

PM NEWS

Wydanie 35-36

Q1-Q2 2024

Profile kompetencyjne
kierowników projektów IT

Jak **sztuczna inteligencja**
kształtuje przyszłość zatrudnienia?

Seminarium PM Edukacja –
okazja do rozwoju!



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
dr Paulina Major-Kalinowska

SKŁAD REDAKCJI
Emilia Lach
Emilia Ślimok

GOŚCINNIE W WYDANIU

Patrycja Domagała
Urszula Zemlińska-Sikora
Dominika Kilich
Joanna Niedojadło
Jakub Janik
Wiktoria Lewandowska
Anna Ślimok
Oliwia Gębala
Michał Masoń
Gabriela Mikiciuk
Filip Nocoń
Adrianna Rodak
Alicja Gromadzka
Magdalena Zasadni
Anna Marszałek
Dominik Nocoń

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

Co w numerze?

Dlaczego warto działać w Kole Zarządzania Projektami SOLVER.....	2
Podsumowanie 12. edycji konferencji PM Nights.....	4
Profile kompetencyjne Kierowników Projektów IT – czego pracodawcy tak naprawdę od nas oczekują?.....	6
Revolucja AI: Jak Sztuczna Inteligencja Kształtuje Przyszłość Zatrudnienia?.....	8
Sztuczna inteligencja i kreatywność: Jak AI może wspierać rozwój twórczych umiejętności?.....	10
Interdyscyplinarność: klucz do innowacji.....	12
Stres w pracy i jego skutki.....	14
Start kariery - jaki powinien być Junior Project Manager.....	15
Motywacja oraz kompetencje kierownicze.....	16
Koło Naukowe Project.....	18
Różnice kulturowe w firmie globalnej na przykładzie firmy Toyota.....	20
Work-Life Balance: Klucz do Sukcesu i Szczęścia.....	22
Seminarium PM Edukacja – okazja do rozwoju!.....	24
Final Krajowy Project Management Championship 2024 w Zabrze, mamy zwycięzców!.....	26
Zostań kolejnym Project Masterem!.....	28
Szkolenia i kursy - klucz do rozwijania kompetencji przyszłości.....	30
Terytorium wiedzy.....	31
Strefa rozrywki.....	32

Słowo wstępu

Drodzy Czytelnicy,
z wielką przyjemnością oddajemy w Wasze ręce kolejne wydanie naszego czasopisma popularnonaukowego poświęconego zarządzaniu projektami. Jest to wydanie, które stanowi podsumowanie intensywnego roku akademickiego 2023/2024 i wprowadza do roku akademickiego 2024/2025.
Zarządzanie projektami to dziedzina dynamicznie rozwijająca się na Politechnice Śląskiej, będąca odpowiedzią na rosnące potrzeby rynku oraz wyzwania współczesnego świata. W tym numerze koncentrujemy się na tematach, które mają kluczowe znaczenie nie tylko w środowisku akademickim, ale również w praktyce biznesowej.
Niniejsze wydanie składa się z artykułów napisanych przez przedstawicieli IPMA Polska, studentów i młodych pracowników naukowych z różnych uczelni w Polsce, w tym z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, AGH w Krakowie, Uniwersytetu Szczecińskiego i oczywiście z Politechniki Śląskiej.
Jako redaktorzy czasopisma cieszymy się, że jest ono rozpoznawane na tak wielu uczelniach i organizacjach. Mamy nadzieję, że ten numer stanie się dla Was inspiracją do dalszego zgłębiania wiedzy i rozwijania kompetencji w zakresie zarządzania projektami. Zachęcamy do wykorzystania zdobytej wiedzy w praktyce, zarówno podczas wakacyjnych projektów, jak i w nadchodzących semestrach.

dr Paulina Major-Kalinowska



Drodzy czytelnicy!
Niezmernie się cieszę, że znowu możemy się „szytać”. To już kolejne wydanie, przy którym pracuję i nie mogę przestać. Dzięki Wam – autorom, redakcji, czytelnikom – możemy dzielić się wiedzą i doskonalić swoje umiejętności w zakresie zarządzania projektami. Do zobaczenia w nowym roku akademickim!

Bardzo Wam wszystkim dziękuję!

Emilia Ślimok



DLACZEGO WARTO DZIAŁAĆ W KOLE ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI SOLVER

W roku akademickim 2023/2024 członkowie Koła Zarządzania Projektami SOLVER funkcjonującego na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej zaangażowani byli w różne działania. Należą do nich m.in. takie projekty, jak:

- 12. edycja konferencji PM Nights o tematyce kompetencji przyszłości, która skierowana była do praktyków z dziedziny zarządzania projektami oraz studentów;
- Kariera na szpilkach, czyli cykliczne spotkania z kobietami biznesu, które inspirowały do rozwoju i wspierały uczestniczki w realizacji celów;
- Daj się bajsnać, czyli akcja krwiodawstwa, którą przeprowadzono na terenie Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej;
- PM Lab, w ramach którego organizowane były szkolenia oraz wyjazdy studyjne dla członków Koła ukazujące praktyczny wymiar zarządzania projektami;
- redagowanie czasopisma PM News, które gromadzi wiedzę i doświadczenie osób związanych na różne sposoby z projektami.

Uczestnicy powyższych projektów wymieniali przygotowanie do późniejszej pracy zawodowej jako jedną z najważniejszych zalet realizacji tych przedsięwzięć w czasie studiów, szczególnie, gdy brali oni pod uwagę prognozy dotyczące różnorodnych branż. Organizacje, które myślą perspektywnie, dążą do tego, by ich funkcjonowanie opierało się na przeprowadzaniu projektów przez ludzi posiadających odpowiednie umiejętności, w tym zdolność do ciągłego rozwoju zawodowego¹.

Według moich obserwacji osoby, które w tym roku podjęły się w Kole przewodzenia działaniom zespołów projektowych, miały okazję rozwinąć kompetencje, które uznawane są za kluczowe w pełnieniu funkcji kierownika projektu, czyli np.²:

- podejmowanie inicjatyw, decyzyjność, odpowiedzialność,
- odpowiednie przekazywanie uprawnień i obowiązków,
- skuteczna komunikacja, konstruktywna krytyka,
- wspieranie członków zespołu, rozwiązywanie konfliktów,
- dyscyplina, konsekwentne dążenie do celu.

Przyszli menedżerowie potrzebują warunków, w których mogą zastosować w praktyce zdobytą wiedzę teoretyczną. Dopiero nabycie własnego doświadczenia w danej dziedzinie pomoże im ją w pełni zrozumieć i wykorzystać³. Dzięki pracy w Kole możliwe jest praktykowanie zarządzania projektami już podczas studiów.

Jeśli chodzi o zespoły projektowe przyszłości, zmierza się do tego, by wybierano do nich osoby według umiejętności potrzebnych do wykonania czynności uwzględnionych w danym projekcie, a nie według określonych na stałe ról⁴. I tak w przypadku członków KZP SOLVER zdarzało się, iż te same osoby miały różne role w zależności od tego, jaki projekt realizowały. Pozwalało to na lepsze spożytkowanie ich potencjału, ale wymagało uczenia się i kształtowania współpracy w zespołach o różnych składach (co jest również istotne we współczesnych przedsiębiorstwach).

W środowisku Koła spotykają się ambitni i ciekawi świata ludzie o różnych punktach widzenia. Odpowiednie organizowanie pracy zespołowej, a więc takie, które uwzględnia dopasowanie sposobów porozumiewania się oraz dbałość o dobre relacje międzyludzkie, a także uczenie się na błędach i sukcesach. Takie podejście umożliwia zaprojektowanie systemu, w którym zoptymalizowane jest ponoszenie nakładów energii oraz czasu przez członków zespołów, a połączenie odmiennych zestawów umiejętności skutkuje opracowaniem nietuzinkowych rozwiązań⁵.

Pracujący w zespołach projektowych Koła 2023/2024 mogli nabyć czy też rozwijać kompetencje, które postrzega się jako najważniejsze u pracownika organizacji XXI wieku – m.in.⁶:

- otwartość na zmiany i elastyczność w działaniu,
- planowanie i organizowanie pracy własnej, samokontrolę,
- gromadzenie, analizę, wykorzystywanie danych i informacji,
- inteligencję emocjonalną oraz kooperację,
- kreatywność, specyficzne umiejętności techniczne.

Koło Zarządzania Projektami daje możliwość realizacji licznych pomysłów, jeśli tylko chęci poparte są zaangażowaniem. Zajęcia dodatkowe mogą zabierać znaczną część czasu wolnego, zwłaszcza w kluczowych momentach wykonywania projektu, ale za to dają satysfakcję po przezwyciężeniu trudności. Jako przedstawicielka serdecznie zachęcam, by dołączyć do Koła Zarządzania Projektami SOLVER, w którym planujemy jeszcze więcej wyzwań i atrakcji po przerwie wakacyjnej. Do zobaczenia w roku akademickim 2024/2025!



Rysunek 1: Konferencja PM Nights

Źródło: Materiały własne KZP Solver



Rysunek 2: Kariera na szpilkach

Źródło: Materiały własne KZP Solver

Źródła:

¹ Dźwigoł H.: Zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach XXI wieku, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2013, s. 48.

² Musioł-Urbańczyk A.: Kompetencje kierownika projektu i możliwości ich kształtowania, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2010, s. 38-44.

³ Drucker P. F.: Praktyka zarządzania, MT Biznes, Warszawa 2018, s. 498-502.

⁴ Dźwigoł H.: op. cit., s. 85.

⁵ Chrupata-Pniak M., Fortuna P., Kożusznik B., Pollak A., Rożnowski B.: Psychologia biznesu, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020, s. 351.

⁶ Bińczycycki B., Dorocki S., Łukaszyński W.: Kluczowe kompetencje organizacji XXI wieku, Oficyna Wydawnicza Arboretum, Wrocław 2021, s. 128.

Autorzy:

Emilia Lach

Politechnika Śląska

emilia.lach.polsl@gmail.com

PODSUMOWANIE 12. EDYCJI KONFERENCJI PM NIGHTS

Dnia 13.05.2024 roku w Centrum Naukowo-Technologicznym Cechownia w Gliwicach odbyła się 12. edycja konferencji PM Nights, organizowana przez studentów Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej, członków Koła Zarządzania Projektami (KZP) SOLVER. Tegoroczna edycja, odbywająca się pod hasłem "Kompetencje przyszłości", przyciągnęła liczne grono uczestników zainteresowanych najnowszymi trendami oraz wyzwaniami w dziedzinie zarządzania projektami.

Konferencję otworzyła uroczysta inauguracja, podczas której powitano gości i przybliżono temat konferencji. Następnie rozpoczęły się panele dyskusyjne, które były głównym elementem wydarzenia.

Panel pierwszy: "Odkrywając Klucze do Sukcesu: Podróż po Kompetencjach Przyszłości"

Panel ten był prowadzony przez Patrycję Domagałą, studentkę II roku Zarządzania projektami i kierowniczkę projektu PM Nights 2024. W dyskusji uczestniczyli prelegenci:

- Sylwia Gatnar, Dyrektor Zarządzający w firmie PREVAC,
- Mateusz Juda, doświadczony manager projektów IT,
- Krzysztof Juszczyk, ekspert w łączeniu innowacji, IT, produkcji i biznesu w firmie Saint-Gobain.

Prelegenci panelu pierwszego wspólnie podkreślili różnorodne aspekty kompetencji przyszłości. Sylwia Gatnar zwróciła uwagę na znaczenie umiejętności miękkich, takich jak odporność psychiczna i dyscyplina, które będą niezbędne w coraz bardziej złożonym i dynamicznym środowisku pracy. Mateusz Juda skoncentrował się na roli technologii, akcentując konieczność ciągłego doskonalenia się oraz adaptacji do zmian technologicznych. Krzysztof Juszczyk omówił integrację różnych dziedzin jako klucza do tworzenia innowacyjnych rozwiązań.

Panel drugi: "Komunikacja Jutra: Kształtowanie Przyszłych Liderów przez Innowacje Technologiczne"

Panel prowadzony był przez dr Paulinę Major-Kalinowską, adiunkt Politechniki Śląskiej. Jego prelegenci wystąpili:

- Joanna Pauly, dyrektor Departamentu Funduszy Europejskich w Ministerstwie Przemysłu,
- Dagmara Wiśniowska-Rega, zarządzająca projektami badawczo-rozwojowymi w sektorze obronnym,
- dr Joanna Rzempła, doktor nauk ekonomicznych, wiceprezes Zarządu IPMA Polska.

Joanna Pauly podkreśliła, że współczesne narzędzia komunikacyjne i technologie, takie jak sztuczna inteligencja i big data, mogą znacząco wpłynąć na efektywność zarządzania projektami. Dagmara Wiśniowska-Rega zwróciła uwagę na konieczność zrozumienia i wykorzystania technologii do budowania silnych, zintegrowanych zespołów, które potrafią

sprostać wyzwaniom przyszłości. Joanna Rzempła zwróciła uwagę na znaczenie bezpośrednich kontaktów międzyludzkich, podkreślając, jak istotne są spotkania twarzą w twarz w budowaniu silnych relacji oraz efektywnej komunikacji.

Panel trzeci: "Kompetencje oczami pracodawców"

Panel ten prowadziła Emilia Lach, studentka III roku Zarządzania na WOiZ i członkini KZP SOLVER. Prelegentami byli:

- Wojciech Jarosz, doświadczony manager w sektorze energetycznym,
- Jarosław Zagórowski, były prezes zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.,
- Rafał Sakowski, p.o. dyrektora Instytutu Kultury Miejskiej – Miasta Splotów w Bielsku-Białej, kierownik projektu Europejska Stolica Kultury Bielsko Biała 2029.

Panowie wspólnie omówili kwestie związane z zatrudnieniem młodych ludzi, podkreślając, na jakie kompetencje zwracają uwagę podczas poszukiwania nowych pracowników oraz w trakcie procesu rekrutacji. Dyskusja skupiła się na kluczowych umiejętnościach, takich jak zdolności interpersonalne, elastyczność, umiejętność pracy w zespole, a także na specyficznych kwalifikacjach technicznych oraz doświadczeniu zawodowym, które są cenione w ich branżach. Paneliści wskazali również na znaczenie ciągłego rozwoju zawodowego i adaptacji do szybko zmieniających się wymagań rynku pracy.

Podziękowania

Konferencja PM Nights nie odbyłaby się bez wsparcia wielu osób i organizacji. W szczególności chcemy podziękować wszystkim prelegentom, którzy podzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem, co znacząco przyczyniło się do wysokiej jakości merytorycznej wydarzenia.

Nie można zapomnieć o licznych podziękowaniach, które należą się naszym sponsorom i partnerom. Szczególne podziękowania kierujemy do firmy EMT Systems za udostępnienie miejsca, Radiu 90 za patronat medialny, Politechnice Śląskiej oraz Stowarzyszeniu IPMA Polska za patronat merytoryczny.

Dziękujemy także osobom, które przyczyniły się do organizacji wydarzenia, prowadzącym panele oraz wszystkim uczestnikom, którzy swoją obecnością oraz zaangażowaniem w dyskusje stworzyli inspirującą atmosferę sprzyjającą wymianie wiedzy oraz doświadczeń. Jesteśmy wdzięczni za okazane zaufanie i liczymy na Waszą obecność na kolejnych edycjach PM Nights. Do zobaczenia za rok!



Rysunek 1: Oficjalna inauguracja wydarzenia przez Dziekana Wydziału Organizacji i Zarządzania prof. dr hab. inż. Jana Kaźmierczaka

Źródło: Materiały własne KZP Solver



Rysunek 2: Panel pierwszy. Od lewej: Mateusz Juda, Sylwia Gatnar, Patrycja Domagała, Krzysztof Juszczyk.

Źródło: materiały własne KZP Solver



Rysunek 3: Panel drugi. Od lewej: Joanna Pauly, Joanna Rzempła, Dagmara Wiśniowska-Rega, Paulina Major-Kalinowska.

Źródło: materiały własne KZP Solver



Rysunek 4: Panel trzeci. Od lewej: Mateusz Trzeciak, Wojciech Jarosz, Patrycja Domagała, Emilia Lach, Rafał Sakowski, Seweryn Tchórzewski.

Źródło: materiały własne KZP Solver

Autorzy:

Patrycja Domagała
Politechnika Śląska
patrycjadomagala0809@gmail.com

PROFILE KOMPETENCYJNE KIEROWNIKÓW PROJEKTÓW IT – – CZEGO PRACODAWCY TAK NAPRAWDĘ OD NAS OCZEKUJĄ?

W dynamicznie rozwijającej się branży IT, rola Kierownika Projektu (KP) nabiera coraz większego znaczenia. Z każdym rokiem wzrasta liczba realizowanych projektów, a przy okazji rozwoju technologii do zarządzania projektami, zmieniają się również oczekiwania wobec osób pełniących tę rolę. Wymagania są rozległe, szczególnie jeśli skupimy się na kompetencjach, co obrazują np. wytyczne kompetencji indywidualnych IPMA ICB 4.0. Czy faktycznie jednak osoby zaczynające swoją przygodę z rolą KP powinny posiadać wszystkie te kompetencje? Czy istnieje specyficzny zestaw takich, które są niezbędne w roli KP? Czy są klastry kompetencyjne, które pomogą rozpocząć przygodę z projektami młodym talentom? Jakie profile kompetencyjne są widoczne na rynku pracy? Na te pytania odpowiemy w niniejszym artykule. Przedstawię również wskazówki w jakim kierunku obecni KP mogą się doskonalić, ale również, gdzie rozpocząć i na jakich kompetencjach się skupić. Te wszystkie odpowiedzi zostały udzielone dzięki wzmocnieniu analizy ogłoszeń dostępnych na rynku pracy generatywną sztuczną inteligencją – w tym przypadku użyto ChatGPT 4.0.

Analiza 270 ogłoszeń o pracę opublikowanych w kwartale I 2023 na trzech popularnych serwisach ogłoszeniowych z branży IT: NoFluffJobs, JustJoinIT oraz BullDogJob, pozwoliła zrozumieć jakie kompetencje są najbardziej pożądane przez pracodawców, jakie modele współpracy są preferowane oraz jakie są struktury wynagrodzeń i warunki pracy oferowane przez pracodawców. Z przeprowadzonej analizy wynika, że wśród 270 ofert pracy, 105 daje możliwość wyboru pomiędzy zatrudnieniem na umowę o pracę lub samozatrudnieniem, więc współpracy podstawie kontraktu B2B. Z kolei 99 ofert dotyczy wyłącznie modelu współpracy B2B, a 66 – tylko umowy o pracę. Zauważono również istotne różnice w widełkach wynagrodzenia pomiędzy tymi dwoma modelami. Minimalne wynagrodzenie dla obu modeli wynosi 4000 PLN miesięcznie, jednak maksymalne wynagrodzenie dla kontraktów B2B sięga ponad 56 000 PLN, podczas gdy dla umowy o pracę wynosi 30 000 PLN. Różnice te odzwierciedlają różne implikacje finansowe dla firm, związane z kosztami podatkowymi i odliczeniami w każdym z modeli zatrudnienia. Analiza ta pokazuje, że KP z doświadczeniem na poziomie seniorskim mogą liczyć na stosunkowo wysokie wynagrodzenie, jak również to, że osoby dopiero wchodzące do branży IT mogą oczekiwać kwot nieznacznie wyższych od minimalnego wynagrodzenia.

Oferty pracy różnicują się również pod względem modelu pracy: zdalnej, stacjonarnej oraz hybrydowej. Pandemia COVID-19 była katalizatorem transformacji cyfrowej, w tym również zmian w modelach pracy. Nie dziwi więc fakt, że najpopularniejszy jest model pracy zdalnej, który pojawia się w 145 z 270 ofert, podczas gdy tylko 20 ofert wymaga pracy całkowicie stacjonarnej.

Zróznicowanie ofert widoczne jest również w zakresie oczekiwanego doświadczenia KP. Tylko 23 oferty skierowane są do początkujących KPów, czyli w ogłoszeniu oznaczono poziom juniorski, podczas gdy

126 ofert dotyczy średniego (regularnego) poziomu, a 121 – poziomu seniorskiego. Istotnie ilustruje to znaczenie doświadczenia i chęć zatrudnienia przez pracodawców KP z już wykształconymi zdolnościami zarządzania projektami, zespołem, a często również umiejętnością strategicznego zarządzania.

Korzystając z możliwości ChatGPT 4.0, każda oferta pracy została szczegółowo przeanalizowana pod kątem kompetencji określonych w ramach IPMA ICB 4.0. Z analizy wynika, że najbardziej pożądanymi kompetencjami są te z obszarów 'Praktyki' oraz 'Ludzie'. Co więcej, najczęściej pojawiające się w ogłoszeniach o pracę kompetencje to 'Komunikacja interpersonalna' oraz 'Planowanie i kontrola', które są wymagane w 264 ofertach. Inne istotne kompetencje to 'Interesariusze' (249 ofert), 'Organizacja projektu i komunikacja' (245 ofert) oraz 'Wymagania, cele i korzyści' (232 oferty).

Analiza kompetencji wzmocniona wykorzystaniem chatu GPT 4.0 pozwoliła na wyodrębnienie dziewięciu profili kompetencyjnych, z których każdy charakteryzuje się unikalnym zestawem wymaganych kompetencji. Zidentyfikowane profile zaprezentowano w poniższej tabeli wraz z liczbą ofert, która została przypisana do danego profilu kompetencyjnego. Warto podkreślić, że wśród 270 ofert wyróżniono tylko 11, które mogą być postrzegane jako oferty wejściowe. Jest to sprzeczne z wymaganym poziomem doświadczenia, ponieważ poziom juniorski został zaznaczony w 23 ogłoszeniach. Pokazuje to, że pracodawcy mają niemałe wymagania nawet od osób, których poszukują na stanowiska juniorskie.

W Tab. 1. przedstawiono zagregowane informacje na temat profilu KP wraz z nazwą oraz liczbą ofert, które można przypisać do każdego z profili kompetencyjnych. Z pomocą generatywnej sztucznej inteligencji wyróżniono aż dziewięć profili, opartych na wytycznych kompetencji indywidualnych IPMA ICB 4.0. Każdy z profili zostanie syntetycznie zaprezentowany.

Tabela 1: Profile kompetencyjne PM

Profil	Nazwa	Liczba ofert
0	Wejściowy	11
1	Zorientowany na cele projektu	20
2	Zorientowany na zarządzanie zespołem	106
3	Zasadniczy i zorientowany na zespół	26
4	Zarządzanie zespołem i nadzór	24
5	Lider zespołu i jego członek	22
6	Wszechogarniający	22
7	Zorientowany na relacje	19
8	Całkowity profesjonalista	20

Źródło: Zemlińska-Sikora U., Kozarkiewicz A., IT project managers' competencies required on the market – generative AI enhanced analysis, 2023

Pierwszy profil, który został wyróżniony to profil wejściowy (0), który jak zostało to wcześniej wspomniane jest skierowany dla początkujących KP. Tych, którzy rozpoczynają dopiero ścieżkę z zarządzaniem projektami. Kolejny profil to zorientowany na cele projektu (1). 20 ogłoszeń zostało wskazanych jako te skupiające się na aspektach projektowych, więc między innymi zakresie i czasie (ograniczeniach projektowych). Zorientowany na zarządzanie zespołem (2) to najbardziej liczny profil wyróżniony w 106 ogłoszeniach, który wskazuje, że KP powinien być liderem zespołu z kompetencjami skoncentrowanymi na przywództwie i pracy zespołowej. Podstawą więc jest zespół i wspieranie współpracy. Zasadniczy i zorientowany na zespół (3) to profil, który podkreśla istotność komunikacji i organizacji. Profil zarządzanie zespołem i nadzór (4) wskazuje na znaczenie silnych umiejętności komunikacyjnych wraz z pracą zespołową z naciskiem na nadzór (z ang. governance). Lider zespołu i jego członek (5) to profil, który stawia jasną granicę pomiędzy rolą KP, zespołu oraz lidera, więc skupia się na umiejętnościach niezbędnych do rozpoczęcia, prowadzenia i zamknięcia projektu, bez podkreślania istotności facylitacji zespołu, która jest przejmowana przez dedykowanego członka. Kolejny profil to wszechogarniający (6), który prezentuje średni poziom wymaganych kompetencji z naciskiem na kompetencje przywództwa i nadzór projektu. Kolejny profil to zorientowany na relacje (7), który podkreśla znaczenie komunikacji jak poprzedni profil, ale również skupia się na budowaniu i utrzymywaniu relacji. Ostatni z wyróżnionych profili to kompletny profesjonalista (8) czyli wysokie wymagania we wszystkich obszarach kompetencyjnych. Rozwój kompetencji szczególnie istotny jest w branży IT, gdzie ciągły rozwój technologiczny napędza zmiany. Rola kierowników projektów jest nie bez znaczenia. Ich kompetencje mają istotne znaczenie dla sukcesu projektu. Przedstawione wyniki ogłoszeń o pracę na stanowiska KP nie tylko pomagają zrozumieć obecne trendy i potrzeby rynku, ale również wyznaczają profile kompetencyjne mogące służyć jako wskazówki dla dalszego rozwoju bez znaczenia na to czy mamy do czynienia z osobą wchodzącą do branży IT, czy już doświadczonym KP z długoletnim stażem. Badania te mogą służyć również jako fundament do dalszych badań i rozwoju w dziedzinie zarządzania projektami.

Jeśli jesteś osobą dopiero rozpoczynającą swoją przygodę z zarządzaniem projektami to skup się na kompetencjach wymaganych w profilu Wejściowym (0). Osoby obecne już na rynku pracy w roli KP mogą również wykorzystać profile kompetencyjne jako inspiracje do dalszego rozwoju. Badanie podkreśla różnorodność kompetencji wymaganych od KPów w branży IT. Największe znaczenie ma komunikacja interpersonalna, która jest jedną z dwóch najbardziej pożądanymi kompetencjami i jako jedyna jest wymagana na wysokim poziomie we wszystkich wyznaczonych profilach kompetencyjnych. Wskazuje to jednoznacznie na kluczową rolę umiejętności komunikacyjnych w pracy

KPów. Na podkreślenie zasługuje również wykorzystanie innowacyjnej metody analizy danych, która umożliwia szersze spojrzenie na dane poprzez użycie nowych wzorców, często niedostrzegalnych dla człowieka. Wykorzystanie generatywnej sztucznej inteligencji dodatkowo wzmocniło przeprowadzenie analizy, poprzez szybkie przetwarzanie dużych zbiorów danych i odkrywanie wzorców, które mogłyby być trudniejsze do zauważenia przy tradycyjnych metodach badawczych. Umiejętności te, chociaż nie są obecne w wytycznych kompetencji indywidualnych IPMA ICB 4.0, stają się istotne również w roli KP, ponieważ inspirują, jak również ułatwiają i przyspieszają naszą pracę. Zachęcam do weryfikacji!

Autorzy:

Urszula Zemlińska-Sikora
ITProjects4all, Kierownik Projektów IT
& Trener & Doktorant na AGH w Krakowie
zemlińska.sikora@gmail.com

REWOLUCJA AI: JAK SZTUCZNA INTELIGENCJA KSZTAŁTUJE PRZYSZŁOŚĆ ZATRUDNIENIA?

Wprowadzenie

Obecnie żyjemy w czasach, kiedy technologia i innowacje rozwijają się w zawrotnym tempie, co oznacza, że zdolności, które były kluczowe jeszcze dekadę temu, mogą stać się przestarzałe w niedalekiej perspektywie. Dlatego też zrozumienie i rozwijanie kompetencji przyszłości jest nie tylko konieczne, ale i strategicznie ważne dla każdego, kto chce być konkurencyjny na rynku pracy.

W kontekście szybko zmieniającej się gospodarki globalnej, kompetencje przyszłości odgrywają kluczową rolę. Przemiany technologiczne, gospodarcze i społeczne wpływają na zapotrzebowanie na nowe umiejętności, co oznacza, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą być przygotowani na te zmiany. Zatrudnieni muszą być elastyczni i gotowi do ciągłego uczenia się, aby mogli przystosować się do nowych wymagań zawodowych. Pracodawcy zaś muszą inwestować w rozwój swoich zespołów, aby zapewnić im niezbędne narzędzia i wiedzę.

Sztuczna inteligencja (ang. Artificial Intelligence, AI) odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kompetencji przyszłości. AI nie tylko automatyzuje rutynowe zadania, ale również tworzy nowe możliwości w zakresie analizy danych, podejmowania decyzji i innowacji. Dzięki AI możliwe jest przewidywanie trendów na rynku pracy, personalizowanie ścieżek edukacyjnych oraz wspieranie rozwoju zawodowego poprzez zaawansowane narzędzia i platformy e-learningowe. Zrozumienie i umiejętności wykorzystania AI stają się zatem jedną z najważniejszych kompetencji przyszłości (Świątkowski, 2021).

Rozwój Technologii i Zmiany na Rynku Pracy

Technologia ma ogromny wpływ na różne sektory gospodarki, rewolucjonizując sposób, w jaki pracujemy i żyjemy. W sektorze produkcji, na przykład, robotyka i automatyzacja pozwoliły na zwiększenie efektywności i redukcję kosztów. W sektorze usług, narzędzia AI wspierają obsługę klienta poprzez chatboty i systemy rekomendacji, które mogą działać 24/7. W medycynie, AI wspomaga diagnozowanie chorób i personalizowane terapie, co prowadzi do lepszych wyników leczenia.

Wraz z rozwojem AI i automatyzacji, niektóre zawody zyskały na znaczeniu. Przykładami takich zawodów są analitycy danych, inżynierowie AI, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz deweloperzy oprogramowania. Te zawody wymagają zaawansowanych umiejętności technicznych i są kluczowe w wielu nowoczesnych organizacjach.

Z drugiej strony, niektóre zawody mogą zniknąć lub ulec transformacji w wyniku automatyzacji procesów. Przykłady obejmują pracę kasjerów, operatorów linii produkcyjnych oraz tradycyjnych pracowników biurowych wykonujących rutynowe zadania.

W tych przypadkach, automatyzacja może przejąć

powtarzalne czynności, zmuszając pracowników do nabywania nowych umiejętności i dostosowania się do nowych ról, które wymagają większej kreatywności i zdolności analitycznych (Kobosko, 2021). Na rys. 1 zaprezentowane dane zebrane w porcie tytułowanym „AI i rynek pracy w Polsce”, który został opracowany na podstawie badania przeprowadzonego w lipcu 2023 roku. Badanie objęło ponad 600 pracowników biurowych oraz ponad 100 przedstawicieli firm. Respondenci badania stanowili zróżnicowaną grupę pod względem doświadczenia zawodowego, stażu pracy, płci oraz cech społeczno-demograficznych. Pokazuje to, jak niewielka jest wciąż świadomość pracowników co do rozwoju AI.

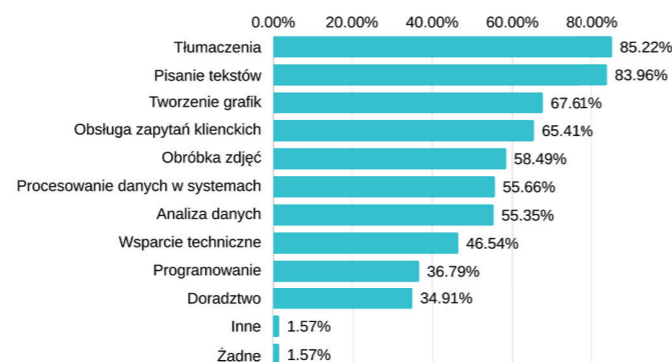
Czy Twoja firma rozważa zmniejszenie zatrudnienia w związku z większą obecnością AI w codziennej pracy?



Rysunek 1: Zatrudnienie a wprowadzenie AI.

Źródło: Kaszuba, E. (2023). AI i rynek pracy w Polsce. Just Join IT.

Jakie umiejętności może wg Ciebie zastąpić AI na polskim rynku pracy?



Rysunek 2: Obszary, które może zastąpić AI.

Źródło: Kaszuba, E. (2023). AI i rynek pracy w Polsce. Just Join IT.

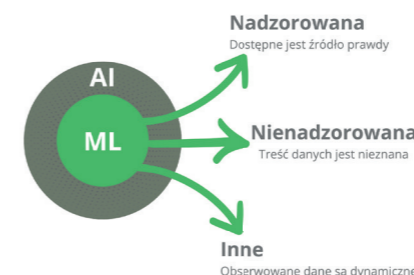
Z kolei na rys 2, zostały przedstawione obszary, jakie według tych pracowników mogą zostać najszybciej zastąpione przez AI.

Kluczowe Kompetencje Przyszłości

Kompetencje techniczne

Znajomość AI i jej narzędzi, takich jak programowanie, analiza danych i uczenie maszynowe (ang. machine learning), jest fundamentalna dla przyszłych

pracowników. Zrozumienie, jak działają algorytmy i jak można je wykorzystać do rozwiązywania problemów biznesowych, jest kluczowe. Na przykład, umiejętność programowania w językach takich jak Python czy R, oraz znajomość platform analitycznych, staje się coraz bardziej poszukiwana na rynku pracy.



Rysunek 3: Jak sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe wspomagają współpracę kognitywną?

Źródło: Griffin, K. (2022). Wyjątkowa współpraca: Jak sztuczna inteligencja zmienia naszą pracę? Cisco.

Cyberbezpieczeństwo i zarządzanie danymi to kolejne ważne obszary. W miarę jak ilość przetwarzanych danych rośnie, konieczność ich ochrony staje się priorytetem. Specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa są odpowiedzialni za zabezpieczanie informacji przed nieautoryzowanym dostępem, co jest krytyczne dla każdej organizacji.

Kompetencje miękkie

Kreatywność i innowacyjność są niezbędne w kontekście dynamicznego rozwoju technologii. Kadra ma obowiązek być zdolna do myślenia poza schematami i generowania nowych pomysłów, które mogą prowadzić do przełomowych rozwiązań.

Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne są kluczowe w każdej branży. Efektywna komunikacja, współpraca w zespole oraz zdolność do budowania relacji z klientami i partnerami biznesowymi są nieocenione.

Adaptacyjność i umiejętność rozwiązywania problemów są istotne w szybko zmieniającym się środowisku pracy. Pracownicy muszą być gotowi na nieprzewidziane sytuacje i potrafić skutecznie reagować na zmieniające się warunki.

Lifelong learning (uczenie się przez całe życie)

Znaczenie ciągłego doskonalenia i rozwoju zawodowego nie może być przecenione. W obliczu szybkiego postępu technologicznego, pracownicy muszą stale aktualizować swoją wiedzę i umiejętności, aby pozostać konkurencyjni. Platformy edukacyjne, takie jak Coursera, edX, czy Udacity, oferują szeroką gamę kursów online, które umożliwiają naukę nowych kompetencji w dowolnym czasie i miejscu.

Sztuczna Inteligencja jako Narzędzie Wspierające

AI znajduje szerokie zastosowanie w edukacji, oferując spersonalizowane systemy nauczania, które dostosowują

się do indywidualnych potrzeb uczniów. Platformy e-learningowe, takie jak Khan Academy czy Duolingo, wykorzystują AI do monitorowania postępów uczniów i dostosowywania materiałów dydaktycznych, co zwiększa efektywność nauki.

AI może wspierać rozwój kompetencji przyszłości poprzez analizę danych o rynku pracy i rekomendacje rozwojowe. Narzędzia AI, takie jak systemy rekomendacji kursów i ścieżek kariery, mogą pomóc pracownikom i studentom w identyfikacji luk kompetencyjnych i wyborze odpowiednich szkoleń (Świątkowski, 2021).

Dostępne są różnorodne narzędzia AI, które mogą wspierać zarówno studentów, jak i profesjonalistów. Przykłady to platformy analizy danych, narzędzia do automatyzacji procesów oraz aplikacje wspierające zarządzanie czasem i produktywnością.

Przyszłość kompetencji, trendy i prognozy

Prognozy dotyczące przyszłych zmian na rynku pracy wskazują na rosnące zapotrzebowanie na umiejętności związane z technologiami cyfrowymi, analityką danych oraz zarządzaniem informacjami. Według raportów, zawody związane z AI, big data, i cyberbezpieczeństwem będą jednymi z najszybciej rozwijających się w nadchodzących latach (Griffin, 2022).

Trendy w rozwoju technologii, takie jak Internet Rzeczy (ang. Internet of Things, IoT), blockchain, i zaawansowana robotyka, również będą miały znaczący wpływ na potrzebne umiejętności. Pracownicy będą musieli rozwijać kompetencje techniczne, ale także umiejętności miękkie, takie jak zdolność do adaptacji i kreatywnego rozwiązywania problemów (Griffin, 2022).

Wskazówki dla studentów i profesjonalistów obejmują aktywne śledzenie trendów na rynku pracy, uczestniczenie w programach szkoleniowych i kursach online, oraz rozwijanie umiejętności miękkich poprzez praktyczne doświadczenia i współpracę w zespołach projektowych. Przygotowanie się na przyszłe wyzwania zawodowe wymaga proaktywnego podejścia i ciągłego dążenia do rozwoju osobistego i zawodowego.

Bibliografia:

- Griffin, K. (2022). Wyjątkowa współpraca: Jak sztuczna inteligencja zmienia naszą pracę? Cisco.
- Kaszuba, E. (2023). AI i rynek pracy w Polsce. Just Join IT, <https://media.justjoin.it/266966-sztuczna-inteligencja-a-rynek-pracy>, data dostępu: 12.06.2024
- Kobosko, M. (2021). Ginące zawody jako konsekwencja zmian technologicznych na polskim rynku pracy. Studia Z Polityki Publicznej, Vol. 8, No. 4, 2021, s. 75-95.
- Świątkowski, A. (2021). Warunki rozwoju i wpływ sztucznej inteligencji na pracę, zatrudnienie i inne niektóre prawnie nieuregulowane w Unii Europejskiej zagadnienia społeczne, technologiczne i gospodarcze. Roczniki Administracji i Prawa, 2021, XXI, z. specjalny: s. 113-127.

Autorzy:

Dominika Kilich

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

s218662@student.uek.krakow.pl

SZTUCZNA INTELIGENCJA I KREATYWNOSC: JAK AI MOZE WSPIERAC ROZWÓJ TWÓRCZYCH UMIEJĘTNOŚCI?

W dobie dynamicznego rozwoju technologii, sztuczna inteligencja (AI) zyskuje na znaczeniu jako narzędzie wspierające kreatywność. AI wpływa na sposób powstawania dzieł sztuki, muzyki, literatury oraz projektów inżynierskich i architektonicznych. Systemy oparte na AI, takie jak generatywne sieci neuronowe (GAN) i algorytmy uczenia maszynowego, potrafią tworzyć oryginalne kompozycje muzyczne, grafiki i teksty literackie. AI ma zdolność generowania nowych pomysłów i rozwiązań poprzez analizę ogromnych zbiorów danych i identyfikację wzorców. Na przykład w muzyce AI analizuje tysiące utworów, by przyrzyć unikalne kompozycje łączące różne style. W sztuce algorytmy tworzą obrazy, które naśladowują prace znanych artystów i wprowadzają innowacje. Jednakże, integracja AI w procesach twórczych rodzi wyzwania etyczne, takie jak prawa autorskie do dzieł stworzonych przez AI, oraz obawy dotyczące dehumanizacji sztuki. Pytania o przyszłość twórców i ich rolę w świecie, gdzie AI współtworzy na równi z ludźmi, są kluczowe. W tym kontekście badanie wpływu AI na ludzką kreatywność jest fascynującym tematem naukowym i ważnym zagadnieniem społecznym. Rozwój AI jako narzędzia wspierającego kreatywność prowokuje do refleksji nad naturą twórczości i rolą technologii. Konieczne jest, aby rozwój i zastosowanie AI były prowadzone z pełnym zrozumieniem jej potencjału i ograniczeń, a także z uwzględnieniem wartości etycznych i społecznych. AI może stać się nieocenionym wsparciem dla ludzkiej kreatywności, otwierając nowe możliwości dla artystów i twórców w różnych dziedzinach.

Definicje i podstawowe pojęcia

Sztuczna inteligencja (AI) to dziedzina nauki i technologii zajmująca się tworzeniem systemów zdolnych do wykonywania zadań, które normalnie wymagają ludzkiej inteligencji. Obejmuje to zdolności takie jak rozpoznawanie obrazów, przetwarzanie języka naturalnego, rozwiązywanie problemów i uczenie się. AI można podzielić na dwie główne kategorie: AI wąską (stąbą), która jest zaprojektowana do wykonywania konkretnych zadań, oraz AI ogólną (silną), która ma zdolność rozumienia, uczenia się i stosowania wiedzy w różnych kontekstach.¹

Główne obszary zastosowań AI obejmują:

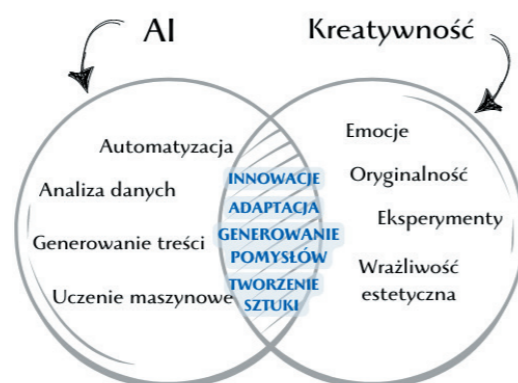
- Automatyzacja procesów - AI może automatyzować powtarzalne zadania, zwiększając efektywność i redukując błędy.
- Analiza danych - AI jest wykorzystywana do przetwarzania i analizowania dużych zbiorów danych w celu identyfikacji wzorców i trendów.
- Rozpoznawanie obrazów i mowy - Systemy AI potrafią rozpoznawać obrazy i przetwarzać mowę, co ma zastosowanie w diagnostyce medycznej, monitoringu bezpieczeństwa oraz wirtualnych asystentach.

- Zarządzanie ryzykiem i decyzjami - AI wspiera procesy decyzyjne w różnych branżach i dziedzinach jak np. zarządzanie ryzykiem.

Kreatywność to zdolność do tworzenia nowych i wartościowych idei, angażująca wyobraźnię i oryginalność. Jest kluczowa dla rozwoju kompetencji przyszłości, pozwalając na adaptację do zmieniających się warunków, innowacyjne podejście do problemów i rozwój nowych technologii.² Umożliwia szybkie adaptowanie się do nowych wyzwań, tworzenie innowacyjnych rozwiązań technologicznych i ekonomicznych, skuteczne rozwiązywanie problemów oraz wspiera rozwój krytycznego myślenia i elastyczności umysłowej, niezbędnych na zmieniającym się rynku pracy.

Związek między AI a kreatywnością

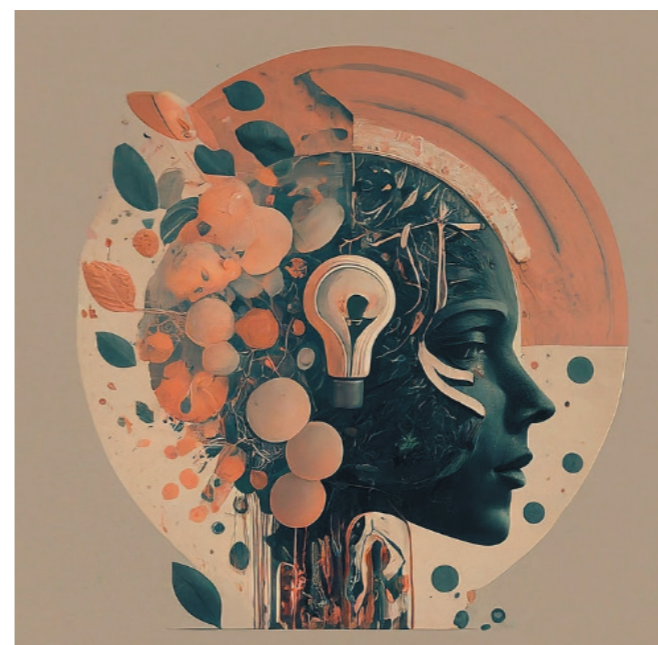
Związek między AI a kreatywnością jest przedmiotem intensywnych badań i debat. Istnieje kilka teorii i koncepcji opisujących, jak AI może wspierać procesy twórcze i jakie są potencjalne implikacje tego związku. AI może wspomagać kreatywność poprzez analizę danych, sugerowanie nowych pomysłów i automatyzację rutynowych zadań, co pozwala twórcom skupić się na bardziej złożonych aspektach swojej pracy. W niektórych przypadkach AI może być traktowana jako współtwórca, generując oryginalne dzieła w wyniku współpracy z ludźmi. Analiza ogromnych zbiorów danych przez AI może prowadzić do odkrywania nowych wzorców i trendów, które mogą inspirować twórców do nowych pomysłów i projektów.



Rysunek 1: Wspólne obszary dla AI oraz kreatywności.
Źródło: Opracowanie własne.

Diagram Venn ilustruje zarówno wspólne obszary, jak i unikalne cechy sztucznej inteligencji (AI) oraz kreatywności. AI automatyzuje powtarzalne i czasochłonne zadania twórcze, analizuje duże zbiory danych w celu odkrywania trendów, generuje teksty, obrazy i muzykę na podstawie wzorców oraz uczy się na podstawie danych, tworząc spersonalizowane treści. Kreatywność wykorzystuje emocje i ludzkie doświadczenia,

generując unikalne i nowatorskie pomysły. Obejmuje eksperymentowanie z nowymi technikami, tworząc dzieła o wysokiej wartości estetycznej, które są oceniane pod kątem piękna i harmonii. Sztuczna inteligencja wspiera rozwój nowych koncepcji poprzez analizę danych i generowanie pomysłów, przyczyniając się do innowacji w muzyce, architekturze i sztuce wizualnej. AI adaptuje się na podstawie informacji zwrotnych, doskonaląc proces twórczy, jak w przypadku spersonalizowanych treści. AI wspomaga burzę mózgu, proponując nowe, kreatywne rozwiązania oraz współtworzy z ludźmi w różnych dziedzinach sztuki, generując obrazy, muzykę i fabuły literackie. AI i kreatywność wzajemnie się uzupełniają, tworząc nowe możliwości i formy wyrazu. Sztuczna inteligencja wspiera proces twórczy poprzez innowacje, adaptację, generowanie pomysłów i współtworzenie dzieł sztuki, co jest kluczowe dla dalszego rozwoju obu dziedzin.



Rysunek 2: Sztuczna inteligencja vs kreatywność według AI
Źródło: Opracowanie własne.

Studium przypadku

Na potrzeby tego artykułu przygotowano studium przypadku, które ilustruje zaawansowane zastosowanie technologii sztucznej inteligencji w integracji z sztuką cyfrową. Stworzona przy użyciu algorytmów generatywnych grafika nie tylko wzbogaca estetykę publikacji, lecz także ukazuje rosnący wpływ AI na procesy twórcze. Grafikę wygenerowało narzędzie AI za pomocą promptu: „Stwórz grafikę do artykułu naukowego pt. Sztuczna inteligencja i kreatywność: Jak AI może wspierać rozwój twórczych umiejętności? Zastosuj stonowane kolory”. Kompozycja stworzona przez AI symbolizuje synergiczne oddziaływanie między

ludzką kreatywnością a technologią, koncentrując się na kluczowych tematach poruszanych w omawianym artykule, takich jak rozwój algorytmów wspomagających procesy twórcze oraz automatyczna generacja treści artystycznych. Studium przypadku to wyraz nowoczesnych narzędzi wspierających ludzką twórczość oraz otwierających nowe perspektywy dla przyszłości interakcji między sztuką a technologią.³

Podsumowanie

Sztuczna inteligencja (AI) stanowi potężne narzędzie wspierające kreatywność poprzez ułatwienie generowania nowych pomysłów, automatyzację procesów twórczych oraz eksplorację nowych ścieżek artystycznych. Jednakże jej pełne wykorzystanie wymaga równowagi technicznych możliwości z odpowiedzialnym podejściem etycznym. Istotne jest, aby narzędzia AI były odpowiednio zaprogramowane, uwzględniając różnorodność potrzeb artystycznych oraz żęby działanie AI odbywało się zgodnie z zasadami transparentności, uczciwości oraz ochrony praw autorskich. Praktycy i badacze powinni skupić się na opracowywaniu wytycznych dotyczących używania AI w sztuce, promujących innowacje przy jednoczesnym poszanowaniu wartości etycznych i artystycznych, co wspierać może harmonijny rozwój technologii w obszarze kreatywności. AI może znacząco wspomóc kreatywność, ale nie zastąpi emocjonalnego podejścia artystów oraz wrażliwości estetycznej, który w swoją pracę angażują się w pełni.

Źródła:

- Russell, S. J., & Norvig, P. (2016). Artificial Intelligence: A Modern Approach. Pearson.
- Sawyer, R. K. (2012). Explaining Creativity: The Science of Human Innovation. Oxford University Press.
- Zhang, S., & Lu, Y. (2021). Study on artificial intelligence: The state of the art and future prospects.

Autorzy:

Joanna Niedojadło, Jakub Janik
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

joannaniedojadlo99@gmail.com, janik1jakub@gmail.com

INTERDYSCYPLINARNOŚĆ: KLUCZ DO INNOWACJI

Jeżeli za proces biznesowy przyjmiemy serie działań w kierunku samodoskonalenia to innowacyjność w takim procesie może polegać na integracji różnych dziedzin wiedzy i umiejętności. Kompetencje przyszłości istotnie głoszą idee adaptacji do szybko zmieniającego się świata, uwzględniając przy tym umiejętności zarówno techniczne, jak i społeczne. Idąc w kierunku samorozwoju jakoszerokorozumiana grupa osób aktywnych zawodowo, powinniśmy stać się konformistami polityki kompetencji przyszłości, a tym samym interdyscyplinarności, która stoi na piedestale wśród tych uważanych za najistotniejsze. Wśród całego zamieszania związanego z nowatorskim podejściem do kwalifikacji zawodowych, warto zadać sobie jedno istotne pytanie – czy interdyscyplinarność jest niezbędnym elementem sukcesu?

Korzyści wynikające z interdyscyplinarności

Istnieje tendencja do coraz większego rozbudowywania pojęcia interdyscyplinarności. Aby rozjaśnić, która z definicji została użyta w niniejszym artykule, pozwolę sobie zacytować Jana Woleńskiego, który w swojej pracy „Interdyscyplinarność w teorii i praktyce” użył słownikowego terminu, jako iż jest to: „rodzaj współpracy naukowej, w której naukowcy, stosując typowe dla swoich dyscyplin metody badawcze, starają się doprecyzować wstępnie sformułowany problem”. Chcąc przetłumaczyć to na język mniej związany ze stopniem naukowym, można by rzec – jest to współpraca między specjalistami z różnych kategorii i dziedzin, którzy wykorzystując swoją wiedzę, wspólnie pracują nad określonym tematem czy problemem. W ten sposób spojrzenie na problem odbywa się z różnych perspektyw, rozszerzając tym samym jego znaczenie i tworząc nowe rozwiązania czy możliwości. Jest to jedna z korzyści wynikająca z interdyscyplinarności.

Im większy bywa zespół, tym więcej indywidualnego podejścia wdraża do projektu, a im bardziej jest on zróżnicowany, tym szersza staje się perspektywa rozumienia problemu. Uwzględniać należy różne aspekty, na które zwracają uwagę poszczególni specjaliści danej branży. Pozwala to na zwiększenie gotowości na opcjonalne ryzyka czy precedensy, na podstawie własnych doświadczeń. Dzięki temu rozstrzyga się kolejna pozytywna cecha multi-dyscyplinarności – efektywniejsze badania, które prowadzą nierzadko do innowacyjnych rozwiązań.

Interdyscyplinarność w edukacji i badaniach

Chcąc przybliżyć pojęcie interdyscyplinarności w edukacji i badaniach, za przykład podam najbliższe mi otoczenie, jakim jest Politechnika Śląska. Dzięki interdyscyplinarnemu podejściu, program studiów I stopnia (zarówno inżynierskich, jak i licencjackich) umożliwia studentom pierwszego roku na łatwe zmiany kierunku, bez większych trudności. Studenci mają możliwość rozbudowywania wiedzy na wielu płaszczyznach, co pozwala im na rozwinięcie wiedzy ogólnej, jaką powinien posiadać absolwent uczelni technicznej. Dysponując kompetencjami charakterystycznymi dla ery Przemysłu

4.0., wszechstronność staje się kluczem do sukcesu na przyszłej ścieżce kariery.

Innym przykładem, równie istotnym w powyższym temacie, są projekty PBL (Project Based Learning), które pozwalają na zdobycie doświadczenia i poszerzenie kompetencji w zespołach interdyscyplinarnych. Studenci rozwijają swoją wiedzę specjalistyczną w danej dziedzinie, jednocześnie ucząc się od pozostałych członków zespołu ich obszarów wiedzy. Ta nowoczesna metoda nauczania nie tylko poszerza umiejętności techniczne, ale również pozwala na rozwój umiejętności analitycznych, logicznego myślenia, współpracy czy ogólnopojętych umiejętności interpersonalnych. Wszystkie te cechy w sposób praktyczny przygotowują studentów do życia zawodowego, umożliwiając im zdobycie doświadczenia potrzebnego do skutecznego radzenia sobie z wyzwaniami na rynku pracy.

Wyzwania i bariery

Z interdyscyplinarnością wiąże się wiele wyzwań oraz barier, które często stają się głównym problemem tego nowatorskiego podejścia. Sama praca w zespole interdyscyplinarnym jest swoistym testem dla jego członków, wymagającym wysiłku w zupełnie nowym środowisku. Terminologia specyficzna dla danej dziedziny często bywa utrudnieniem w komunikacji między badaczami, co skutkuje przedłużeniem czasu podczas łączenia poszczególnych aspektów składających się na potencjalne rozwiązanie problemu. Patrząc szerzej na zespoły interdyscyplinarne, zwłaszcza na specjalistów spośród różnych części świata, warto zauważyć, jak wielką rolę odgrywają różnice kulturowe. Nieznajomość kultury zarówno interesariuszy w projekcie, jak i współpracowników zespołu może doprowadzić do nieporozumień oraz trudności w podejmowaniu decyzji.

Podsumowanie

Znaczenie interdyscyplinarności w kontekście przyszłości pracy jest niezwykle istotne w tak szybko zmieniającym się świecie. Opanowanie umiejętności związanych z interdyscyplinarnością, łączenie różnych dziedzin w kontekście projektów oraz umiejętność komunikacji na tle różnych dyscyplin badawczych może być ogromnym wyzwaniem dla każdej osoby pragnącej opanować sztukę tejże strategii. Podejście to wprowadzane jest coraz odważniej nie tylko w obszarze naukowym. Stało się ono bowiem przyszłością i definicją innowacyjności, będąc tym samym fundamentem Przemysłu 4.0. Jest więc kluczowym elementem w osiągnięciu sukcesu zawodowego, umożliwiając integrację poszczególnych dziedzin wiedzy wraz z technologiami cyfrowymi.

¹ Prof. dr inż. Daniel Dutkiewicz, Dr hab. inż. Bronisław Sławiński, Integracja systemowa wiedzy dziedzinowej w procesach innowacyjnych przemysłu produkcji żywności, Postępy Techniki Przetwórstwa Spożywczego 2/2019, Politechnika Koszalińska

² Jan Woleński, Interdyscyplinarność w teorii i praktyce, Zagadnienia Naukoznawstwa 2 (220) 2019 PL ISSN 0044 – 1619, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie



Rysunek 1: Klucz do innowacji

Źródło: Canva Pro

Autorzy:

Wiktoria Lewandowska
Politechnika Śląska
wl306818@student.polsl.pl

STRES W PRACY I JEGO SKUTKI

Niezależnie od tego, co robimy w życiu zdarza nam się odczuwać stres. Stresujemy się w korkach, na zebraniach służbowych i w życiu prywatnym. Warto jest więc wiedzieć - czym tak naprawdę jest stres. Jakie skutki może za sobą nieść, jeśli nie będzie on kontrolowany i jak możemy wykorzystać pozytywny wpływ tej reakcji. W szczególności, jeśli przyjdzie nam pracować w stresującym środowisku, bądź sami będziemy nieświadomie tworzyć takie w swoim miejscu pracy. Zanim jednak poczynimy jakiegokolwiek kroki warto przyjrzeć się temu mechanizmowi od podszewki.

Więc czym tak naprawdę jest stres i skąd pochodzi?

Tak jak już wspominałam ze stresem możemy się spotkać niemalże codziennie w każdej sytuacji, mając na to czasem większy bądź mniejszy wpływ. Teraz wiemy jak nazwać tę reakcję, a nawet szukamy sposobów, by ją zniwelować i przekształcić w korzystną. 100 lat temu jeszcze nie znano tego pojęcia i dopiero w latach pięćdziesiątych ubiegłego wieku po raz pierwszy zagościła w literaturze naukowej. Aktualnie stres możemy zdefiniować jako: "proces, za pomocą którego czynniki środowiskowe zagrażają równowadze organizmu lub ją naruszają i za pomocą którego organizm reaguje na zagrożenie". Każda jednostka w innym momencie będzie odczuwać stres i w różnym jego nasileniu. Jest to związane bezpośrednio z fizycznymi, emocjonalnymi i intelektualnymi możliwościami danej osoby, co nie zmienia faktu, że w ciele każdej osoby w sytuacji stresowej zostają wytworzone dwa główne hormony. Mają one za zadanie zwiększyć spalanie tłuszczu, białka, zmniejszyć stan zapalny oraz pobudzać układ oddechowy i krążeniowy, powodując wzmożoną aktywność umysłową i fizyczną. Kiedy dobrze wykorzystamy stres będzie on mógł sprzyjać nam i naszemu działaniu, jednak kiedy damy się mu opanować może on paraliżować, a my szybko możemy stracić panowanie nad stresem i sobą. Dlatego warto rozróżnić negatywny wpływ tej reakcji i pozytywny oraz nauczyć się go w miarę możliwości ograniczać i wykorzystywać jeśli jest taka potrzeba w pozytywny sposób.

Z czego najczęściej wynika stres w pracy?

Najczęstszymi powodami przez które odczuwamy stres to przeciążenie jakościowe, niedociążenie jakościowe, przeciążenie ilościowe brak kontroli nad pracą, niejasność ról, konflikt ról, brak wsparcia czy fizyczne warunki pracy. To wszystko powoduje stres, który może motywować i pobudzać zdolności pracownika, ale również może prowadzić do wypalenia zawodowego, bądź zmniejszenia produktywności i satysfakcji z pracy. To, czy dane bodźce będą dla nas przynosiły negatywne czy pozytywne skutki zależy bezpośrednio od tego, w jakim natężeniu one będą występować, jak my będziemy nimi operować i w jakich okolicznościach będziemy je spotykać.

Kiedy stres pracownika z pozytywnego zmienia się w negatywny?

Gdy doświadczany stres jest krótkotrwały, a my otrzymujemy wsparcie z zewnątrz - staje się napędzającym środkiem który będzie przyspieszał i nawet pomagał w pracy. Uwalniana wtedy adrenalina będzie sprzyjała. Zadania odpowiednio przystosowane do umiejętności i predyspozycji będą wpływać pozytywnie niczym podniecenie danym wyzwaniem. W czasie takiej krótkiej sesji stresu częściej mamy do czynienia z poprawą koncentracji czy czujności. Na ogół ten rodzaj adaptacji jest częściej uznawany za nieszkodliwy.

Kiedy czynniki stresujące nawarstwiają się i nie zostaną zniwelowane mogą przerodzić się w stres długotrwały. Mając kontakt z tym rodzajem długofalowego uczucia w ciele są uwalniane nadmierne ilości adrenaliny, które wpływają niekorzystnie na pracownika. Osoba borykająca się z tego typu schorzeniem bardzo często może mieć problemy z utrzymaniem koncentracji, z poczuciem zmęczenia oraz drażliwości.

Jak zestresowany pracownik może zaszkodzić firmie?

Oprócz wcześniej wspomnianych objawów, zatrudnieni, którzy otrzymują zbyt duże dawki stresu skarżą się również na obniżenie nastroju, niepokój wewnętrzny, czy zwiększenie się w ich przypadku złości i agresji, a to wszystko może bezpośrednio wpływać na innych współpracowników oraz atmosferę pracy. Co więcej, utraپieni pracownicy narzekają również na problemy żołądkowe, a jeszcze częściej na problem z bezsennością, czy nasilone bóle głowy i migreny. Czynniki te mogą bezpośrednio powodować większą ilość zwolnień lekarskich czy urlopów. Zauważalną reakcją na stres w firmie może być też zwiększona ilość popełnianych błędów i mniej dokładna praca. Pracownicy również często omijają zasady bezpieczeństwa czy przepisy, a to może prowadzić do tragicznych skutków finansowych lub uszczerbków na zdrowiu. Wszystkie te objawy mogą mieć bardzo duży wpływ na jakość wykonywanej pracy, produktywność i satysfakcję. Mają również wpływ na zwiększenie rotacji wśród pracowników albo mogą być bodźcem do powiększenia zespołu, co skutkuje zwiększonymi wydatkami firmy. Taki stres może nieść za sobą również konsekwencje poza miejscem zatrudnienia.

Kluczowe jest, by dbać o środowisko, w którym się przybywa, aby w najlepszy i najkorzystniejszy sposób niwelować sytuacje stresowe.

¹ Gatchel R.J., Baum A., Krantz D.S. An introduction to health psychology. Random House, New York 1989

Autorzy:

Anna Ślimok

anna.slimok@onet.eu

START KARIERY - JAKI POWINIEN BYĆ JUNIOR PROJECT MANAGER

Rozpoczęcie kariery jako Junior Project Manager (JPM) to wyzwanie wymagające odpowiednich umiejętności oraz właściwego podejścia do pracy oraz współdziałania z zespołem.

W oparciu o wnioski z panelu dyskusyjnego "Kompetencje oczami pracodawcy" na konferencji PM Nights 2024, przedstawione zostały w tym artykule kluczowe elementy, które powinien posiadać i stosować początkujący Project Manager.

Na początku kariery, młody Project Manager powinien wykazać się zestawem cech osobowościowych i umiejętności, które wyróżniają go na tle innych kandydatów. Należą do nich:

- kreatywność – zdolność do generowania nowych pomysłów oraz innowacyjnego podejścia do rozwiązywania problemów. Kreatywność pomaga w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków projektowych i poszukiwaniu optymalnych rozwiązań;
- radzenie sobie z problemami – umiejętność efektywnego zarządzania trudnymi sytuacjami, identyfikacji problemów i znajdowania skutecznych rozwiązań. Problem-solving jest kluczowe w utrzymaniu ciągłości i stabilności projektu;
- otwartość – gotowość do przyjmowania nowych informacji, uczenia się i adaptacji do nowych technologii oraz metod pracy. Otwartość na wiedzę umożliwia ciągły rozwój zawodowy;
- komunikatywność – umiejętność jasnego i efektywnego przekazywania informacji, zarówno w mowie, jak i w piśmie. Dobre umiejętności komunikacyjne są niezbędne do współpracy z zespołem oraz interesariuszami projektu;
- lojalność – przywiązanie do firmy i projektu, które manifestuje się w postaci zaangażowania oraz odpowiedzialności za powierzone zadania;
- podstawowa wiedza z zarządzania projektami – znajomość podstawowych narzędzi, technik oraz terminologii związanej z zarządzaniem projektami;
- szacunek do innych ludzi – najważniejszy aspekt pracy w zespole to szacunek do innych ludzi. Firma to przede wszystkim ludzie, a dobre relacje interpersonalne są fundamentem efektywnej współpracy.

Proces rekrutacji na stanowisko Junior Project Managera zazwyczaj składa się z kilku etapów. Pierwszym krokiem jest dobrze przygotowane CV, które powinno być przejrzyste i konkretne, gdyż pierwsze wrażenie jest kluczowe. Spośród wielu nadesłanych aplikacji pracodawcy zazwyczaj wybierają 3-5 najlepiej przygotowanych CV. Następnie podczas rozmowy kwalifikacyjnej sprawdzane są zarówno umiejętności techniczne, jak i kompetencje miękkie, takie jak zdolność do pracy w interdyscyplinarnych zespołach.

Relacje z pracodawcą są kluczowe dla sukcesu w każdej firmie. Junior Project Manager powinien oczekiwać równego traktowania, zasady obowiązujące w firmie dotyczą zarówno pracowników, jak i pracodawców. Równie istotne jest przedstawienie zasad organizacyjnych przez przełożonego lub wyznaczoną osobę dla zrozumienia kultury organizacyjnej oraz adaptacji nowego pracownika.

Podsumowując, rozpoczęcie kariery jako Junior Project Manager wymaga połączenia różnych cech osobowościowych oraz umiejętności technicznych. Najważniejszy jest jednak szacunek do innych ludzi, który stanowi fundament udanej współpracy i sukcesu zawodowego.



Rysunek 1: Rozwój kariery
Źródło: Canva Pro

Autorzy:

Oliwia Gębala

Politechnika Śląska

olivia.gebala@gmail.com

MOTYWACJA ORAZ KOMPETENCJE KIEROWNICZE

Rozmowa została przeprowadzona z Panem **Barłomiejem Skórzyńskim**, kierownikiem biura konstrukcyjnego PGZ Obrum Sp. z o.o.

Na początek proszę w kilku słowach opowiedzieć o Pana pracy, na czym ona polega?

Moja obecna praca polega na zarządzaniu i organizowaniu prac biura konstrukcji OBRUM Sp. z o.o. Stanowisko kierownika biura zarządzającego prawie dwudziestoosobowym zespołem na pewno nie należy do lekkich i przyjemnych. Finalnym produktem Biura jest dokumentacja konstrukcyjna od której to zależy następnie jak będzie wyglądał produkt finalny i ile napotkamy po drodze przeciwności. Codziennie napotykamy bardzo dużo problemów technicznych, które ze względu na specyficzną branżę militarną w obecnych czasach należy rozwiązywać niezwłocznie. Duża ilość realizowanych zadań zleczanych zarówno od biur produkcyjnych jak i handlowych powoduje konieczność wybierania tematów, które powinny być realizowane priorytetowo. To finalnie kierownik odpowiada i ponosi ewentualne konsekwencje za niezrealizowane w terminie zadania.

Bycie osobą na Pana stanowisku jest na pewno trudnym zadaniem. Jak być dobrym kierownikiem? Jak dobrze wypełniać powierzane zadania na Pana stanowisku?

Po pierwsze to nie wiem czy mogę określić się jako dobry kierownik. Proszę pamiętać, że „punkt widzenia zależy od punktu siedzenia”. Inaczej moją funkcję oceniają podlegli pracownicy, a zupełnie inaczej jestem oceniany przez moich przełożonych czyli Dyrektora Rozwoju oraz Prezesa Zarządu spółki OBRUM. Nie było by więc taktowne z mojej strony abym określił się mianem dobrego kierownika. W teorii dobry kierownik to taka osoba, która sprawuje pieczę nad funkcjonowaniem całego biura konstrukcji. Do obowiązków kierownika należą m.in. takie obowiązki jak: planowanie zleczanych prac z wyprzedzeniem, przydzielanie odpowiednich zasobów do realizacji danego zadania czyli koordynowanie, wspieranie i motywowanie pracowników do wydajniejszej pracy oraz najważniejsze to rozliczanie ich z powierzonych zadań.

Jakie umiejętności i kwalifikacje są niezbędne do wykonywania Pana pracy?

W zasadzie to nigdy nie zastanawiałem się dłużej jakie umiejętności wymagane są na moim obecnym stanowisku. Nie mniej jednak zdaje sobie sprawę, że ważnymi aspektami, które każdy kierownik czy menażer powinien posiadać to łatwość nawiązywania kontaktów, otwartość, komunikatywność i (bardzo ważne) odpowiedzialność. Do innych ważnych aspektów zaliczył bym jeszcze pewność siebie, znajomość zagadnień z różnych dziedzin technicznych oraz dążenie do ciągłego rozwoju w obszarach zarządczych. Praca nad samym sobą wymaga bardzo dużo dyscypliny i samozaparca, ale satysfakcja z wykonywanej pracy jest dla mnie bezcenna.

Jak powinno się Pana zdaniem motywować ludzi w pracy? Jak należy postępować, by ludzie byli wydajniejsi oraz zadowoleni ze swojej pracy?

Według mojej, subiektywnej, opinii najlepszym sposobem motywowania zespołu do nieustannej efektywnej pracy jest przede wszystkim duże zaangażowanie samego kierownika biura. Zespół widząc starania/nieustępliwość lidera w sposób naturalny podąża taką samą ścieżką w podobnym tempie. Lider w sposób ciągły musi obserwować i oceniać zaangażowanie grupy wskazując jak ważna jest rola każdego członka zespołu na funkcjonowanie całej organizacji. Kluczem do dobrej współpracy zespołu z kierownikiem jest przede wszystkim poznanie każdego pracownika w sposób umożliwiający ocenienie przez kierownika jego umiejętności oraz słabości. Nie ma nic bardziej demotywującego dla pracownika jak realizacja zadań, które są dla niego zarówno zbyt łatwe jak i zbyt trudne.

Wspomniał Pan o poznaniu każdego pracownika. Jak ważna jest komunikacja w zespole? Jakiej jest Pana podejście do komunikowania się z pracownikami? Jak to powinno wyglądać?

Komunikacja to jeden z najważniejszych czynników w zespole. Bez przepływu informacji tworzy się chaos komunikacyjny. Pracownicy zamiast poświęcić się realizacji kolejnych zadań często stoją w miejscu ze względu na konieczność odnalezienia informacji czy danych, które już ktoś z członków zespołu dawno pozyskał. Za komunikację w zespole odpowiada oczywiście lider. Lider zbiera wszelkie informacje i rozdziela je pomiędzy zespołem/zespołami w sposób umożliwiający sprawne funkcjonowanie prac. Według mojej opinii najlepszym sposobem na komunikację jest informowanie wszystkich o wszystkim szczególnie jeżeli wykonuje się „dobrą robotę”. Nauczyła mnie tego osoba, która długi czas pełniła funkcję prezesa w jednej z międzynarodowych firm.

Zarządzanie ludźmi nie jestem na pewno łatwe. Wiele różnych charakterów i potrzeba wielu umiejętności komunikacyjnych, by każdy był zadowolony. Jest to jedna z wielu przeszkód na Pana stanowisku. Jaka jest największa przeszkoda w zarządzaniu ludźmi?

Tak jak wspominałem na początku, aby dobrze zarządzać zespołem należy poznać każdego pracownika by zweryfikować jaki sposób współpracy należy wobec niego przyjąć. Każdy człowiek jest inny i nie zawsze te same metody zarządzania są skuteczne dla różnych osób. Nie każdy nadaje się do współpracy w większym zespole, ale pomimo przeciwności współpracować należy z każdym niezależnie od jego indywidualnych predyspozycji. Dobór członków zespołu powinien jednak polegać na wyborze osób, które nie będą miały problemu z komunikacją i czy współpraca nie będzie powodowała wewnętrznych konfliktów. Rolą kierownika jest zgrać zespół, aby wszyscy „grali do tej samej bramki”.

Wiele osób jest zdania, że wiedza praktyczna jest ważniejsza od wiedzy teoretycznej. Co Pan sądzi na ten temat? Pracownik z większą wiedzą praktyczną jest lepszy od pracownika z wiedzą teoretyczną?

Każdy inżynier w miarę zdobywania doświadczenia zawodowego zaczyna w końcu rozumieć znaną maksymę brzmiącą: „W teorii nie ma różnicy między teorią a praktyką. W praktyce – jest”. Mądrość tego powiedzenia poznaje się zazwyczaj na starcie kariery zawodowej. Kończąc studia posiada się podstawową wiedzę teoretyczną z wielu obszarów technicznych. Dopiero podejmując pierwszą pracę w zawodzie i ukierunkowaniu się na konkretną dziedzinę techniczną zaczyna się „porządkowanie” zdobytej wiedzy oraz nauka trudniejszych zagadnień, które nie były by możliwe do zrozumienia bez poznania podstaw. Nie da się bez wiedzy teoretycznej nabywać praktyki. Teoria jest niejako narzędziem inżyniera. Należy pamiętać, że to „praktyka czyni mistrza”. Dlatego też sądzę, że teoria i praktyka to dwie nieodzowne umiejętności, które muszą być nabywane jedno po drugim. Proszę zauważyć, że na rynku pracy nie jest ważne ile szkół się skończyło ale liczy się przede wszystkim doświadczenie. Im bogatsze tym zazwyczaj mamy do czynienia z większym specjalistą.

Na koniec prosiłbym Pana o wskazówki dla przyszłych osób starających się o stanowiska kierownicze. Jaką radę dałby Pan osobom starającym się o takie stanowisko?

Przede wszystkim z własnego doświadczenia mogę wywnioskować, że aby w miarę skutecznie zarządzać zespołem roboczym należy dać się wypowiedzieć każdemu z pracowników. Umiejętność słuchania powoduje, że opinia/sugestia pracownika, który spogląda na problem z innej perspektywy niż kierownik jest bardzo cenna i pomocna przy koordynowaniu prac. To pracownicy, którzy mają największą wiedzę w temacie jaki sami wykonują wiedzą co dla danego projektu czy zadania jest najlepsze w danej chwili. Lider zespołu musi umieć skonfrontować takie informacje i najważniejsze podjąć odpowiednią decyzję, która musi być korzystna na działalność firmy.

Dziękuję za przeprowadzoną rozmowę!

Podsumowanie od autora

Efektywny kierownik powinien wykazywać się umiejętnościami planowania i koordynowania pracy zespołu, otwartością i łatwością nawiązywania kontaktów, umiejętnościami motywowania i inspirowania pracowników, a także ponoszeniem odpowiedzialności i podejmowaniem trafnych decyzji. Doświadczenie zawodowe odgrywa równie ważną rolę jak wykształcenie. Pracownik z bogatym doświadczeniem praktycznym jest cennym nabytkiem dla firmy. Kompetencje kierownicze to zestaw umiejętności i cech, które pozwalają na efektywne zarządzanie zespołem i osiągnięcie celów organizacji. Ważne jest, aby liderzy byli otwarci na nowe wyzwania, ciągle się rozwijali i motywowali swoich pracowników

do osiągnięcia najlepszych wyników. Dobry kierownik to nie tylko osoba z odpowiednimi kwalifikacjami, ale również ktoś, kto potrafi budować relacje z ludźmi i inspirować ich do działania. Istotne jest, aby liderzy byli elastyczni i potrafili dostosować swój styl zarządzania do różnych sytuacji. Nie ma uniwersalnej recepty na sukces w zarządzaniu zespołem. Najważniejsze jest, aby kierownik potrafił identyfikować potrzeby swoich pracowników i dostosowywać do nich swoje działania.

Autorzy:

Michał Masoń

Politechnika Śląska

mm304152@student.polsl.pl

KOŁO NAUKOWE PROJECT

Poznaj członków: Kim jesteśmy?

KN Project to dynamiczne koło naukowe, które skupia pasjonatów zarządzania projektami oraz tych, którzy planują swoją przyszłość w tej dziedzinie. Choć większość naszych członków studiuje zarządzanie, to jesteśmy otwarci na studentów różnych kierunków. Mieszanka umiejętności i perspektyw sprawia, że nigdy nie jest nudno, a każda dyskusja może przekształcić się w coś niezwykłego. Potwierdzeniem naszej aktywności są liczne inicjatywy, które realizujemy i wspieramy. W tym roku akademickim organizowaliśmy akcje takie jak: Warsztaty IPMA Junior, oraz IPMA Kids, „Szlachetna Paczka”, wsparcie zbiórki Zachodniopomorskiego Hospicjum dla Dzieci i Dorosłych, czy też różnego rodzaju projekty rozwojowe, które pozwalają na ciągły wzrost umiejętności i wiedzy studentów.

Zakres naszych działań

KN Project to przestrzeń, gdzie z pasją łączymy zarządzanie projektami z codziennym życiem, ucząc się tej dynamicznej dziedziny zarówno teoretycznie, jak i praktycznie. Nasze inicjatywy umożliwiają członkom aktywne zaangażowanie społeczne w projekty, które niosą realną pomoc innym. Dzięki temu zdobywamy cenne doświadczenia, jednocześnie czyniąc świat lepszym miejscem. W ciągu roku nasze Koło Naukowe organizuje szereg różnorodnych wydarzeń i aktywności, które angażują członków oraz społeczność lokalną. Studenci będący częścią KN Project są również aktywnie zaangażowani w działania naukowe, między innymi pisanie artykułów dla gazet takich jak: "Semestr", "PM Strefa" i "PM News", oraz publikację treści na blogu KN Project. Dzięki tym działaniom nie tylko rozwijamy swoje umiejętności pisarskie i dzielimy się wiedzą z szeroką publicznością, ale także wspieramy promocję i edukację w dziedzinie zarządzania projektami.

Jednym z przykładów naszych działań mogą być warsztaty, które odbyły się 26 lutego, z inicjatywy Młodzi na Lepsze, dla uczniów I Liceum Ogólnokształcącego im. Marii Skłodowskiej-Curie w Szczecinie. Wydarzenie odbyło się w ramach programu IPMA Polska Zarządzanie Projektami - IPMA Junior. Uczniowie klas 3D i 1B mieli okazję zapoznać się z podstawowymi zagadnieniami z zakresu zarządzania projektami, aby następnie przekuć teorię w praktykę, wymyślając własne projekty realizowane w ich szkole. Podczas warsztatów pomysły uczestników okazały się niezwykle kreatywne i zróżnicowane. Wśród propozycji znalazło się m.in. stworzenie zielonej strefy chilloutu na strychu szkoły, zorganizowanie szkolnego TRASH PARTY oraz uruchomienie szkolnego radiowęzła. Dzięki takiemu podejściu uczniowie nie tylko zdobywali nowe umiejętności, ale również angażowali się aktywnie w życie szkolne, wprowadzając innowacyjne rozwiązania.

Konferencje i SeminaRIA

Konferencje i seminaRIA odgrywają kluczową rolę w aktywności koła naukowego KN Project, oferując

liczne pozytywne korzyści dla naszych członków. Udział w tych wydarzeniach nie tylko poszerza naszą wiedzę i umiejętności, ale również umożliwia nawiązanie cennych kontaktów oraz wymianę doświadczeń z ekspertami z różnych dziedzin.

W ciągu ostatniego roku akademickiego członkowie naszego koła mieli przyjemność uczestniczyć w różnorodnych konferencjach i seminariach, w tym w Seminarium PM Edukacja 2023, organizowanym przez Katedrę Organizacji i Zarządzania, II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej "Marketing w XXI wieku" zorganizowanej przez UMCS Lublin, Ogólnopolskiej Konferencji "Popkultura poza kontekstem 4.0" również zorganizowanej przez UMCS Lublin, II Ogólnopolskiej Multidyscyplinarnej Studenckiej Konferencji Naukowej organizowanej przez Strefę Nauki, V Ogólnopolskiej Interdyscyplinarnej Konferencji Naukowej "Pogranicza POGRANICZA. Wobec zdrowia, prawa i mediów", oraz Konferencji PM Nights, która poświęcona była między innymi kompetencjom przyszłości i innowacjom w przestrzeni komunikacji, na której prelegentką na jednym z paneli była opiekun naszego koła dr Joanna Rzempała.

Te wydarzenia nie tylko dostarczyły naszym członkom nowych perspektyw i wiedzy, ale także umożliwiły im prezentację własnych osiągnięć naukowych oraz innowacyjnych projektów. Udział w konferencjach i seminariach jest dla nas nie tylko sposobem na rozwój zawodowy, ale także na aktywne uczestnictwo w dyskusjach naukowych i społecznych, które mają istotne znaczenie dla przyszłości naszych działań.

Osiągnięcia i Wyróżnienia

W KN Project każde osiągnięcie jest źródłem niezwykłej dumy. W ciągu ostatniego roku szczególnie mocno zaznaczył się udział naszych członków w II edycji Akademickich Mistrzostw Menadżerskich, zorganizowanych przez firmę Revas. W tym angażującym wydarzeniu drużyna w składzie Adrianna Rodak, Filip Nocoń i Dominik Nocoń wcieliła się w rolę właścicieli biura podróży „ProjectDream”. Przez pięć tygodni, korzystając z gry symulacyjnej, podejmowali decyzje dotyczące ustalania popytu na oferowane przez biuro wycieczki krajowe i zagraniczne oraz obozy dla młodzieży. Działania obejmowały również współpracę z dostawcami, strategię promocji marketingowej oraz zarządzanie zasobami ludzkimi, obejmujące rekrutację, szkolenia i motywację pracowników. Choć zespół występował jako zespół rezerwowy, co utrudniało awans do finału konkursu, to dzięki tej roli uczestnicy mogli skoncentrować się na rozwijaniu umiejętności menadżerskich, biegłości w obsłudze Excela oraz analizowania danych mikro- i makroekonomicznych. Doświadczenia konkursowiczów posłużyły jako cenne know-how dla przyszłych uczestników, którzy będą reprezentować nasze koło w kolejnych edycjach. Udział w konkursie zakończył się sukcesem, ponieważ „ProjectDream” zajął trzecie miejsce na wirtualnym rynku.

Ponadto, inni członkowie KN Project, w składzie: Katarzyna Dorociak, Krzysztof Kosmala, Anna Marszałek oraz Gabriela Mikiciuk, pod kierunkiem dr Joanny Rzempały, reprezentowali Uniwersytet Szczeciński w finale krajowym konkursu PM Championship. Nasz zespół zajął trzecie miejsce, co jest ogromnym powodem do dumy. Ten prestiżowy konkurs, skierowany do studentów studiujących kierunki związane z zarządzaniem projektami, jest trój etapową rywalizacją, która obejmuje rundę kwalifikacyjną, finał krajowy oraz międzynarodowy. Jego celem jest zwiększenie zaangażowania studentów w dziedzinie zarządzania projektami oraz promowanie profesjonalnego zarządzania projektami na poziomie krajowym i międzynarodowym.

PM Championship organizowany jest przez International Project Management Association Young Crew World, globalną organizację zrzeszającą studentów i młodych kierowników projektów, która jest częścią międzynarodowej federacji definiującej światowe standardy kompetencji w zarządzaniu projektami. Na poziomie krajowym konkurs organizowany jest przez IPMA Young Crew Polska, działającego w ramach w stowarzyszenia IPMA Polska.

Plany na przyszłość: Dokąd zmierzamy?

Nasze koło naukowe KN Project stoi przed niezwykle ekscytującymi wyzwaniami i planami na nadchodzący rok akademicki. Jednym z naszych celów jest ponowne zrealizowanie akcji Szlachetnej Paczki, która pozwoli nam jeszcze raz włączyć się w pomoc potrzebującym. Również kontynuacja Kursu na certyfikat IPMA Student będzie kolejnym kamieniem milowym w naszej drodze do zdobywania nowych umiejętności i profesjonalnego rozwoju w dziedzinie zarządzania projektami.

Nie zapominamy również o naszym zaangażowaniu w pisanie artykułów, które nie tylko dzielą się naszymi doświadczeniami, ale również promują idee zarządzania projektami na szerszą skalę. Planujemy także aktywny udział w różnorodnych konferencjach i konkursach, gdzie będziemy prezentować nasze osiągnięcia i zdobywać nowe inspiracje.

Nieustannie dążymy do rozwoju naszych członków poprzez realizację projektów i korzystanie z dofinansowań unijnych, które umożliwiają nam eksplorację nowych możliwości i zdobywanie nowych umiejętności. Nie zapominamy również o dobrej zabawie i integracji z członkami koła, która jest fundamentem naszej wspólnoty i silną motywacją do osiągania wspólnych celów. W nadchodzącym roku akademickim z pełnym zaangażowaniem i entuzjazmem kontynuujemy naszą misję, przyczyniając się do pozytywnych zmian w naszym otoczeniu.

Co zyskasz będąc z nami?

Członkostwo w naszym kole naukowym KN Project to nie tylko okazja do aktywnego zaangażowania się w różnorodne projekty, ale także nieoceniona

możliwość nauki praktycznego prowadzenia projektów. Uczymy, jak przebiega rzeczywisty cykl życia projektu, poczynając od jego planowania, przez realizację, aż po ocenę i zamknięcie. To doskonała okazja do zdobycia praktycznej wiedzy na temat ścieżki rozwoju jako Project Manager, ucząc się zarządzania czasem, efektywnego wykorzystywania zasobów ludzkich oraz obsługi narzędzi do zarządzania projektami.

Bycie częścią KN Project to również możliwość doświadczania różnorodności talentów w ramach projektów, co prowadzi do cennego doświadczenia w pracy zespołowej i koordynacji działań. Dodatkowo, nasze działania promują idee zarządzania projektami na szeroką skalę, ucząc jak skutecznie promować i marketingować projekty, aby osiągnąć zamierzone cele.

Przystępując do naszego koła naukowego, zyskujesz nie tylko wiedzę teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczne umiejętności, które są niezbędne na rynku pracy. Dzięki naszym działaniom stajesz się lepiej przygotowany do wyzwań zawodowych i rozwijasz się jako profesjonalny zarządca projektów.



Rysunek 1: Logo KN Project
Źródło: Materiały własne.

Autorzy:

Gabriela Mikiciuk
Uniwersytet Szczeciński
gabriela.mikiciuk@gmail.com

RÓŻNICE KULTUROWE W FIRMIE GLOBALNEJ NA PRZYKŁADZIE FIRMY TOYOTA

Na początku warto wyjaśnić, czym jest zarządzanie globalne. Jest to podejście, które pomija granice państw w kontekście lokalizacji zakładów, rynków zbytu i zasobów. Obejmuje ono zarówno konkurencję, jak i współpracę na poziomie międzynarodowym, co jest charakterystyczne dla firm innowacyjnych, które inwestują w badania i rozwój nowych technologii. Te technologie są często szybko przejmowane przez konkurencję poprzez benchmarking. Takie firmy także inwestują w budowanie marki i rozwój sieci dystrybucji. Skuteczne zarządzanie globalne wymaga rozłożenia kosztów stałych na większe wolumeny produkcji i sprzedaży, co wymaga zdobycia udziałów na kluczowych rynkach światowych.

W globalnym zarządzaniu przedsiębiorstwem można spotkać się z pojęciem o społeczeństwie wysokiego kontekstu „High-Context” HC i społeczeństwie niskiego kontekstu „Low-Context”. Społeczeństwo wysokiego i niskiego kontekstu odnosi się do charakterystyki komunikacji, norm społecznych i wzorców zachowań i interpretacji w danej społeczności

High-Context (wysoki kontekst) odnosi się do kultur, gdzie komunikacja zależy głównie od niemieszalnych elementów kontekstu, takich jak gesty, ton głosu, pozycja społeczna i niejawnie przekazy. W tych kulturach duża część informacji jest przekazywana przez kontekst sytuacyjny, co może prowadzić do niedomówień, ale jednocześnie umożliwia głębsze zrozumienie. Relacje między rozmówcami są kluczowe, a tradycje, wartości i normy społeczne odgrywają istotną rolę w komunikacji. Przykłady kultur wysokiego kontekstu to:

- Japonia, Korea, Chiny – gesty, pozycja społeczna i hierarchia są istotne.
- Kraje arabskie – słowa mogą mieć dodatkowe znaczenie zależnie od kontekstu.
- Kraje latynoskie – komunikacja opiera się na emocjach i niejawnych sygnałach.

Kultury Low-Context (niski kontekst) koncentrują się na treści słów, z mniejszym uwzględnieniem niemieszalnych elementów kontekstu. Komunikacja jest bezpośrednia, jasna i dosłowna, co ułatwia zrozumienie. Przykłady kultur niskiego kontekstu to:

- Stany Zjednoczone, Kanada, Niemcy – komunikacja jest bezpośrednia.
- Szwecja – jasność i precyzja są cenione.
- Australia – komunikacja jest prosta i oparta na treści przekazu.

Reasumując w kulturach wysokiego kontekstu nacisk kładzie się na bliskość społeczną, manifestację pozycji przez ubiór i towarzyskie znaczenie posiłków. Rodziny wielopokoleniowe cenią harmonię i szacunek dla autorytetów, a negocjacje opierają się na zaufaniu. W kulturach niskiego kontekstu występuje większy dystans międzyludzki, indywidualność w ubiorze, a posiłki są

traktowane jako konieczność. Znajomość tych różnic jest kluczowa dla skutecznej komunikacji i budowania relacji w biznesie.

Przykładem firmy globalnej jest firma Toyota. Toyota jest to japońska firma motoryzacyjna założona przez Kiichiro Toyodę w 1937 roku jako Toyota Motor Corporation. Początkowo firma wywodziła się z branży tekstylnej, stworzonej przez ojca Kiichiro, Sakichi Toyodę, który zrewolucjonizował japoński przemysł tekstylny wynalezieniem automatycznego krosna. Fascynacja maszynami oraz innowacyjne podejście do produkcji maszyn tkackich przekładają się na współczesną działalność Toyoty, która skupia się na produkcji samochodów.

Toyota rozpoczęła działalność motoryzacyjną w 1933 roku, ale założono ją oficjalnie 25 sierpnia 1937 roku. Początkowo specjalizowała się w produkcji pojazdów ciężarowych i autobusów, później dodając samochody osobowe. Dzięki innowacyjnemu podejściu i wprowadzeniu nowoczesnych technologii, takich jak "just-in-time" (W swoim czasie) i "jidoka" (Autonomizacja), stała się jednym z głównych producentów samochodów na świecie. Obecnie słynie z niezawodnych modeli osobowych, dostawczych oraz hybrydowych i elektrycznych, a także aktywnie działa w dziedzinie mobilności i innowacji technologicznych.

Toyota jako firma globalna ma swoje fabryki na całym świecie, a co za tym idzie pracowników z różnych stron świata. W codziennych działaniach Koncern Toyota wykorzystuje swoją autorską filozofie znaną jako Toyota Way. Toyota Way to unikalna filozofia zarządzania i zestaw wartości, które stanowią fundament kultury korporacyjnej w firmie. Opiera się na ciągłym doskonaleniu i szacunku dla ludzi, obejmując zasady działania, które prowadzą do osiągnięcia doskonałości w pracy oraz satysfakcji klienta. Warto zauważyć, że filozofia ta jest bardzo podobna do kodeksu etycznego samurajów tzw. Bushidō – Sprawiedliwość i uczciwość, Odwaga, Miłosierdzie i współczucie, Grzeczność i uprzejmość, Prawdopodobność i szczerść, Honor, Lojalność, Samokontrola.

Toyota Way służy przede wszystkim dostarczaniu wartości dla klientów poprzez doskonalenie procesów, innowacje i budowanie zaufania. To filozofia, która przewija się przez wszystkie aspekty działalności firmy, prowadząc do osiągnięcia doskonałości operacyjnej i satysfakcji klientów

Zasady przewodnie Toyoty obejmują szacunek dla prawa i ducha każdego kraju oraz regionu, prowadzenie otwartych i uczciwych działań biznesowych, a także bycie silnym obywatelem korporacyjnym świata. Firma szanuje kulturę i zwyczaje każdego kraju oraz przyczynia się do rozwoju gospodarczego i społecznego poprzez swoje działania korporacyjne w lokalnych społecznościach. Toyota poświęca swoją działalność dostarczaniu czystych i bezpiecznych produktów oraz poprawie jakości życia na całym świecie. Firma tworzy

i rozwija zaawansowane technologie, dostarczając wyjątkowe produkty i usługi spełniające potrzeby klientów na całym świecie. Wspiera kulturę korporacyjną, która promuje indywidualną kreatywność i wartość pracy zespołowej, honorując wzajemne zaufanie i szacunek między pracownikami a kierownictwem. Toyota dąży do wzrostu w harmonii ze społecznością globalną poprzez innowacyjne zarządzanie i współpracuje z partnerami biznesowymi w zakresie badań i produkcji, aby osiągnąć stabilny, długoterminowy wzrost oraz obopólne korzyści, pozostając otwartą na nowe partnerstwa.

Różnice kulturowe między Japonią a Polską oraz krajami zachodnimi dotyczą zachowań społecznych, komunikacji, podejmowania decyzji oraz wartości i norm społecznych. W Japonii istnieje silne podkreślenie kolektywizmu i harmonii społecznej, manifestujące się w zachowaniach takich jak przestrzeganie kolejek i unikanie wyrażania emocji w miejscach publicznych. Komunikacja w Japonii jest często bardziej wymijająca, a decyzje podejmowane są grupowo, przy czym ważna jest także hierarchia społeczna i skromność. W Polsce i krajach zachodnich tendencje są często bardziej indywidualistyczne, z większym akcentem na bezpośrednią komunikację i częstszym podejmowaniem decyzji indywidualnie.

Toyota wykorzystuje wartości kultury wysokiego kontekstu, takie jak budowanie relacji społecznych, szacunek dla tradycji i harmonia w miejscu pracy, aby stworzyć atmosferę sprzyjającą współpracy i innowacji. Firma dostosowuje swoje podejście do zarządzania w zależności od kultury, w której działa. Dodatkowo, Toyota inwestuje w ciągłe doskonalenie i rozwój pracowników, zgodnie z japońską filozofią Kaizen, co przekłada się na wyższą motywację i efektywność. Ponadto Toyota respektuje różnice kulturowe i angażuje się w działania społeczne na poziomie lokalnym i globalnym, co wspiera jej długoterminowy rozwój i wzrost na rynkach międzynarodowych.

Autorzy:

Filip Nocoń

Uniwersytet Szczeciński

Filip16000@gmail.com

WORK-LIFE BALANCE: KLUCZ DO SUKCESU I SZCZĘŚCIA

W dzisiejszych czasach, gdy praca i życie osobiste często się przenikają, koncepcja work-life balance nabiera szczególnego znaczenia. Dla studentów, którzy balansują między nauką a pracą, zrozumienie tej idei może okazać się kluczowe dla osiągnięcia sukcesu zarówno akademickiego, jak i zawodowego. Warto więc przyjrzeć się bliżej temu, czym jest work-life balance, jak go osiągnąć oraz jakie korzyści przynosi.

Co to jest Work-Life Balance?

Work-life balance to koncepcja, która zakłada równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Oznacza to wyraźne oddzielenie pracy od czasu wolnego oraz dbanie o to, by jedna sfera życia nie dominowała nad drugą. Dzięki temu możemy cieszyć się z czasu spędzonego z bliskimi, realizować swoje pasje i zadbać o zdrowie psychiczne, co w efekcie przekłada się na większe zadowolenie z życia i pracy.



Rysunek 1: Work-Life Balance
Źródło: www.freepik.com

Historia Work-Life Balance

Idea work-life balance powstała na przełomie lat 70. i 80. XX wieku w Wielkiej Brytanii. Była odpowiedzią na narastające problemy społeczne, takie jak wypalenie zawodowe i pracoholizm. Zauważono wtedy, że zbyt duża liczba przepracowanych godzin negatywnie wpływa na wydajność, zaangażowanie i kreatywność pracowników. To skłoniło zarówno pracowników, jak i pracodawców do poszukiwania równowagi między pracą a życiem osobistym.

Korzyści z Work-Life Balance

Dbanie o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Dla pracowników oznacza to:

- **Lepsza kondycja psychiczna:** Odpowiednia ilość czasu na relaks i realizację pasji pomaga w redukcji stresu i poprawie ogólnego samopoczucia.

- **Większa motywacja i zaangażowanie:** Zadowolenie z życia prywatnego przekłada się na większą motywację do pracy i zaangażowanie w wykonywane obowiązki.
- **Lepsze relacje z bliskimi:** Czas spędzony z rodziną i przyjaciółmi pozwala na budowanie silniejszych więzi i wsparcia społecznego.

Dla pracodawców korzyści obejmują:

- **Zwiększenie produktywności:** Zmotywowani i zadowoleni pracownicy są bardziej produktywni i efektywni.
- **Lepszy wizerunek firmy:** Pracodawcy dbający o work-life balance są postrzegani jako bardziej atrakcyjni, co pomaga w przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów.
- **Oszczędności przy rekrutacji:** Zadowoleni pracownicy rzadziej odchodzą, co redukuje koszty związane z rekrutacją nowych pracowników.

Jak osiągnąć Work-Life Balance?

Osiągnięcie work-life balance wymaga odpowiedniego podejścia i organizacji zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców. Oto kilka praktycznych wskazówek, które mogą pomóc w zachowaniu równowagi:

- **Naucz się odpoczywać:** Ważne jest, aby znaleźć czas na odpoczynek bez angażowania się w aktywności związane z pracą. Wyjdź na świeże powietrze, spędź czas z bliskimi, zajmij się swoimi pasjami.
- **Nie staraj się być perfekcjonistą:** Perfekcjonizm może prowadzić do przeciążenia i wypalenia. Skup się na priorytetach i nie obawiaj się delegować zadań.
- **Unikaj overthinkingu:** Przesadne analizowanie sytuacji może paraliżować działanie. Naucz się podejmować decyzje i akceptować, że nie wszystko musi być idealne.
- **Ogranicz czas spędzany w social media:** Nadmiar informacji może prowadzić do rozproszenia uwagi. Znajdź czas na odpoczynek od ekranów.
- **Dbaj o swoje pasje:** Realizacja pasji to doskonały sposób na relaks i regenerację. Znajdź coś, co sprawia Ci radość i poświęcaj na to czas.
- **Uprawiaj sport:** Aktywność fizyczna pomaga w redukcji stresu, poprawie kondycji i podniesieniu samooceny.
- **Daj sobie trochę przyjemności:** Nie zapominaj o małych przyjemnościach, które sprawiają Ci radość, takich jak oglądanie ulubionego serialu czy spotkania z przyjaciółmi.

Work-Life Balance w praktyce

Wiele firm na całym świecie wprowadza różne rozwiązania, które pomagają pracownikom osiągnąć work-life balance. Przykłady takich praktyk to:

- **Możliwość pracy zdalnej:** Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy z domu pozwalają na lepsze zarządzanie czasem i uniknięcie stresu związanego z dojazdami.
- **Promowanie zdrowego trybu życia:** Firmy oferują pracownikom dostęp do siłowni, zajęć fitness czy programów zdrowotnych.
- **Inwestycja w edukację:** Dofinansowanie kursów i szkoleń pomaga pracownikom rozwijać się zawodowo, co wpływa na ich satysfakcję i zaangażowanie.
- **Słuchanie pracowników:** Regularne ankiety i spotkania feedbackowe pozwalają na lepsze zrozumienie potrzeb pracowników i wprowadzenie odpowiednich zmian.

czasu możemy cieszyć się większym zadowoleniem, lepszą produktywnością i zdrowiem psychicznym. Dla studentów łączących naukę z pracą, work-life balance jest kluczowy dla sukcesu i realizacji celów.



Rysunek 2: Work-Life Balance
Źródło: www.freepik.com

Praca i studia: Jak połączyć te dwie sfery?

Dla studentów, którzy łączą naukę z pracą, work-life balance jest szczególnie istotny. Oto kilka wskazówek, które mogą pomóc w efektywnym zarządzaniu czasem i obowiązkami:

- **Planowanie i organizacja czasu:** Ustal priorytety, korzystaj z kalendarzy i aplikacji do zarządzania zadaniami, aby uniknąć nadmiaru obowiązków w jednym dniu.
- **Wybór odpowiedniej formy nauki:** Studia zaoczne, online czy wieczorowe mogą ułatwić łączenie nauki z pracą.
- **Komunikacja z pracodawcą:** Informuj pracodawcę o swoich planach związanych z nauką, aby dostosować zakres obowiązków i harmonogram pracy.
- **Zatrudnienie związane ze studiami:** Praca w branży związanej z kierunkiem studiów pozwala na zdobywanie praktycznego doświadczenia i rozwijanie umiejętności.
- **Czas na odpoczynek:** Znajdź czas na relaks i regenerację, aby uniknąć wypalenia i utrzymać wysoką efektywność.

Work-life balance to koncepcja harmonii między życiem zawodowym a prywatnym. Dzięki odpowiedniej organizacji

SEMINARIUM PM EDUKACJA – OKAZJA DO ROZWOJU!

Koło naukowe KN Project zaprasza na Seminarium PM Edukacja, organizowane w Warszawie przez stowarzyszenie IPMA Polska, Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Szkołę Główną Handlową w Warszawie. Członkowie KN Project każdego roku uczestniczą w tym wydarzeniu, wspomagając jego organizację.

O Seminarium PM Edukacja

Tegoroczna, XI edycja Seminarium PM Edukacja odbędzie się 13 listopada 2024. Celem Seminarium PM Edukacja jest prezentowanie różnych metod i form kształcenia w zakresie zarządzania projektami na etapie edukacji akademickiej, możliwość spotkania i wymiany doświadczeń w tym zakresie oraz networking. Wydarzenie skierowane jest do osób, które pragną być na bieżąco ze zmianami, nowymi trendami oraz możliwościami, jakie są obecne na uczelniach wyższych w obszarze nauczania i wiedzy dotyczącej zarządzania projektami.

Program Seminarium PM Edukacja jest podzielony na dwie części. Głównym elementem PM Edukacji są prelekcje na temat projektów i programów realizowanych na polskich uczelniach wyższych w zakresie zarządzania projektami. Istotnym aspektem wydarzenia jest promowanie aktywności studenckich kół naukowych, działających w całym kraju. Oprócz tego, seminarium oferuje również wymianę doświadczeń podczas panelu dyskusyjnego, którego uczestnicy poruszają zagadnienia związane z project managementem.



Zdjęcie 1: W programie wydarzenia są między innymi interesujące prelekcje i panel dyskusyjny.

Źródło: materiały od organizatora

W trakcie Seminarium PM Edukacja ma miejsce finał Konkursu Project Master na najlepszą pracę dyplomową i doktorską z zarządzania projektami oraz uroczyste wręczenie certyfikatów akredytowanym i reakredytowanym uczelniom w ramach programu IPMA-Student. Studentom i absolwentom, którzy w ostatnim roku akademickim osiągnęli najlepszy wynik na egzaminie certyfikacyjnym IPMA-Student, wręczone są certyfikaty i dyplomy potwierdzające to osiągnięcie.



Zdjęcie 2: Podczas finału konkursu Project Master wręczane są dyplomy i nagrody.

Źródło: materiały od organizatora

W drugiej części wydarzenia uczestnicy mogą wziąć udział w warsztatach związanych z zarządzaniem projektami, prowadzonych pod przewodnictwem profesjonalistów, w trakcie których mają możliwość podniesienia swoich kompetencji z zakresu współpracy w zespole projektowym, planowania i realizacji projektów oraz efektywnego wykorzystania poszczególnych metod zarządzania.

Seminarium PM Edukacja organizowane jest w formie hybrydowej. Wydarzenie stacjonarne odbywa się w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Możliwe jest również śledzenie transmisji online, za pomocą platformy YouTube. Udział w wydarzeniu jest bezpłatny, obowiązuje bezpłatna rejestracja, która jest już otwarta.

Tegoroczne Seminarium PM Edukacja to wydarzenie towarzyszące 27. Konferencji IPMA Polska: CHALLENGES, która odbędzie się 14-15 listopada 2024. Challenges, czyli wyzwania, to hasło obejmujące rozpoznawanie, analizowanie oraz zapobieganie wyzwaniom, które mogą wystąpić w zarządzaniu projektami. Podczas konferencji eksperci z różnych branż przedstawią swoje doświadczenia, strategie oraz metody radzenia sobie z trudnościami w trakcie realizacji projektów. Wszystko to w oparciu o innowacyjne podejścia, dostępne narzędzia i wykorzystanie najlepszych praktyk, które pomogą kierownikom projektów efektywnie pokonywać wszelkie przeszkody na drodze do osiągnięcia sukcesu. Uczestnictwo w konferencji IPMA Polska: CHALLENGES umożliwi nabycie całkowicie nowego spojrzenia na wyzwania w trakcie zarządzania projektami.

Seminarium PM Edukacja okiem studenta

Jako członkowie KN Project uczestniczymy w Seminarium PM Edukacja każdego roku, reprezentując Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego oraz wolontarystycznie wspomagając organizację wydarzenia. Naszym zdaniem udział

w tym wydarzeniu stanowi wyjątkową okazję do nabycia doświadczenia i przetestowania swoich umiejętności jak i również wiedzy z dziedziny zarządzania projektami w praktyce.



Zdjęcie 3: Seminarium PM Edukacja.

Źródło: materiały od organizatora

Jako wolontariusze z KN Project mamy możliwość nauczania się żywej pracy w grupie, rozwiązywania konfliktów, elastyczności oraz reakcji na wszelkie nieplanowane elementy, wiążące się z organizacją wydarzeń i imprez masowych. Dzięki współpracy międzyuczelnianej oraz wymianie doświadczeń z innymi kołami naukowymi, poszerzamy swoją sieć kontaktów. Oprócz tego, mamy wyjątkową okazję do rozwoju kompetencji miękkich. To nie tylko umiejętność odpowiedniej autoprezentacji, ale również prowadzenia dyskusji. Uczestnicy wydarzenia mają możliwość nabycia nowej wiedzy bądź wzmocnienia jej, poprzez udział w realizowanych w trakcie Seminarium PM Edukacja warsztatach rozwojowych.

Ze względu na szeroki zakres działalności jak i również wysokie zainteresowanie wydarzeniem, uczestnicy zdobywają wyjątkową okazję nie tylko do zdobycia wiedzy i poznania przyszłych kierunków rozwoju dla dziedziny zarządzania projektami, ale również mają możliwość wymiany doświadczeń i pozyskania cennych kontaktów, zwłaszcza poza środowiskiem akademickim. Jest to szczególnie ważne zwłaszcza dla osób, planujących swoją przyszłą karierę, badania doktorskie bądź poszukujących wartościowych relacji, które mogą jakkolwiek wspomóc rozwój dziedziny nauki zarządzania projektami.

Dla wielu uczestników, wydarzenie to jest zwięźczeniem i podsumowaniem ich całej działalności w mijającym roku, skupiającej się na obszarze zarządzania projektami, certyfikacją IPMA jak i również pracą naukową. Jednak dla znacznej większości, poza, nauką, rozwojem jak i networkingiem, najistotniejszym aspektem jest zapoznanie się z nowymi trendami rozwoju dziedziny zarządzania projektami. Stanowi to formę inspiracji

i nakierowuje uczestników, na tworzenie swoich własnych badań i działań w tym obszarze.



Zdjęcie 4: KN Project każdego roku zarządza punktem rejestracji przy wejściu na wydarzenie.

Źródło: materiały od organizatora

Udział w Seminarium PM Edukacja, jak i również warsztaty prowadzone w ramach wydarzenia, są bezpłatne. Dodatkowo, Seminarium prowadzone jest w formie hybrydowej. Dlatego, serdecznie zachęcamy do wykorzystania tej wyjątkowej okazji i zapraszamy do udziału w tegorocznej edycji! Do zobaczenia w Warszawie 13 listopada 2024!

PM NEWS objęło Patronatem Medialnym Seminarium PM Edukacja 2024. Rejestracja na wydarzenie i więcej informacji:



Autorzy:

Alicja Gromadzka
Uniwersytet Szczeciński
knproject.usz@gmail.com

FINAŁ KRAJOWY PROJECT MANAGEMENT CHAMPIONSHIP 2024 W ZABRZU, MAMY ZWYCIĘZCÓW!

Zarządzanie projektami jest w ostatnich latach jednym z najczęściej wybieranych kierunków studiów. Uczelnie w Polsce kształcą studentów w tej dziedzinie zarówno na poziomie studiów licencjackich i magisterskich, ale również w ramach studiów podyplomowych.

Studenci kierunku Zarządzanie projektami i kierunków pokrewnych mają wiele możliwości, aby sprawdzić swoje kompetencje i wiedzę z tego zakresu poprzez udział w konkursach krajowych i zagranicznych.

Wśród organizacji, które wspierają studentów w tworzeniu ich ścieżki kariery jako przyszłych Kierowników Projektów, wyróżnia się stowarzyszenie IPMA Polska oraz powołane w ramach tej instytucji IPMA Young Crew Polska. IPMA Young Crew Polska w ramach współpracy międzynarodowej oferuje studentom z Polski możliwość uczestnictwa m.in. w Global eCollaboration Competition (GeCCo) oraz w Project Management Championship (PMC).

Project Management Championship to trzyetapowe zawody składające się z rundy kwalifikacyjnej, finału krajowego i finału międzynarodowego. Międzynarodowy finał jest co roku organizowany w innym kraju.



Rysunek 1: Logo Project Management Championship
Źródło: IPMA Young Crew Poland

PMC jest skierowany do studentów na studiach związanych z zarządzaniem projektami. Do głównych celów konkursu należą: zwiększenie zaangażowania studentów w zakresie zarządzania projektami, zwiększenie zainteresowania profesjonalnym zarządzaniem projektami na poziomie krajowym i międzynarodowym, a także rozwijanie dialogu, dzielenie się wiedzą i know-how między nauką a światem biznesu. Studenci mogą uczestniczyć w konkursie w zespołach składających się od 3 do 4 osób. Pierwszy etap konkursu polega na zespołowym rozwiązaniu testu jednokrotnego wyboru w języku angielskim, składającego się ze 100 pytań, trwającego 100 minut.

Najlepszych 6 zespołów kwalifikuje się do udziału w drugim etapie, czyli rozwiązaniu studium przypadku, bazującego na rzeczywistych projektach. Zespół, który najlepiej poradzi sobie z tym zadaniem zostaje zwycięzcą finału krajowego i bierze udział w finale międzynarodowym, konkurując ze studentami z innych państw.

Wiosną 2024 roku IPMA Young Crew Polska po raz czwarty przystąpiło do programu Project Management Championship.

W rundzie kwalifikacyjnej udział wzięło 11 zespołów z całego kraju. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie miała największą reprezentację, wystawiając 5 drużyn. Uniwersytet Szczeciński, Politechnika Częstochowska, Politechnika Śląska, Politechnika Poznańska, Politechnika Wroclawska oraz Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu wystawiły po jednym zespole, dumnie reprezentując swoje uczelnie.



Rysunek 2: Sponsor PMC 2024 w Polsce
Źródło: IPMA Young Crew Poland

W Rundzie Kwalifikacyjnej, która odbyła się 24 kwietnia 2021 r., do zdobycia było 100 punktów. W finałowej szóstce, znalazły się cztery zespoły z SGH w Warszawie, zespół z Uniwersytetu Szczecińskiego oraz zespół z Wydziału Organizacji i Zarządzania PŚ w Zabrze. Drugi etap miał miejsce 14 maja 2024 r.

Wydarzenie odbyło się stacjonarnie na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej w Zabrze, dzięki wsparciu Wiceprzewodniczącej Zarządu IPMA Polska, Joanny Rzempały, Mateusza Trzeciaka z Wydziału Organizacji i Zarządzania PŚ w Zabrze oraz sponsora wydarzenia - Veolia Polska.

Specjalne podziękowania należą się również Jury, w składzie Małgorzata Zakrzewska, Roma Kukurba, Mirosław Miśkiewicz oraz Wojciech Jarosz.

Zwycięzcami w Finale Krajowym została drużyna studentów ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, która zakwalifikowała się do udziału w Finale Międzynarodowym, który odbędzie się w dniach 6-7 czerwca 2024 r. we Florencji.



Rysunek 3: Zespół finalistów PMC 2024
Źródło: IPMA Young Crew Poland

Kolejna edycja Project Management Championship w Polsce odbędzie się w 2025 roku. Więcej informacji o konkursie oraz kolejnych edycjach można znaleźć na stronie internetowej:



Ponadto, IPMA Young Crew Polska zaprasza wszystkich studentów zarządzania projektami i kierunków pokrewnych do udziału w szkoleniach i warsztatach, konkursach i zawodach dedykowanych przyszłemu Project Managerom.

Autorzy:

Magdalena Zasadni
International Project Management Association Young Crew Poland
magdalena.zasadni@yc.ipma.pl

ZOSTAŃ KOLEJNYM PROJECT MASTEREM!

1 czerwca 2024 ruszyła XIX edycja Ogólnopolskiego Konkursu Project Master na najlepszą pracę dyplomową i doktorską z zakresu zarządzania projektami. Jest to konkurs organizowany przez IPMA Polska od 2002 roku we współpracy z Wydziałem Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego. Warunkiem do przystąpienia do konkursu jest oczywiście napisanie i obronienie pracy dyplomowej związanej z zarządzaniem projektami, więc jeśli od 01.10.2023 r. do 30.09.2024 r. uda(ło) Ci się napisać i obronić taką pracę dyplomową, możesz zgłosić ją do konkursu Project Master.

O konkursie Project Master

Głównym celem konkursu jest promowanie idei zarządzania projektami oraz wyróżnianie i nagradzanie osób posiadających dużą wiedzę i osiągających sukcesy w tej dziedzinie. Konkurs umożliwia prezentację badań i dokonań związanych z zarządzaniem projektami.

Pierwsza edycja konkursu miała miejsce w 2002 roku i od tego czasu konkurs odbywa się regularnie, zyskując na popularności z każdą kolejną edycją. W 2023 roku w konkursie wzięło udział aż 58 autorów, którzy zgłosili łącznie 50 prac dyplomowych, co czyni ten konkurs jednym z największych w swojej kategorii w Polsce. W 2024 roku odbywa się już dziewiętnasta edycja konkursu.

Organizatorem konkursu jest stowarzyszenie IPMA Polska, będące częścią międzynarodowej organizacji IPMA – International Project Management Association, która zrzesza entuzjastów zarządzania projektami na całym świecie.

Współorganizatorem konkursu Project Master jest Wydział Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, który aktywnie wspiera inicjatywy naukowe. Partnerem konkursu jest Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, gdzie odbędzie się finał konkursu.

XIX edycja konkursu uzyskała Patronat Honorowy Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, Urzędu Komunikacji Elektronicznej i Polskiej Izby Gospodarczej Zaawansowanych Technologii IZTECH. Patronat Medialny nad konkursem objęto między innymi czasopismo PM NEWS. Konkurs organizowany jest dla studentów, doktorantów, słuchaczy oraz absolwentów wszystkich uczelni wyższych, które posiadają siedzibę na terytorium Polski.

Jak wziąć udział w konkursie?

Do konkursu można zgłosić prace licencjackie, inżynierskie, magisterskie, podyplomowe oraz doktorskie, których tematyka powiązana jest z zarządzaniem projektami. Praca musi być napisana w języku polskim lub angielskim i obroniona na polskiej uczelni wyższej, a zgłosić pracę może tylko jej autor lub współautor.



Rysunek 1: XIX edycja konkursu
Źródło: Materiały od organizatorów

Prace można zgłosić poprzez oficjalną stronę internetową konkursu, na której znajduje się link do formularza zgłoszeniowego. Następnie należy przesłać komplet dokumentów zgłoszeniowych, w skład których wchodzi:

- skan dokumentu, potwierdzającego, że praca została obroniona (np. skan dyplomu, skan potwierdzenia wystawionego przez dziekanat),
- praca licencjacka, inżynierska, magisterska, podyplomowa lub doktorska zgłaszana na konkurs,
- streszczenie pracy konkursowej (max. 1 str. A4),
- CV każdego autora pracy konkursowej,
- recenzja promotora pracy konkursowej oraz – opcjonalnie – recenzenta.

Prace konkursowe zostaną ocenione przez wybitnych ekspertów z dziedziny zarządzania projektami, którzy wchodzić w skład Kapituły Konkursu. To znani, uznawani i doświadczeni profesorowie polskich uczelni wyższych, a także przedstawiciele wielu organizacji i świata biznesu. Udział w konkursie jest bezpłatny.

Co można wygrać?

Organizatorzy konkursu każdego roku zapewniają uczestnikom zestaw nagród o łącznej wartości ponad 30 tys. zł. W skład tegorocznego zestawu nagród wchodzi między innymi:

- 4x tytuł Project Master 2024 w każdej z kategorii ocenianych prac,

- 4x voucher na certyfikację IPMA-D do wykorzystania w ciągu 12 miesięcy,
- 4x roczne członkostwo w stowarzyszeniu IPMA Polska,
- 2x udział w Warsztatach IPMA Young Crew 2025,
- 4x udział w Seminarium PM Edukacja 2024, w tym udział czynny,
- 2x udział w dwudniowej 27. Konferencji IPMA Polska (14-15.11.2024 w Warszawie).

Co istotne, Promotorzy zwycięskich prac również wygrywają:

- 4x udział w Seminarium PM Edukacja 2024,
- 4x udział w dwudniowej 27. Konferencji IPMA Polska (14-15.11.2024 w Warszawie).

Harmonogram Konkursu Project Master 2024

Tegoroczna edycja konkursu wystartowała 1 czerwca. Zgłoszenia można nadsyłać do 4 października, a 13 listopada 2024 r. będzie miał miejsce uroczysty finał konkursu podczas Seminarium PM Edukacja w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Harmonogram konkursu składa się z pięciu etapów:

ETAP I (01.06.2024-04.10.2024)

Zgłoszenie uczestnictwa w Konkursie poprzez wypełnienie formularza zgłoszeniowego oraz przesłanie wymaganych dokumentów do Organizatorów.

ETAP II (07.10.2024-17.10.2024)

Pierwsza ocena prac konkursowych przez członków Kapituły Konkursu, po którym zostaną wyłonione i ogłoszone prace nominowane do tytułu Project Master.

ETAP III (21.10.2024-29.10.2024)

Kolejny etap oceny prac nominowanych przez członków Kapituły Konkursu, z których wybrane zostaną prace zwycięskie i wyróżnione.

ETAP IV (31.10.2024)

Ogłoszenie wyników konkursu na stronach internetowych www.projectmaster.ipma.pl oraz www.ipma.pl, a także w mediach społecznościowych.

ETAP V (13.11.2024)

Wręczenie nagród Project Masterom, osobom nominowanym do tytułu Project Master oraz Promotorom zwycięskich prac dyplomowych podczas Seminarium PM Edukacja w Warszawie.

Project Master okiem studenta

Koło naukowe KN Project działające przy Wydziale Ekonomii, Finansów i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego każdego roku aktywnie wspiera promocję konkursu, a członkowie koła pomagają przy organizacji finału konkursu podczas Seminarium PM Edukacja

w Warszawie. W przeszłości członkowie naszego koła brali udział w konkursie i osiągnęli w nim sukcesy.

Naszym zdaniem udział w konkursie to doskonała szansa na zdobycie uznania i uzyskanie czegoś więcej, niż tylko dyplom ukończenia studiów w związku z napisaniem i obroną pracy dyplomowej. Ponadto, zwycięzcy konkursu mają szansę zaprezentowania swojej pracy i wyników swoich badań naukowych podczas Seminarium PM Edukacja, co promuje aktywność naukową studentów i absolwentów polskich uczelni wyższych. Uważamy, że naprawdę warto wziąć udział w konkursie Project Master!

Jeśli jesteś jeszcze przed obroną swojej pracy, a chcesz wziąć udział w konkursie, możesz skorzystać ze specjalnego formularza przypominającego na stronie internetowej konkursu, aby otrzymać przypomnienie o udziale w konkursie po obronie Twojej pracy.

Autorzy zwycięskich prac dyplomowych w ramach w każdej z kategorii prac uzyskują tytuł Project Master 2024. Wyniki konkursu, w tym nazwiska autorów zwycięskich i nominowanych prac oraz promotorów najlepszych prac, zostaną ogłoszone 31 października 2024 na stronie www.projectmaster.ipma.pl, www.ipma.pl oraz w mediach społecznościowych.

Termin zgłaszania prac upływa 4 października 2024. Nie zwlekaj i zgłoś swoją pracę już dziś na: www.projectmaster.ipma.pl.



IPMA»
POLSKA
PROJECT MASTER

Autorzy:
Anna Marszałek
Uniwersytet Szczeciński
knproject.usz@gmail.com

SZKOLENIA I KURSY - KLUCZ DO ROZWIJANIA KOMPETENCJI PRZYSZŁOŚCI

Wiele osób nie rozumie, że rynek pracy ciągle się zmienia. Zmiany te są dynamiczne i wymagają od pracownika ciągłego podnoszenia kompetencji. Łatwiej powiedzieć, lecz trudniej miejscami wykonać.

Wizja podjęcia studiów (trzy lata studiów licencjackich lub dwa lata magisterskich, a czasem jednolitych studiów pięcioletnich), niejednokrotnie stoi w sprzeczności z pracą na cały etat. Większość studiów ma też plan nauczania nie uwzględniający najnowsze rozwiązania. Napisanie nowego takiego programu studiów zajmuje czas i wymaga zaangażowania wielu osób.

Odpowiedzią na potrzebę szybkiego zdobycia wiedzy są liczne kursy i szkolenia. Pojawiały się one już wcześniej w formie stacjonarnej, lecz w czasach post pandemicznych, rozwoju narzędzi e-learningowych oraz dzięki mediom społecznościowym, coraz więcej osób decyduje się na szkolenia i kursy także online.

Na początku trzeba wyróżnić, jakie formy podnoszenia kwalifikacji są dostępne:

- Kurs to krótkoterminowa forma edukacji, która koncentruje się na specyficznych umiejętnościach lub wiedzy. Kursy mogą być oferowane w różnych formatach, takich jak online, stacjonarne, czy hybrydowe. Kursy często są bardziej intensywne i skoncentrowane na konkretnym temacie. Przykłady to kursy językowe (w tym np. języka angielskiego biznesowego), kursy programowania, kursy narzędzi dla project managerów itd.;
- Szkolenie to proces uczenia się, który ma na celu rozwinięcie określonych umiejętności lub wiedzy, zazwyczaj związanych z pracą lub zawodem. Szkolenia są często organizowane przez pracodawców lub instytucje edukacyjne i mogą być krótkotrwałe lub długotrwałe. Szkolenia mogą obejmować praktyczne ćwiczenia, warsztaty, seminaria, oraz inne formy aktywnego uczenia się. Na przykład szkolenie BHP, szkolenie z obsługi oprogramowania, szkolenie menedżerskie.
- Studia podyplomowe to zaawansowany poziom edukacji akademickiej, który odbywa się po uzyskaniu tytułu licencjata lub magistra. Są to specjalistyczne programy edukacyjne, które mogą trwać od kilku miesięcy do kilku lat, w zależności od programu. Studia podyplomowe często koncentrują się na pogłębieniu wiedzy w danej dziedzinie lub na zdobywaniu nowych kwalifikacji zawodowych. Przykłady obejmują studia MBA, studia z zarządzania zasobami ludzkimi, studia z prawa europejskiego, certyfikowany menager projektów itp.

Gdy pracodawca wymaga od nas nowej umiejętności, która wzbogaci obecnie realizowany projekt (upskilling) lub odświeży wiedzę, którą kiedyś nabył pracownik (reskilling) np. tworzenie raportów z pomocą narzędzi BI, to być może tym momencie rozwój to szansa na dostanie się do innowacyjnego projektu, który blokuje np. nieznaną programu lub słaba znajomość języka angielskiego.

Oferat szkoleń i kursów w internecie jest mnóstwo. Wielu freelancerów oferuje kursy i szkolenia (czasem serie kursów i szkoleń), które nawet kończą się certyfikatem i uzyskaniem

nowego zawodu. Dla efektywnej realizacji szkoleń należy najpierw ustalić swoje potrzeby.

Przyjmijmy na przykład pracownika firmy X, który chciałby dołączyć do projektu rekrutacyjnego dla firmy outsourcingowej, która zleciła firmie X znalezienie specjalistów IT. Problem w tym, że pracownik do tej pory nie pracował w systemie projektowym, nie posiada umiejętności pracy w takim zespole i jest pracownikiem działu kadry w firmie X. W celu dołączenia do projektu musi się doszkolić. Przykładowymi wariantami są:

- Odbyć kursy z zarządzania projektami np. IPMA, PRINCE2;
- Udać się na szkolenie zarządzania zespołem projektowym;
- Ukończyć podyplomowe studia dla certyfikowanych menagerów projektami.

Innym przykładem może być chęć podjęcia innowacyjnego projektu przez firmę Y, który polega na stworzeniu schładzania komputera. Z faktu specyfiki projektu, firma Y zastosuje metodę zwinnego zarządzania projektami (Agile). Firma wybrała metodę zwinnego zarządzania np. DSDM. Pracownik firmy do tej pory pracował metodą tradycyjną (kaskadową), więc powinien rozważyć:

- Kurs Agile Project Management np. PRINCE2; Agile, Professional Scrum Master;
- Szkolenie z Agile, SCRUM i innych technik zwinnego zarządzania;
- Studia podyplomowe np. Projekty w branży IT, Agile i SCREUM zwinne zarządzanie projektami.

Jak widać, potrzeba biznesowa i upskilling, jaki przewiduje firma, daje różne możliwości na rozwój. Niektóre z powyższych propozycji nie wymagają nawet wychodzenia z domu. Wiele organizacji proponuje kursy e-learningowe, których zaświadczenie potwierdza zdobycie umiejętności. Organizacje, tj. Polska Fundacja Przedsiębiorczości, prowadzi różnego rodzaju szkolenia i kursy z kompetencji miękkich, obsługi narzędzi IT itp. Czasem jednak to nie wystarczy. Jeśli potrzebne jest posiadanie studiów, należy rozważyć studia podyplomowe, które są uzupełnieniem wiedzy i/lub skumulowaną dawką wiedzy. Przykładowo, Uniwersytet Szczeciński oferuje studia podyplomowe z różnych dziedzin: dla menagerów projektów, związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi itp. Wiele uczelni proponuje jednak studia w pełni zdalne lub w formie e-learningowej (uczysz się kiedy chcesz i jak długo jesteś w stanie przy tempie i specyfice pracy w firmie).

Przy dobrym zarządzaniu czasem, pomocy ze strony managementu i własnym chęcią, podjęcie się którejkolwiek z podanych form rozwoju nie jest problematyczne. Korzyści z tego będą długookresowe dla firmy, ale także podniosą wartość pracownika, który te kompetencje zdobędzie.

Autorzy:

Dominik Nocoń
Uniwersytet Szczeciński
000dominik.nocn@gmail.com

TERYTORIUM WIEDZY

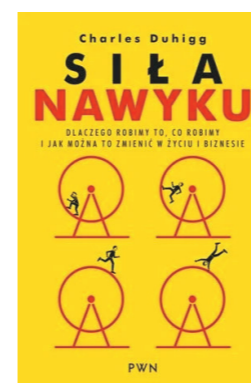


Książka

"Dar przywództwa"

Mariusz Chrapko

Książek o przywództwie na rynku jest bardzo wiele i wciąż powstają kolejne. Czy to tylko efekt popularności tematu, czy może nadal nie potrafimy znaleźć właściwych rozwiązań ani odpowiedzi na nurtujące nas pytania? Książka Mariusza Chrapko przedstawia temat przywództwa z perspektywy praktyka biznesowego, który posiada wykształcenie filozoficzne. Czy połączenie zagadnień przywództwa, biznesu i filozofii pozwoli nam lepiej zrozumieć, czym jest przywództwo? Czy wartości w naszym życiu są ważniejsze niż obrane cele? Zachęcam do sięgnięcia po najnowszą książkę Mariusza Chrapko, aby poszerzyć swoją wiedzę o przywództwie i spojrzeć na nie z innej perspektywy.



Książka

"Siła nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak można to zmienić w życiu i biznesie."

Charles Duhigg

Czas wakacji to idealny moment, by sięgnąć po książki, które od dawna czekają na przeczytanie w Twojej bibliotece. Jedną z takich lektur, której nie warto odkładać na później, jest Siła nawyku Charlesa Duhigga.

Autor, w przystępny sposób, ukazuje, jak nasze codzienne przyzwyczajenia mają wpływ na podejmowane decyzje i osiągnięte sukcesy, nie tylko w życiu osobistym, ale również w biznesie i społeczeństwie. Duhigg, posługując się konkretnymi i inspirującymi przykładami – od sukcesów znanych marek po zmiany w życiu zwykłych ludzi – pokazuje, jak kluczowe jest świadome kształtowanie naszych przyzwyczajeń. Jeśli chcesz zrozumieć, jak nawyki wpływają na każdy aspekt życia i jak je świadomie kształtować, ta książka jest dla Ciebie.



Podcast

Podcast z cyklu Menedżer Plus.

"Jak przestać odkładać na później?"

Zmagasz się z odkładaniem ważnych spraw na później i zaczęło Ci to przeszkadzać w codziennym funkcjonowaniu oraz w realizowaniu zaplanowanych celów? Jeśli tak to polecam posłuchać najnowszego odcinka podcastu Menedżer Plus gdzie Mariusz Chrapko rozmawia z doktorem habilitowanym Markiem Wypychem z Polskiej Akademii Nauk, który jest specjalistą w badaniu mechanizmów rządzących ludzkim mózgiem. Jeśli chcesz dowiedzieć się dlaczego ciągle odkładasz wszystko na później to odpowiedź znajdziesz w tym podcaście. Ponadto poznasz skuteczne strategie oraz narzędzia które pomogą Ci przezwyciężyć prokrastynację.



Książka

"Wieczne opóźnienie. Zarządzanie projektami IT"

Marcin Dąbrowski

Czy w IT zawsze panuje chaos i terminy są przeciągane? Sprawdź sam! Jeśli myślisz o karierze w IT lub chcesz lepiej zarządzać projektami i uniknąć opóźnień, to ta książka jest dla Ciebie.

Znajdziesz w niej praktyczne porady i sprawdzone metody, które pomogą Ci odnaleźć się w świecie zarządzania projektami IT. Autor – specjalista z tej branży dzieli się w niej swoim wieloletnim doświadczeniem.

Autorzy:

dr Paulina Major-Kalinowska
Asiunkt, Politechnika Śląska
paulina.major@polsl.pl

STREFA ROZRYWKI

SUDOKU

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

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

HOROSKOP*

Baran (21 marca - 19 kwietnia)

Twoje ambicje zawodowe zyskają na sile, a w pracy pojawiają się nowe wyzwania, które przyniosą długoterminowe korzyści. W życiu prywatnym warto zadbać o relacje z bliskimi, być może wspólny wyjazd pomoże Wam się zbliżyć.

Byk (20 kwietnia - 20 maja)

W sferze zawodowej możesz spodziewać się stabilizacji i wzrostu, co doda Ci pewności siebie. Prywatnie, poświęć więcej czasu na odpoczynek, a krótka podróż lub wakacje w spokojnym miejscu mogą okazać się idealnym rozwiązaniem.

Bliźnięta (21 maja - 20 czerwca)

Praca przyniesie Ci nowe możliwości rozwoju, ale wymagać będzie elastyczności i szybkiego dostosowywania się do zmian. W życiu osobistym, otwórz się na nowe znajomości – wakacyjna podróż może zaowocować interesującymi spotkaniami.

Rak (21 czerwca - 22 lipca)

Zawodowo czeka Cię okres intensywnej pracy, ale Twoje wysiłki zostaną docenione. W życiu prywatnym znajdziesz wreszcie czas na odpoczynek, a wakacyjny wyjazd z rodziną przyniesie Ci upragnioną regenerację.

Lew (23 lipca - 22 sierpnia)

Twoje ambicje zawodowe będą teraz w centrum uwagi, a nowe projekty mogą przynieść długo oczekiwane sukcesy. W życiu osobistym zainwestuj w relacje z bliskimi – wspólne wakacje mogą umocnić więzi.

Panna (23 sierpnia - 22 września)

W pracy warto postawić na precyzję i dbałość o szczegóły, co pozwoli uniknąć niepotrzebnych problemów. W życiu prywatnym znajdziesz chwilę na relaks, a krótki wypad na łono natury pomoże Ci naładować baterie.

Waga (23 września - 22 października)

Zawodowo czeka Cię okres harmonii i współpracy z innymi, co otworzy przed Tobą nowe drzwi. Prywatnie warto zainwestować w czas spędzony z partnerem – romantyczny wyjazd będzie doskonałym pomysłem.

Skorpion (23 października - 21 listopada)

Twoje zaangażowanie w pracy zostanie zauważone, co może przynieść awans lub nową ofertę. W życiu prywatnym, zadbaj o równowagę – krótki urlop pomoże Ci odciąć się od stresu i zregenerować siły.

Strzelec (22 listopada - 21 grudnia)

Kariera nabiera tempa, a przed Tobą mogą pojawić się nieoczekiwane, ekscytujące propozycje. Prywatnie, znajdź czas na odpoczynek – podróż w nieznanne miejsca da Ci nowe perspektywy i inspiracje.

Koziorożec (22 grudnia - 19 stycznia)

Zawodowo możesz odczuć większy nacisk, ale wytrwałość przyniesie Ci zastużone rezultaty. W życiu osobistym, spędź więcej czasu z bliskimi – rodzinny wyjazd na wakacje pomoże Ci zrelaksować się i zacieśnić więzi.

Wodnik (20 stycznia - 18 lutego)

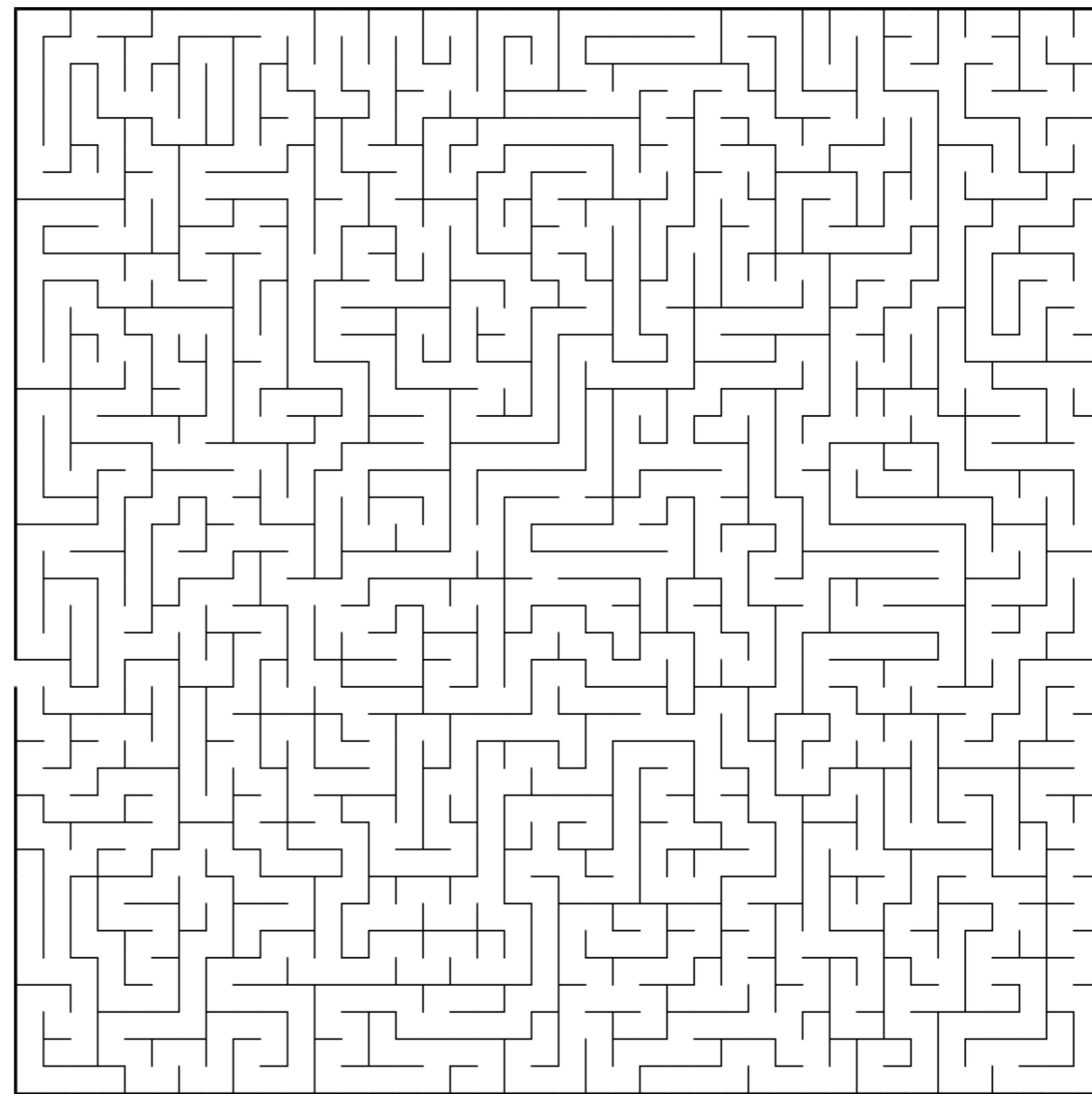
Twoje innowacyjne podejście w pracy zostanie docenione, co może przynieść ciekawe projekty. W życiu prywatnym, postaw na spontaniczność – niespodziewany wypad na wakacje może przynieść wiele radości.

Ryby (19 lutego - 20 marca)

W pracy czeka Cię czas pełen wyzwań, ale Twoja intuicja pomoże Ci znaleźć najlepsze rozwiązania. Prywatnie, zadbaj o swoje emocje – relaksujący wyjazd nad wodę pomoże Ci odzyskać równowagę.

*Horoskop wygenerowany przez ChatGPT.

LABIRYNT





Zobacz jakie projekty realizujemy...
...i dołącz do Nas!



facebook.com/pm.polsl