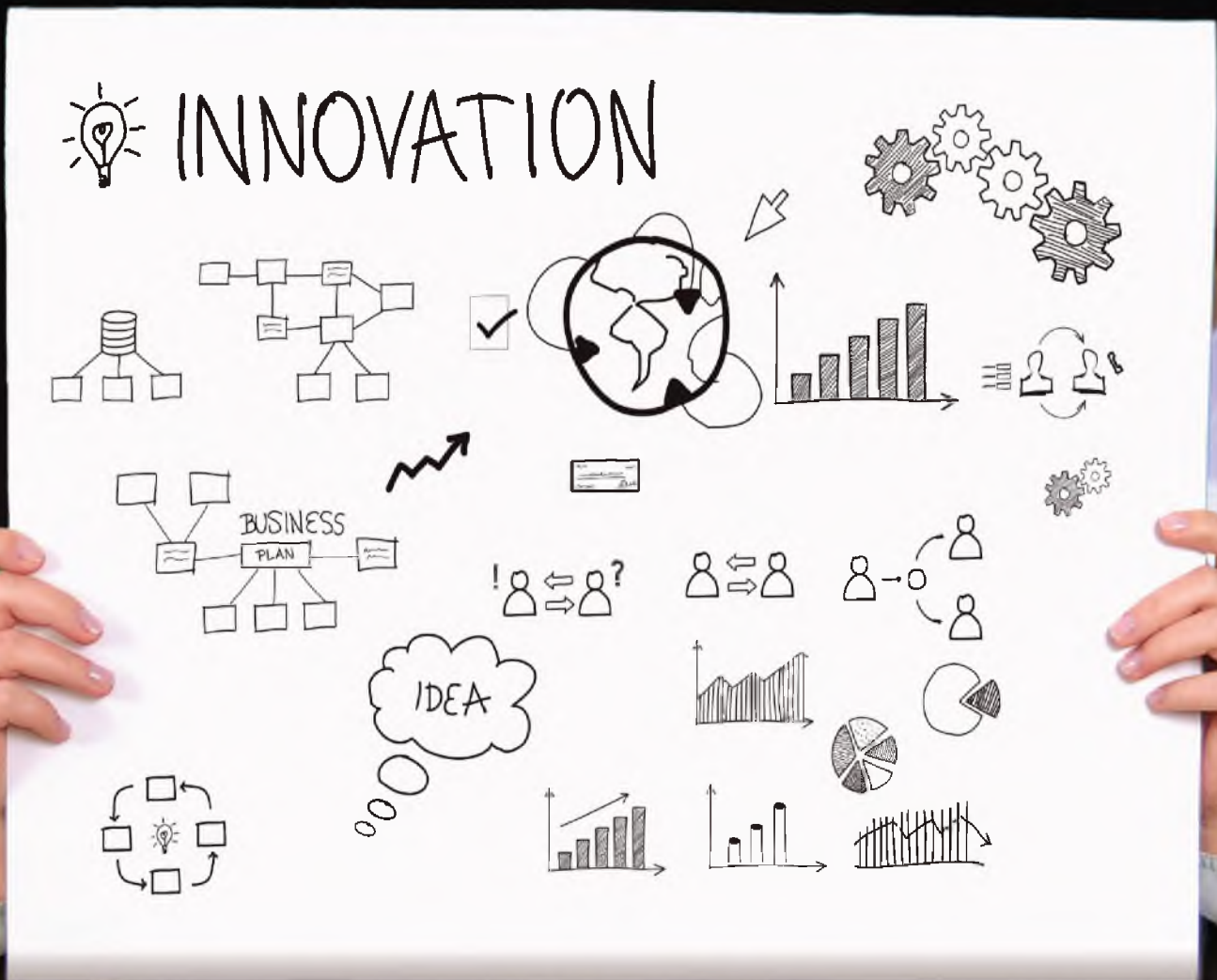


# PM NEWS

**Carsharing** jako innowacyjny projekt **mobilności miejskiej**

Wydanie 11  
czerwiec 2017



**Kobięcy styl** zarządzania projektami  
Podsumowanie konferencji  
**PM NIGHTS 2017**

# PM NEWS

CZASOPISMO KOŁA ZARZĄDZANIA  
PROJEKTAMI SOLVER

Nakład: 150 sztuk

## REDAKTOR NACZELNY

mgr Paulina Major

## ZASTĘPCA REDAKTORA NACZELNEGO

mgr inż. Radosław Lubera

## SKŁAD REDAKCJI

Marta Zdunek  
Mariusz Dajczak  
mgr Filip Liebert

## GOŚCINNIE W WYDANIU

Joanna Tokar  
Magdalena Chrzan  
Katarzyna Warcholak  
Joanna Rzempąta

## OPIEKA MERYTORYCZNA

dr inż. Karolina Wielicka-Gańczarczyk

## WSPÓŁPRACA



facebook.com/pmnews.polsl



pm.polsl@gmail.com (w tytule PM NEWS)



Koło Zarządzania  
Projektami SOLVER



Wydział Organizacji  
i Zarządzania



Politechnika  
Śląska

# CO W NUMERZE

## Jak z grupy stworzyć zespół?.....2-3

Różne style kierowania sprawdzają się w różnych sytuacjach i etapach rozwoju grupy. Przełożony powinien być świadom, na jakim etapie rozwoju jest jego grupa. Czy formuje się, czy też znajduje w fazie burzowania? W obu tych przypadkach oczekiwania względem przełożonego będą odmienne.

## Wirtualne zespoły projektowe – nowoczesna forma zarządzania projektami.....4-5

Ewolucja sieci komputerowych pozwoliła przedsiębiorstwom na szybką wymianę informacji w obrębie całej struktury organizacyjnej, a przede wszystkim w zespołach projektowych. Szybka komunikacja oraz łatwa dostępność do rozwiniętych aplikacji sieciowych, skłoniły niektóre przedsiębiorstwa do realizowania projektów wirtualnych, których realizacja przebiega wyłącznie w chmurach i środowiskach sieciowych, bez stosowania tradycyjnych spotkań.

## Kobiece kody komunikacji a styl zarządzania zespołem projektowym.....6-7

Jakie przemiany można zauważyć w stylach zarządzania? Czy kobiety zarządzają inaczej niż mężczyźni? Kto zarządza lepiej? I czym są dziwnie brzmiące „kobiece kody komunikacji”?

## Podsumowanie Konferencji Naukowej PM NIGHTS 2017...8-9

Największa inicjatywa studencka na obszarze województwa śląskiego obejmująca tematykę zarządzania projektami już za nami! Podczas konferencji uczestnicy mieli możliwość zgłębienia wiedzy na temat zespołów projektowych poprzez uczestnictwo w warsztatach oraz prelekcjach prowadzonych przez doświadczonych Project Managerów.

## Innowacyjny projekt mobilności miejskiej oparty na systemie carsharingowym.....10-11

Ciągłe postępujące procesy urbanizacyjne, obserwowane na większości terenów miejskich w Polsce sprawiają, że konieczne jest przedsięwzięcie działań prowadzących do powstawania nowych i rozwijania już istniejących koncepcji mobilności miejskiej. Jednym z rozwiązań jest projekt carsharingu miejskiego.

## „Koło wpływu” jako metoda skutecznego działania w projekcie.....12-13

„Koło wpływu” obrazuje dwa kręgi – „krąg zainteresowań” oraz „krąg wpływu”. Dzięki uporządkowaniu naszych zainteresowań, dowiemy się, na którym kręgu skupiamy swoją energię oraz czas. Poprzez ten zabieg w prosty sposób będziemy mogli zobaczyć w jakim stopniu jesteśmy proaktywni.

## zOrganizuj się. Bądź SMART.....14

Czy odpowiednie wyznaczenie celów pomoże Ci być bardziej zorganizowanym? Do skutecznej realizacji celów, potrzebne jest ich właściwe zdefiniowanie. Do prawidłowego wyznaczenia celów służy Metoda S.M.A.R.T.

## Terytorium Wiedzy. Promuj swoje badania! Weź udział w konkursie Project Master 2017!.....15

Konkurs Project Master organizowany jest przez IPMA Polska od 2002 roku. Wydarzenie jest doskonałą okazją do ogólnopolskiej promocji swoich badań i osiągnięć w zakresie tematyki zarządzania projektami. Laureaci Konkursu prezentują swoje prace w środowisku naukowym i biznesowym podczas corocznego wydarzenia PM Edukacja, towarzyszącego Konferencji IPMA Polska.

## Strefa rozrywki.....16

Dłuży Ci się wykład albo nie wiesz co ze sobą począć na okenku? W Strefie rozrywki znajdziesz sposób na nudę.

# Słowo wstępu

Drodzy czytelnicy,

oddajemy w Wasze ręce 11-te wydanie PM NEWS, które jest ostatnim wydaniem w tym roku akademickim. Chciałam skorzystać z okazji i podsumować działania składu redakcyjnego w roku 2016/2017 w liczbach: 4 wydania PM NEWS, sześciu pozyskanych sponsorów, 26 gościnnych autorów, 32 wartościowe artykuły, 68 zapisanych stron, 750 wydrukowanych egzemplarzy. Ponadto jako KZP SOLVER zorganizowaliśmy SOLVER ESCAPE ROOMS — „SOLVE IT & ESCAPE!”, Konferencję Naukową PM NIGHT'S 2017, spotkanie z cyklu „Kariera na Szpilkach”, serię spotkań w ramach „Tajników Zarządzania Projektami”, Projekt Społeczny „Karma Wraca” w ramach Zwolnionych z Teorii oraz Dni Kobiet na Wydziale Organizacji i Zarządzania. Uczestniczyliśmy również w wielu wydarzeniach promujących Politechnikę Śląską i Wydział w regionie.



**Jeśli jesteś zainteresowany, by tworzyć z nami podobne projekty to czekamy na Ciebie w nowym roku akademickim!**

W numerze znajdziecie artykuły: Joanny Tokar, która przedstawia jak z grupy utworzyć zespół, Filipa Lieberta, który porusza tematykę wirtualnych zespołów projektowych, Katarzyny Warcholak, która pokazuje jaki związek ma metoda „Koła wpływu” ze skutecznością działań w zespole projektowym. Dzięki Magdalenie Chrzan i Sylwii Skrzypczyk poznacie kobiece kody komunikacji, które wpływają na styl zarządzania zespołem projektowym. Magdalena Chrzan — kierownik Konferencji Naukowej PM Night's 2017 w swoim artykule podsumowała minione wydarzenie, a Joanna Rzempała w ramach rubryki Terytorium Wiedzy przedstawia na czym polega Project Master 2017. Jakub Stęchły i Radosław Lubera przedstawią czym jest projekt innowacyjny na przykładzie systemu carsharingowego. Ja, w ramach rubryki zOrganizuj się przygotowałam dla Was artykuł w wersji SMART. Zapraszamy również do strefy rozrywki, gdzie będziecie mogli poćwiczyć swój umysł.

Życzymy Wam udanej sesji – zdanej w pierwszych terminach oraz jak najlepszego wykorzystania okresu wakacyjnego i wielu wrażeń! Wracamy w roku akademickim 2017/2018 z nowymi numerami PM NEWS i kolejną solidną dawką wiedzy o zarządzaniu projektami. Dziękujemy czytelnikom, że byliście z nami przez ten rok. Do zobaczenia w Październiku!

*Paulina Major*

Redaktor Naczelna PM NEWS





## JAK Z GRUPY STWORZYĆ ZESPÓŁ?

dr inż Joanna Tokar

Rozważania na temat jak z grupy stworzyć zespół najlepiej rozpocząć od definicji obu tych pojęć.

### Grupa

**to dwie osoby lub więcej, wzajemnie oddziaływujące na siebie i współzależne, łączące się, aby osiągnąć określone cele.**

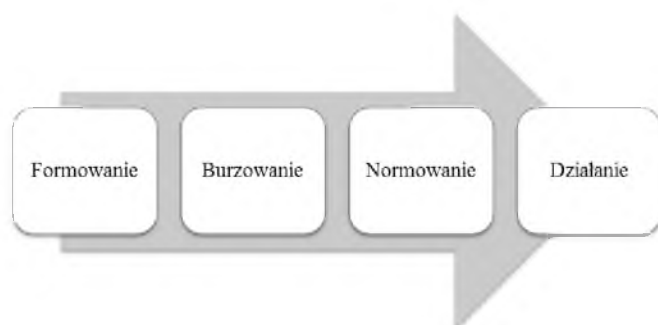
Co ciekawe definicja pojęcia zespół też podkreśla, że zespół to też dwie lub więcej osób, które mają przed sobą cel, jaki może zostać osiągnięty przez współdziałanie. Każdy z członków wnosi do zespołu swoje kompetencje. Zbierając pojedyncze osoby zespół tworzy nową całość, która jest w stanie osiągnąć więcej niż najlepszy jej członek indywidualnie. Wciąż ta różnica jest nieostra, dlatego można przyjąć, że:

### Zespół

**to grupa ludzi wspólnie realizująca cel. I co najważniejsze - o zespole można mówić, dopiero wtedy gdy grupa znajduje się na czwartym etapie rozwoju.**

Każda grupa przechodzi przez cztery etapy rozwoju. Między kolejnymi etapami nie występują wyraźne granice. Niemożliwe jest przejście do następnego etapu z pominięciem poprzedniego. To wskazówka dla liderów, których zadaniem jest pomoc grupie w ewolucji i przejściu przez wszystkie etapy rozwoju.

Cztery etapy rozwoju grupy to :



Rys. 1. Etapy rozwoju grupy  
Źródło: opracowanie własne

- **Formowanie.** To etap wzajemnego poznania, kiedy ludzie są zadowoleni z samego faktu przynależności do grupy. Niski jest jeszcze poziom zaufania do innych osób, dlatego zazwyczaj nikt nie mówi szczerze o swoich obawach. Grupa sprawia wrażenie zgodnej i zwartej. Na etapie formowania entuzjazm i zaangażowanie pracowników są wysokie, lecz ich poziom kompetencji niewielki. Zadaniem przełożonego jest przede wszystkim udzielanie wskazówek i pomoc w realizacji zadań. Ważne jest także stworzenie możliwości wzajemnego poznania, zadbanie o atmosferę akceptacji i otwartą komunikację. Jest to również etap, gdzie ludzie mogą tylko pozornie rozumieć cel. Zazwyczaj na tym etapie każdy rozumie go nieco inaczej, dlatego przełożony musi dobrze przedstawić wizję i sposób jej realizacji.
- **Burzowanie.** Pracownicy zaczynają mówić o swoich oczekiwaniach. Często okazuje się, że różnią się od siebie, a te różnice rodzą konflikty i napięcia. To czas, kiedy członkowie grup mogą celowo wywoływać różnice zdań próbując odzyskać swoje dawne wpływy jakie posiadali w innych grupach. To etap zwany również etapem niezadowolenia, możliwych konfliktów i ożywionych dyskusji. Kierownik prowadzi zespół pomagając jego członkom nie tylko poszerzyć niezbędną wiedzę i rozwinąć umiejętności zawodowe, lecz również znaleźć własne, wewnętrzne sposoby radzenia sobie w różnych, trudnych sytuacjach. Przełożony nie może odmówić podwładnym prawa do wyrażania swojego niezadowolenia czy wątpliwości i musi szanować różne opinie członków zespołu. Może tu także dochodzić

do sytuacji tzw. „testowania lidera”, gdyż może pojawić się ktoś, kto będzie chciał przejąć taką rolę.

- **Normowanie.** Ten etap nazywany jest także etapem przejściowym lub fazą końcową konfliktu. Charakteryzuje się dążeniem do osiągnięcia i utrzymania zgodności w grupie. Członkowie grupy poznają wzajemne oczekiwania i zauważają, że łączą ich wspólne interesy. Zależy im na tym, aby razem pracować. Zespół czuje się już pewniej, jest też skuteczniejszy w działaniu. Kierownik powinien kłaść mniejszy nacisk na objaśnianie celów i sposobów realizacji zadań, a większy na delegowanie zadań. Ważne jest też sprawdzenie, czy rzeczywiście jest to grupa zgranych ze sobą ludzi. Nabycie umiejętności radzenia sobie w określonych sytuacjach oraz współuczestniczenia w rozwiązywaniu problemów zespołu jest ważna, zanim zarządzanie zostanie w większym stopniu delegowane poszczególnym pracownikom.
- **Działanie.** Jest to faza dzielenia się pomysłami, gdzie grupa myśli w kategoriach celów oraz jak do tego wykorzystać potencjał grupy. Powinien też pojawić się efekt synergii. Jest to trudny dla przełożonego etap, ponieważ kończy się jego szczególna rola. Przełożony nie ingeruje już tak intensywnie w wewnętrzne relacje pracowników i nie koryguje wykonywania zadań tak stanowczo, jak to się działo na etapie formowania czy burzowania, gdzie był odpowiedzialny za łagodzenie konfliktów, a zarazem za skoncentrowanie zespołu na osiągnięciu wyznaczonego celu. Teraz częściej powinien zachęcać do samooceny, rozwoju potencjału i delegować zadania, z którymi związany jest również przydział odpowiedzialności.

Wspólne dążenie do osiągnięcia tego samego celu sprawia, że pomiędzy poszczególnymi osobami wytwarza się poczucie wzajemnej więzi oraz tożsamości społecznej. Wówczas osoby stanowiące grupę zaczynają mówić „my”.

### **Cel łączy zespół.**

O zespole można mówić wtedy, gdy niewielka, działająca razem grupa ludzi ma wspólny cel i:

- kontaktuje się ze sobą w sposób bezpośredni (to podstawowa różnica między dużymi grupami, a zespołami),
- ma poczucie wspólnoty i przynależności do grupy (poczucie „my”),
- stwarza obowiązujące normy grupowe (zarówno w sposób pośredni jak i bezpośredni).

Grupa jest jak żywy organizm, który rozwijając się przechodzi przez różne stadia. Wbrew powszechnej opinii najważniejszym zadaniem lidera jest nie tyle kierowanie, co pomoc zespołowi w rozwoju i osiągnięciu czwartego etapu — działania.

### **Lider musi dostosować swoje działania do grupy, tak by umożliwić jej przejście z jednego stadium rozwoju do następnego.**

Wymaga to wiedzy o etapach rozwoju, umiejętności i elastycznej postawy. To sytuacja analogiczna do tej jak traktujemy dziecko, a jak osobę dorosłą. Inaczej należy traktować grupę, która dopiero rozpoczyna pracę od tej, która efektywnie pracuje ze sobą od dawna.

Działania jakie powinien podjąć lider na każdym etapie rozwoju grupy są spójne z koncepcją Ewolucyjnej teorii przywództwa P. Herseya i K. Blancharda. Teoria ta nakazuje dostosowanie stylu przewodzenia w zależności od dojrzałości podwładnych – od instruowania, przez konsultowanie i wspieranie, aż po delegowanie zadań.

Fragment książki: Właściwy kurs ... Joanna Tokar



## WIRTUALNE ZESPOŁY PROJEKTOWE – NOWOCZESNA FORMA ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

**mgr Filip Liebert**

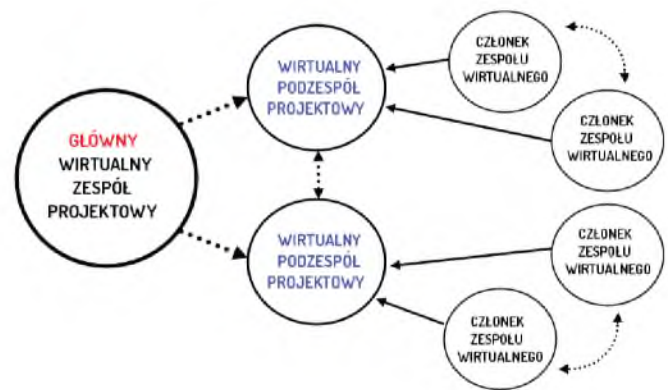
Globalne sieci komputerowe oraz wirtualne środowiska stały się miejscem zaspokajania potrzeb konsumentów XXI wieku. W dobie Internetu, gdy znaczna ilość decyzji oraz transakcji przebiega drogą wirtualną, pojawiła się również potrzeba realizowania projektów przy użyciu technologii cyfrowych, bez konieczności organizowania rzeczywistych, tradycyjnych spotkań. Przyrostowa ilość użytkowników sieci wirtualnych i łatwa dostępność do technologii, były przesłankami do realizowania przedsięwzięć w wirtualnym środowisku pracy. W ciągu ostatnich dwóch dekad nastąpiła istna ewolucja oprogramowania wspierającego obszar zarządzania projektami.

Wirtualne zarządzanie projektem można postrzegać jako system, dzięki któremu wirtualne zespoły projektowe realizują określony cel w wyznaczonym czasie. W tym przypadku, projekt nadal może wymagać fizycznych i tradycyjnych spotkań na poszczególnych etapach jego realizacji. Często za pomocą wirtualnego zarządzania projektem są realizowane niektóre etapy złożonego przedsięwzięcia, zazwyczaj gdy z powodów technicznych lub logistycznych, trzeba zrealizować część zadań ze struktury podziału pracy z wykorzystaniem sieci i narzędzi cyfrowych.

Wirtualny zespół projektowy składa się z dwóch lub więcej osób, które interaktywnie współpracują aby osiągnąć ten sam cel. Przynajmniej jedna z osób pracuje w innym miejscu, organizacji lub czasie, w wyniku czego komunikacja i zarządzanie są oparte wyłącznie na cyfrowych (informatycznych) środkach przekazu informacji (takich jak: e-mail, telefon, internetowe konferencje video itp.). Kiedy mówimy o powstaniu wirtualnego zespołu projektowego? Potrzebne jest spełnienie chociaż jednego z kilku warunków:

- zostają nawiązane połączenia sieciowe między osobami znajdującymi się w odległych rejonach geograficznych,
- czas udziału poszczególnych osób w projekcie jest mocno zróżnicowany w zależności od jego zakresu, celu i specyfiki,
- zostają wykorzystane narzędzia informacyjne wspomagające wirtualne zarządzanie projektem.

Projekty wirtualne mają dość charakterystyczną strukturę, która zazwyczaj przedstawiana jest w formie złożonych sieci, gdzie pomiędzy poszczególnymi członkami i zespołami występują liczne sprzężenia zwrotne w przepływie informacji (Rys. 1).



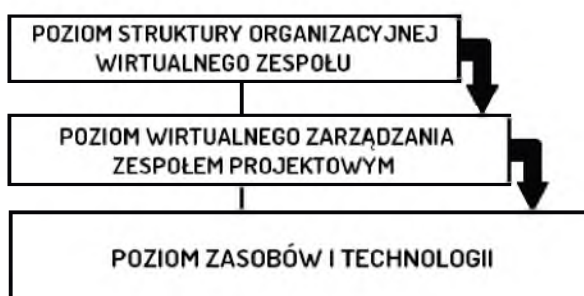
Rys. 1. Budowa wirtualnego zespołu projektowego  
Źródło: opracowanie własne

Fazy realizowania projektu wirtualnego są dość podobne do faz realizacji projektów tradycyjnych. Na początku, w fazie inicjacji, dochodzi do identyfikacji celu i efektów końcowych. W kolejnej fazie – planowania, dokonuje się zdefiniowania kluczowych zadań, a także poszukiwania specjalistów i zasobów, które będą w stanie te zadania zrealizować. Później w etapie estymacji powołuje się członków zespołu i ustala role poszczególnych ekspertów. Następnie przeprowadzony zostaje proces

harmonogramowania, podczas którego zostają wyznaczone ograniczenia czasowe dla wszystkich zadań. Idąc dalej, w etapie organizowania dochodzi do podziału odpowiedzialności i sposobu dystrybuowania zasobów. Po tym etapie następuje definitywna część realizacji projektu, gdzie kluczową rolę odgrywa wirtualny Project Manager – dochodzi do zarządzania projektem wirtualnym. Podczas realizacji projektu nie można zapomnieć o etapie monitorowania i kontroli całego przedsięwzięcia, który opiera się na weryfikacji postępów prac projektowych wykonywanych przez wirtualny zespół projektowy. Zakończenie projektu często oprócz dodatkowej dokumentacji, wiąże się z potrzebą utworzenia modelu sposobu realizacji projektu, który stanowi źródło cennej wiedzy do przeprowadzania przyszłych przedsięwzięć.

Literatura z zarządzania projektami podaje, że zbudowanie wirtualnego środowiska projektowego dla wirtualnych zespołów projektowych wymaga przygotowania odpowiedniej infrastruktury. Zatem wirtualne środowisko projektowe będzie się składać z kilku, zależnych od siebie poziomów (Rys. 2).

## WIRTUALNE ŚRODOWISKO PROJEKTOWE



Rys. 2. Budowa wirtualnego środowiska projektowego  
Źródło: opracowanie własne

Fundamentalnym poziomem środowiska wirtualnego jest poziom zasobów i technologii. Można przez niego rozumieć aspekty czysto techniczne w postaci baz danych, dostępu do sieci Internet, repozytoriów wiedzy i dokumentacji projektowej, a przede wszystkim dostępu do wyspecjalizowanego oprogramowania,

które ma za zadanie wspomagać komunikację oraz zarządzanie projektem w wirtualnej sieci. Kolejnym poziomem jest wirtualne zarządzanie zespołem projektowym. Na tym poziomie znajduje się system podejmowania decyzji, system motywacji i kluczowych wartości, a także system monitorowania całego przedsięwzięcia. Ten poziom odnosi się bezpośrednio do roli wirtualnego Project Managera, który musi opracować skuteczny sposób wyzwalania zaufania i motywacji w całym zespole projektowym, ze względu na brak rzeczywistych, fizycznych spotkań. Na tym poziomie znajdują się również procedury organizacji pracy, które niwelują problemy różnic stref czasowych na świecie bądź różnic kulturowych (w globalnych, wirtualnych projektach dość często zróżnicowany język i rozbieżne przyzwyczajenia kulturowe mogą prowadzić do nieoczekiwanych konfliktów). W końcu ostatnim poziomem jest struktura organizacyjna zespołu projektowego, informująca które jednostki i komórki zespołu są powiązane z danymi ośrodkami decyzyjnymi bądź innymi podzespołami wykonującymi określone fazy i zadania projektu.

Istnieje wiele rozwiązań informatycznych do wirtualnego zarządzania projektem. Do najpopularniejszych zalicza się programy t.j.: Trello, Wrike, Atlassian Jira Cloud, Microsoft Project Online, SmartSheet, Asana, GanttProject, Basecamp, Podio czy np. Zoho Project. Każdy z tych pakietów oferuje szereg funkcji wspierających zarządzanie projektem, jak np. tworzenie wykresów Gantta i przydzielanie zadań członkom zespołu. Należy jednak zaznaczyć, że kluczowym aspektem tego typu oprogramowania jest stworzenie przyjaznego środowiska komunikacyjnego dla zespołu projektowego.



## KOBIECE KODY KOMUNIKACJI A STYL ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM PROJEKTOWYM

inż. Sylwia Skrzypczyk, Magdalena Chrzan

Znaczenie kobiet w zarządzaniu widocznie się zmieniło na przestrzeni XX wieku. Cechy, jakie są charakterystyczne dla damskiej płci kulturowej zaczynają być jednymi z cenniejszych w kontekście zarządzania. Z tego też powodu coraz więcej kobiet zasiada na stanowiskach kierowniczych. Kraje i organizacje realizują projekty podnoszące szanse kobiet w zarządzaniu, co zwiększa odsetek kobiet, które decydują się na podążanie ścieżką kariery. Zwiększanie liczebności kobiet w zarządach jest założeniem strategicznym wielu krajów, głównie ze względu na nadchodzące wyzwania demograficzne — niewykorzystywanie potencjału kobiet negatywnie odbije się na gospodarkach i społeczeństwie.

W poprzednich dekadach kluczowymi umiejętnościami zarządczymi była umiejętność dowodzenia oraz kontroli, a władza skupiona była w rękach jednej osoby. Dziś taki model uważany jest za mało efektywny i przestarzały. Jedną z podstaw współczesnego świata biznesu stała się praca zespołowa i komunikacja. Dotychczasowy model tzw. klasyczny, często autokratyczny, ewoluuje w styl nowoczesny, przez niektórych zwany kobiecym. W tabeli stworzonej przez Ewelinę Lisowską przedstawione zostały najważniejsze cechy obu stylów oraz różnice, które między nimi występują.

Tab. 1. Ewolucja stylu zarządzania wg. Eweliny Lisowskiej.

Styl tradycyjny	Styl kobiecy (nowoczesny)
Zarządzanie oparte na „strachu”	Zarządzanie oparte na „miłości”
Zdystansowanie i hierarchiczne relacje przełożonego z podwładnymi	Partnerskie relacje z podwładnymi
Nastawienie na forsowanie swoich racji	Nastawienie na kompromis i mediacje
Wysokie kwalifikacje i duże doświadczenie	Wysokie kwalifikacje i duże doświadczenie
Myślenie w kategoriach idei	Myślenie w kategoriach dobra ludzi

Determinacja w osiągnięciu celu	Rzeczowość i skuteczność, ale granicą jest kompromis
Niedocenywanie czynnika ludzkiego	Nacisk na komunikatywność i zdolności interpersonalne
Niewielka inteligencja emocjonalna	Wysoka inteligencja emocjonalna
Problemy ze skuteczną motywacją podwładnych	Łatwość w motywowaniu podwładnych
Trudności w przekazywaniu innym swoich kompetencji	Łatwość w dzieleniu się wiedzą poprzez mentoring i coaching
Nastawienie na współzawodnictwo i kontrolę	Współdziałanie i praca zespołowa
Autorytaryzm oparty na dyrektywach	Demokracja oparta na współuczestnictwie

Źródło: E. Lisowska, *Kobiece style zarządzania*, Onepress, Gliwice 2009.

Style te wynikają w dużej mierze z cech osobowościowych liderów. Na całym świecie prowadzonych jest wiele badań mających na celu określenie cech managerów idealnych oraz różnicowanie cech kobiecych i męskich. Jednymi z nich są badania przeprowadzone przez Zenger/Folkman Inc., skupiające się na najważniejszych kompetencjach wyróżniających liderów. Do kluczowych umiejętności zaliczono:

- podejmowanie inicjatywy,
- dążenie do samorozwoju,
- prawość i uczciwość,
- dążenie do realizacji wyników,
- dbałość o rozwój innych,
- bycie źródłem inspiracji i motywacji dla innych,
- budowanie relacji,
- umiejętność pracy zespołowej,
- wyznaczanie dalekosiężnych celów,
- przewodzenie zmianie,



- analizowanie i rozwiązywanie problemów,
- efektywną i częstą komunikację,
- komunikowanie grupy ze światem zewnętrznym,
- wprowadzanie innowacji,
- posiadanie wiedzy technicznej lub zawodowej,
- pracę nad rozwojem perspektywy strategicznej.

Według tych badań kobiety w aż 12 z 16 badanych aspektów uzyskiwały znaczącą przewagę. Mężczyźni natomiast wypadli znacznie lepiej w przypadku jednej kompetencji zarządczej, którą jest umiejętność tworzenia perspektywy strategicznej. Kobiety wypadły lepiej również w obszarach, które przez wielu uznawane są za domenę mężczyzn – dążeniu do realizacji wyników i podejmowaniu inicjatyw.

Ciekawym pojęciem powiązonym właśnie z komunikacją są tzw. kobiece kody komunikacji. Opisała je Katarzyna Pawlikowska – założycielka pierwszej w Polsce agencji kobiecego marketingu. W swojej książce „Czujesz? ...czyli o komunikacji marketingowej i sprzedaży skierowanej do kobiet” przedstawia ona akronim CZUJESZ? opisujący kod funkcjonowania kobiet w świecie. Każda z liter jest jednocześnie początkiem słowa opisującego kobiecego kodu komunikacji.

### **C = Człowiek, czyli Jednostka to My**

#### **Z = Zbawicielka**

#### **U = Uporządkowanie**

#### **J = Jednocześnie**

#### **E = Empatia**

#### **S = Społeczność**

#### **Z = Zmysłowo i pięknie**

#### **? = Rozwaga**

Pierwsza z liter — "C" — opisuje społeczne zorientowanie kobiet. Jednostka społeczną kobiety jest "my", co w praktyce przekłada się między innymi na ich większą otwartość na pomoc innym

oraz patrzenie na świat z perspektywy grupy. W efekcie komunikaty skierowane do kobiet powinny być konstruowane przez pryzmat drugiego człowieka.

Kolejna litera to "Z", czyli dążenie kobiet do budowania coraz to lepszego, często utopijnego świata. Prowadzi to do wybierania przez nie zawodów związanych z kontaktem z drugim człowiekiem i altruizmem, a także częstą działalnością w organizacjach charytatywnych, czy wolontariatach.

Trzecią z kolei literą jest "U", czyli umiejętność myślenia sieciowego kobiet i postrzegania świata w sposób holistyczny.

Następna litera to "J" opisująca zdolność kobiet do pamiętania o kilku aspektach, a nie koncentrowania się na jednym.

Litera "E" – reprezentuje wysoką empatyczność kobiet i zorientowanie na emocje w kontaktach z innymi.

Szósta z kolei, litera "S" opisuje niesamowitą zdolność kobiet do budowania społeczności oraz nastawienie na budowanie kontaktów.

Ostatnią z liter jest "Z" – opisuje wyższą czułość zmysłów kobiet i ich pożądanie rzeczy pięknych, przyjemnych, miłych w dotyku i smacznych.

Postawiony na końcu znak zapytania ma sugerować rozagę i zaznaczać, że grupa kobiet, tak jak każda inna, nie jest grupą jednorodną.

#### **Jeśli chcesz zgłębić temat polecamy:**

- „Czujesz czyli o komunikacji marketingowej i sprzedaży skierowanej do kobiet”, K. Pawlikowska i M. Poleszak
- <https://www.hbrp.pl/b/czy-kobiety-sa-lepszymi-liderami-od-mezczyzn/xWQibiDU>
- <http://mariuszchrapko.com/kobiety-mezczyzni-czyli-lepiej-zaradza-k-pawlikowska/>



## PODSUMOWANIE KONFERENCJI NAUKOWEJ PM NIGHTS 2017

**Magdalena Chrzan**



Największa studencka inicjatywa w dziedzinie zarządzania projektami na Śląsku to konferencja naukowa organizowana przez KZP SOLVER pod nazwą PM NIGHTS. W dniach 20-21 kwietnia 2017

odbyła się jej druga edycja w wersji popołudniowej! Wydarzenie miało miejsce w Regionalnej Izbie Gospodarczej w Katowicach, która została patronem tej edycji konferencji.

Tegoroczna konferencja skupiała się na temacie budowania zespołów projektowych. Uczestnicy mieli możliwość zdobywania nowych umiejętności lub ich ulepszania w dwóch stałych blokach tematycznych – Hard Skills i Soft Skills. Pierwszy z nich, na którym można było zdobyć wiedzę głównie teoretyczną, rozpoczął się od prelekcji prowadzonej przez psycholog Magdalenę Lipiak, dotyczącej pracy w zespołach projektowych o różnych typach osobowości.

Następnie dr Marek Magdoń przybliżył umiejętność rozwiązywania problemów w projekcie,

a dzięki Pawłowi Probierzowi dowiedzieliśmy się jakie są charakterystyczne cechy pracy w międzynarodowym zespole, który jest mieszanką osób o wywodzących się z różnych kultur.

Drugiego dnia konferencji pierwszą prelekcję na temat efektywnego zespołu projektowego poprowadził Piotr Droszól, przedstawiciel jednego z naszych sponsorów – ING Banku Śląskiego. Kolejny wykład prowadzony był przez prezes firmy Apauly (będącą głównym sponsorem konferencji), Joannę Pauly, która przybliżyła kluczowe kompetencje lidera zespołu.

Soft Skills – miał na celu praktyczne ulepszanie umiejętności poprzez warsztaty. Ich tematy to np.: „Feedback – to takie proste, że aż trudne” prowadzony przez Joannę Tokar, czy „Zarządzam konfliktem – panuję nad własnym zespołem”, który kierowany był przez Mirosława Dąbrowskiego. Uczestnicy opanowali model osobowości DISC i na podstawie materiałów przygotowanych przez prelegenta mogli sami zidentyfikować jaką mają osobowość. Słuchacze dowiedzieli się, jak minimalizować możliwość powstania konfliktu podczas budowania zespołu projektowego dzięki dobieraniu właściwych



metod i technik negocjacji oraz jak łagodzić już zaistniałe spory.

Dodatkowo w pierwszy dzień konferencji (czwartek) wprowadzony został trzeci blok, nazwany „Workshop”. Dzięki firmie MindLab, specjalizującej się w szkoleniach poprzez gry symulacyjne oraz planszowe, uczestnicy mieli możliwość zagrania w „Prawo konkurencji” – grę, której głównym zadaniem jest prowadzenie własnego biznesu. Nauka podejmowania decyzji, dzięki którym zdobędzie się większą ilość klientów oraz osiągnie wyższy zysk niż konkurencja może być bardzo przydatna w przyszłości, np. podczas obejmowania wyższego stanowiska.

W piątek dodatkowy blok — PM RESEARCH SESSION, pozwolił na wygłoszenie artykułów naukowych autorom, których prace będą opublikowane w czasopiśmie naukowym — PM RESEARCH. Autorzy artykułów naukowych w zakresie zarządzania projektami mieli sposobność do zdobycia punktów naukowych. Na zakończenie dwudniowego wydarzenia przeprowadzony został panel dyskusyjny, gdzie doświadczeni Project Managerzy podjęli temat zespołu projektowego — jego złożoności, różnorodności, często międzynarodowości. Uczestnicy dowiedzieli się z jakimi trudnościami spotkali się Project Managerzy podczas zarządzania zespołem. Przybliżone życiowe sytuacje, doświadczenia pracy w zespole pozwoliły zdobyć praktyczną wiedzę odnośnie tego

tematu.

Pierwszy raz konferencja organizowana przez KZP SOLVER osiągnęła poziom konferencji naukowej. Odniosła sukces, uczestniczyło w niej około 120 osób, zarówno studentów, jak i osób bezpośrednio zainteresowanych tematyką zarządzania projektami. Odbyło się 11 prelekcji w trzech blokach tematycznych, wiedzę przekazywało 16 doświadczonych i cenionych w środowisku naukowym prelektorów.

Dziękujemy wszystkim sponsorom oraz patronom, takim jak : Apauly, MindLab, ING Bank Śląski, Techgór, IPMA Polska, Business@Witański Group, Szkoła.PM, 4PM., Uniwersytet Śląski, TV Zabrze. Dziękujemy również za wsparcie oraz uczestnictwo w konferencji władzom naszej uczelni - dziekanowi drowi hab.inż., prof. nzw. w Pol. Śl. Krzysztofowi Wodarskiemu oraz Pani prodziekan dr hab., prof. nzw. w Pol. Śl. Aleksandrze Kuzior.

Jako organizatorzy, nie osiadamy na laurach, przygotowujemy się między innymi do kolejnej, przyszłorocznej edycji, na którą wszystkich serdecznie zapraszamy. Jednocześnie zapraszamy na inne wydarzenia organizowane przez członków SOLVER'a, w najbliższym czasie odbędzie się kolejna edycja Kariery na Szpilkach.





## INNOWACYJNY PROJEKT MOBILNOŚCI MIEJSKIEJ OPARTY NA SYSTEMIE CARSHARINGOWYM

**mgr inż. Jakub Stęchły, mgr inż. Radosław Lubera**

Carsharing to ciągle innowacyjny system, polegający na współkorzystaniu z samochodów przez mieszkańców miasta, spośród których każdy rezerwuje czas dostępu do samochodu. Taka koncepcja umożliwi użytkownikowi systemu korzystanie z zalet polegających m. in. na podziale stałych kosztów utrzymania pojazdu (takich, jak amortyzacja, czy ubezpieczenie samochodu) pomiędzy grupy osób korzystających z samochodów. Użytkownicy carsharingu mogą pobierać pojazdy z parkingów i zwracać je w to samo miejsce po zakończeniu podróży. Usługa, będąca przedmiotem niniejszego artykułu, gwarantuje zatem dostęp do samochodu, bez konieczności jego posiadania<sup>1</sup>.

Efektom wdrażania systemów carsharingowych na jest lepsze wykorzystanie zasobów, w szczególności przestrzeni miejskiej. System „pay-as-you-drive” motywuje dodatkowo do jak najrzadszego użytkownika własnego samochodu i wykorzystywania środków transportu przyjaznych środowisku. Zjawisko to prowadzi do zmniejszenia zużycia energii i emisji lokalnych zanieczyszczeń (m. in. CO<sub>2</sub>), a także do redukcji hałasu<sup>2</sup>. Doświadczenia administrujących systemami carsharingowymi, funkcjonującymi za granicą, wskazują wyraźnie na fakt, iż jest to innowacyjne rozwiązanie pozwalające na redukcję liczby samochodów występujących w gospodarstwach domowych, redukcję pasażero-kilometrów przejechanych poszczególnymi samochodami, a także na wzrost częstotliwości użytkowania środków transportu zbiorowego oraz innego rodzaju pro-ekologicznych środków transportu miejskiego. Carsharing to również instrument wykorzystywany do ograniczania miejsc parkingowych w planowanych inwestycjach, obejmujących rozbudowę infrastruktury parkowania, lub do zmniejszenia uciążliwości problemów związanych

ze znalezieniem miejsca postojowego na obszarach miejskich<sup>3</sup>. System carsharingowy powstawał na różnych kontynentach, w różnym czasie, co znacząco wpływa na różnice w jego organizacji. Twórcą oraz operatorem systemu może być podmiot prywatny, jednostka publiczna lub użytkownicy zorganizowani w formie spółki, spółdzielni lub grupy funkcjonującej ad hoc. autorzy raportu: Transit Cooperative Research Program „Car-sharing. Where and how it succeeds” stwierdzili, biorąc pod uwagę otoczenie jakim system funkcjonuje oraz strukturę organizacyjną podmiotu, że istnieje kilka modeli systemu carsharingowego. W ramach struktury w poniższej tabeli wyróżniono trzy główne typy organizacji systemów carsharingowych<sup>4</sup>.

Tab. 1. Typy organizacji systemów carsharingowych

Nastawiony na zysk (for - profit)	Nie nastawiony na zysk (non - profit)	Spółdzielczy
System jest uruchamiany i obsługiwany przez komercyjne podmioty działające w celu osiągnięcia profitu. Przykładem mogą być przedsiębiorstwa funkcjonujące jedynie jako operatorzy systemu carsharing, tacy jak Zipcar, StattAuto, GoGet, producenci samochodów np. BMW, Toyota, Daimler lub też firmy wypożyczalnie samochodów oferujące carsharing, jako jedną z dodatkowych usług np. Hertz, WeCar.	System jest zwykle uruchamiany przez organizacje lokalne lub podmioty kwalifikujące się do sektora publicznego np. urzędy miast lub agencje transportowe. W celu spełnienia założeń społecznych związanych z dostarczaniem alternatywy dla użytkowników samochodów prywatnych i wpływaniem na zmianę niewłaściwych rozwiązań komunikacyjnych. Przykładem tego typu systemu jest: yelo w La Rochelle, Autobleue w Nicei, City CarShare, w San Francisco.	System jest zarządzany przez osoby, które wykupując udziały w organizacji przyłączają się do zarządzania przedsiębiorstwem. W praktyce udziały te funkcjonują, w podobny sposób jak podlegająca zwrotowi kaucja pobierana przez operatorów for-profit oraz non-profit. Przykładem systemu spółdzielczego może być system Cooperative Auto Network działający w Vancouver lub uruchomiony w 1987 r. szwajcarski Mobility, działający jako spółdzielnia 17 osób współdzielących jeden samochód.

Źródło: opracowanie własne

Struktura systemu carsharingowego zorientowana jest na szeroko pojęty komfort cywilizacyjny, przyszłość systemu logistycznego miasta jako całości, a także zrównoważony rozwój oraz problematykę ochrony środowiska. Systemy oparte o ideę carsharingu już dzisiaj są popularne w dużych miastach europejskich, takich jak Berlin czy Paryż. Usługa mobilna przyjmuje różne formy, co umożliwi wprowadzenie klasyfikacji carsharingu uwzględniającej trzy jego podstawowe rodzaje:

- station model — z wykorzystaniem sztywno ustalonych miejsc odbioru i odstawiania pojazdów,
- free-floating model — czyli carsharing z uwzględnieniem swobodnego odstawiania pojazdu w dowolnym miejscu precyzyjnie określonego terenu miasta.

Decyzja dotycząca wyboru rodzaju silnika napędzającego samochód uwzględniać powinna analizę czynników środowiskowych, takich jak np. aktualny stan jakości powietrza oraz poziom hałasu obserwowany w mieście. W przypadku wysokiego poziomu uciążliwości czynników środowiskowych dla komfortu życia i zdrowia mieszkańców oraz znacznego stopnia szkodliwości dla środowiska, naturalnym rozwiązaniem wydaje się wykorzystanie pojazdów elektrycznych, których eksploatacja nie powinna pogłębiać obserwowanych problemów.

Kolejnym elementem systemu wymagającym zdefiniowania jest jego użytkownik. Jedną z możliwości ukonstytuowania modelu danego systemu zakłada, że użytkownikiem może być każdy mieszkaniec miasta lub terenów przyległych do miasta objętego systemem. Usługa e-mobilności może być również dostępna dla osób przyjezdnych, turystów oraz mieszkańców bardziej odległych miast i wsi. Każdy użytkownik systemu musi spełniać pewne warunki umożliwiające mu korzystanie z usługi. Do przykładowych wymagań stawianych użytkownikowi należą:

- odpowiedni wiek użytkownika, np. ukończone co najmniej 18 lat,

- posiadanie aktualnego prawa jazdy, np. od co najmniej dwóch lat,
- konieczność dysponowania dowodem osobistym w celu ewentualnego potwierdzenia tożsamości użytkownika,
- znajomość regulaminu (wiedza niezbędna dla użytkownika infrastruktury systemu usług e-mobilności),
- posiadanie karty użytkownika - umożliwiającej kontakt z klientem i wydawanej podczas rejestracji do systemu usług.

Ustalając sposób funkcjonowania systemu należy wskazać również obowiązujący sposób rezerwowania pojazdu. Zgodnie z proponowaną koncepcją - rezerwacji pojazdu można dokonać on-line, dzięki dedykowanej aplikacji na smartfony. Rezerwacja pojazdu odbywa się poprzez wybranie w panelu aplikacji najbliższego wolnego samochodu i naciśnięcie przycisku „Zarezerwuj”. Po zakończeniu tego procesu, klient zobligowany jest dojechać do miejsca postoju samochodu w ustalonym przez operatora czasie. Następnie ponownie korzystając z panelu aplikacji, użytkownik otwiera samochód, po czym sprawdza stantehiczny i wizualny pojazd. W przypadku zauważenia jakichkolwiek uszkodzeń, użytkownik opisuje je w panelu aplikacji. Od momentu ściągnięcia blokady silnika, można swobodnie korzystać z pojazdu. Procedura zwrotu samochodu odbywa się w identyczny sposób, ale w odwróconej kolejności.

Postępująca urbanizacja niejako zmusza do odnajdowania innowacyjnych rozwiązań mobilności miejskiej, a koncepcja oparta na systemie carsharingowym niewątpliwie jest jedną z lepszych odpowiedzi na tę potrzebę.

<sup>1</sup> Rudnicki A. z zespołem: Innowacje na rzecz zrównoważonego transportu miejskiego. Doświadczenia z realizacji projektu Unii Europejskiej CIVITAS-CARAVEL, PIT Kraków 2010.

<sup>2</sup> Döring T., Aigner B.: E-mobility: realistic vision or hype – an economic analysis, w: Przegląd Elektrotechniczny (Electrical Review), R. 87 NR 3/2011

<sup>3</sup> Kugler M., Osswald S., Frank C., Lienkamp M.: Assessment of Electromobility in Non-Urban Environments, in: CoFAT, 2015.

<sup>4</sup> Transit Cooperative Research Programme: Car-sharing. Where and how it succeeds. Transpiration Research Board, 2005.

## „KOŁO WPŁYWU” JAKO METODA SKUTECZNEGO DZIAŁANIA W PROJEKCIE

**mgr Katarzyna Warcholak**

Każdy z nas w pewnym momencie swojego życia zauważa, że coś idzie nie tak. Chodzimy smutni, sfrustrowani, źli na cały świat i nie wiemy jak to zmienić. Może problem nie jest aż tak skomplikowany jak nam się wydaje. Możliwe, że po prostu koncentrujemy się na rzeczach, na które nie mamy wpływu, a zapominamy o tym co jest dla nas ważne i o czym jesteśmy w stanie decydować.

W 1989 S. Covey (autor książki „7 nawyków skutecznego działania”) wymyślił „koło wpływu”, które jest często wykorzystywane przez menadżerów, coach'ów czy mentorów. Przydaje się również w codziennym życiu. Od tamtych czasów nie ma sobie równych. Uświadamia nam ono naszą proaktywność, czyli wszystko to, na co poświęcamy swój czas i energię.

Każdy z nas koncentruje dużą część swojej uwagi na polityce, dzieciach, pogodzie, zdrowiu, czy problemach w pracy. Przedstawione przykłady możemy oddzielić od tych, które nas nie interesują i stworzyć „krąg zainteresowań”. Kiedy spojrzymy na nasze koło, szybko dostrzeżemy, że nad niektórymi rzeczami nie mamy żadnej kontroli

(np. pogoda), a w przypadku innych (np. zdrowie) możemy coś zrobić. Wybierzmy te drugie i wpiszmy je do „kręgu wpływu”.

Po określeniu, który z kręgów zabiera nam więcej czasu i energii możemy zobaczyć czy jesteśmy proaktywni czy reaktywni.

Człowiek proaktywny to osoba, która skupia się na swoim „kręgu wpływu” i poszerza go. Jego energia i czas koncentrują się na rzeczach, na które w realny sposób może wpłynąć. Takie osoby twierdzą, że skuteczność ich działania zależy od nich samych, a przede wszystkim od kontroli problemów, które napotykają na swojej drodze. Może raczej nie problemów, a wyzwań. Bardzo często takie osoby osiągają w życiu wiele sukcesów, działają skutecznie i otaczają się pozytywną energią.



Rys. 1. Koło wpływu.

Źródło: S.Covey, „7 nawyków skutecznego działania”.



Rys. 2. Nastawienie pro aktywne.

Źródło: S.Covey, „7 nawyków skutecznego działania”.

Natomiast osoba reaktywna skupia się na „kręgu zainteresowań”, przez co ogniskuje się na problemach innych ludzi, problemach pogodowych czy innych rzeczach, na które nie ma żadnego wpływu. Takie osoby są zazwyczaj nieszczęśliwe i niezadowolone z otaczającej je rzeczywistości. To wszystko



sprzyja złej energii, przez co zaniedbują swój „krąg wpływu” i ten zmniejsza się. Przykładowo poświęcają swój czas na śledzenie działań politycznych, na które mają jedynie pośredni wpływ lub w ogóle go nie mają. Całą odpowiedzialność za ich niepowodzenia zrzucają na innych ludzi lub na okoliczności, w których akurat się znaleźli.



Rys. 3. Nastawienie reaktywne.

Źródło: S. Covey, „7 nawyków skutecznego działania”.

Spoglądając na te dwa typy ludzi, w łatwy sposób możemy zrozumieć dlaczego jedni ludzie są bardziej skuteczni od innych. „Krąg wpływu” jest dla nich ważny w minimalnym stopniu, bardziej skupiają się na „kręgu zainteresowań”. Dlaczego? Ponieważ tak jest łatwiej. Aby poszerzać swój „krąg wpływu” musimy brać odpowiedzialność za swoje działania i przyjąć dojrzałą postawę. Ludzie reaktywni zdecydowanie częściej wolą przerzucić odpowiedzialność, oceniać innych, żyć w świecie pozorów, dlatego świetnie poruszają się w swoim kręgu. Dobrym przykładem, może być sytuacja po zebraniu, na którym kierownik projektu ogłasza zmiany. Pracownicy najczęściej ożywają się w kuluarach, po pracy czy przy kawie. Właśnie tam wymieniają się swoimi spostrzeżeniami, zastanawiają się nad negatywnymi skutkami, mówią co oni mogliby zmienić. Tymczasem, w takiej sytuacji ich opinia jest bez znaczenia, nic nie wniosą do projektu, jeżeli jeszcze przed chwilą na zebraniu

milczeli lub przytakiwali kierownikowi projektu. Mieli szansę coś zmienić, wziąć odpowiedzialność za własne słowa i działania, zamiast tego wolą przerzucić tę sprawę do „kręgu zainteresowania” i tym samym go poszerzyć.

„Koło wpływu” może być również wykorzystywane w samym projekcie. Możemy wykorzystać je do podziału otoczenia projektu. Przykładowo otoczenie bliższe będzie się znajdowało w „kręgu wpływu” (np. interesariusze, dostawcy, odbiorcy). Natomiast otoczenie dalsze będzie w „kręgu zainteresowań” (np. uwarunkowania geologiczne).

Oczywiście rzeczy z „koła zainteresowań” mają wpływ na nas i nasze projekty. Jak w powyższych przykładach, decyzja szefa będzie miała wpływ na podwładnych, ale jeżeli nie są oni w stanie już jej zmienić muszą ją po prostu zaakceptować oraz nie poświęcać swojej energii i czasu na roztrząsanie problemu czy plotkowanie o nim ze współpracownikami. Tak samo otoczenie dalsze ma wpływ na projekt, np. nowa ustawa, którą musimy zaakceptować, ponieważ nie możemy jej zmienić.

Każdy z nas może teraz stworzyć własne „koło wpływu” i przekonać się jak ono wygląda. Oczywiście z dnia na dzień, nagle nie pozbedziemy się wszystkich zainteresowań i nie pozostawimy wyłącznie tych rzeczy, na które mamy wpływ. To jest oczywiście nierealne, ale warto poszerzać swoje „koło wpływu” i należeć do grupy ludzi proaktywnych. Powinniśmy brać odpowiedzialność za swoje działania oraz ukazywać dojrzałą postawę.

**„Rób to co możesz, tym, co posiadasz i tam gdzie jesteś” T. Roosevelt**



## ZORGANIZUJ SIĘ

## BĄDŹ SMART

## mgr Paulina Major

Czy odpowiednie wyznaczenie celów pomoże Ci być bardziej zorganizowanym? Oczywiście, że tak! Prawidłowe sformułowanie celów sprawia, że wiemy do czego dążymy i jakie zadania mamy podjąć, by je osiągnąć. Dzięki realnym celom jesteśmy bardziej wydajni i uczymy się zarządzać swoim własnym czasem. Urzeczywistnienie celów wydaje się być trudną drogą, pełną wyrzeczeń i przeciwności, ale można sobie łatwo z tym poradzić. Do skutecznej realizacji celów, potrzebne jest ich właściwe zdefiniowanie, w którym pomaga Metoda S.M.A.R.T. Nazwa metody to akronim opisujący pięć cech jakie powinien posiadać odpowiednio sprecyzowany cel.

Na poniższym przykładzie omówiono jak formułować cele za pomocą metody SMART. **Wyobraź sobie, że wpadł Ci do głowy pomysł, w którym podejmiesz się realizacji projektu „Kariera na szpilkach”. Jak zamienić tę myśl na cel, tak by był SMART? – To proste!**

Zacznij od tego, że cel powinien być:

**Szczegółowy** — czyli konkretny, prosty, nie pozostawiający pola do interpretacji. Pierwotną myśl zamieniamy na cel i określamy ją precyzyjniej: **Zostanę kierownikiem projektu „Kariera na szpilkach” w Kole Zarządzania Projektami SOLVER.**

**Mierzalny**, czyli wyrażony liczbowo lub w taki sposób byś mógł sprawdzić swój postęp i stopień realizacji celu: **Zostanę kierownikiem projektu „Kariera na szpilkach” w Kole Zarządzania Projektami SOLVER. Do projektu zaproszę 4 kobiety sukcesu, a w wydarzeniu weźmie udział 50 uczestniczek. Spotkanie będzie trwało cztery godziny.**

**Ambitny** — czyli taki, który będzie dla Ciebie interesującym wyzwaniem lub przyniesie Ci atrakcyjne korzyści. Jeżeli wybierzesz cel, który nie jest dla Ciebie ważny, to go porzucisz albo będziesz się męczyć z jego realizacją. Cel powinien być zgodny z Twoimi marzeniami: **Zostanę kierownikiem projektu „Kariera na szpilkach” w Kole Zarządzania Projektami SOLVER, aby zdobyć doświadczenie jako lider zespołu oraz dać motywację kobietom, by nie bały się realizować swoich marzeń. Do projektu zaproszę 4 kobiety sukcesu, w wydarzeniu weźmie udział 50 uczestniczek. Spotkanie będzie trwało cztery godziny.**

**Realny** — czyli możliwy do osiągnięcia. Powinieneś odpowiedzieć

sobie na pytanie czy masz czas i zasoby na zrealizowanie celu: **Zostanę kierownikiem projektu „Kariera na szpilkach” w Kole Zarządzania Projektami SOLVER, aby zdobyć doświadczenie jako lider zespołu oraz dać motywację kobietom, by nie bały się realizować swoich marzeń. Do projektu zaproszę 4 kobiety sukcesu, w wydarzeniu weźmie udział 50 uczestniczek. Spotkanie będzie trwało cztery godziny. Mam 3 znajomych, którzy zrobią ze mną ten projekt więc będę miała wsparcie, a praca rozłoży się na 4 osoby, przez co będę miała czas na wykonanie swoich obowiązków.**

**Terminowy** — czyli z wyznaczoną datą, do której chcemy osiągnąć cel. Nic tak nie motywuje jak deadline. J Nie wyznaczając go sobie będziesz w nieskończoność odkładał realizację celu na później: **Zostanę kierownikiem projektu „Kariera na szpilkach” w Kole Zarządzania Projektami SOLVER, aby zdobyć doświadczenie jako lider zespołu oraz dać motywację kobietom, by nie bały się realizować swoich marzeń. Do projektu zaproszę 4 kobiety sukcesu, w wydarzeniu weźmie udział 50 uczestniczek. Spotkanie będzie trwało cztery godziny. Mam 3 znajomych, którzy zrobią ze mną ten projekt więc będę miała wsparcie, a praca rozłoży się na 4 osoby, przez co będę miała czas na wykonanie swoich obowiązków. Projekt zrealizujemy w przeciągu 3 miesięcy tak, by zdążyć na wrześniową edycję.**

Spróbuj sformułować swoje cele według powyższej metody i zapisać je na kartce. Prawidłowo sformułowane cele pozwalają osiągać lepsze wyniki i sprawiają, że będziesz dążył do tego co faktycznie chcesz osiągnąć w sposób zorganizowany.

## Ciekawostki:

1. Istnieje metoda SMARTER, która jest rozbudowaną wersją metody SMART. Litera E to Ekscytujący (ang. Exciting), oznacza, że cel który realizujesz nie może być Ci obojętny emocjonalnie. Litera R, która nie ma odpowiednika w polskim tłumaczeniu to Zapisany (ang. Recorded). Powinniśmy zapisywać nasze cele, by nam nie umknęły i codziennie motywowały nas do działania.

2. Projekt „Kariera na Szpilkach” jest jednym z projektów realizowanych przez KZP SOLVER, jeśli chcesz podjąć się realizacji tego przedsięwzięcia zapraszamy na najbliższe zebranie koła.

## PROMUJ SWOJE BADANIA! WEŹ UDZIAŁ W KONKURSIE PROJECT MASTER 2017!

TERYTORIUM WIEDZY

dr Joanna Rzempala

Dnia 1 czerwca 2017 roku rozpoczyna się kolejna edycja Ogólnopolskiego Konkursu na najlepszą pracę magisterską, podyplomową oraz doktorską w dziedzinie zarządzania projektami Project Master 2017.



Celem konkursu jest popularyzacja tematyki zarządzania projektami wśród studentów i doktorantów polskich uczelni wyższych oraz promocja ich badań i osiągnięć w rozwój tej dziedziny naukowej.

W konkursie mogą wziąć udział wszyscy, którzy w okresie od 1 października 2016 roku do 30 września 2017 roku obronili swoją pracę dyplomową na jednej z polskich uczelni wyższych. Praca powinna dotyczyć dziedziny zarządzania projektami.

Każda praca oceniana jest przez kapitułę konkursu złożoną z autorytetów i praktyków zarządzania projektami. Najciekawsze prace są nagradzane i promowane w środowisku naukowym i biznesowym. W konkursie przewidziano nagrody dla autorów i wyróżnienia dla promotorów najlepszych prac.

Uroczyste wręczenie nagród odbędzie się 15 listopada 2017 roku w Warszawie, podczas Seminarium Project Management – Edukacja 2017, wydarzenia towarzyszącego tegorocznej Konferencji IPMA Polska.

W ubiegłym roku tytuły Project Master 2016 zdobyli:

### W kategorii na najlepszą pracę magisterską:

Pani **Magdalena Mijał**, autorka pracy „Zarządzanie projektami w Parlamencie Studenckim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”. Praca napisana w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, pod kierunkiem promotora Prof. UEK dra hab. Pawła Cabała.

### W kategorii na najlepszą pracę podyplomową:

Pani **Barbara Bielecka**, autorka pracy „Problemy w zarządzaniu projektami w branży HVAC na przykładzie przedsiębiorstwa X”. Praca napisana w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, pod kierunkiem promotora doktora Emila Bukłaha.

### W kategorii na najlepszą pracę doktorską:

Pan **Tadeusz Węsierski**, autor pracy „Model zarządzania adaptacyjnego projektem infrastrukturalnym”. Praca napisana w Politechnice Gdańskiej, pod kierunkiem promotora Pana Prof. PG dr. hab. inż. Marka Wirkusa.



### Pani Magdalena Mijał – Project Master 2016, prezentuje założenia swojej pracy magisterskiej podczas wydarzenia PM Edukacja 2016

Coroczne edycje konkursu są obejmowane patronatami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Krajowego Punktu Kontaktowego Programów Badawczych Unii Europejskiej oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Organizatorami Konkursu są International Project Management Association Polska we współpracy z Wydziałem Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego.

Serdecznie zachęcamy do udziału w konkursie. Termin nadsyłania zgłoszeń i prac dyplomowych mija 7 października 2017 roku.

Więcej informacji na stronie: [www.projectmaster.pl](http://www.projectmaster.pl).



## STREFA ROZRYWKI

## ROZWIĄŻ SUDOKU

1		4					3	7
		5		1				
8		2	3	9				
		1		4	8		5	
6				3				9
	5		9	2		8		
				5	4	7		2
				7		5		
5	1					6		4

		4	2	3	7			5
3						1		
	9		5	1				2
	6					4		
4			8		2			9
		3					5	
8				7	5		1	
		1						6
7			4	8	1	5		

## HOROSKOP

**Baran (21.03–19.04)**

Wspólne rozmowy z bliskimi dobrze Ci zrobią, a podjęte decyzje odmienią Twoją życiową sytuację. Odkryjesz nowe zainteresowania i będziesz mieć szansę na ciekawą podróż. W pracy potrzebne Ci będą cierpliwość i opanowanie.

**Byk (20.04–20.05)**

Możesz liczyć na sympatie otoczenia, nie obawiaj się trudnych zadań i odpowiedzialności. W weekend poznasz swoją bratnią duszę i spędzisz z nią inspirujący wieczór. W pracy unikaj konfliktów i sporów ze swoim szefem.

**Bliznięta (21.05–21.06)**

Odkładanie zadań na ostatnią chwilę nie jest dobrym rozwiązaniem, postaraj się lepiej planować swój dzień. Kontakt z naturą dobrze Ci zrobi, wyjeżdź w wolnej chwili poza miasto i ciesz się tonem natury. Obowiązki związane z pracą nie będą sprawiały Ci problemu i wyjdiesz z każdej sytuacji obronną ręką.

**Rak (22.06–22.07)**

Optymistyczne nastawienie do życia pozwoli Ci spojrzeć na sprawy z innej perspektywy. Zapragniesz rozrywki i przygód. Obecny czas sprzyja nawiązywaniu nowych znajomości. W pracy przyczynisz się do rozwiązania konfliktu.

**Lew (23.07–22.08)**

Twoja pracowitość nie pójdzie na marne. Wykorzystaj wolny dzień, by spędzić go w rodzinnym gronie. Odkryjesz czyjś sekret, ale uważaj, by nie osądzono Cię o plotkowanie. W miłości czeka Cię miła niespodzianka.

**Panna (23.08–22.09)**

Zakupy w towarzystwie przyjaciół będą udane. Samotne Panny mogą liczyć na grono wielbicieli. Sprzyjać Ci będzie szczęście w sprawach finansowych, więc nie oszczędzaj na tym co może sprawić Ci przyjemność.

**Waga (23.09–22.10)**

Sprawy zawodowe nabiorą błyskawicznego tempa i pojawi się okazja do zarobienia większych pieniędzy. Interesować Cię będą miejsca i rzeczy, które jeszcze niedawno wydawały Ci się ryzykowne. Twoje nowe pasje niespodziewanie przydadzą Ci się w zawodowej karierze.

**Skorpion (23.10–21.11)**

Pozwól sobie na trochę więcej swobody. Wolnego czasu pojawi się coraz więcej, a Ty zażękniesz za spokojem i wygodą. Nie poprzestawaj na marzeniach i dąż do obranego celu. Planety sprzyjają Twoim sprawom finansowym.

**Sirzelec (22.11–21.12)**

Czeka Cię zwyczajka formy. Aktywność fizyczna lub wyjazd poza miasto pozytywnie wpłyną na Twoje samopoczucie i dodadzą Ci energii. Uważaj na niespodziewane wydatki, nie podejmuj pochopnych decyzji.

**Koziorożec (22.12–19.01)**

Poświęć więcej czasu dla siebie. Nie zmieniaj swoich planów tylko dlatego, że ktoś oczekuje od Ciebie uprzejmości. W miłości nie znajdziesz powodów do narzekania. Zapowiada się więcej nowych znajomości i okazji do randek.

**Wodnik (20.01–18.02)**

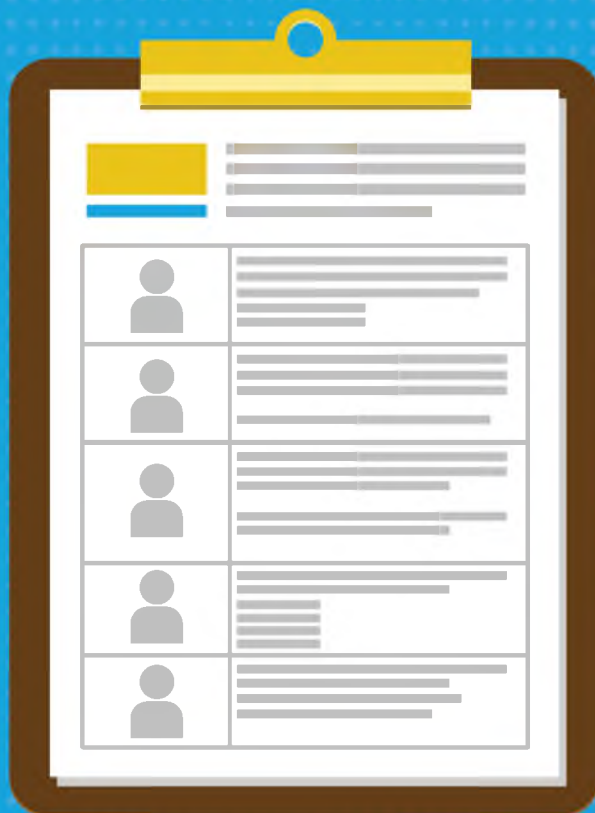
W pracy wszystko będzie się układać po Twojej myśli. Twoje pomysły mogą zostać zauważone przez pracodawcę i możesz zdobyć awans. W miłości nadchodzą gorące chwile, wypatruj letnich romansów i burzliwych przygód, zamiast siedzieć w domu przed komputerem.

**Ryby (19.02–20.03)**

Uprawiaj sport, dbaj o sen i dobrą dietę, dzięki temu będziesz tryskać pozytywną energią każdego dnia. Poświęć więcej uwagi bliskim i ciesz się z dobrych wiadomości. Nie obrażaj się na partnera z byle powodu, tylko wyjdźcie razem na spacer i porozmawiajcie o problemach.

**NOWOŚĆ**

# ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI TO NIE TYLKO PRZYDZIELANIE ZADAŃ



To **również** umiejętności miękkie, metody zarządzania oraz szanowane w branży certyfikaty.



Wydział Organizacji i Zarządzania  
[www.woiz.polsl.pl](http://www.woiz.polsl.pl)  
[www.rekrutacja.polsl.pl](http://www.rekrutacja.polsl.pl)



## Ekologiczne samochody na minuty - dla Ciebie!

Cherry Car - brakujące ogniwo miejskiej ewolucji! Od dzisiaj współdziel setki samochodów - wszystkie w zasięgu Twojego smartfona.

1 

Szybkie  
i wygodne...

2 

współdzielenie  
samochodów...

3 

które sprawia, że  
w kieszeni zostaje więcej!

