ISSN 2544-3771

Czasopismo Koła Zarządzania Projektami SOLVER

PM NEWS

Wydanie 31
lipiec 2022

Jak zarządzać czasem tak, aby go nie marnować?

Kariera na Szpilkach – reaktywacja projektu

Jakie cechy powinien posiadać dobry Project Manager?

PM NEWS

CZASOPISMO KOŁA ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI SOLVER

WYDAWCA
WYDZIAŁ ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ

Nakład: 150 sztuk

REDAKTOR NACZELNY
dr inż. Seweryn Tchórzewski

ZASTĘPCA REDAKTORA NACZELNEGO
mgr Paulina Major

SKŁAD REDAKCJI
Anna wieczorek

OPIEKA MERYTORYCZNA
dr inż. Seweryn Tchórzewski

Skład
inż. arch. Mateusz Tchórzewski

WSPÓŁPRACA

facebook.com/pmnews.polsl

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

Koło Zarządzania Projektami SOLVER

Wydział Organizacji i Zarządzania

Politechnika Śląska

Centrum Innowacyjnego Kształcenia 4.0

Okładka została zaprojektowana przy użyciu zasobów z portalu freepik.com

CO W NUMERZE

IPMA Project Management Championship – oczami uczestników.....2

Jakie cechy powinien posiadać dobry Project Manager?.....3

Jak zarządzać czasem tak, aby go nie marnować?.....4

Kariera na Szpilkach – reaktywacja projektu.....5

Komunikujmy się! A Ty jaki komunikator lubisz najbardziej?.....7

Otoczenie ma znaczenie - czyli o interesariuszach w projekcie.....9

Śląska grupa regionalna IPMA Polska – miejsce spotkań pasjonatów zarządzania projektami.....10

Galeria zdjęć.....13

Słowo wstępu

Chciałbym powiedzieć, że nasze otoczenie wraca do normy, ale niestety tak nie jest. Wydało się nam, że pandemia powoli odchodzi do drugiej linii (i poniekąd tak się właśnie stało), ale zaraz z pudełka wyskoczył drugo pajacyk (taki żart) i poprzestawiał nam życie jeszcze brutalniej niż pandemia. Trzeba sobie z tym radzić, chociaż nie jest łatwo – świat się zmienia, musimy się do tego dostosować – ale przecież to jest motto managerów… Więc robimy swoje. W aktualnym numerze – nasi współpracownicy ze Szczecina piszą i przypominają o sprawach praktycznych, studenci z Zabrza chwalą się swoimi sukcesami, a Śląska Grupa Regionalna IPMA przypomina o swoim istnieniu. Z pozytywnych wieści – PM Nights 2022 odbędzie się !!! 21-22 listopada – szykujcie się !!! szczegóły w kolejnym numerze.

Redaktor Naczelny
Seweryn Tchórzewski

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

IPMA PROJECT MANAGEMENT CHAMPIONSHIP – OCZAMI UCZESTNIKÓW

Wszyscy studenci powinni zdawać sobie sprawę z tego jak ważnym w dzisiejszych czasach jest wyróżnienie się spośród swoich rówieśników. Podążając za chęcią pokazania się na tle pozostałych studentów aktywnie uczestniczymy w Kole Zarządzania Projektami SOLVER, realizujemy liczne projekty oraz zdobywamy praktyczne doświadczenie na stanowiskach juniorskich. Aby jeszcze bardziej pomóc szczęściu jako grupka przyjaciół postanowiliśmy wziąć udział w zeszłorocznej edycji konkursu Project Management Championship organizowane przez IPMA Young Crew. Również w tym roku zmierzyliśmy się z tym wyzwaniem.

Sam konkurs to idealne sprawdzenie własnej wiedzy z zakresu zarządzania projektami, organizacji własnej pracy oraz organizacji pracy zespołu. W tym przypadku zespołu czwórki przyjaciół.

Aby dostać się do konkursu Project Management Championship koniecznym było złożenie formularza zgłoszeniowego oraz wskazanie osoby, która udziela merytorycznego wsparcia członkom zespołu projektowego. Po tej fazie otrzymaliśmy maila ze szczegółami konkursu oraz z informacją na temat pierwszego etapu konkursu - egzaminu z wiedzy teoretycznej na temat zarządzania projektami w języku angielskim. Każdy z zespołów odpowiedzieć musiał na 100 pytań jednokrotnego wyboru z trzech obszarów kompetencji IPMA: Perspektywa, Ludzie i Praktyka. Po pierwszym etapie wyłoniono 6 zespołów z najlepszym wynikiem, które zakwalifikowały się do etapu finału krajowego. Tym razem zadaniem uczestników jest zmierzenie się z case-study, którego temat powiązany jest z rozplanowaniem inwestycji. W roku 2021 inwestycja dotyczyła budowy centrum przesiadkowego, w 2022 roku natomiast case dotyczył budowy kompleksu sportowego. Etap case-study to cztery godziny intensywnej, dobrze zaplanowanej pracy zespołów konkursowych. Po przeanalizowaniu case-study uczestnicy rozpoczynają pracę. Na podstawie danych uzyskanych po przeanalizowaniu otrzymanego przypadku oraz posiadanej wiedzy z zakresu zarządzania projektami, przygotować należało m.in. cele projektu, analizę PEST, strukturę zespołu projektowego wraz z macierzą odpowiedzialności, analizę ryzyka oraz strukturę podziału pracy. Gotowe formularze konkursowe przesłane zostają do organizatora konkursu. Całość prac pozostaje anonimowa. Komisja składająca się z dwóch asesorów IPMA oceniająca prace nie zna nazwisk osób, których prace aktualnie oceniają.

W przypadku naszego zespołu, przed przystąpieniem do etapu finału krajowego konkursu cały zespół spotkał się z opiekunem, który w ramach warsztatu przedstawił nam teoretyczne zagadnienia z zakresu zarządzania projektami, które warto odświeżyć oraz przedstawił nam jak w praktyce powinno podejść się do tematu rozwiązywania case-study. Przygotował nas z zakresu inicjowania, planowania, realizowania, kontroli oraz zamykania projektu. W ramach warsztatu, w celu systematyzacji pracy zespołu, opracowaliśmy również oś czasu, na której umieściliśmy przedziały czasowe przeznaczone na poszczególne części naszego rozwiązania. Ustaliliśmy także z jakich narzędzi będziemy korzystać do przygotowania pracy. Użyliśmy programów pakietu Office (Project, Visio oraz Word), komunikowaliśmy się przy użyciu Discorda, a do tworzenia grafik użyliśmy Canvy.

Udział w konkursie był dla nas cennym doświadczeniem oraz świetną możliwością zmierzenia się z kolegami i koleżankami z całej Polski. Co więcej, w obu edycjach w których braliśmy udział, udało nam się osiągnąć bardzo dobre wyniki. W roku 2021 zajęliśmy drugie miejsce w finale krajowym, a w kolejnym roku uplasowaliśmy się na trzeciej pozycji. Jesteśmy bardzo zadowoleni, że asesorzy docenili nasz wysiłek, a osiągnięte rezultaty są powodem do dumy. Jednocześnie czujemy lekki niedosyt, że za każdym razem niewiele zabrakło nam do zwycięstwa, jako że wygrany zespół kwalifikował się do finału międzynarodowego.

CERTIFICATE OF APPRECIATION
FOR THE TEAM
ARKADIUSZ DOKUPIL
TOMASZ TARNOWSKI
ALBERT STRZEDULLA
PIOTR ZUBEL
The certificate is awarded in recognition of participation in the Project Management Championship 2021 and the 2nd place in the National Finals

CERTIFICATE OF APPRECIATION
FOR THE TEAM
ARKADIUSZ DOKUPIL
ALBERT STRZEDULLA
TOMASZ TARNOWSKI
PIOTR ZUBEL
The certificate is awarded in recognition of participation in the Project Management Championship 2022 and the 3rd place in the National Finals

Autorzy:
Tomasz Tarnowski, Arkadiusz Dokupil

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

JAKIE CECHY POWINIEN POSIADAĆ DOBRY PROJECT MANAGER?

Na pewno spotkałeś się już z zawodem Project Managera, czy to w trakcie swojej edukacji, cennego doświadczenia zawodowego, czy może poprzez szukanie pracy. Możliwe, że w przyszłości planujesz zostać Project Managerem (PM). Jest to zawód bardzo kuszący, ze względu na dużą satysfakcję z wykonywanej pracy i szerokie możliwości rozwoju.

Jednak zawód ten nie należy do najłatwiejszych. Na PM'ie leży ogromna odpowiedzialność, i to on odpowiada za sukces projektu, który bardzo często jest kluczowy dla działalności firmy. Nieskuteczny PM zmieni perspektywiczny projekt w chaos i koszmar do realizacji, a skuteczny bez większych problemów zrealizuje projekt, co wzmocni zespół, firmę oraz samego PM. Dlatego warto jest iść przykładem dobrych PM i dokładniej przyjrzeć się ich kompetencjom i predyspozycjom.

Na początku warto zwrócić uwagę na to kim dokładnie jest Project Manager. Project Manager to w dużym skrócie osoba przygotowująca, realizująca i monitorująca plan danego projektu od początku do końca. W bliższym spojrzeniu, PM odpowiedzialny jest za realizację wizji i założonej struktury projektu w taki sposób, aby wszystkie elementy danego projektu, fazy jego rozwoju a nawet i efekt końcowy, były zgodne z oczekiwaniami wszystkich interesariuszy. Do jego głównych obowiązków należy organizowanie i kierowanie projektami z uwzględnieniem ustalonego wcześniej czasu, budżetu, zakresu oraz przydzielonych zasobów. Zapotrzebowanie na Project Managera można zauważyć w praktycznie każdej branży, choć jego obowiązki i zakres pracy mogą się od siebie różnić.

Dobry PM jest przede wszystkim odporny na stres, a co za tym idzie musi być w stanie zachować spokój i opanowanie. Nie powinien poddawać się panice, a w szczególności ukazywać jej przed swoim zespołem, ponieważ to on jest odpowiedzialny za sukces i pracę wszystkich. Opanowanie dotyczy również relacji z jego zespołem, ponieważ ciągłe wypytywanie pracowników w formie np. mailowej o postępy w pracy sprzyja pojawianiu się niepotrzebnych błędów, wpływając na ich efektywność.

Wiele projektów już w trakcie i przed realizacją potrafią codziennie zaskakiwać czymś nowym. Zawód ten jest bardzo nieprzewidywalny, dlatego dobry PM musi być elastyczny, odpowiednio dostosowywać przydzielane zadania i wszystkie czynniki składające się na sukcesywną realizację projektu do aktualnego problemu. Istotne jest również umiejętne wyznaczanie priorytetów, które jest kluczowe do skutecznej realizacji projektów w trudnych, czasem nawet krytycznych fazach.

Dodatkowo, istotna jest również umiejętność multitaskingu oraz obycie się PM z obszarami i procesami składającymi się na produkcję projektu. Skuteczny PM powinien przynajmniej w stopniu średniozaawansowanym rozumieć na czym polegają czynności tworzące projekt i jak długo mogą one zająć. W ten sposób będzie w stanie zrozumieć członków swojego zespołu projektowego oraz precyzyjnie dopasować harmonogram projektu i jego założenia do każdej z faz realizacji.

Dobry PM powinien być zapobiegawczy, być w stanie przewidzieć dalszy bieg zdarzeń przy rozwoju projektu. Mieć intuicję i wiedzieć kiedy dokładnie coś może nie pójść zgodnie z planem i nie marnować w ten sposób czasu i zasobów zespołu.

PM powinien być zaangażowany w projekt, interesować się jego rozwojem, chcieć nad nim pracować, ponieważ to on jako lider, spędzi nad nim najwięcej czasu. Istotna jest również wiarygodność przywódcy, aby nie używał on utartych i oklepanych formułek, które z biegiem czasu mogą wywołać zażenowanie jego zespołu projektowego.

Ważne jest również to, aby PM posiadał dobre zdolności organizacyjne, dotyczy to nie tylko środowiska pracy ale i również sfery prywatnej. Gdyby sam lider projektu nie wiedział co dokładnie dzieje się w jego przestrzeni osobistej i zagubiłby się w niej, nie byłby w stanie w dobry i efektywny sposób zarządzać projektem. Bardzo trudne będzie dopilnowywanie terminów, założeń budżetowych czy jakości pracy. Istotne jest wczesne i właściwe ustalenie zasad, oraz skrupulatne trzymanie się nich.

Kluczową cechą PM jest empatyczność, dbanie o relacje, słuchanie i pytanie o feedback pracowników. Dobra atmosfera w zespole, zrozumienie, dostrzeżenie i rozwiązywanie powstałych konfliktów prowadzi do zdrowych relacji między pracownikami, co wpłynie na dalsze efekty pracy. To samo dotyczy interesariuszy, dzięki zadawaniu im pytań, wysłuchaniu ich potrzeb PM może odpowiednio dostosować założenia projektu aby jak najlepiej zrealizować ich potrzeby i wymagania. Zdolność do zmian i przyjmowanie krytyki swej pracy jest również bardzo istotna dla samorozwoju lidera. PM nigdy nie pracuje pojedynczo, jest członkiem zespołu i musi grać zespołowo.

Autorzy:
Alicja Gromadzka
Uniwersytet Szczeciński, Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

JAK ZARZĄDZAĆ CZASEM TAK, ABY GO NIE MARNOWAĆ?

Na początek warto zastanowić się czym jest marnowanie czasu i czy owe marnowanie w naszym życiu występuje. Według Słownika Języka Polskiego słowo marnowanie oznacza zużywanie czegoś bez potrzeby czy niewłaściwie, więc sformułowanie marnowanie czasu można uprościć do formy niewłaściwe wykorzystywanie czasu.

Czy zdarzyły ci się sytuacje, w których pomyślałeś : „znowu nic nie zrobiłem", „zmarnowałem cały dzień" lub inne tego typu? Tutaj powinna zapalić się lampka, ale to jeszcze nie oznacza, że faktycznie „zmarnowałeś dzień". Każdy ma gorszy czas i każdy potrzebuje wytchnienia i odsunięcia od siebie obowiązków. Pamiętaj, aby nie być dla siebie aż nazbyt krytycznym! Jednak jeżeli faktycznie przez dłuższy okres czasu nie znajdujesz w swoim harmonogramie miejsca na wykonanie istotnych zadań uważnie przeczytaj ten artykuł i zastanów się nad wprowadzeniem zmian, które zaproponuję.

Rozwiązaniem problemu piętrzącej się listy zadań może być konieczność jej rozplanowania. Bardzo pomocne w tym aspekcie są nie tylko tradycyjne kalendarze, ale też, używane co raz częściej, ich elektroniczne wersje. Te drugie zdobywają popularność, ponieważ są zawsze „pod ręką". Wystarczy zapisać wszystkie obowiązki, a po ich wykonaniu oznaczyć je jako ukończone. Pozornie symboliczna czynności przynosi wiele korzyści: motywuje do wykreślania kolejnych zadań, ale też umożliwia przejrzysty widok na pozostałe do wykonania obowiązki.

Wskazówka: aby planowanie stało się regularnym nawykiem wygospodaruj sobie na nie kilka minut o określonej porze każdego dnia.

Nie rozstajesz się z kalendarzem, a problem nadal nie znika? Wykonujesz jedno zadanie i brakuje ci czasu na kolejne? Tutaj przydatny może okazać się system „time-boxingu". Wykorzystywanie „time-boxów" czy inaczej „bloków czasowych" zapobiega nadmiernemu wydłużaniu wykonywania zadania. Polega to zwyczajnie na określaniu daty końcowej realizacji zaplanowanej aktywności. Pozwala to na wprowadzenie samodyscypliny i tym samym zwiększenie efektywności.

Wskazówka: jeśli zadanie A zaplanowałeś przykładowo 0d 12:00 do 13:30, to realizacje kolejnego ustal na godzinę 13:45, daj sobie chwilę przerwy i oczyść umysł, zwłaszcza jeżeli zadania dotyczą różnych dziedzin.

Czy zdarza ci się, że robisz wiele rzeczy jednocześnie i w ostatecznym rozrachunku nie kończysz żadnej lub nie jesteś zadowolony z efektu końcowego? Tak zwany multitasking jest zmorą wielu ludzi. Wyznaczamy sobie ambitny plan, jednak nasz umysł nie jest w stanie podzielić zasobów równomiernie i nasza praca staje się mniej efektywna. Spróbuj skupić się na jednej, kluczowej czynności. Po ukończeniu zauważysz, że udało ci się wykonać zadanie szybko i sprawnie.

Kolejną przeszkodą w działaniu są rozpraszacze. Na pewno nie raz orientowałeś się, że na przykład po otrzymaniu powiadomienia na telefonie, niemalże natychmiast sprawdzasz co stało się tym razem, potem jeszcze „szybko" skrolujesz tablicę i z mającego trwać kilkanaście sekund sprawdzania powiadomienia robi się kilka, kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt minut. W dzisiejszych czasach nasza silna wola bardzo często wystawiana jest na próbę. Jak możesz temu zaradzić? Jeśli wykonujesz naprawdę istotne zadanie, wyłącz telefon, świat się nie zawali jeżeli przez jakiś czas będziesz nieosiągalny.

Wskazówka: dodatkowo możesz ćwiczyć samodyscyplinę, próbując wyłapywać w ciągu dnia momenty, w których bezmyślnie oddajesz się jakiejś czynności. Jednak jak wspomniałam wcześniej nie przesadzaj i nie bądź dla siebie zbyt rygorystyczny.

Jesteś mistrzem prokrastynacji i ciągle odkładasz nawet błahe obowiązki na później? Z odsieczą przybywa zasada 5 minut! Polega ona na tym, aby zadania nie wymagające większej ilości czasu niż 5 minut wykonać w momencie ich zaistnienia. Jeżeli uda ci się ją zastosować w życiu codziennym to na pewno na koniec dnia twoja „to do" lista będzie pomniejszona o kilka krótkich zadań i tym samym będziesz mógł spać spokojniej.

Na koniec najważniejsza motto: „Zrobione jest lepsze niż perfekcyjne". Jest to cytat jednego z głównych pracowników firmy Meta (dawniej Facebook). Myśl ta jest zgodna nie tylko z ideą jednej z największych firm na świecie ale też poniekąd potwierdza zasadę Pareto. W myśl zasady 20% pracy może przynieść nam 80% rezultatów. Tak więc nie musisz dopieszczać każdego szczegóły, poświęcając czas, bo może się on okazać nieistotny.

Ostatecznie najważniejsza jest wyrozumiałość w stosunku do samego siebie. Nikt nie jest idealny :)

Autorzy:
Wiktoria Grymuza
Uniwersytet Szczeciński

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

KARIERA NA SZPILKACH – REAKTYWACJA PROJEKTU

Po 4 latach od zawieszenia projektu Kariera na Szpilkach, który jest inicjatywą Koła Zarządzania Projektami SOLVER czas na jego reaktywację!

Kariera na Szpilkach to cykl spotkań z przedsiębiorczymi kobietami o charakterze edukacyjnym, którego celem jest inspirowanie, motywowanie do działania oraz budowanie pewności siebie do łamania stereotypów i schematów. Zapraszamy do wystąpień w roli prelegentek kobiety z różnych branż i z ciekawymi pasjami, które w sposób praktyczny opowiadają jak rozpocząć i rozwijać swoją "Karierę na Szpilkach".

Dlaczego reaktywujemy projekt?

Rys. 1. Logo Kariery na Szpilkach
Źródło: Pomysł i projekt - Anna Wieczorek

O równości w biznesie oraz łamaniu stereotypów związanych z płcią nadal mówi się za mało. Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych jest wciąż niewielka. Jaka jest tego przyczyna? Czy Polki boją się awansu? Okazuje się, że według badań przeprowadzonych na potrzeby raportu "Szanse i Bariery Dla Kobiet w Biznesie" Fundacji Sukces Pisany Szminką - 36% ankietowanych kobiet określiło brak pewności siebie jako czynnik blokujący ich rozwój kariery. Oprócz braku pewności siebie pojawiły się również takie czynniki jak: brak mentora oraz jasnej ścieżki kariery, strach przed podjęciem ryzyka, trudności z pogodzeniem wychowania dzieci z pracą. Dalsze badania pokazują jednak, że aż 62% ankietowanych kobiet zaakceptowałyby awans lub otwarły własną działalność biznesową w momencie uzyskania wsparcia coacha lub mentora.

Wnioski są więc proste - w świecie, w którym My kobiety musimy częściej udowadniać naszą wartość, kompetencje, a nawet własne zdanie - niezbędne jest wsparcie! Wsparcie te można uzyskać na wielu płaszczyznach. Między innymi uczestnicząc w wydarzeniach zrzeszających kobiety, gdzie liczy się dobra atmosfera, poczucie bezpieczeństwa oraz szukanie ścieżek i możliwości rozwoju.

Pierwsze spotkanie z cyklu już za nami!

24 maja 2022 roku odbyło się pierwsze spotkanie z cyklu Kariera na Szpilkach, którego tematem przewodnim był "Zdrowy sukces". Temat ten posiada tak naprawdę dwa znaczenia i wiąże się z działalnością prelegentek. Po pierwsze dotyczy on tego w jaki sposób osiągnąć "Zdrowy sukces" poprzez zachowanie work - life balance, czyli znalezienie równowagi pomiędzy rozwojem osobistym i zawodowym. Po drugie inspiruje do dbania o zdrowie i Naszą planetę, a to, za sprawą wystąpień: Agnieszki Błaut - założycielki Dobrostanu - sklepu eko & zero waste oraz Anity Daniel - właścicielki kawiarni Karmnik. Kawa i Ziarno w Gliwicach.

Jako pierwsza swoją wiedzą i doświadczeniem podzieliła się z nami Agnieszka Błaut, która kierując się swoimi przekonaniami, w trosce o zdrowie postanowiła zmienić coś w życiu. Porzuciła ona pracę jako grafik komputerowy, skupiając się na stworzeniu miejsca, w którym będzie się czuła dobrze. Agnieszka otworzyła własny sklep z produktami eko oraz w filozofii zero waste, i mimo braku doświadczenia w prowadzeniu własnego biznesu już od ponad roku stale rozwija swoja działalność, a klientów ciągle przybywa. Jednym z ważniejszych aspektów jej działalności jest współpraca z lokalnymi dostawcami. Dzięki czemu wspiera ona małe biznesy i pomaga im się rozwinąć poprzez sprzedaż ich produktów w sklepie, jak i reklamę w mediach społecznościowych. Tym samym buduje sieć kontaktów. Agnieszka mówiła o tym, że jeżeli prowadzimy biznes zgodnie ze swoją pasją, to nie trzeba wiele czasu żeby spotkać ludzi o podobnym nastawieniu, z którymi można współpracować i wzajemnie się rozwijać. Oczywiście to wszystko nie obyło się bez problemów po drodze. Pierwsze miesiące prowadzenia własnego sklepu praktycznie w ogóle nie przynosiły zysków, a dodatkowym utrudnieniem była trwająca pandemia. Jednak po kilku miesiącach trudności sklep zaczął coraz lepiej funkcjonować. Kolejnym etapem jest zatrudnienie osób do pomocy, dzięki czemu biznes jeszcze szybciej będzie się rozwijał.

Jako druga wystąpiła dla Nas Anita Daniel, która z wykształcenia będąc chemikiem postanowiła podążać za swoją pasją, czyli gastronomią. Również prowadzi własny biznes - jest właścicielką kawiarni Karmnik. Kawa i Ziarno. Skąd taka pasja? Pracując dorywczo jako kelnerka w trakcie studiów nabyła doświadczenie i zrozumiała co tak naprawdę

Autorzy:
Danuta Śliwińska,
wydział Organizacji i Zarządzania,
Politechnika Śląska,
Albert Strzedulla
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

KARIERA NA SZPILKACH – REAKTYWACJA PROJEKTU

chciałaby robić w życiu - było to prowadzenie własnej kawiarni. Poprzez uczestniczenie w organizacjach studenckich nabrała odwagi do tak śmiałego kroku w młodym wieku oraz zyskała wielu przyjaciół, którzy do dziś pracują w kawiarni. Pojawiały się pierwsze problemy związane z zarządzaniem - bo jak zwrócić uwagę bliskiej Ci osobie w sprawie popełnionego przez niego błędu? Anita nie kończąc studiów ekonomicznych zaczęła rozwijać się w tym kierunku.

Zdj. 1. Spotkanie Kariera na Szpilkach - "Zdrowy sukces"
Źródło: Archiwum własne Anna Wieczorek

Między innymi czytając książki na temat zarządzania oraz finansów. W ten sposób zyskuje nowe kompetencje oraz wiedzę przydatną podczas prowadzenia własnej działalności. Podkreśliła również, jak ważne jest budowanie lokalnej społeczności oraz relacji z dostawcami, by produkty były najwyższej jakości. Następnym krokiem w jej rozwoju jest otwarcie kolejnych kawiarni. Anita jednak chce aby wszystkie nowe miejsca pozostały w tym samym klimacie i atmosferze.

Pierwsze spotkanie po reaktywacji projektu spotkało się z bardzo pozytywnym odzewem ze strony zarówno uczestniczek, a nawet kilku uczestników co dało nam potężny zastrzyk energii i motywacji do rozwijania projektu aby dotrzeć do jeszcze szerszego grona odbiorców i budowania świadomości w społeczeństwie. Nasze plany na najbliższe miesiące to próba zaangażowania społeczności przy użyciu mediów społecznościowych, tak aby osoby zainteresowane mogły poczuć się częścią grupy i chętnie dzieliły się swoimi własnymi doświadczeniami. Prace nad organizacja kolejnych spotkań już trwają i niedługo będziemy informować o postępach na naszych profilach w social mediach, na które serdecznie wszystkich zapraszamy.

Możecie nas znaleźć tutaj:

https://www.facebook.com/karieranaszpilkach

https://www.instagram.com/karieranaszpilkach

Zapraszamy na spotkania!

Autorzy:
Danuta Śliwińska,
wydział Organizacji i Zarządzania,
Politechnika Śląska,
Albert Strzedulla
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

KOMUNIKUJMY SIĘ! A TY JAKI KOMUNIKATOR LUBISZ NAJBARDZIEJ?

Czas pandemii spowodował przeniesienie większości pracy do Internetu. Coraz częściej realizacja projektów i przedsięwzięć wymaga umiejętności efektywnej pracy zdalnej, nierzadko w zespołach rozproszonych po całym świecie. Na szczęście dzięki rozwojowi technologicznemu taka współpraca jest możliwa, lecz należy zdawać sobie sprawę, że zarządzanie pracą w zespołach online wiąże się z wieloma problemami obniżającymi efektywność pracy. Co zatem robić, by pomimo dzielących zespół odległości móc pracować efektywnie?

Michael Page, przedsiębiorstwo zajmujące się rekrutacją oraz procesami HR w artykule na swojej stronie internetowej pt. Jak skutecznie zarządzać zespołem zdalnie? podaje wskazówki, co należy robić by podnieść skuteczność pracy zespołów wirtualnych:

- stawiać cele, zadania jasno i klarownie, czyli nie oczekiwać niemożliwych,
- być dostępnym i odpowiadać na wiadomości, e-maile,
- trzymać się spotkań według harmonogramu, nie spóźniać się i nie przekładać spotkań,
- prowadzić dokumentację spotkania, udostępniać ją współpracownikom, przechowując np. na służbowym drivie (dysku) lub w chmurze,
- NIE wywierać dodatkowej, niepotrzebnej presji,
- próbować zrozumieć obciążenia pracą wszystkich członków zespołu, w tym przypadku przydają się programy ułatwiające monitorowanie przydzielonych zadań,
- dzielić się ważnymi informacjami biznesowymi i na bieżąco aktualizować dane.

Środowisko pracy zdalnej jest bardzo specyficzne. Z jakimi problemami można napotkać się pracując z domu? Jednym z wyzwań, z jakim spotyka się zespół w pracy zdalnej jest problem organizacji czasu. Praca przez 8 godzin przed komputerem bywa naprawdę męcząca, należy więc pamiętać o przerwach w pracy. W trybie pracy stacjonarnej częściej wychodzi się do kuchni, na kawę czy herbatę. Tak samo należy funkcjonować w domu, a zdarza się, że osoby pracujące zdalnie zapominają o tym, że w domu też trzeba jeść, pić czy odpocząć.

Kolejny problem związany jest z brakiem fizycznych kontaktów międzyludzkich. W pracy w biurze można spotkać się z kolegami, porozmawiać, poplotkować, zrobić burzę mózgu przy herbacie czy kawie. W pracy online nie ma spotkań, dlatego bardzo ważna jest komunikacja już od początku zawiązania zespołu. Narzędzia umożliwiające zdalną komunikację są niezbędne, aby wszystkie działania w firmie były realizowane terminowo, a sposób ich realizacji był jasny i przejrzysty.

Brak fizycznej obecności w biurze wśród kolegów i koleżanek z pracy może mieć negatywny wpływ na członków zespołu i realizację zadań. Jeśli zdalnego członka zespołu nie ma w biurze, może się wydawać, że tak naprawdę nie jest on częścią zespołu. Z kolei osoba pracująca w zupełnie innym kraju może mieć poczucie, że od zespołu oddziela ją cała kultura. Korzyści, jakie niesie wykorzystywanie różnorodnych form komunikacji zdalnej wydają się więc być ogromne. Aby pokonać wyzwania związane ze zdalną komunikacją zespołów, menedżerowie wirtualnych zespołów są zachęcani do następujących działań:

- podawaj kontekst dla wniosków i pytań, by były zrozumiałe dla wszystkich; dodatkowo zadawaj pytania: nie bój się dopytywać, jeśli czegoś nie rozumiesz bądź coś jest niejasne,
- twórz normy komunikacyjne, na spotkaniach trzymaj się jednego harmonogramu wypowiedzi, prowadź spotkanie, ale i zachęcaj współtowarzyszy do odzywania się; zadawaj im pytania - co uważają, co sądzą - by czuli się potrzebni i zaangażowani,
- zapewnij zespołowi przestrzeń do niezakłóconej pracy indywidualnej oraz współpracy,
- twórz celowe połączenia - w tym celu mogą pomóc różne techniki skojarzeniowe,
- zdefiniuj sukces, aby wszyscy członkowie zespołu wiedzieli, że dążą do jednego, wspólnego celu.

W przypadku braku osobistych interakcji ryzyko zaniedbania wielu kluczowych wartości w ramach kultury firmy jest wysokie. Twoim zadaniem jako menedżera, jest dopilnować, aby tak się nie stało. Na szczęście dla Ciebie istnieje wiele narzędzi, które mogą Ci w tym pomóc.

W sieci dostępna jest duża liczba narzędzi, które mają za zadanie ułatwić zarządzanie pracą zdalną. Najlepsze aplikacje i programy są naprawdę proste i intuicyjne w obsłudze. Warto wdrożyć je do swojej organizacji, ponieważ ułatwiają one nie tylko komunikację na odległość całego zespołu, ale także pomagają zorganizować pracę osób, które są odpowiedzialne za poszczególne projekty. Wiele z nich umożliwia pracę w chmurze wielu osób jednocześnie.

Slack – komunikator internetowy, który umożliwia kontaktowanie się współpracowników i tworzenie dedykowanych kanałów do konkretnego projektu.

Trello - prosta aplikacja umożliwiająca kanbanowe zarządzanie projektami, dodatkowo może zostać ona zintegrowana z Google Drive i Dropbox.

Dropbox – przestrzeń dyskowa online w chmurze, która umożliwia przechowywanie plików i ich udostępnianie.

Autorzy:
Agata Łacka, Katarzyna Baumgart
Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Uniwersytet Szczeciński

1) https://www.michaelpage.pl/advice/porady-dla-pracodawc%C3%B3w/rozw%C3%B3j-i-retencja/jak-skutecznie-zarz%C4%85dza%C4%87-zespo%C5%82em-zdalnie [dostęp;24/03/2022]

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

KOMUNIKUJMY SIĘ! A TY JAKI KOMUNIKATOR LUBISZ NAJBARDZIEJ?

Timecamp – narzędzie umożliwiające ewidencję czasu oraz fakturowanie projektów.

IC Project – narzędzie przydatne do zarządzania kontrahentami i projektami, pozwala fakturować i rozliczać koszty.

InStream – aplikacja, za pomocą której można budować i podtrzymywać relacje biznesowe, można ją zintegrować z kontem na LinkedIn i innymi profilami prowadzonymi w social media.

ForTask – ma wbudowany czat, umożliwiający wysłanie wiadomości do wybranych osób lub całego zespołu, służy do zarządzania projektami i czasem.

PM Compass – program, mający na celu organizowanie czasu pracy w zespole rozproszonym, zarządzanie projektami oraz prowadzenie dokumentacji.

Heyspac – połączenie Slacka i Trello, narzędzie do zarządzania zadaniami z funkcją komunikatora.

Asana – narzędzie niezbędne do współpracy przy wielu projektach, pozwala tworzyć projekty i przydzielać do nich konkretne osoby.

Umiejętne zarządzanie zespołem zdalnym w obecnie panującej sytuacji na świecie jest kluczem do tego, aby efektywność pracy całego teamu była na jak najwyższym poziomie. Niemniej jednak jest to duże wyzwanie. Jako menedżer trzymaj się organizacji częstych i dobrze uprzednio zaplanowanych spotkań w aplikacji. Możesz wykorzystać w tym celu aplikacje takie, jak Zoom, MS Teams, Google Meets czy Skype.

Zgrany i dobrze skomunikowany zespół to znacznie większa ogólna produktywność i zyski firmy oraz dobra, pozytywna atmosfera w pracy. Bardzo trudno jest jednak zadbać o ten aspekt, jeśli nie można się spotkać twarzą w twarz. By zarządzanie pracą zdalną stało się bardziej efektywne, warto wprowadzić kilka rutynowych działań, a także uwzględnić wykorzystanie dostępnych narzędzi technologicznych:

1. Pogawędki - w pracy na odległość, gdzie nie ma "spotkań przy kawie", czy wspólnej integracji, ważne jest, aby manager w trakcie rozmowy wprowadzał luźniejsze wątki. Wspomaga to wymianę doświadczeń i wspólne poznanie się członków zespołu. Istotne jest, aby każdy mógł wyrazić swoje zdanie i wykazać się. Wadą pogawędek jest sprawdzalność jedynie w małych grupach do 4 osób, pogawędki w większym gronie powodują rozproszenie.
2. Wideokonferencje - dają możliwość komunikacji niewerbalnej, pozwalają „zobaczyć" problem np. w przypadku wirtualnej wizualizacji. Pozwalają dać namiastkę normalności, ponieważ widzi się drugiego, żywego człowieka. Twarze uczestników w trakcie wideokonferencji umożliwiają śledzenie zainteresowania udziałem w spotkaniu oraz wyczucie momentu, w którym wszystkim przyda się przerwa. Zbyt częste rozmowy bez włączania kamery, używając jedynie mikrofonu, często utrudniają właściwą komunikację i budowanie więzi w zespole. Włączona kamera usuwa także syndrom "mówienia do ekranu".
3. Polityka wirtualnych drzwi otwartych – wcale nie ma nic wspólnego z siedzeniem w pokoju z otwartymi drzwiami, ale z dostępnością. Jeżeli zleca się zespołowi wykonywanie zadań, trzeba im dać do zrozumienia, że gdy tylko będą mieli jakiś problem, zawsze mogą zwrócić się z nim do przełożonego, zadzwonić czy spotkać się na platformie, aby ten problem rozwiązać. Ważne jest również, aby zaplanowanych raz spotkań nie odwoływać ani nie spóźniać się na nie, żeby wszyscy czuli jednolity szacunek.
4. Potęga Internetu - pracując zdalnie czasami dobrze jest rozluźnić atmosferę. Memy, śmieszne filmiki, emotikony i naklejki są jak najbardziej wskazane. Ale wszystko z umiarem! Czasami trzeba także rozrysować jakiś proces graficznie, np. używając programu Visio. Czynność zajmuje kilka minut dłużej, ale można przedstawić informacje w postaci rysunków. A gdy doda się do nich kolor, przekaz będzie czytelniejszy niż sucha treść przekazywana jedynie słowem.
5. Strefy czasowe - skoordynowanie ze sobą osób będących po dwóch stronach kuli ziemskiej nie jest łatwe. Równie trudne są spotkania w grupie, w której jest nielimitowany czas pracy. Przydatne jest określenie godzin, w których pracownik powinien być dostępny, np. aby móc uczestniczyć w spotkaniach z klientami z innego kraju czy kontynentu. Wspólne spotkania muszą być dostosowane do różnych stref czasowych. Jeżeli nie można dobrać pory, która dla wszystkich byłaby odpowiednia, należy zadbać o sprawiedliwe ustalenia. Nie należy dopuścić do sytuacji, w której to zawsze jeden zespół musi się dopasować (np. zrywając się z samego rana lub wstając w środku nocy, by zdążyć na cotygodniowe spotkanie).
6. Nowe narzędzia technologiczne - podstawą dzisiejszego zarządzania jest posiadanie konkretnych danych. Dobre zarządzanie zespołem pracowników bez informacji, jak pracują i czego im potrzeba jest wręcz niemożliwe. Niezwykle przydatne mogą się tu okazać gotowe do wykorzystania wysoce zaawansowane technologicznie narzędzia, które pozwalają na automatyczne pozyskiwanie danych. Jednym z nich jest EY Intelligent Process Discovery (EY IPD).

Podsumowując: podstawą skutecznej komunikacji w zespole jest przekazywanie informacji na bieżąco, a informowanie współpracowników o tym, co aktualnie się dzieje w firmie pozwala uniknąć nieporozumień i błędów. Wszystkie wiadomości i raporty dotyczące realizowanych projektów powinny być przekazywane na bieżąco. Warto już na samym początku ustalić jeden konkretny kanał do komunikowania się pracowników między sobą i z przełożonym, aby uniknąć wielu źródeł komunikacji jednocześnie i związanego z tym chaosu. Dzięki temu każdy będzie miał wgląd w cele firmy i swoją rolę w procesie ich realizacji. Warto pamiętać, aby kanały komunikacji zdalnej były zawsze dopasowane do rodzaju realizowanego projektu i przekazywanych informacji.

Autorzy:
Agata Łacka, Katarzyna Baumgart
Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Uniwersytet Szczeciński

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

OTOCZENIE MA ZNACZENIE - CZYLI O INTERESARIUSZACH W PROJEKCIE

Sukces projektu oznacza zdefiniowanie i osiągnięcie celów projektu z punktu widzenia jego kluczowych interesariuszy, co znaczy, że powinni oni być zadowoleni z jego zrealizowania. Kim są interesariusze i jak się mają do otoczenia projektu?

Otoczenie projektu jest pewnym kontekstem, w jakim funkcjonuje projekt w trakcie jego realizacji. Można je podzielić na wewnętrzne i zewnętrzne oraz bliższe i dalsze. Do otoczenia wewnętrznego projektu zalicza się sponsora projektu, kierownika projektu i zespół projektowy, głównego użytkownika, zarząd organizacji, misję, wizję i strategię organizacji, poszczególne jej działy (np. dział kadr, dział finansowy), specjalistów, ekspertów czy konsultantów. Otoczenie zewnętrzne to wszystko, co pozostaje poza organizacją. Do tego typu otoczenia zaliczyć można kluczowych klientów i partnerów, w tym dostawców i odbiorców, konkurencję, rząd i regulacje prawne, grupy szczególnego interesu, media i inne organizacje. Otoczenie dalsze to takie otoczenie projektu, na które projekt nie ma wpływu, a kierownictwo projektu może je jedynie obserwować, analizować i próbować przewidywać. Zaś otoczenie bliższe jest obszarem, który ma wpływ na projekt, ale również projekt może mieć na niego wpływ. Właśnie tu znajdują się interesariusze projektu.

Interesariusze projektu to wszystkie osoby lub organizacje, które mają – jak sama nazwa wskazuje – jakiś interes wobec projektu. Interesariuszami mogą być osoby pracujące na rzecz projektu i w jego bliskim otoczeniu, a także osoby, grupy osób i organizacje spoza projektu, które są zainteresowane jego rezultatem, sukcesem lub porażką. Z uwagi na wpływ projektu na interesariuszy oraz interesariuszy na projekt, jest to grupa podmiotów zasługujących na szczególną uwagę. Już w fazie inicjowania projektu Kierownik Projektu powinien przeprowadzić analizę interesariuszy, a następnie szczegółowo zaplanować zarządzanie interesariuszami. Warto mieć bowiem świadomość, z kim w przyszłości będzie się mieć do czynienia i w jakim stopniu relacje te mogą wpływać na realizację projektu.

Po co w ogóle powinno się zarządzać interesariuszami? Aby ułatwić sobie zdefiniowanie celów projektu; aby wiedzieć, kto może mieć wpływ na projekt, na kogo może wpływać projekt i określić związane z tym ryzyka; aby mieć świadomość, w jaki sposób dany interesariusz może pomóc lub przeszkodzić nam w realizacji projektu oraz jak możemy na niego wpłynąć i jakie mamy z nim relacje; aby zminimalizować ryzyko niepowodzenia projektu.

Aby dokonać analizy interesariuszy, należy ich zidentyfikować, zbadać oczekiwania wobec projektu, ocenić ich wpływ na projekt (oraz wpływ projektu na nich) oraz zaplanować zarządzanie ich zaangażowaniem. Identyfikacji interesariuszy dokonuje się w fazie inicjowania projektu, choć de facto powinno się ją przeprowadzać na bieżąco w każdej fazie realizacji projektu, ponieważ w przypadku wystąpienia zmiennych w projekcie, zmieniać się może także zbiór osób należących do bliskiego otoczenia projektu. Pomocnymi metodami identyfikacji interesariuszy są burza mózgów, benchmarking, doświadczenia własne, rejestry organizacji, media (zwłaszcza lokalne) i grupy interesów. W ocenie interesariuszy należy dokonać określenia ich stosunku do projektu oraz wpływu na jego realizację. Najczęściej stosowaną techniką w tym przypadku jest macierz wpływu i nastawienia interesariuszy do projektu. Umiejscowienie poszczególnych interesariuszy na macierzy pozwala na określenie strategii zarządzania relacją z danym interesariuszem

Możemy rozróżnić następujące strategie działania wobec interesariuszy: strategia partycypacyjna, polegająca na przekształcaniu interesariuszy w partnerów projektu, czego można dokonać za pomocą informowania o projekcie (billboardy, biuletyny, tablice) i włączania interesariuszy w projekt; strategia represyjna, mająca na celu wpływanie na i odgórne kontrolowanie środowiska projektu za pomocą poleceń, instrukcji, udzielania ograniczonych informacji; strategia dialektyczna, której celem jest rozwiązywanie konfliktów za pomocą negocjacji, arbitrażu, mediacji czy bezpośrednich dyskusji,

Rys. 1 Macierz wpływu i nastawienia interesariuszy

Źródło: opracowanie własne

Aby szczegółowo określić sposób zarządzania interesariuszami, pomocny może okazać się rejestr interesariuszy, który zawiera szczegółowy opis każdego z interesariuszy, jego roli, władzy, wpływu na projekt, oczekiwań, obaw, a także potencjalnych działań i strategii, które należy wdrożyć, aby komunikować się z danym interesariuszem. Rejestr jest elementem metodyki PCM.

Analiza interesariuszy jest jednym z kluczowych działań z perspektywy realizacji każdego projektu i nie wolno o niej zapomnieć – umożliwia nam skuteczną realizację projektu w jego otoczeniu.

Autorzy:
lic. Katarzyna Baumgart
Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Uniwersytetu Szczecińskiego

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ŚLĄSKA GRUPA REGIONALNA IPMA POLSKA – MIEJSCE SPOTKAŃ PASJONATÓW ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

ton Friedman, słynny amerykański ekonomista, twórca monetaryzmu, laureat nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie nauk ekonomicznych w 1976 roku, powiedział kiedyś o ekonomii, iż jej fundamentalne zasady są tak proste, że każdy jest w stanie je zrozumieć — pomimo to, bardzo niewielu je rozumie.

Parafrazując powyższe sformułowanie oraz odnosząc je do świata projektów można śmiało stwierdzić, że zarządzanie projektami jest w gruncie rzeczy dziedziną wiedzy niezbyt trudną w ujęciu teoretycznym (nie mamy bowiem tutaj do czynienia ze skomplikowanym nazewnictwem, rozbudowanym aparatem matematycznym czy przesadnie dużą ilością wiedzy do przyswojenia), a i tak sprawiającą olbrzymie trudności w zastosowaniu praktycznym.

Fakt, iż owo zdanie na temat zarządzania projektami jest boleśnie prawdziwe zdają się potwierdzać cykliczne badania realizowane przez The Standish Group. Według tych z 2017 roku, zaledwie 36% projektów osiąga sukces .

Dlaczego kierownicy projektów mają tak duże problemy żeby ich projekty kończyły się sukcesem? Jak zatem realizować projekty żeby unikać trudności? Jak radzić sobie z tymi trudnościami?

Skoro stwierdziliśmy, że trudności leżą przede wszystkim w zastosowaniu praktycznym to wydaje się uzasadnionym, że w ich przezwyciężaniu może pomóc nabywanie doświadczeń, ich wymiana z innymi kierownikami projektów, próba wyciągania stosownych wniosków i uczenia się na niepowodzeniach.

Jak pozyskać szansę by posłuchać o praktycznych aspektach realizacji projektów i ciekawych doświadczeniach innych osób, w dodatku przy znikomych kosztach? Ot, choćby przez uczestnictwo w spotkaniach Śląskiej Grupy Regionalnej IPMA Polska.

International Project Management Association (IPMA)

Jedną z wiodących organizacji na świecie, której celem jest popularyzacja wiedzy dotyczącej zarządzania projektami jak również integracja środowiska kierowników projektów jest International Project Management Association (IPMA). IPMA powstała w 1965 roku (wtedy pod nazwą IMSA – International Management Systems Association) jako pokłosie dyskusji pewnej grupy ludzi na temat zalet zastosowania metody ścieżki krytycznej (CPM) w zarządzaniu. Jednym z działań realizowanych przez IPMA, niemalże od samego początku istnienia, była organizacja międzynarodowego kongresu zarządzania projektami. Z biegiem lat IPMA dynamicznie się rozwijała, poszerzając zakres swoich działań m.in. o uruchomienie kursów rozwijających kompetencje oraz certyfikację. W między czasie w roku 1967 zmieniono nazwę na INTERNET (INTERnational NETwork), by wreszcie w roku 1996 przyjąć nazwę obowiązującą do dnia dzisiejszego. W chwili obecnej IPMA zrzesza około 70 krajowych organizacji członkowskich (w tym w Polsce), rozwijających kompetencje w zakresie zarządzania projektami w swoich geograficznych obszarach wpływów, współpracując z tysiącami praktyków i rozwijając relacje z korporacjami, agencjami rządowymi, uniwersytetami i uczelniami, a także organizacjami szkoleniowymi i firmami konsultingowymi.

W Polsce również chcą rozmawiać o zarządzaniu projektami

IPMA Polska dołączyła do grona organizacji krajowych stowarzyszonych w IPMA w roku 1999 (do roku 2011 działała pod nazwą SPMP – Stowarzyszenie Project Management Polska). Celem jej działalności jest umożliwienie wymiany doświadczeń wszystkim zainteresowanym zarządzaniem projektami.

Stowarzyszenie nie tylko wspiera organizacje i ludzi w zdobywaniu wiedzy, ale również oferuje pomoc organizacjom i podmiotom wdrażającym projekty i projektowe zarządzanie organizacją. Ponadto, corocznie IPMA Polska organizuje ogólnopolską konferencję, na której spotykają się wybitni praktycy zarządzania projektami oraz specjaliści związani z zarządzaniem projektami w ramach pracy naukowej.

Rys. 1. Logo SPMP – Stowarzyszenie Project Management Polska (zmienione w roku 2008) oraz aktualne logo IPMA Polska
Źródło: materiały promocyjne IPMA Polska

W celu stworzenia przestrzeni umożliwiającej wymianę wiedzy, doświadczeń oraz dobrych praktyk z zakresu zarządzania projektami do życia zostały powołane regionalne oddziały – Grupy Regionalne IPMA Polska. Obecnie funkcjonuje ich na terenie całego kraju 8, a w województwie śląskim działa Śląska Grupa Regionalna – ŚGR IPMA Polska.

Początków funkcjonowania ŚGR IPMA Polska (wtedy rzecz jasna pod nazwą Śląska GR nad powołaniem kolejnych grup regionalnych, aktywizujących działalność SPMP w swoich regionach. W dniu 11 grudnia 2003 roku odbyło się w Katowicach spotkanie ŚGR w którym uczestniczył ówczesny Prezes Zarządu SPMP Stanisław Sroka. W wystąpieniu zatytułowanym „Zarządzanie projektami – konieczność i szansa"

Autorzy:
Marek Magdoń
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, IPMA Polska

1) Henny Portman's Blog on Portfolio, Programme and Project Management. Review CHAOS Report 2018. https://hennyportman.wordpress.com/2020/01/03/review-chaos-report-2018/ (dostęp: 15.07.2022)

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ŚLĄSKA GRUPA REGIONALNA IPMA POLSKA – MIEJSCE SPOTKAŃ PASJONATÓW ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

skoncentrował się m.in. na przedstawieniu wizji i misji SPMP, konieczności budowania prestiżu project managera jako zawodu oraz na prezentacji zadań i najbliższych zamierzeń Stowarzyszenia. Funkcję Szefa Śląskiej Grupy Regionalnej pełnił Tomasz Cierpisz, będący równocześnie Wiceprezesem Zarządu SPMP i Koordynatorem Grup Regionalnych w Zarządzie SPMP.

Rys. 2. Logo ŚGR IPMA Polska
Źródło: materiały promocyjne IPMA Polska

Formalny wniosek członków SPMP o powołanie Śląskiej Grupy Regionalnej przyjęto na spotkaniu w dniu 25 marca 2004 roku. Ponadto, na tymże spotkaniu dokonano wyboru czteroosobowej Rady Grupy. Pierwszym Przewodniczącym Rady Śląskiej Grupy Regionalnej (lata 2004-2006) został prof. dr hab. inż. Andrzej Karbownik, ówczesny Dziekan Wydziału Organizacji i Zarządzania w Zabrzu Politechniki Śląskiej.

Od momentu powstania ŚGR IPMA Polska przez cały czas blisko współpracuje ze środowiskiem naukowym Wydziału OiZ – duża liczba spotkań przez lata funkcjonowania grupy była organizowana w budynkach uczelni a wieloletnim Przewodniczącym Rady Grupy był, i jest również w trwającej kadencji, pracownik Wydziału, dr inż. Seweryn Tchórzewski (Przewodniczący Rady ŚGR w latach 2008-2013 oraz od roku 2017 do dnia dzisiejszego).

Działalność Śląskiej Grupy Regionalnej IPMA Polska

Działania ŚGR skupiają się w szczególności na:

- organizacji cyklicznych spotkań grupy, konferencji i warsztatów,

- współpracy ze środowiskiem akademickim, jednostkami samorządowymi oraz firmami,

- budowaniu sieci kontaktów project managerów,

- tworzeniu platformy wymiany doświadczeń i wiedzy.

Spotkania ŚGR przybierają różnorodną formę – od wykładów, poprzez panele dyskusyjne i warsztaty, a na szkoleniach i wizytach studyjnych kończąc. Uczestnikom spotkań zdarza się grać również w gry planszowe związane z zarządzaniem projektami. We wszystkich spotkaniach, poza szkoleniami, udział jest bezpłatny i bez żadnych ograniczeń (z rzadka obowiązują limity co do ilości miejsc). Odbyło się ich już prawie

Zdj. 1. Formalne powołanie ŚGR SPMP – 25 marca 2004 roku
Źródło: Biuletyn SPMP, 2004, nr 4

100, a brało w nich udział w różnych okresach ponad 300 osób.

Tematyka spotkań dotyczyła prawdopodobnie każdego aspektu zarządzania projektami, nierzadko prezentując zupełnie inne spojrzenie na dane zagadnienie czy też dotykając zakresu, który nie zawsze stanowi główne zajęcie project managera. Zaproszonymi prelegentami byli doświadczeni kierownicy projektów, naukowcy, właściciele firm, osoby z najwyższego kierownictwa organizacji – prezesi i członkowie zarządów, burmistrzowie miast. Szkolenia, spotkania wyjazdowe i wizyty studyjne odbywały się w takich miejscach jak Ustroń, kopalnia Guido w Zabrzu czy Państwowe Muzeum Auschwitz-Birkenau w Oświęcimiu.

Jedną z form spotkań ŚGR IPMA Polska są szkolenia, które stanowią szansę na formalne podniesienie kwalifikacji. Zazwyczaj raz do roku dla członków IPMA organizowane jest jednodniowe szkolenie, które połączone z weekendowym wyjazdem stanowi doskonałą okazję nie tylko do doskonalenia zawodowego ale również do nawiązania mniej oficjalnych relacji z pozostałym członkami grupy. Ciekawa koncepcja została zrealizowana w 2016 roku, kiedy w zamian za pojedyncze całodniowe szkolenie miał miejsce cykl aż pięciu szkoleń – mających na celu poszerzyć warsztat kierowników projektów o narzędzia, których nie prezentuje się podczas podstawowego kursu zarządzania projektami. Szkolenia prowadzone są przez doświadczanych specjalistów wybranych dziedzin (przykładowo z zakresu prawa szkolenie realizuje prawnik przygotowujący setki umów w projektach swoich klientów,

Autorzy:
Marek Magdoń
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, IPMA Polska

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

ŚLĄSKA GRUPA REGIONALNA IPMA POLSKA – MIEJSCE SPOTKAŃ PASJONATÓW ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI

a podejście do kosztów pośrednich przedstawia specjalista ds. controllingu), trenerów, często także doświadczonych kierowników projektów.

Zdj. 2. Spotkanie na temat podstaw cyberbezpieczeństwa dla Project Managerów – 28 stycznia 2020 roku
Źródło: archiwum własne

Osobną kategorię spotkań stanowią grudniowe spotkania świąteczne, na których ma miejsce podsumowanie danego roku oraz prezentacja planowanych działań grupy na rok następny. Mają one bardziej swobodny charakter a odbywają się w historycznie ciekawych miejscach, dobrych restauracjach czy, jak wigilia w roku 2021, na kręgielni.

Zdj. 3. Spotkanie wigilijne – 12 grudnia 2013 roku
Założenia na następny rok prezentuje Mateusz Witański, Przewodniczący Rady Grupy w latach 2013-2016
Źródło: archiwum własne (zdjęcie wykonał M. Dziekański)

Co można zyskać uczestnicząc w działaniach Śląskiej Grupy Regionalnej IPMA Polska?

Angażując się w działalność ŚGR przede wszystkim można spotkać wielu ciekawych ludzi, doświadczonych kierowników projektów, chcących podzielić się swoimi „przeżyciami" w świecie projektów. Spotkania stanowią okazję do nauki (niewiele w dzisiejszym świecie pozostało miejsc by nauczyć się czegoś niemalże za darmo), uaktualniania wiedzy na temat zarządzania projektami, podniesienia kompetencji, rozwoju osobowości czy nawiązania kontaktów zawodowych.

Wielu młodych adeptów zarządzania projektami (studentów ostatnich lat studiów i/lub świeżo upieczonych absolwentów) właśnie dzięki spotkaniom ŚGR miało możliwość pozyskania swoich pierwszych doświadczeń zawodowych i skonfrontowania wiedzy zdobytej w trakcie lat nauki z rzeczywistą realizacją projektów. To właśnie do nich skierowana jest działalność IPMA Young Crew Polska, międzynarodowej organizacji non-profit działającej w ramach IPMA Polska, która zrzesza osoby zainteresowane dziedziną kierowania projektami: studentów, absolwentów uczelni wyższych, Asystentów Project Managerów, Junior Project Managerów oraz Project Managerów do 35 roku życia. W ramach działań realizowanych przez IPMA Young Crew Polska można wymienić m.in.: podnoszenie kluczowych umiejętności młodych Project Managerów poprzez możliwość uczestnictwa w warsztatach, szkoleniach i seminariach, Informowanie o najnowszych inicjatywach i wydarzeniach w branży, wspieranie Studenckich Kół Naukowych w zakresie docierania do partnerów biznesowych, naukowych i instytucjonalnych czy też opiekę i wsparcie merytoryczne dla inicjatyw naukowych i akademickich. Spotkania ŚGR stanowią swoisty pomost pozwalający w pełni wykorzystać zalety przynależności do IPMA Polska i organizacji działających w jej ramach.

Wszelkie wymienione powyżej korzyści są oczywiście bardzo istotne, ale coś co wydaje się równie ważne to fakt, że o spotkaniach ŚGR IPMA Polska bez cienia wątpliwości można powiedzieć, że to czas dobrze spożytkowany, spędzony w miłej i przyjaznej atmosferze.

Wszystkich pasjonatów zarządzania projektami zapraszamy na spotkania i do włączenia się w działalność grupy!

Więcej informacji można znaleźć pod niżej wymienionymi adresami:

Strona internetowa IPMA Polska: **https://ipma.pl/**

Kontakt mailowy do ŚGR: **ipma.slask@gmail.com**

https://pl-pl.facebook.com/ipma.slask

Autorzy:
Marek Magdoń
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, IPMA Polska

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

Politechnika Śląska jako Centrum Nowoczesnego Kształcenia opartego o badania i innowacje

POWR-03.05.00-00-Z098/17-00

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

GALERIA ZDJĘĆ

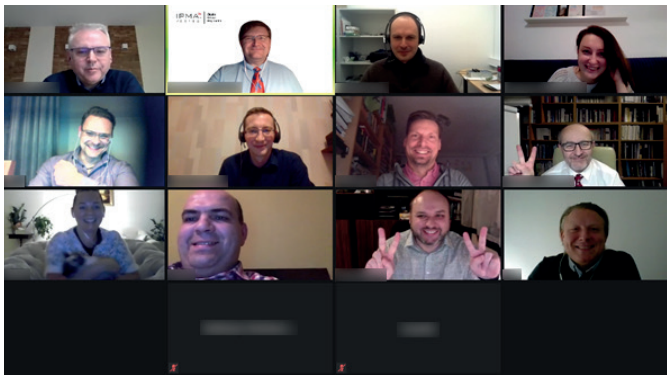
Zdj. 1. Wizyta studyjna Grupy na terenie budowy skrzyżowania autostrad A1 i A4, czerwiec 2008
Źródło: archiwum własne

Zdj. 2. Spotkanie Grupy, marzec 2014, Wydział Organizacji i Zarządznia
Źródło: archiwum własne

Zdj. 3. Spotkanie Grupy w CITT Politechniki Śląskiej, listopad 2015
Źródło: archiwum własne

Zdj. 4. Zabrze, spotkanie z przedstawicielami ComputerPlus, 2018
Źródło: archiwum własne

Zdj. 5. JSW S.A. (nasz członek instytucjonalny) zdobywcą nagrody za doskonałość w zarzadzniu projektami PPEA 2018
Źródło: archiwum własne



Zdj. 6. Spotkanie zdalne, świąteczne, grudzień 2020
Źródło: archiwum własne

solver

HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/PM.POLSL