

CO MOTYWUJE ZESPÓŁ PROJEKTOWY?

JACEK GINTROWICZ – PMPIADA 2017

1



„DLACZEGO TUTAJ JESTEM?”

PROCESY PMBOK

FAZY BUDOWANIA ZESPOŁU

TECHNIKI AGILE

LOKALIZACJA ZESPOŁU

STRUKTURA I PROCESY ORGANIZACYJNE

ZARZĄDZANIE
ZESPOŁEM
PROJEKTOWYM

O JAKICH
PERSPEKTYWACH
MOŻEMY MÓWIĆ?



POROZMAWIAJMY O POTRZEBACH...

... CO JEST WAŻNE DLA LUDZI W PRACY?

NARZĘDZIA I TECHNIKI: TEORIE MOTYWACJI

9.3.2.6 Recognition and Rewards

Part of the team development process involves recognizing and rewarding people. It is important to recognize that a particular reward given to any individual need which is valued by that individual. Award decisions are made, taking into account the individual's performance appraisals. (See 9.3.2.5) be considered when determining recognition and rewards.

People are motivated if they feel they are valued in the organization. Generally, money is viewed as a tangible aspect of recognition. However, money is not always the most effective. Most project team members are motivated by recognition of their skills to meet new challenges.

2 - ORGANIZATIONAL INFLUENCE

2.1.5 Enterprise Environmental Factors

Enterprise environmental factors refer to conditions that may constrain, or direct the project. Enterprise environmental factors may enhance or constrain project management outcomes.

2.1.1 Organizational Cultures and Styles

Organizations are systematic arrangements of entities that are organized to achieve a purpose, which may involve undertaking projects. An organization's culture and styles are group phenomena known as organizational culture. Established approaches to initiating and planning projects and recognized authorities who make or influence project decisions are part of the organization's culture.

ELEMENTY WEJŚCIA I WYJŚCIA:

CZYNNIKI ŚRODOWISKOWE (ENTERPRISE ENVIRONMENTAL FACTORS)

PMBOK

GDZIE ZNAJDZIEMY W NIM POTRZEBY, WARTOŚCI, KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ?



CZYM SĄ POTRZEBY?





HIERARCHIA POTRZEB

**WG ABRAHAMA
MASLOWA**



JAK ROZPOZNAĆ POTRZEBY?

„WE NEED TO GO DEEPER”

LEONARDO DICAPRIO, INCEPTION (2010)

„JESTEM DUMNY Z PRACY W COGNIFIDE”

„CHĘTNIE POLECIBYM TĘ PRACĘ INNYM”

**„DO ZMIANY PRACY ZMUSIŁYBY
MNIĘ TYLKO WAŻNE POWODY”**

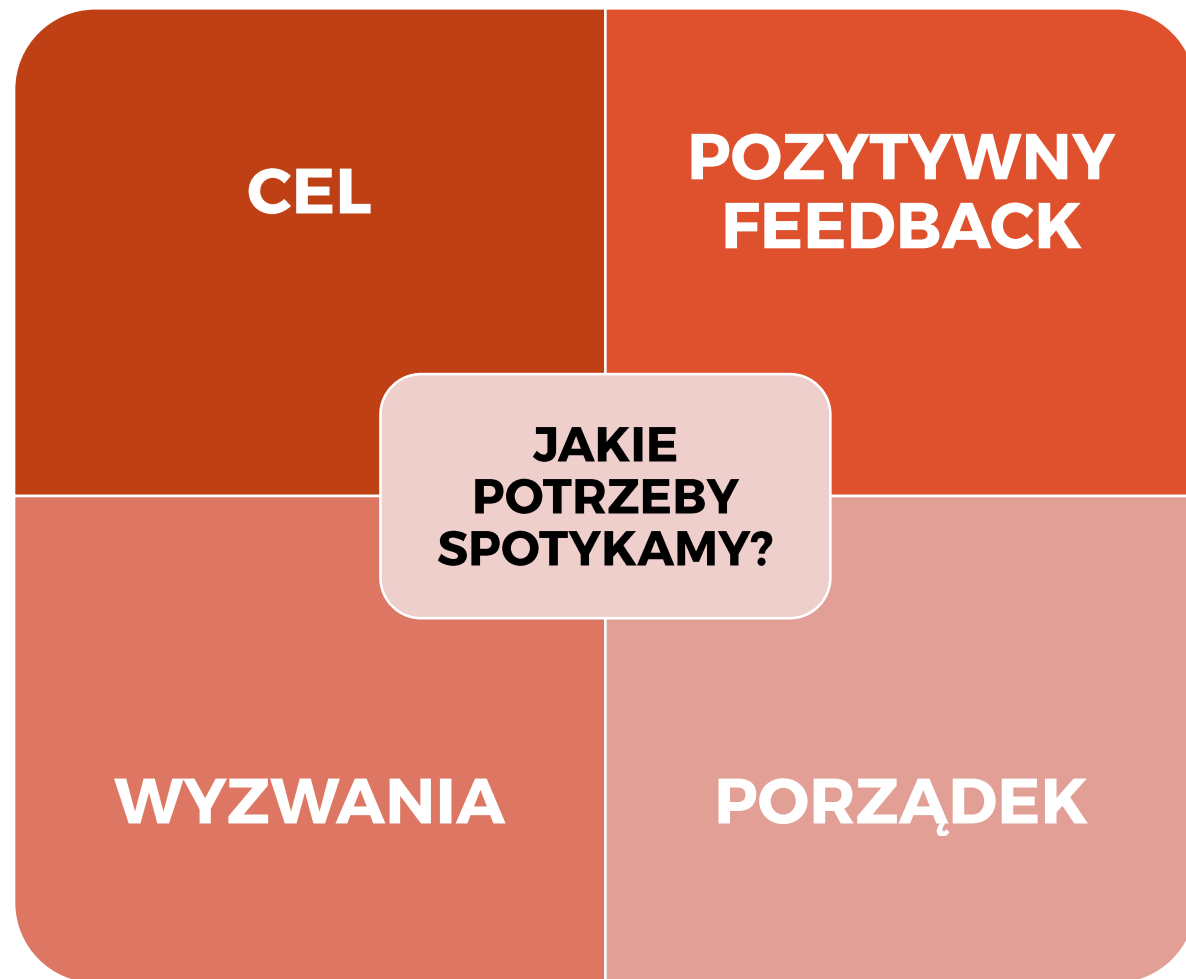
„CZERPIĘ SATYSFAKCJĘ Z PRACY”

„CENIĘ PRZEPEŁYW/WYMIANĘ WIEDZY”

„DOCENIAM DOBRY KLIMAT W PRACY”



**KULTURA
ORGANIZACYJNA**



 **cognifide**

**WYZWANIA
WYNIKAJĄCE
Z
POTRZEB**

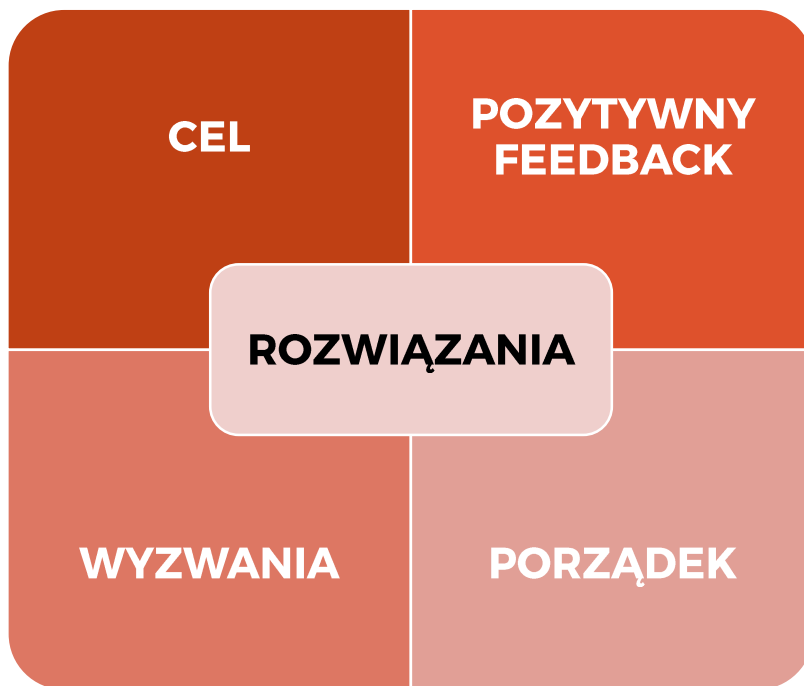


JAK ODPOWIEDZIEĆ NA POTRZEBY?

„BIG PICTURE”

BEZPOŚREDNI
FEEDBACK

CEL I WIZJA



DOCENIENIE

ROZWIĄZANIA

„GROUND RULES”

DELEGOWANIE

OPANOWANIE
CHAOSU

PRZEŁAMYWANIE
CODZIENNEJ RUTYNY

ZARZĄDZANIE
KOMUNIKACJĄ

ROTOWANIE RÓL

 cognifide



I PONOWNIE... „DLACZEGO TUTAJ JESTEM?”

KIERUJĄ NAMI POTRZEBY I WARTOŚCI,
KTÓRE WYZNAJEMY...

NA DROGĘ...

1. ŚWIADOMOŚĆ POTRZEB ZESPOŁU
2. MOŻLIWOŚĆ OSIĄGNIĘCIA SUKCESU I SAMOREALIZACJI
3. KULTURA ORGANIZACYJNA JEST NASZYM SPRZYMIERZENIEM