



Co chystáme

Na prosinec se vracíme k Vikingským principům. Představte si, že bychom mohli čerpat sílu a moudrost vikingských válečníků a aplikovat je na dnešní svět řízení a vedení. Tato přednáška vás provede historií vikingských tradic a zákonů, abyste objevili, jak mohou tyto starověké hodnoty posloužit jako inspirace pro moderní podnikatelský svět. Dozvíte se, jakým způsobem můžete využít vikingské principy jako odvahu, týmovou práci, neústupnost a zodpovědnost ke zlepšení svého řízení a dosažení větších úspěchů ve svém oboru. Přednáška přinese náhled na to, jakým způsobem se můžeme stát vůdci ve světě podnikání a řízení projektů s pomocí vikingských zákonů. Přednáška navazuje na úspěšnou akci z minulosti a opět ji bude prezentovat Jarda Bárta. Věříme, že bude inspirativní a motivující pro všechny, kteří touží po nových perspektivách v řízení a leadershipu. Akce bude on-line a uskuteční se **14. prosince** od **17:30**. Přednášku povede, stejně jako tu minulou na podobné téma, **Jarda Bárta** pod názvem **Vikingské zákony v managementu**. Už teď se můžete hlásit.



Co chystáme na příští rok? V lednu bychom rádi diskutovali na zajímavé téma Měření softwarového vývoje. Je to proces shromažďování a analýzy dat o softwarovém projektu za účelem sledování jeho pokroku a výkonu. Metriky pak lze použít k měření různých aspektů projektu, včetně času, nákladů, kvality, produktivity a účinnosti. Není pochyby že to je důležitý nástroj pro management i pro tým, protože poskytuje informace pro zlepšení procesu vývoje a k zajištění toho, aby projekt byl dokončen včas a v rámci rozpočtu. Jaké s ním máte zkušenosti? Co by vás zajímalo zjistit od ostatních? Je to téma diskutované v prostředí Projektového Undergroundu poprvé a věříme, že bude atraktivní pro mnoho projektových manažerů. Zatím není stanoveno ani datum, ani místo konání – sledujte WEB a včas pošleme předem i příští Zpravodaj s informací.

Význačné datum 29. únor, které je jen jednou za čtyři roky, využijeme pro přednášku o sociálních dovednostech v PM. Musíme pracovat s různými lidmi, včetně kolegů, podřízených, zákazníků a dalších zainteresovaných stran. Schopnost efektivně komunikovat, budovat vztahy a řešit konflikty je proto pro náš úspěch i pro úspěch projektu klíčová. Rozvinuté sociální dovednosti nám pomáhají v práci a zvyšují šance na úspěch. Přednáška vyjde z knihy „Jak jsem potkal programy“. Autor na ní shrne konkrétní tipy a triky, především jak rychle

Obsah

- * Co chystáme
- * Co se stalo
- * Každý má talent



odhadnout partnera v jednání a jak jej motivovat. Soustředíme se na typický průběh vyjednávání, jak se na něj připravit a hlavně jak co nejrychleji odhadnout protivníka. Také si povíme o metodě bálintování, která se osvědčila v situacích, kdy některý člen týmu byl „nečitelný“ a nebyla jasná motivace jeho činů. Jedním způsobem rozvoje je nácvik těchto dovedností v praxi. K tomu bude příležitost na diskuzi a networkingu na závěr.

Brzy nato, již 7. března, vás zveme na diskuzi na téma Kvalita řízení projektu. To je míra, do jaké jsou procesy řízení projektu navrženy, implementovány a udržovány tak, aby produkovaly výsledky, které splňují požadavky zainteresovaných stran. Je tedy ve vztahu k „Fitness for use“. Této kvalitě řízení projektu bychom se na této schůzce chtěli věnovat. Zatím vždy v našich diskuzích převažovala kvalita projektu, tedy míra, do jaké je produkt nebo služba vytvořená projektem v souladu s požadavky zákazníka. Ale o tom to tentokrát nebude! Zaměříme se na procesy řízení projektu. S čím se setkáváte? S čím bojujete? S čím Vám kolegové mohou poradit? Ptejte se a přijďte!

Zde je ochutnávka dalších témat na příští rok. Diskuze by mohly být na témata kreativity a inovativnosti projektového týmu a rádi bychom i sdíleli zkušenosti z optimalizace postupů projektového řízení. Přednášky, pokud se mi podaří zajistit vhodné přednášející, bych rád měl o tom jak se agilita promítá do klasického PM a do budoucnosti hybridního PM; o vedení virtuálních týmů; a v neposlední řadě o technologických trendech v řízení projektů. Akce již najdete na našem WEBu.

Máte námět na diskuzi nebo přednášku pro příští rok? Rádi byste uspořádali akci u Vás ve firmě? Určitě se nám ozvěte!

Co se stalo

Co je důležité pro úspěch projektu a motivace v projektu - to byla témata našich diskuzí v listopadu. Co jsme si z nich odnesli? Zde je pár postřehů:



Nespadnout do mikromanagementu!

- Co je klíčové pro úspěch projektu: jednotnost chápání cílů, osvědčený vlastník a analytik, peníze a tým, cíl pro každou z položek WBS, vědět



proč se dodává, porozumění, napanikařit, flexibilita a adaptabilita, ale i skladba týmu a dobré smlouvy.

- Srovnajte s tím, co je klíčové pro motivaci týmu projektu: Zásadně zapojit tým do plánování (to se v diskusi objevilo mnohokrát) a poskytnout týmu autonomii v hledání cesty k cíli; vidět a komunikovat hodnotu kterou projekt přinese a tuto vizi sdílet; spolupracovat s přirozenými leadery v týmu a vytvořit jádro týmu, na které se budou další „nabalovat“; přijmout odpovědnost a poskytnout týmu bezpečné prostředí. Samozřejmě nesmí chybět finální uznání. Základem individuální práce je poznat osobnostní typy členů týmu a dávat možnost osobnostního rozvoje a zároveň se dostat k něčemu novému.
- Jak udržet motivaci týmu u dlouho trvajících projektů? Nezapomenout, že je potřeba v motivaci pokračovat, dávat týmu možnost rozhodnout o pokračování, oslavovat milníky.
- Jak motivovat tým, který pracoval na předchozím neúspěšném projektu? Analyzovat důvody neúspěchu (chtít k tomu informace i od týmu o tom co bylo špatně), poctivě odkomunikovat, překlomit do úspěchu – komunikovat co ten projekt přinesl pozitivního.
- Jak motivovat tým frustrovaný globálním děním ve firmě? Zaměřit se na to, co funguje, přenést do osobní roviny (pozitivní ice-breaking, jsme jeden tým, diskutovat co s tím, odpoutání od okolí).

Každý má talent

Donedávna jsem byl přesvědčen, že jediné poctivě vytrvalým a zdravě dravým přístupem (tzv. „tahem na branku“), je třeba přistupovat k řízení každého projektu. A to jak na profesním poli, tak i v soukromé sféře. Ano, s těmito hodnotami, mohu-li to tak vlastně nazvat, se ztotožňuji stále. To koneckonců samo o sobě zřejmě vychází z jádra charakteru osobnosti každého z nás. Ale kladu si otázku – „stačí to?“ Anebo – „bude to stačit?“ S dovolením zabrousím lehce do odvětví psychologie a rolí na projektech.

Při řízení projektů jsme velmi úzce spjati nejen s mnoha lidmi, ale především s mnoha (a to bych s dovolením rád vyzdvihl) osobnostmi, s různými charaktery. Mnohdy, pokud máme při naší práci pocit, že s věcmi nemůžeme třeba pohnout tím správným směrem nebo se nám nedaří něčemu „přijít na kloub“, nemusí to hned znamenat katastrofu. Jde jen o to najít tu „správnou cestu“, ten správný způsob, či přístup, ale nejen k věcem, faktům... Ale především jakýsi klíč k lidem a tzv. zájmovým skupinám. Jistě jsme se s tím již každý setkal, kdy mnohdy v takovýchto skupinách jednotliví lidé vystupují a hájí zájmy jinak, nebo chcete-li jiným způsobem, než pokud by jednali mimo vliv tohoto prostředí. Je to



pochopitelné a svým způsobem přirozené. Ve své podstatě jsme neustále něčím, někým atd., ovlivňováni. I sami sebou. Např. naším zdravotním stavem, náladou, rodinnou situací apod. Jde ale o to, umět (a to i z pozice projektového manažera) nahlédnout „pod pokličku“ a nahlédnout tak do světa pohnutek a charakterových rysů lidí v prostředí projektu. To, že jsou lidé obsazováni do určitých rolí, v nichž se snaží (mnohdy velmi přesvědčivě) vystupovat a působit naprosto profesionálně, nemusí zároveň znamenat, že se dotyčný v dané roli vůbec sám cítí jako ryba ve vodě. Nicméně jak se také říká – zvyk je železná košile. Lidé jsou schopni podávat navenek relativně dobrý a uznávaný výkon, ale vnitřně/charakterově jim daná role ne vždy úplně pasuje.

Je-li to možné, pojďme se prosím vždy alespoň na chvíli zastavit a zamyslet se nad vhodným obsazením lidských zdrojů do konkrétních rolí. Ano, bývá to velmi těžké a na první pohled se to zdá být přímo až zbytečné. Tím spíš, jedná-li se o prostředí, kde je nabídka zdrojů dejme tomu velmi limitovaná, nebo povědomí o reprezentantech jednotlivých rolí natolik ustálená. Ruku na srdce – pro mnohé lidi je obecně velmi obtížné vystoupit z řady a vyjádřit svůj názor, přání, či přesvědčení a říci, že požadují tentokrát buď zcela jiný zdroj anebo lehce přeobsadit role. Necháme-li vyniknout přirozený lidský potenciál a talenty, ba jej budeme schopni ještě více podnitit a zainteresovat, pak nejen my sami, ale i širší okolí bude velmi mile překvapeno kvalitou, nasazením a zapálením oněch zdrojů, ve svěřené roli, či oblasti. Jednoduše, nechme vyniknout přirozené talenty našich zdrojů. Nějaký talent má přece každý. Jde „pouze“ o to, odhalit jej, nebo objevit, v dané oblasti. Nenechme se zmást například tvrzeními typu: „...ale tohle jsem přece nikdy nedělal? ...toto není moje silná stránka.“ Silné, či slabé stránky sice souvisejí s přirozeným talentem, nicméně se dají ve značné míře ovlivnit tréninkem. Například prezentační dovednosti. Důsledným tréninkem je možné dosáhnout velmi vysoké až dalo by se říci profesionální úrovně. Ale i přesto to může být pro dotyčného člověka jen jakási výkonnostní rutina. Ano, může být samozřejmě i případ, kdy se v dané oblasti dotyčný vyloženě najde, ale i naopak.

A co mě k výše uvedené úvaze vůbec vedlo, či inspirovalo? Člověk je od přírody tvor velmi pohodlný, ale také velmi zvědavý. Prolnutí těchto dvou vlastností bylo ve své podstatě odedávna hnacím motorem našeho poznání a pokroku ve všech odvětvích, lidského počínání. Někdy sehrály významnou roli jisté náhody, ale zpravidla to byla podněcená touha lidí poznat nebo objevit něco nového. Tito lidé, případně i v projektovém názvosloví zainteresované strany, využívali a nechávali promlouvat zcela naplno a přirozeně své talenty. Nebojme se tedy dát v určitých oblastech příležitost našemu přirozenému talentu, byť byl dosud okolnímu světu úspěšně skryt. Byla by to velká škoda, nemyslíte?

Martin Miller

Redakční rada

Igor Luhan
Jan Bartoška
Stanislav Bílek
Tomáš Szaszi
Jiří Svoboda

Projektový
Underground ©

2023
www.mypmi.eu