

Práca na projekte – je práca v prostredí definovanom spoločnosťou

Bratislava 5.12.2011

Andrea Čekovská



- **A. Na čo sa zamerať pred nástupom do spoločnosti**
 - Charakter a typ spoločnosti
 - Spôsoby riadenia
 - Zabezpečenie profesijného rastu
 - Spôsoby hodnotenia
 - Firemnú kultúru a jej vplyv na prácu v spoločnosti

- **B. Čo dôležité ovplyvňuje výsledok vašej práce v spoločnosti resp. na projekte**
 - **Po nástupe**
 1. Adaptácia
 2. Zapojenie sa do pracovných úloh
 3. Ťah na bránu – vôľa

 - **C. Mäkké zručnosti a ich prínos v projektovej práci**
 - Základné ľudské postoje pri tímovej práci a v rozhodovaní
 - Strety generácií (BB, X,Y, ...) na pracovisku
 - Práca v skupine
 - Kedy skupina vie/nevie dosiahnuť cieľ
 - Motivovanie seba aj iných
 - Ako pracovať so svojimi chybami

- **Záver**
- **Diskusia**

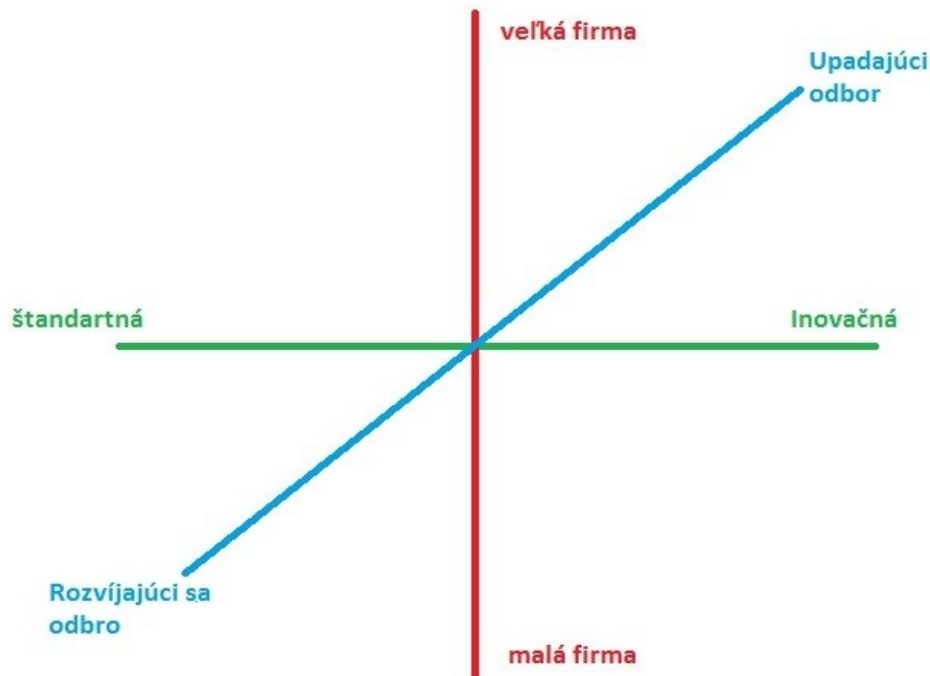


- Ako pozerať na spoločnosti pred nástupom do zamestnania

A. Charakter a typ spoločnosti – vplyv na firemnú a personálnu stratégiu

Charakter spoločnosti – definuje zjednodušene

- Progres a inovácie (hodnotenie v horizonte 3 rokov)
- Veľkosť - veľká viac ako 250 zamestnancov (často určuje aj obrat)
- Odbor v ktorom pôsobí spoločnosť a jeho rastový potenciál



A. Spôsoby riadenia v spoločnosti

- **Silné líniové riadenie**
 - **Výhody** (jasné kompetencie a zodpovednosti, dosah na realizovateľnosť, jasný kariérny postup v organizácii, rýchla komunikácia..)
 - **Nevýhody** (centralizácia, ťažko sledovateľné náklady konkrétnych realizovaných úloh, veľké množstvo admin. pracovníkov, flexibilita, mocenský prístup k riadeniu ...)
- **Silné projektové riadenie** – súčasný trend
 - **Výhody** (flexibilita pri rôznom type úloh v organizácii, sledovanie nákladov a zodpovedností ..)
 - **Nevýhody** (vyžaduje vyššiu kvalitu manažérov, niekedy problémový dosah na členov tímu, nestabilné tímy ..)
- Kombinácie s rôznym zastúpením línie alebo projektových kompetencií - **maticové riadenie**



A. Možnosti profesijného rastu

- Program vzdelávania
- Knowledge management – učením iných posúvam seba
- Riadenie kariérneho rastu - v línii alebo plošne
- Koučovia a mentori
- Spätná väzba



A. Firemná kultúra a jej vplyv na prácu v spoločnosti

Zmena FK podľa potrieb a profilácie firmy

- Štruktúry spoločnosti
 - Vedenia ľudí
 - Zákazníckeho segmentu
 - Konkurenčného prostredia a legislatívy
 - Prelínanie kultúr
-
- **Firemná kultúra je ekvivalent mentality firmy**
 - **Firemná kultúra odráža zdieľané hodnoty a víziu**
 - **Firemná kultúra je súbor prejavov správania**



Čo dôležité ovplyvňuje výsledok
vašej práce a jeho hodnotenie



B1. Čo dôležité ovplyvňuje výsledok vašej práce a jeho hodnotenie

- **Po nástupe:**

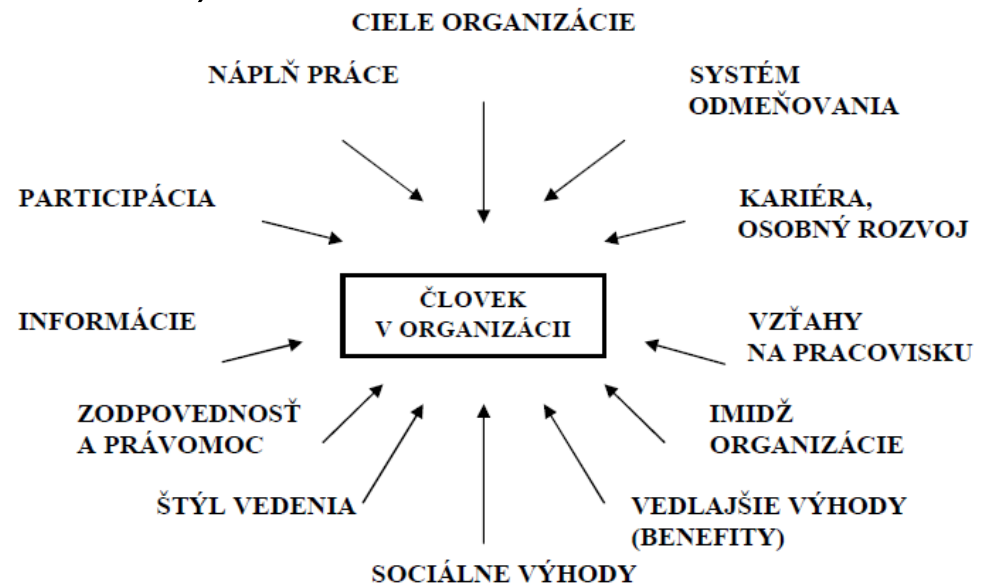
Adaptácia

- Garant, tútor
- Interné procesy a smernice
- Vzdelávanie – školenia
- Adaptačný program – a jeho hodnotenie
- Integrácia do prostredia



B1. Integrácia do prostredia

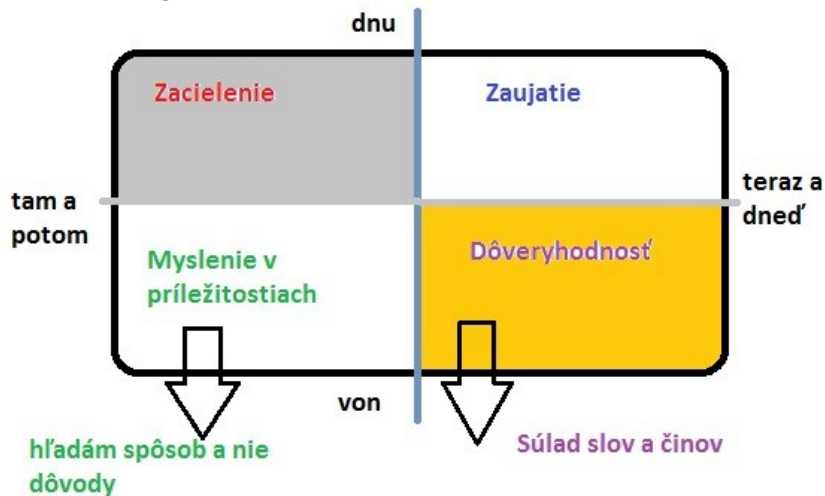
- Zapojenie do pracovných úloh
 - Spoznanie svojich povinností - odbornosť
 - Zadefinovanie a prevzatie zodpovedností
 - Zvládnutie adekvátnej komunikácie
 - Spoznanie FK
 - **Motivácia** (chcem, viem, môžem)



B1. Integrácia do prostredia

- Lojalita - preukázanie
- Samostatnosť
- Analytický prístup k riešeniu úloh
- Ťah na bránu (**úspech nie je náhoda**)

Základný postoj:



prijímať jednoznačné rozhodnutia a potom ich realizovať



Mäkké zručnosti

Mäkké zručnosti (MZ) a ich prínos

- **Mäkké vs. tvrdé zručnosti**
- **Čo sú mäkké zručnosti?**
 - **Kde ich preukazujeme**
 - **Ako ovplyvňujú výsledok**
 - **Vieme sa ich naučiť ?**
- **Mäkké zručnosti a líderstvo / manažment**
 - **Aby si pochopil iných poznaj seba**



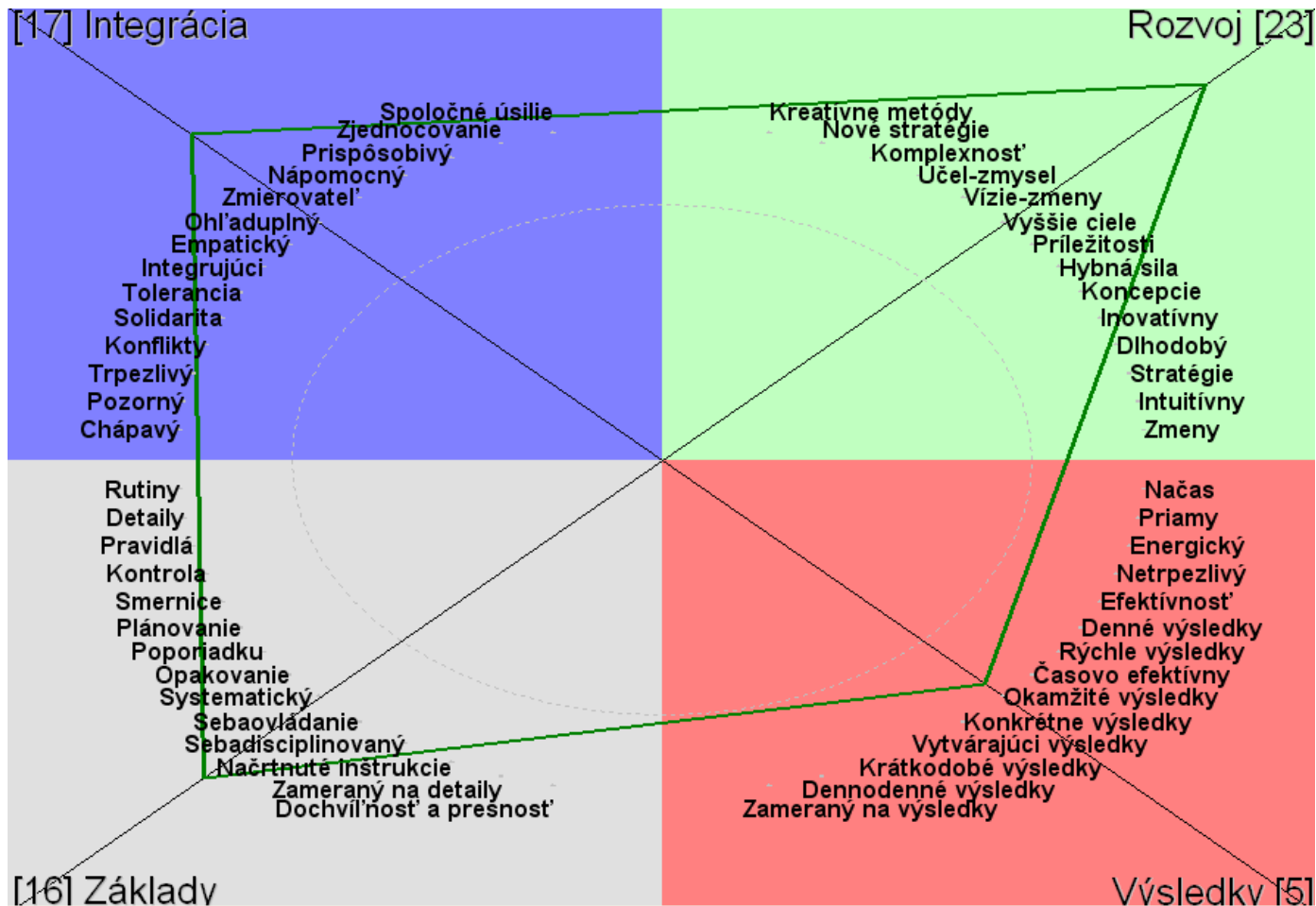
4 základné ľudské postoje pri tímovej práci a v rozhodovaní

Človek je kombináciou základných profilov:

1. Orientácia na základy a istoty
2. Orientácia na výsledky
3. Orientácia na rozvoj
4. Orientácia na spoluprácu



Príklad osobného profilu





Nielen osobnosť ale i generácia

Generácie v tíme a ich spolupráca

- **BB - baby Boomers (1946 - 1960)**
 - rovnosť, sloboda, optimizmus, bez vojen, vyššia úroveň vzdelania, sebarealizácia, vyššia rozvodovosť
- **Generácia X (1960 - 1980)**
 - Deti s kľúčom na krku, veľa rozvodov, rýchla samostatnosť, strata optimizmu
- **Generácia Y (1980 - 2000)**
 - Konzum, globalizácia, voľne dostupné info, multitasking, vzdialenosti prekonávanie technológiami, učia sa že nič nie je isté

Generácie – motivačný rebríček

Priority	Generácia Y	Generácia X	Generácia BB
1	Kvalitní kolegovia	Kariérny postup	Kvalitní kolegovia
2	Flexibilné pracovné podmienky	Nezávislosť v práci	Intelektuálne stimulujúce pracovné prostredie
3	Vyhliadka na postup	Benefity a symboly pozície	Autonómia ohľadom pracovných úloh
4	Uznanie od šéfa firmy	Uznanie od šéfa	Flexibilné prac. podmienky
5	Stabilná miera postupu a rastu	Verejná pochvala	Prístup k novým skúsenostiam a úlohám
6	Prístup k novým skúsenostiam a úlohám	Rozvoj individuálnych schopností	

Stavanie tímov s ohľadom na osobnostné a odborné predpoklady

Pre úspešné fungovanie tímu sú dôležité všetky nižšie spomenuté role a každá by mala byť aspoň čiastočne pokrytá. To môžeme dosiahnuť aj v tíme zloženom z menej ako ôsmich ľudí, pretože každý člen tímu zaujíma viacero rolí. Role sú do určitej miery vrodené, preto ich nie je vhodné medzi členmi tímu direktívne rozdeľovať. Skôr je dôležité svoje role pomenovať a potom sa snažiť vykryť prípadné medzery.

V dobrovoľníckej práci sú však dobré medziľudské vzťahy väčšinou dôležitejšie než vyvážené tímové role. Pokiaľ nemôžeme alebo nechceme ovplyvniť zloženie tímu, potom meníme aspoň svoje správanie = byť flexibilný a prispôbiť svoje správanie a svoju rolu potrebám tímu (keďže tímová rola je do značnej miery vrodená, nedá sa správanie prispôbiť ľubovoľne, ale väčšina ľudí má predpoklady aspoň na tri role a je schopná medzi nimi prechádzať).

1. Šéf (vedúci, koordinátor) - manažér

- kludný, dominantný, stabilný, uznávaný
- koordinuje tím, vedie ho k spolupráci a k dosiahnutiu cieľov
- v diskusii nedominuje, jeho príspevkom **je polozenie správnych otázok**
- jeho vedenie spočíva predovšetkým v sociálnej rovine, má osobné kúzlo a autoritu

2. Navrhovateľ (režisér, konštruktér)

- činorodý, impulzívny, dominantný, extrovertný
- navrhuje a riadi práce v tíme
- vyžaduje akciu, poháňa tím k vyššej produktivite
- je spoločensky orientovaný, netrpezlivý, temperamentný



3. Novátor (chrlič nápadov)

- inteligentný, individualistický, dominantný, introvertný
- prichádza s novými nápadiami a podnetmi, vyhľadáva problémy a originálnym spôsobom ich rieši
- má veľkú predstavivosť a je zdrojom inšpirácie pre celý tím
- zaujímajú ho len globálne náhľady, žiadne detaily

4. Upozorňovateľ (overovateľ, rypák)

- tacionálny, stabilný, skeptický, inteligentný
- hodnotí nápady, posudzuje riešenie, varuje pred chybami, hrá rolu diablovho advokáta
- dokáže jasne a zrozumiteľne analyzovať a argumentovať
- nie je príliš nadšený, ale vďaka tomu je najobjektívnejším členom tímu a je veľmi dôležitý

5. Organizátor (ťaháč)

- svedomitý, disciplinovaný, výkonný, stabilný
- stará sa, aby nápady a rozhodnutia boli transformovateľné do konkrétnych úloh a zaisťuje, aby boli realizované
- pracuje systematicky, má rád pevné štruktúry
- býva nepružný a potrebuje impulz – ak ho dostane, dotiahne veci do konca



6. Objavovateľ (zháňač, vyhľadávač zdrojov)

- spoločenský, čulý, priateľský, dominantný
- zhromažďuje informácie a nápady, nadväzuje kontakty, získava podporu zvonku
- najlepšie sa mu darí pod tlakom, rýchlo sa nadchne, ale nadšenie ho rýchlo opustí
- je dobrý improvizátor

7. Podporovateľ (hasič, strážca atmosféry)

- citlivý, mierny, extrovertný, nedominantný
- je priateľský, vie dobre vnímať a počúvať, tlmí konflikty, podporuje ostatných a stará sa o dobré vzťahy v tíme
- rozvíja nápady, všíma si potreby a problémy ostatných

8. Dokončovateľ (dotahovač)

- tichý, starostlivý, úzkostlivý, introvertný
- má rád jasné pokyny
- stará sa o dodržiavanie poriadku a časových plánov
- do detailov všetko kontroluje a dáva pozor, aby sa na nič nezabudlo
- je starostlivý, občas až veľmi
- nerád deleguje prácu na ostatných



Ako pracovať v tíme, aby ste boli jeho plnohodnotnou súčasťou a nie „brzdou“ – ktorá je presvedčená, že je záchranná

Kedy je práca v tíme efektívna

- Diskusie k téme – návraty späť
 - moderovanie
- Akceptovanie cieľov celou skupinou
- Každý môže povedať svoj názor
- Neexistuje len 1 pravda ...
preverovanie aj odlišných názorov a nájdenie ich pointy
- Atmosféra (koľko znesie humoru skupina?)
- Úprimná kritika –
konštruktívna
- Skupina je k svojej práci sebakritická
- Vedúci skupiny neovláda skupinu – sleduje cieľ
- Na konci vymedzenie úloh a zodpovedností
- Emócie v skupine – ak sa nevyriešia, nebude výsledkom najlepšie riešenie



Mäkké zručnosti a ich prínos vo vašej kariére

Skupina **nefunguje** – má skrytú agendu

- Firemné motívy
- Motívy oddelenia
- Osobné motívy
 - Finančné
 - Istota a bezpečie
 - Pohodlie a jednoduchosť
 - Rozvoj
 - Vzájomné sympatie a antipatie
- Vzťah k osobným cieľom iných
- Rozdielny status
- Konkurencia
- Generačné rozdiely



Skôr rada ako teória:

Vysporiadajte sa so svojimi chybami čestne

1. Svoju chybu priznajte rýchlo a ochotne

- Ak nedokážete prijať zodpovednosť, nečakajte povýšenie.
- Staré chyby sa mali riešiť, keď sa stali.
- A ak ste teraz aj nedostali presné inštrukcie, bola to vaša úloha, vyjasniť si ich.

2. Napravte, čo sa dá

Opravte, čo ste pokazili. Zistite alebo vymyslite, ako môžete poskytnúť náhradu za to, čo sa nedá opraviť. Majte odvahu, každá snaha sa počíta. Urobte to, aj keď sa to zdá nepríjemné.

3. Vezmite si z chýb úžitok

Keď ste urobili chybu, poznačte si, prečo sa to stalo a čo nabudúce urobíte inak.

4. Oklepte sa

Netrápte sa priveľa. Urobili ste všetko pre jej nápravu i predišli opakovanu - a teraz jednoducho chodte ďalej.

5. Odpočívajte skôr, ako sa unavíte

Veľakrát sa hlúpe chyby stanú jednoducho preto, že sme unavení.

Viete že?

- **Partner-Firma**

- Ďakujem – všímam si prácu iných a rešpektujem ju
- Ospravedlnenie – v prípade chyby – demonštrujem rovnocennosť
- Prosím – slušnosť a rešpekt

- Počuté: 😊

Nebudeme nikoho vzdelávať na manažérky post, ak ho doma nenaučili ani zdravit' 😞

Ďakujem za pozornosť