

Záznam z diskuze dne 22.10.2014 na téma "Motivace v projektu"

Rozdělení do kategorií

Nástroje a postupy

Vliv času

Rozpory s linií

PM a motivace

Specifičtí stakeholderi

Knihovnička na závěr

Hned na začátku se rozvinula bohatá diskuze obecně o motivaci a teprve následně došlo i na některé otázky, které byly procházeny odzadu dopředu. Zde je pár postřehů z obecné diskuze:

- Peníze nemusí být to, co motivuje, ale po určité době se to stane sanitárním faktorem.
- Důležitá je pozice motivovaného v Maslovově pyramidě
- Jak ji ale zjistit ve virtuálním týmu? Tam to jde až po několika osobních jednáních nebo po intenzivním kontaktu, kdy pochopíme, co je kulturní odlišnost.
- Nezbytná je emoční inteligence PM
- Pokud se mění lidi v projektu, může být jejich motivace problém
- Je třeba pečlivě odlišovat hvězdy a nosiče vody, když v týmu jsou potřeba obojí

Specifičtí stakeholderi

– *Jak motivovat lenochy a sociopaty?*

– *Je lenost jen nedostatkem motivace nebo je to vlastnost na motivaci částečně nezávislá?*

– *Jak správně motivovat chronického introverta, programátora, který nepotřebuje peníze ani dovolenou?*

Někdy stačí se zeptat

Zdůraznit, že jinde to může být horší

Mít v rovnováze schopnosti a možnosti realizace – posouvat takové lidi mimo jejich komfortní zónu a tím motivovat k růstu

Mít kariérní mapu

Důležitý pro motivaci je potenciál úspěchu

Měřítka motivace je angažovanost

PM a motivace

– *Sebemotivace a zvládání stresu*

U kratších projektů není potřeba

PM v západním zahraničí se smířili s tím, že růst v této profesi nemusí být, ale naučili se s tím žít, protože práce bude stále.

– *Jak efektivně motivovat ostatní v případech, kdy sám projektový manažer není přesvědčen o smyslu a přidané hodnotě úkolu, ale z určitých důvodů je třeba úkol splnit (stává se zejména v korporacích)?*

To nejde

Rozpory s linií

Předmět následujících otázek již byl probrán v rámci obecné diskuze, proto uvádíme pouze FYI otázky:

– *Jak motivovat (nebo stimulovat) lidi v projektovém týmu, když tým není disciplinárně projektmanagerovi podřízen - členové spadají do liniové struktury dané firmy za předpokladu, že PJM nemá pravomoc jakýmkoli způsobem zasáhnout (ani částečně) do odměňování jednotlivých členů projektového týmu.*

– *Jak motivovat členy týmu při maticové struktuře řízení projektu (liniové vedení x projektové vedení), když ohodnocení členů je řízeno především liniovými vedoucími?*

– *Jak motivovat k práci na projektu lidi, kteří se na něm podílejí jen okrajově, na které nemůžeš moc působit (např. i jejich manažeři jsou hůř dostižitelní), ale jejichž práce je pro výsledek důležitá (např. externí spolupracovníci, člověk z jiného departmentu, někdo z US apod.)*

– *Jak motivovat lidské zdroje, které jsou v souhrnu alokovány na více než 100% na vícero různých projektů, aby pracovaly na mém projektu.*

Vliv času

– *Kdy začít s motivací členů týmu i PM a v jakých intervalech nebo cyklech ji gradovat.*

Je třeba dávat pravidelně feedback, specifický pro konkrétní osobu

– *Jaká je zkušenost s rozdílem v motivaci na krátkodobých a dlouhodobých projektech?*

Nástroje a postupy

– *Jaké nástroje má mít PM pro motivaci týmu?*

Nástroje by se měly odvíjet od toho, co koho motivuje