идеальную команду, которая способна вытащить руководителя из любой передрыги. Зачем читать

- Найти нужных людей и дать им такую работу, где от них будет максимальная отдача.
- Создать сплоченную команду и поддерживать ее в рабочем состоянии.
- Понять, почему одним проектам сопутствует успех, а другим – нет.

Об авторе Том ДеМарко – американский писатель, классик разработки программного обеспечения. В 1970-х годах принимал участие в создании методологии структурного анализа с целью преобразования общих, неясных данных о требованиях к системе в точные определения. Лауреат премии Warnier Prize за вклад в развитие вычислительной техники и премии Стивенса за вклад в методы разработки программного обеспечения. Автор 15 книг, в том числе художественных.

© Smart Reading, 2020

© Смарт Ридинг, 2020

Содержание

Из записной книжки мистера Томпкинса	8
Конец ознакомительного фрагмента.	10

Краткое содержание книги: Deadline. Роман об управлении проектами. Том ДеМарко

Оригинальное название:

The Deadline a novel about project management

Автор:

Том ДеМарко

Тема:

Менеджмент

Правовую поддержку обеспечивает юридическая фирма AllMediaLaw
www.allmedialaw.ru

* * *

Том ДеМарко написал историю об опытном руководителе, который попал в некую воображаемую страну, где в различные правила управления вносились поправки «сверху». Главный герой – менеджер с именем Вебстер Томпкинс, мистическим образом оказывается в бывшей социалистической республике Моровии с тоталитарным режимом управления, где он был назначен руководителем нескольких проектов по созданию программного обеспечения.

Все принципы управления проектами описаны здесь в интересной и ненавязчивой форме – форме бизнес романа.

Найдите правильных людей. Потом, что бы вы ни делали, какие бы ошибки ни допускали, люди вытащат вас из любой передряги. В этом и заключается работа руководителя.

«– Вам не кажется, что у вас неоправданно много людей для каких-то шести проектов?»

Томпкинс посмотрел на список проектов, которые отобрал для него Великий Вождь Народов.

– Понятно, – сказал он. – У нас тут работа всего-то для сотни человек.

– Верно. А что вы будете делать с остальными?»

– Ума не приложу. Вы считаете, что я должен решать эту проблему? Ну, пусть тогда пойдут в отпуск.

– Это не проблема, Вебстер. Это ваш шанс. Шанс совершить небывалый эксперимент в управлении проектами. Неужели вам никогда не хотелось доподлинно узнать, как бы команда справилась с проектом, если бы использовала не эту, а другую методологию?

Неужели вам не интересно было бы дать одну и ту же задачу разным командам? Двум, трем...

Глаза мистера Томпкинса загорелись:

– Эксперимент... Одна команда работает под жестким контролем, другая – под умеренным, третья – практически свободно, и все три решают одну и ту же задачу. А мы смотрим, какая из них быстрее закончит. Вся жизнь мечтал сделать что-то подобное. Можно создать многочисленную

команду, малочисленную и команду с оптимальным, на мой взгляд, числом участников...

– В одну команду набрать только опытных специалистов, в другую – опытных и новичков, – продолжила Лакса.

Но мистер Томпкинс уже насквозь проникся идеей.

– В одну набрать людей, которые уже работали вместе, и посмотреть, как они будут соревноваться с командой, где никто раньше друг друга не знал. Если мы это сделаем, то сможем разгадать одну из величайших загадок менеджмента. Мы узнаем, почему одним проектам сопутствует успех, а другим – нет.

– Все в ваших руках, Вебстер. Можете экспериментировать над всей Моровией, вот она, первая в мире Лаборатория по управлению проектами.»

Томпкинс получил в подарок записную книжку, в которую он должен был записывать те открытия, которые он сможет сделать в процессе работы.

На первой странице тоже была сделана запись: Четыре основных правила менеджмента:

1. Найти нужных людей.
2. Дать им ту работу, для которой они более всего подходят.
3. Не забывать о мотивации.
4. Сплотить команду и поддерживать ее в состоянии сплоченности. (Все остальное – административная ерундистика.)

Из записной книжки мистера Томпкинса

Безопасность и перемены

1. **Человек противится переменам, если не чувствует себя в безопасности.**
2. Перемены необходимы руководителю для успешной работы (наверняка они необходимы и в любой другой деятельности).
3. Неуверенность заставляет человека избегать риска.
4. **Избегая риска, человек упускает новые возможности и выгоды, которые могли бы принести ему перемены.**
5. Человека легко запугать прямыми угрозами, но также можно просто дать ему понять, что при случае с ним могут обойтись грубо и жестоко. Эффект будет тот же.

Отрицательная мотивация

6. Угрозы – самый неподходящий вид мотивации, если вас волнует производительность сотрудников.
7. Чем бы вы ни угрожали, задача все равно не будет выполнена, если с самого начала вы отвели на ее выполнение слишком мало времени.
8. Если люди не справятся с поставленной задачей, вам придется привести в действие свои угрозы.

«Люди всегда идут за сердцем, а не за головой. Они никогда не будут с вами просто потому, что вы невероятно умны, или потому, что вы всегда принимаете правильные решения. Они идут за вами, потому что любят вас. Понимаю, звучит немного странно, но это правда. Все мои бывшие руководители были сердечными людьми. Сердце большое, как дом, делает любого лидера истинным лидером. Конечно, есть менеджеры, которые руководят головой, а не сердцем, но за ними никто никогда не пойдет».

Части тела, необходимые для управления проектами

9. Для руководства нужны сердце, нутро, душа и нюх. 10. Так что:
 - руководить надо сердцем;
 - чувствовать нутром;
 - вкладывать в команду и проект душу;
 - иметь нюх, чтобы отличать полезное от бессмысленного.

«Главнокомандующий на поле битвы как метафора управления проектами. К началу сражения работа главнокомандующего уже закончена.»

Собеседование и прием на работу

11. Чтобы нанять человека на работу, менеджеру необходимы все его способности: сердце, душа, нюх и способность чувствовать нутром (в наибольшей степени – последнее).

12. Не пытайтесь нанимать людей в одиночку – гораздо лучше задействовать в этом процессе интуицию двух менеджеров.

13. Поручите новым сотрудникам ту работу, которую им уже случалось успешно выполнять в прошлом, а профессиональный рост и амбиции пусть подождут до следующего проекта.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.