



Pozvánka

10. listopadu od 17:30 proběhne on-line diskuze na téma *Projektové fuck-ups a poučení z nich*. Co se komu z nás nepovedlo a co si z toho odnášíme za poučení? A co o tom sdělíme kolegům? A co naopak zamlčíme i před svým kamarádem. Nepochybně zajímavé téma, které povede opět k vášnivě diskuzi účastníků. Přihlaste se abyste dostali odkaz do kalendáře a připojte se!

A je tu konec roku. Na 15. prosince chystáme přednášku o *hybridní metodice DSDM*. Dříve nebo později přejde nadšení z čistých agilních metodik a řada projektů bude vhodná pro „něco mezi“ agilní a vodopádovou metodikou. Proto tato metodika, kombinující agilní „podvozek“ s klasickou „nadstavbou“, o níž už jsme pár základních informací publikovali, může být zajímavou alternativou.

Na všechny akce se lze přihlásit, a to prostřednictvím webu, nebo emailem na adresy Igor.Luhan@mypmi.eu nebo Jaroslav.Barta@mypmi.eu.

Co se stalo

V říjnu proběhla přednáška velkého experta, Martina Marečka, a to v jeho oboru Řízení portfolií. To je pro PM důležitá věc, protože z portfolia většina projektů pochází. Jak se tedy portfolio řídí, jaké jsou principy? Martin Mareček, PMP, je člověk se zkušenostmi s optimalizací portfolia investičních záměrů společnosti a s přípravou realizovatelné strategie jejich realizace. Vedl opravdu velké projekty a programy, a to včetně zřízení projektové kanceláře jako centrální základny pro koordinaci investičních aktivit. Ale má také bohaté zkušenosti v oblasti správy aktiv, regulatorního prostředí a kontroly investic.

Nečekaně bohatá účast posluchačů na místě přinutila snosit židle z ostatních zasedaček, a neobvykle zajímavá beseda vedla k prodloužení vyhrazeného času až do okamžiku, kdy už bylo třeba vyklidit místnosti kvůli noční ostraze.

Celou přednášku i s diskuzí se podařilo nahrát, takže kdo se nemohl zúčastnit, má možnost si to celé pustit ze záznamu, který najde na <https://mypmi.eu/informace-pro-pm/zaznamy-z-akci-projektoveho-undergroundu/>

Výzva, a to opakovaná

Zdá se vám, že v tom dnešním čísle toho moc není? Máte pravdu, dochází nám inspirace i materiály. Kdo si to nezkusil, neví jak je obtížné vyprodukovat rok co rok, každý měsíc, nějaký článek tak, aby měl aspoň nějakou informační hodnotu. Bez vás, členů PU, to nedokážeme.

Prosíme pošlete nám své zkušenosti. Jestli jste třeba psali nějakou zajímavou zprávu interně ve firmě a mohla by být zajímavá i pro ostatní projektové manažery,

Obsah

- * Pozvánka
- * Co se stalo
- * Výzva, a to opakovaná
- * Budování důvěryhodnosti



rádi ji budeme publikovat (bude-li s tím samozřejmě souhlasit váš zaměstnavatel).

Stejně tak připomínáme, že uvítáme náměty na diskuze a přednášky v příštím roce. O čem byste se rádi poučili? Co si zaslouží diskuzi? Napište prosím.

Budování důvěryhodnosti

Organizace potřebují projektové manažery, kteří jsou čestní, kompetentní a mohou inspirovat ostatní. Když něco slíbí, dodrží to. Když se zavážou přijít na schůzku, přijdou. Důvěryhodnost je budována právě takovými malými detaily. V projektovém řízení má důvěryhodnost co do činění s vaší reputací: musíte si ji časem zasloužit. Nepřichází automaticky.

V jednom z průzkumů byly uvedeny konkrétní příklady toho, co jejich lidé oceňují na těch, kteří získali respekt a důvěru, a od koho se nechají ovlivnit, nejčastěji zmiňované chování bylo: podporoval mě, vyzýval mě k něčemu, poslouchal, důvěřoval mi, posiloval ostatní, sdílel svou vizi, připouštěl chyby, radil ostatním, dobře učil a byl trpělivý.

Autoři James M. Kouzes a Barry Z. Posner definují šest disciplín důvěryhodnosti [Credibility, Jossey-Bass Publishers, 1993]:

1. **Zkoumání sebe sama:** Podívej se do zrcadla a polož si otázky jako: Kdo jsi? v co věříš? za čím stojíš? Jakmile budeš mít jasno ve svých vlastních hodnotách, převed' je do souboru hlavních zásad, které sdělíš týmu, který máš vést.
2. **Bud' citlivý:** Vedení předpokládá vztah a tento vztah lze budovat pouze na vzájemném porozumění a respektu. Členové týmu věří ve své vedoucí až když věří, že jim leží na srdci jejich nejlepší zájmy.
3. **Sdílené hodnoty:** Vedoucí projektu ukazují ostatním, jak lze vyhovět individuálním hodnotám a zájmům každého tým, že dosáhnou konsensu o společných hodnotách. Najděte jádro sdílených hodnot hovořte o nich v projektu.
4. **Rozvoj schopností:** Projektoví manažeři musí rozvíjet kapacitu členů svého týmu. Zajistěte, aby jednotlivci dostali příležitost k budování znalostí a dovedností.
5. **Pragmatismus:** Vedení je služba poskytovaná týmu jménem organizace.
6. **Udržení naděje:** Týmy potřebují pozitivní přístup v problematických dobách.

Redakční rada

Igor Luhan
Jan Bartoška
Stanislav Bílek
Tomáš Szaszi
Jiří Svoboda

Projektový
Underground ©

2022
www.mypmi.eu

Toto číslo připravil Igor Luhan.