

Augusts / Septembris | 2011

Izdevumā lasiet:

- Notikumu apskats
- Kad nauda paliek otrajā plānā
- Sertifikācijas nozīme un ieguvumi projektu vadītājam
- Septembrī IPMA C līmeņa sertifikātus iegūst trīs uzņēmumu darbinieki
- Atskats uz Lailas Škobas meistarklasi "Konfliktu vadība projektu komandā"
- „Kā nepazaudēt sevi projekta vadības aktivitātēs”
- PV kluba meistarklase 31.oktobrī „Projekta asinsrite jeb iekšējā komunikācija projektos”
- PV kluba sarunas 7.novembrī „Supervīzija efektīvai projektu vadībai”

Cienījamie, LNPVA biedri un draugi!

Turpinām jūs iepazīstināt ar jaunumiem projektu vadības jomā

(+) Septembrī notika kārtējā sertifikācija. Šoreiz kvalifikāciju nokārtoja 5 pretendenti no trim uzņēmumiem, iegūstot IPMA C līmeņa sertifikātus.

Apsveicam sertifikātu ieguvējus!

(+) Septembra beigās LNPVA Valdes loceklis Ivars Ruņģis piedalījās kārtējā Starptautiskās projektu vadīšanas asociācijas (IPMA) Delegātu padomes sanāsmē, kas notika Norvēģijā Drammenas pilsētā. Sanāksmes laikā atskatījās uz paveikto iepriekšējā pusgadā paveikto un nākamā pusgadā plānoto IPMA dalībvalstīs un IPMA kopumā. Atsevišķas darba grupās tika diskutēts par sertifikācijas sistēmas attīstības jautājumiem, par projektu izcilības balvas

konkursu, mācību programmu reģistra sistēmas attīstību, projektu vadības konsultantu sertifikācijas uzsākšanu, jauniešu grupas (Young crew) aktivitātēm un daudz ko citu. Sanāksmes laikā IPMA saimē tika uzņemtas jaunas dalībvalstis Panama un Čīle.

(+) Augusta beigās notika Lailas Škobas meistarklase „Konfliktu vadība projektu komandā”. Savukārt, oktobrī PV klubā viesosies Anda Kalniņa-Stūrīte ar meistarklasi „Projekta asinsrite jeb iekšējā komunikācija projektos”, bet novembrī PV kluba sarunās viesosies Sandra Lāce par tēmu „Supervīzija efektīvai projektu vadībai”, kuras laikā jums būs iespēja izsvērt, vai vēlaties LNPVA ietvaros darboties supervīzijas grupā, kur risināt dažādas ar projektu vadīšanu saistītas situācijas.

Par šo visu vairāk lasiet šajā ziņā izlaidumā.

(+) Sveicam mūsu jaunus biedrus:

- **Digital Mind, SIA**, tā pārstāvi Dmitriju Grišinu
- **FMS, SIA**, tā pārstāvi Artūru Ernštreitu
- **SIA K.Port**, tā pārstāvi Andu Kalniņu – Stūrīti
- **Sandru Linbergu, SIA** „Telia Latvija” infrastruktūras attīstības daļas vadītāju
- **Ivetu Cīruli, V/A** „Latvijas Infektoloģijas centrs” projektu vadītāju starptautiskās sadarbības jautājumos
- **Zani Umbrasku, RSEBAA** augstskolas studenti

Vēlam panākumus!

Sekoiet informācijai un lai veiksmīgs nākamais darba cēliens.

Jūsu, LNPVA

Kad nauda paliek otrajā plānā

Publicēts laikrakstā "Dienas Bizness" 27.06.2011

Autore: Jana Gavare, jana.gavare@dienasmediji.lv

Kā sabiedriskās organizācijas panāk, ka to biedri darbojas bez atlīdzības, un ko no tā mācīties biznesam

Dažas no vislabāk vadītajām organizācijām pasaulē ir bezpeļņas organizācijas, rakstīja menedžmenta eksperts Pīters Drukers (Peter Drucker), norādot, ka tām ir jāsasniedz rezultāti ar minimāliem līdzekļiem un panākot maksimālu piepūli no darbiniekiem, kuriem neko nemaksā, – organizāciju brīvprātīgajiem biedriem.

Kā motivēt bez maksas

Situācijā, kad darbinieku materiālā motivēšana, prēmijas un labumi daudziem uzņēmumiem nav pa kabatai, īpaši aktuāls ir jautājums – kā motivēt strādāt bez atlīdzības? Kāda ir sabiedrisko organizāciju vadītāju pieredze, grāmatas *12 iedvesmas stāsti jeb Ko par komandu vadīšanu iemācās uz skatuves, virtuvē, operāciju zālē, kara laukā un citur autoru*



► Atzinība ir svarīga arī brīvprātīgo darbu strādājošiem, biedrības Cēsinieku klubs valdes priekšsēdētāja Rolanda Tjarves pieredzē ieklausās Latvijas Nacionālās projektu vadīšanas asociācijas valdes priekšsēdētājs Arnis Leikarts

Andas Kalniņas-Stūrītes un Janas Gavares rīkotajā diskusijā stāstīja Latvijas Kaulu un saistaudu slimnieku biedrības bērnu un jauniešu nodaļas vadītāja Signe Bičule, Latvijas Nacionālās projektu vadīšanas asociācijas (LNPVA) valdes priekšsēdētājs Arnis Leikarts, biedrības *Cēsinieku klubs* valdes priekšsēdētājs Rolands Tjarve un biedrības *Lidere* valdes priekšsēdētāja Aiva Vīksna. Nav gluži tā, ka brīvprātīgais darbs biedrībās Latvijā būtu masveida parādība. Kā stāsta Rolands Tjarve, no vairāk nekā 200 studentiem uz jautājumu, vai viņi ir darbojušies sabiedriskās organizācijās, apstiprinoši atbildēja tikai astoņi. Kāpēc? Tāpēc, ka tur neko nemaksā, bijusi kāda puīša atbilde. Tas ir saistīts ar vērtībām, kādas tiek kultivētas sabiedrībā, uzskata R. Tjarve. «Ja mediji runā tikai par naudu, budžeta konsolidāciju u.tml., tad arī jauniešiem rodas priekšstats, ka bez naudas nekas nenotiek.»

Piederēt labai kompānijai

Tomēr lielākoties sabiedriskās organizācijas par biedru trūkumu nesūdzas. «Mēs neveicam kampaņas, lai piesaistītu jaunus biedrus,» saka Aiva Vīksna. «Tieši otrādi, mums katru mēnesi raksta cilvēki, kuri paši vēlas pievienoties. Viņi zina, ar ko mēs nodarbojamies, jo biedrības darbība, statūti un pārskati ir

mājas lapā visiem pieejami. Mums nav tādu, kas iet garām, ierauga plāksnīti, un izdomā iet iekšā. Jaunie biedri parasti jau ilgāku laiku ir sekojuši līdzi mūsu

CV

SIGNE BIČULE

Latvijas Kaulu un saistaudu slimnieku biedrības bērnu un jauniešu nodaļas vadītāja

Biedrībā, ko sākotnēji dibinājuši zviedri, darbojas 11 gadus. Tās mērķis ir apvienot slimniekus, viņu ģimenes locekļus un draugus, lai aizstāvētu pacientu interešu ievērošanu likumdošanā, vides pielāgošanā, darbinieku un darba devēju attiecībās. Kopumā biedrībā ir vairāk nekā simts biedri, aktīvāka šobrīd ir pieaugušo nodaļa.

ARNIS LEIKARTS

Latvijas Nacionālās projektu vadīšanas asociācijas (LNPVA) valdes priekšsēdētājs

Asociāciju vada kopš pagājušā gada marta, bet darbojas tajā no 2003. gada. Asociācijas mērķis ir projektu vadīšanas profesionālā līmeņa celšana Latvijas privātajā un publiskajā sektorā. Valdē bez atlīdzības darbojas septiņi cilvēki. Šobrīd asociācijā ir ap 70 biedru, gan fiziskās, gan juridiskās personas. LNPVA ir Starptautiskās projektu vadīšanas asociācijas biedrs.

aktivitātēm.»

«Mēs nestājamies biedrībās, lai kaut ko saņemtu, bet gan lai kaut ko dotu,» uzskata A. Vīksna. Stājoties biedrībā *Līdere*, ir jāraksta motivācijas vēstule, aprakstot savu devumu organizācijai. Protams, nav tā, ka nekas netiek saņemts pretī. Galvenokārt tie ir kontakti, idejas, jauna pieredze un zināšanas, atzīst biedrību vadītāji. «Es biedrībā darbojos galvenokārt tāpēc, ka tā ir iespēja paskatīties, kas notiek citur pasaulē, satikt citus cilvēkus. Tas man dod iedvesmu,» saka Signe Bičule.

Ir nepieciešama skaidrība par to, kāpēc tu darbojies biedrībā, pauž R. Tjarve. Viņaprāt, motivācija var būt arī piederība labai, prestižai kompānijai. «Tāpēc nevalstiskās organizācijas pūlas piesaistīt sabiedrībā labi zināmus cilvēkus, viedokļu līderus. Tas veido šīs organizācijas reputāciju.» Dažkārt cilvēki iesaistās organizācijā tās vadītāja personības dēļ. Nevalstiskajās organizācijās ļoti svarīgi ir tas, lai formālais un neformālais līderis būtu vienā personā, norāda R. Tjarve.

Motivācija ir augsta

Kad cilvēki vienojas kopējai idejai, tad nauda nonāk otrā plānā, uzsver Arnis Leikarts. Katrs mēs pievienojamies kādai organizācijai tādēļ, ka vēlamies īstenot savas idejas, piekrīt A. Vīksna. «Es nestāšos sabiedriskā organizācijā, kuras ideja un filozofija man nav pieņemama. Biedrībā mēs esam tāpēc, ka mums šeit patīk, līdz ar

Jautājums – Atbilde

Kas motivē bez atlīdzības darboties sabiedriskā organizācijā?

- Jaunu zināšanu, pieredzes un kontaktu gūšana.
- Gandarījums, realizējot savas idejas.
- Apziņa par lietderīgi pavadītu laiku.
- Iespēja palīdzēt citiem.
- Nemiļīga pilnveidošanās.
- Citu novērtējums un atzinība, darot to, kas patīk un interesē.
- Iespēja strādāt kopā ar domubiedriem un cilvēkiem, kuri spēj aizraut.
- Lepnums par misiju un savu līdzdalību.
- Piederības izjūta.

Avots: Diskusijas dalībnieki

to motivācija jau ir ļoti augsta un bonusu sistēmas nav vajadzīgas. Tāpat vajadzētu būt arī uzņēmumā. Ja darbiniekiem nepatīk tas, ko viņi dara, tad vadītājam jābūt pietiekami gudram, lai pārvietotu viņus kādā citā amatā.»



► Arī sabiedriskās organizācijas var piedzīvot krīzi, pārliccinājusies Latvijas Kaulu un saistaudu slimnieku biedrības pārstāve Signe Bičule un Latvijas Nacionālās projektu vadīšanas asociācijas valdes priekšsēdētājs Arnis Leikarts

Lai motivētu cilvēkus, viņiem ir jāparāda mērķis, vīzija, organizācijas gaidāmie sasniegumi, kuros viņi būs līdzdalībnieki, uzskata A. Leikarts. «Kā mēs to sasniegsim – tā ir brīvā telpa, kur cilvēki paši var izpausties, realizēt savas idejas un organizēt savu darbu. Taču ik pa laikam mēs paskatāmies, cik tālu esam tikuši, novērtējam izdarīto.»

Neraugoties uz misijas apziņas nozīmīgumu, atzinības saņemšana ir svarīga arī brīvprātīgo darbu

CV

ROLANDS TJARVE

Biedrības Cēsinieku klubs valdes priekšsēdētājs

Biedrība darbojas gandrīz desmit gadus, pulcējot bijušos Cēsu iedzīvotājus. Kluba darbības virzieni ir dalīšanās zināšanās un pieredzē ar Cēsu jauniešiem, labdarība, palīdzība sociāli mazaizsargātām ģimenēm. Klubā ir aptuveni 30 biedru, pēdējā laikā arvien vairāk tiek iesaistīti jaunieši un notiek paaudžu maiņa.

AIVA VĪKSNA

Biedrības Līdere valdes priekšsēdētāja

Biedrība darbojas vairāk nekā astoņus gadus, apvienojot biznesa sievietes. Viena no biedrības aktivitātēm ir mentoringa programma, kas tika ieviesta, lai palīdzētu jaunažiem uzņēmējiem, biznesu sākot. Šobrīd projektā ir piedalījušies jau 400 uzņēmēji. Mentori, kas ir pieredzējuši uzņēmēji, nesaņem atlīdzību par dalīšanos pieredzē, tas tiek darīts idejas vārdā.



► Mēs nestājamies biedrībās, lai kaut ko saņemtu, bet gan lai kaut ko dotu, biedrības Līdere valdes priekšsēdētājas Aivas Vīksnas pārlicēbai neiebilst Cēsinieku kluba vadītājs Rolands Tjarve

strādājošiem. «Mēs rūpīgi analizējam katru cilvēka devumu, lai katram tiktu atzinība gan organizācijas iekšienē, gan plašākā sabiedrībā. Tad cilvēks jūtas novērtēts. Savukārt, ja kāds kaut ko neizdara vai kļūdās, viņš nesaņem sodu, kā tas droši vien būtu uzņēmumā, bet tajā pašā laikā pats par to jūtas neērti,»

Ir jāatjaunojas

Dažādu iemeslu dēļ arī sabiedriskās organizācijas var piedzīvot krīzi savā darbībā. Piemēram, laika un finanšu trūkuma dēļ daudzas biedrus pēdējod gados ir zaudējusi Kaulu un saistaudu slimnieku biedrība, atzīst S. Bičule. Tāpat arī reorganizāciju pērn piedzīvoja

stāsta Cēsinieku kluba vadītājs. Viņš uzskata, ka cilvēkiem, darbojoties biedrībā, jāuztic tādi pienākumi, kuros viņi jūtas droši par savu varēšanu. «Tad cilvēks gribēs sevi apliecināt un jutīsies vajadzīgs.»

LNPVA. «Sākām no jauna, situācijā, kad mums bija aizejoši biedri un tukša kase,» saka A. Leikarts.

Lai pierunātu esošos biedrus, kuri vairs neredz mērķi savai darbībai organizācijā, ir jāiegulda trīsreiz lielāks darbs nekā, lai piesaistītu jaunus, atzīst LNPVA vadītājs. «Tāpat kā uzņēmumā – nevajag mākslīgi turēt to, kas ir gājējs,» uzskata A. Vīksna. «Skriet pakaļ par katru cenu, tas nav vajadzīgs. Pats svarīgākais jebkurai sabiedriskajai organizācijai ir nestagnēt, tāpēc ir vajadzīgas arī jaunas asinis.» Nevar arī paļauties uz to, ka pārmaiņas notiks pašas no sevis, saka R. Tjarve. «Ir jāsaprotavo pārmantotāji. Cēsinieku klubā mēs to esam iesākuši darīt.»

Sertifikācijas nozīme un ieguvumi projektu vadītājam

Autore: Ilze Sprōģe, LNPVA Sertifikācijas centra vadītāja

Latvijas Nacionālās projektu vadīšanas asociācijas (LNPVA) Sertifikācijas centrs no 2010.gada decembra mēneša paralēli IPMA D līmenim uzsāka sertifikāciju IPMA C un IPMA B līmeņa kvalifikācijas iegūšanai saskaņā ar "Projektu vadīšanas nacionālām kompetences vadlīnijām" (NCB versija 3.0).

Uz šo brīdi IPMA D līmeņa sertifikātus LNPVA Sertifikācijas centrā ir ieguvuši 49 pretendenti, IPMA C līmeņa – 12 pretendenti un IPMA B līmeņa – 3 pretendenti.

Vēlējāmie uzzināt, ko par sertifikāciju un ieguvumiem saka paši, tagad jau sertificētie, projektu vadītāji. Tāpēc uz interviju „Projektu Ziņām” aicinājām SIA “Datakom” IT projektu vadītāju Sergeju Ņesterovu, kurš ieguva sertificēta vecākā projektu vadītāja kvalifikāciju (IPMA B līmenis) un Veselības ekonomikas centra ārējo sakaru un projektu daļas vadītāju Dzintru Džonsu, kura ieguva sertificēta projektu vadītāja kvalifikāciju (IPMA C līmenis).

Intervijas mērķis bija noskaidrot, kādi ir ieguvumi esot sertificētam projektu vadības profesionālim projektu darbā ikdienā.

Sergejs Ņesterovs:



Kas pamudināja Jūs kļūt par sertificētu projektu vadītāju? Kādēļ tieši IPMA B līmenis?

S.Ņ.:

- 1) Paša vēlme pārbaudīt atbilstību savam darbam;
- 2) Pašvērtējums;
- 3) Ieguvums organizācijai, piedaloties konkursos, kuros tiek prasīts sertificēts projektu vadītājs.

C līmeņa sertifikātu jau biju ieguvis vairākus gadus atpakaļ, tāpēc sertificējos IPMA B līmenim, jo vairāk, pieredze projektā ir jau 20 gadi.

Kā vērtējat sertifikācijas eksāmenus? Kas bija pats grūtākais/sarežģītākais kārtojot eksāmenu?

S.Ņ.: Sertifikācijas pārbaudījums bija individuāla intervija. Vērtēšanā parādās subjektīvs moments no asesoru puses, bet tie vadās pēc objektīviem kritērijiem. Grūtākais intervijas laikā: ilgs process 2,5-3 stundas, atbildēm bija jābūt tiešām un precīzām, jāstāsta tas, ko prasa

nevis to, ko gribētos teikt. Pēc intervijas bija smaga, padarīta darba sajūta, nebija viegli. Pozitīvi bija tas, ka tika runāts par tēmām, kuras attiecas uz projektu vadīšanu un nav rakstiska eksāmena ar atbildēm. Sertificējoties uz B līmeni, ir jābūt zināšanām un pieredzei.

Ko ieteiktu citiem, kuri tikai gatavojas kļūt par sertificētiem projektu vadītājiem un plāno kārtot IPMA sertifikāciju?

S.Ņ.: Objektīvi novērtēt savas prasmes, zināšanas, nevērtēt par zemu vai par augstu. Ja kārtu eksāmenu, jāapgūst teorija. Un veiksmi!

Dzintra Džonsa:



Kas pamudināja Jūs kļūt par sertificētu projektu vadītāju? Kādēļ tieši IPMA C līmenis?

D.D.: Pārbaudīt vai pašnovērtējumā norādītais līmenis atbilst praktiskajām zināšanām un pieredzei un pārbaudīt savas spējas. IPMA C līmenis, jo uzkrāta

darba pieredze projektu vadīšanā 15 gadu garumā.

Kā vērtējat sertifikācijas eksāmenus? Kas bija pats grūtākais/sarežģītākais kārtojot eksāmenu?

D.D.: Ņemot vērā to, ka sertifikāts ir starptautiski atzīts, sertifikācijas eksāmens nevar būt viegls, "latīņai jābūt augstai". Teorija bija grūtāka par praktisko grupas darbu un individuālo interviju, jo laiks bija ierobežots. Grupas darba rezultāts lielā mērā atkarīgs no grupas (komandas) dalībniekiem, tāpēc tā nelielā mērā ir arī laimes spēle – kādi būs komandas locekļi un viņu pieredze. Grupas darbā vajadzēja iztēloties, kā mēs rīkotos reālā situācijā. Tāpēc pieredzei, manuprāt, ir izšķirošā loma šai pārbaudījumā.

Bet visinteresantākā man šķita individuālā intervija – aci pret aci

ar 2 nozares profesionāļiem. Tika pārbaudītas gan teorētiskās zināšanas, gan arī to pielietojums reālajā darbā.

Ko ieteiktu citiem, kuri tikai gatavojas kļūt par sertificētiem projektu vadītājiem un plāno kārtot IPMA sertifikāciju?

D.D.: Nenobīties un pieteikties sertifikācijas eksāmenam. Gatavojoties eksāmenam, jāatkārto teorija.

Teorijas lasīšana pirms eksāmena bija noderīga, jo lika paskatīties uz ikdienas darbu no cita aspekta. Ieguvums bija savas varēšanas un pieredzes apliecinājums, bet pats process - aizraujošs.

Paldies S. Nesterovam un Dz. Džonsai par sniegto interviju!



Ilze Sproģe,

LNPVA Sertifikācijas centra

"Latvia-Cert" vadītāja

Mob.tālr. +371-26588437

E-pasts: ilze.sproge@lnpva.lv

Pulka iela 3/3, Rīga

LV-1007 | Latvija

Internets: www.lnpva.lv

Septembrī IPMA C līmeņa sertifikātus iegūst trīs uzņēmumu darbinieki

Septembra mēnesī IPMA C līmeņa sertifikātus ieguva 3 uzņēmumu, LNPVA biedru, darbinieki

2011.gada septembra mēnesī IPMA C līmeņa sertifikātus ieguva 3 uzņēmumu, LNPVA biedru, darbinieki: SIA "FMS" – 3 darbinieki, SIA "Digital Mind" – 1 darbinieks un SIA "Telia Latvia" – 1 darbinieks.

Apsveicam visus sertificētus projektu vadītājus!

Pozitīva tendence

Kā pozitīva tendence jāatzīmē projektu vadītāju sertifikācijas skaita pieaugumu uzņēmumos. Tas liecina par sertificētu projektu vadītāju lomas apzināšanos veiksmīgai projektu vadīšanai un rezultātu, mērķu sasniegšanai.



Foto: SIA "FMS" darbinieki (no kreisās) Maruta Galeniece, Ernests Dreimanis un Anda Kulupa pēc sertifikātu pasniegšanas

Nākamie sertifikācijas laiki

Vēlamies informēt, ka nākamās sertifikācijas notiks 2011.gada 5. un 12. decembrī.

Informatīvais seminārs

Pirms sertifikācijas norises, 21.novembrī, tiks rīkots informatīvs seminārs par sertifikācijas procesu, kurā pretendenti un citi interesenti

varēs uzdot jautājumus par sagatavošanos eksāmenam, tā norisi un vērtēšanas kritērijiem.

Ja radušies jautājumi, lūdzam sazināties ar LNPVA Sertifikācijas centra vadītāju Ilzi Sproģi pa tālruni 26588437 vai rakstot uz e-pastu sertifikacija@lnpva.lv

PV klubā Lailas Škobas meistarklase

“Konfliktu vadība projektu komandā”

2011.gada 29.augustā
Lailas Škobas meistarklase
“Konfliktu vadība projektu
komandā”

Ir reizes, kad cilvēkam ir grūtības
tikt galā ar konfliktu.

Tas notiek ne jau tādēļ, ka viņš
nesaprot problēmu, bet gan tādēļ,
ka viņam ir grūtības izvēlēties
pareizo konfliktu risināšanas
taktiku. Neatkarīgi no tā, kuru
taktiku izvēlamies, svarīgākais ir
nodalīt cilvēkus no problēmām un
fokusēties uz interesēm.



PV kluba meistarklasē konfliktu
risināšanas pieredzē dalījās Laila
Škoba, SIA “Birojs 2000” valdes
locekle, konsultante un mediatore.

Laila Škoba uzsvēra, ka konflikti
nerodas tāpat vien un pēkšņi. To
cēloņi ir iepriekš neapmierinātas
vajadzības, kuras ir uzkrājušās

ilgākā vai īsākā laika posmā. Ja
konflikts projektu komandā paliek
nepamanīts vai neatrisināts, tas
var radīt emocionālas barjeras
starp projekta komandas
dalībniekiem vai starp projekta
komandas dalībniekiem un
projekta vadītāju/uzņēmuma
vadītājiem. Šīs barjeras liedz
projekta komandas dalībniekiem
efektīvi tuvoties projekta un
uzņēmuma noteiktajiem mērķiem.
Krīt arī produktivitāte un ražīgums.

Atziņas

Dažas atziņas, par kurām būtu
vērts padomāt:

(•) ja konflikta eskalācija tiek
apturēta, tad konflikts projektu
komandā var radīt pozitīvas
izmaiņas: iespēja jaunām idejām,
komandas izaugsme, spēja



paskatīties uz iespējamo
problēmas risinājumu no cita
skatu punkta u.c.;

(•) risinot konfliktus ir svarīgi
saprast, kas slēpjas aiz konfliktā

iesaistīto personu pozīcijām un
atšķirt, kādas ir šo personu
patiesās vajadzības, vēlmes,
vērtības un slēptās intereses;

(•) strupceļš konfliktu risināšanā
rodas dažādu iemeslu dēļ, bet
visbiežāk tas notiek, ja puses
nemāk vai nevēlas identificēt
iespējamus risinājumus, vai
nevēlas sadarboties un rast
kompromisu;

(•) konfliktu risināšanā ir vērts
izmantot prāta vētras, dažādas
radošas tehnikas un noteikt
objektīvu kritērijus;

(•) konfliktā vienmēr ir vismaz
divas puses un konflikta
atrisināšana ir iespējama tikai, ja
visas konfliktā iesaistītās puses ir
gatavas mainīt esošo situāciju.

Laila Škoba iesaka pamēģināt
uzdot jautājumus, kas mudina
konfliktējošās puses panākt labāko
alternatīvo vienošanos – Kas
notiks, ja es nesalīgšu vai mēs
nevienosimies? Ko es darīšu tālāk?

Vairāk par citiem PV kluba
pasākumiem meklējiet
LNPVA mājas lapā
www.lnpva.lv

KĀ NEPAZAUDĒT SEVI PROJEKTA VADĪBAS AKTIVITĀTĒS

Autors: Jānis Pikšens, Atvaļināts virsnieks

Publicēts: <http://jpiksens.com/projektu-vadiba>

Jebkura projekta vadītājam vienlaikus sekmīgi jātiek galā ar daudziem uzdevumiem atšķirīgās jomās.

Piemēram, vadīt darbiniekus, plānot un pārraudzīt projekta budžetu, strādāt ar piegādātājiem un citiem sadarbības partneriem. Tādā aktivitāšu daudzumā nav viegli pagūt visu izdarīt vienādi ātri un kvalitatīvi, tāpēc svarīgi ir īpaši koncentrēties dažiem svarīgākajiem mērķiem, kuru sasniegšana garantē visa projekta sekmes.



levērot izpildes termiņus

Šo nosacījumu ir visgrūtāk ievērot, jo izpildes termiņi tieši atkarīgi no dažādiem apstākļiem, kuri mainās katra projekta izpildes gaitā. Parasti laika grafiku sastāda vadoties pēc plānošanas laikā zināmās informācijas. Atsevišķos gadījumos pieredzējis projekta vadītājs var paredzēt vietas, kur kas „var noiet greizi” un ielānot laika rezervi.

Tomēr daudzi projekta pasākumi ir savstarpēji tik cieši saistīti, ka jānodrošina stingra uzdevumu izpildes kontrole, salīdzinot ar plānoto grafiku, lai laikus pamanītu kritiskās nobīdes no projekta plāna.

Iekļauties projekta budžetā

Lai projekta izmaksas iekļautos projekta budžetā, projekta plānošanas procesā jāveic visu iespējamo izmaksu apzināšana un paredzēšana: piemēram, personāla izmaksas, materiāli, transports un transportēšana, darba rīki, apdrošināšana, nodokļi un tml.

Budžetu un atsevišķo etapu un uzdevumu izmaksas apstiprina pirms projekta īstenošanas sākuma, bet projekta gaitā salīdzina faktiskās izmaksas ar plānotajām. Atsevišķu uzdevumu izpildes izmaksas var pārsniegt plānotās, bet citas izmaksas var būt zemākas. Tomēr kopējās izmaksas jānotur budžeta rāmjos.

Sasniegt noteiktos mērķus

Jau pašā projekta sākumā jābūt skaidri noteiktiem un apstiprinātiem projekta mērķiem, lai visiem iesaistītajiem būtu vienota izpratne par tiem un projekta īstenošanas gaitā nesāktos nevajadzīgas diskusijas.

Nepietiek ar vispārēju vēlamā rezultāta nosaukšanu, bet vajadzīgs detalizēts projekta

mērķa apraksts – specifika, kurā nepārprotami aprakstīts gan vēlamais gala rezultāts, gan arī kritēriji, pēc kuriem tas tiks novērtēts. Bez šādas detalizētas specifika darbi, kuri sākumā likās vienkārši un nedārgi, var apaugt ar detaļām (papildus vēlmēm un vajadzībām), kuru īstenošanai nav ne laika, ne resursu – ieskaitot naudu. Rezultātā var pat nesasniegt projekta sākotnēji plānoto mērķi.

Apmierināt pasūtītāju prasības

Pat tad, ja visu izdarīsiet laikā, atbilstoši apstiprinātai specifikai un nepārsniedziet projekta budžetu, tomēr iespējams, ka pasūtītājs nebūs īsti apmierināts ar rezultātu.

Projekta gaitā pasūtītājiem var rasties jaunas vajadzības vai arī viņi precīzē specifiku, kas, savukārt, izraisa izmaiņas projekta gaitā.

Tas it dabiski, tomēr pasūtītājs būs apmierināts tad, ja projekta gaitā regulāri viņu informēsiet par paveikto, laicīgi brīdināsiet par paredzamām problēmām vai nepieciešamību precīzēt pasūtītāju prasības.

Aiz tā „slēpjas” arī neliela psiholoģiska nianse – pasūtītājs redzēs, ka projekta vadītājam patiesi interesē pasūtītāja vajadzību izpilde, ne tikai kā tikt

pie pasūtītāja naudas. Tas ievērojami uzlabos savstarpējo sapratni.

Atbalstīt savu projekta grupu

Projekta vadītājam jānodrošina sekmīgam darbam labvēlīgu gaisotni projekta grupā, izsakot atzinību par labi paveiktiem uzdevumiem un palīdzot pārvarēt grūtības, vienlaikus objektīvi un stingri vērtējot neveiksmju iemeslus.

Labi motivēti projekta grupas darbinieki parādīs savu iniciatīvu sarežģītu situāciju risināšanā, negaidot norādījumus „no augšas”, kā arī varbūt pat izdarīs vairāk, nekā prasa „priekšraksti”.

Labvēlīga gaisotne un prasmīga projekta grupas darba organizācija motivēs cilvēkus iesaistīties šī projekta vadītāja veidotajās grupās arī citos projektos.

Kopsavilkums

Šie pieci punkti piemērojami jebkura projekta sekmīgā īstenošanā jebkurā nozarē un balstās uz: precīzu plānošanu, notikumu un izmaksu kontroli, situācijas prognozēšanu un atklātu komunikēšanu ar projektā iesaistītajiem cilvēkiem.



Jānis Pikšens,

Atvaļināts virsnieks

T. 29404096

jpiksens@jpiksens.com

<http://jpiksens.com/projektu-vadiba>

<http://twitter.com/jpiksens>

PV KLUBA MEISTARKLASE

Projekta asinsrite jeb iekšējā komunikācija projektos

2011.gada 31.oktobrī no plkst. 17.00-19.00

Pieminot vārdu „komunikācija” - iedomājamies visraibāko skaidrojumu- sākot ar sabiedriskām attiecībām līdz pat projekta vadītāja komunikācijas prasmēm, to kā viņš vai viņa prot veidot attiecības, mēs sakām- „komunicē” ar citiem projekta dalībniekiem. Meistarklasē galveno uzmanību koncentrēsim projekta iekšējai komunikācijai- „projekta asinsritei”. Kas tad ir svarīgi plānojot un uzsākot darbu pie iekšējās komunikācijas sistēmas realizēšanas? Kas ir atbildīgs par šīs sistēmas radīšanu un uzturēšanu? Vai sistēmai ir kāda saistība ar projekta vadītāja komunikācijas prasmēm? Un kas ir tipiskākie „projekta asinsrites traucējumi”? Tikšanās laikā aplūkosim dažus piemērus, pārrunāsim „ārstēšanas ceļus”.

PV klubā viesosies:



Anda Kalniņa – Stūrīte, vadītāju un komandu koučs, apmācību vadītāja, SIA “k.Port” valdes locekle. Latvijas Universitātē studējusi psiholoģiju, pedagoģiju un komunikāciju. Ieguvusi maģistra grādu komunikācijas zinātnē. Darbojas konsultāciju virzienos: komunikācija un attīstība. Ieguvusi ICF akreditētas programmas sertifikātu koučingā. 2009. un 2010.gadā bijusi International Coach Federation Latvia (ICF Latvia) valdes locekle. Ir vairāk kā 10 gadu pieredze biznesa vadīšanā un 15 gadu pedagoģiskā darba pieredze: bijusi pasniedzēja Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolā, Rīgas Stradiņa universitātē, Eiropas studiju fakultātē. Konsultē un vada apmācību seminārus dažādos Latvijas uzņēmumos. Iepriekš strādājusi Latvijas Privatizācijas aģentūrā, SIA “Birojs 2000”, SIA “O.D.A.”. Piedalījies tādu projektu plānošanā un realizācijā kā Eiropas Rekonstrukcijas un attīstības bankas pilnvarnieku gada sanāksmes Rīgā 2000.gadā rīkošana, „Eirovīzijas dziesmu konkurss 2003” organizēšana, darbojusies LR iestāšanās ES pirmsreferenduma informēšanas pasākumu vadības grupā, kā arī tādu projektu pieteikumu izstrādē kā “Pasaules Hokeja čempionāts Rīgā 2006.gadā” u.c. Kopā ar žurnālisti Janu Gavari Anda sarakstījusi un izdevusi grāmatu „12 iedvesmas stāsti. Ko par komandas vadīšanu iemācās uz skatuves, virtuvē, operāciju zālē, kara laukā un citur”.

Dalība PV meistarklasē Jums sniegs atbildes uz šādiem jautājumiem:

- (•) Kāda komunikācijai saistība ar projektu jeb kas ir kas?
- (•) Kas ir iekšējā komunikācija projektos?
- (•) Kā plānot un realizēt iekšējo komunikāciju projektā? Ar ko sākt?
- (•) Kādas ir tipiskākās projekta „asinsrites saslīmšanas”? Kā tās „ārstēt”?
- (•) Vai ir un ja ir, tad- kāda ir iekšējās komunikācijas saistība ar projekta vadītāja komunikācijas prasmēm?

Pieteikšanās: līdz 2011.gada 28.oktobrim, pulksten 14.00 uz e-pastu: ljubova.rezcikova@lnpva.lv
Informāciju par pasākumu var saņemt, zvanot pa tālruni: 20275756

Mērķa auditorija: projektu vadītāji, speciālisti un nozaru eksperti, uzņēmumu vadītāji.

Norises vieta: Kaļķu ielā 1, Rīgā, Rīgas Tehniskajā universitātē.

Dalības maksa : LNPVA biedriem LVL 3,00, citiem interesentiem LVL 8,00.

*ieņēmumi no pasākuma tiks izmantoti turpmāko LNPVA pasākumu organizēšanai.

PV KLUBA SARUNAS

Supervīzija efektīvai projektu vadībai

2011.gada 7.novembrī

Projektu vadītāji ikdienā strādā ar cilvēkiem – kas bieži nozīmē dažādas sistēmiskas un emocionālas situācijas, kurās ne vienmēr skaidri varam saprast, kas notiek, kādēļ cilvēki rīkojas tā kā rīkojas, kādas attiecības valda komandā. Tāpat arī projekta vadītājs sastopas ar savām personīgajām sajūtām, esot ciešā saskarsmē ar cilvēkiem. Dažkārt apmulst, pamanot, ka projekta gaita neved tur, kur bija iecerēts, jo norises projekta komandā nav mērķu sasniegšanu veicinošas. Supervīzija (no latīņu valodas „super”: pāri, virs un „videre”: redzēt, skatīties) ir lietderīgs atbalsta process tieši šādās situācijās. Kur ir supervīzijas saknes, kas tā ir, kādas metodes tiek izmantotas? Kādās situācijās tā palīdz un kādās nepalīdz? Vai projektu vadītāju grupām supervīzija būtu noderīga LNPVA ietvaros – par to visu diskutēsim tikšanās laikā.

PV klubā viesosies:



Sandra Lāce, organizāciju supervizore, Latvijas supervīzoru apvienības biedre. Personāla vadības un darbinieku attīstības pasniedzēja un konsultante ar vairāk kā 12 gadu praktisko pieredzi. Šobrīd ir sava uzņēmuma SIA Inner Wings īpašniece. Bijusi SIA Komercizglītības centrs produktu attīstības vadītāja, pirms tam deviņu gadu pieredze darbā AS Hansabanka un AS DnB NORD Banka personāla mācību un attīstības jomā, kā arī Personāla pārvaldes vadītājas amatā. Pieaugušo pasniedzējas un konsultantes pieredze kopš 2000.gada, specializējusies personāla attīstības jomā.

Līdzdarbojas projektā „Iespējamā misija”, kas veicina izglītības kā vērtības nostiprināšanu Latvijā un attīsta talantīgus augstskolu absolventus viņu ceļā kļūt par iedvesmojošiem skolotājiem un nākotnes līderiem. Pašlaik papildina zināšanas Tallinas Universitātes Vācijas Komunikācijas un Supervīzijas institūtā maģistru programmā „Organizāciju attīstība, starpkultūru supervīzija un koučings”.

PV sarunās diskutēsim:

- Kas ir supervīzija un kā tā var palīdzēt projektu vadītājiem - individuāli?
- Kas ir grupas supervīzija un kā tā palīdz risināt dažādas projektu vadības situācijas, „liekot galvas kopā”?
- Vai projektu vadītājiem ir nepieciešama supervīzija?

Dalība PV sarunas Jums sniegs šādus ieguvumus:

- bagātināsiet savu „darba instrumentu portfeli”, pievienojot tam vēl vienu iespēju sevis un savas projekta grupas attīstībai
- iegūsiet izpratni par supervīziju kā procesu sevis un projekta grupas attīstībai (un līdz ar to projekta mērķu sasniegšanai)
- iespēju izvērtēt, vai vēlaties LNPVA ietvaros darboties supervīzijas grupā, kur risināt dažādas ar projektu vadīšanu saistītas situācijas
- nedaudz izjust, kas ir supervīzija un kā tā palīdz analizēt savu praktisko profesionālo situāciju.

Pieteikšanās: līdz 04.novembrim, pulksten 14.00 uz e-pastu: ljubova.rezcikova@lnpva.lv
Informāciju par pasākumu var saņemt, zvanot pa tālruni: 20275756

Mērķa auditorija: projektu vadītāji, speciālisti un nozaru eksperti, uzņēmumu vadītāji

Norises vieta: Kaļķu ielā 1, Rīgā, Rīgas Tehniskajā universitātē.

Dalība PV sarunās ir bez maksas.

Informācija apkopota: Augusts/Septembris, 2011

Biedrība „Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija”

Pulka iela 3 K.3, Rīga, LV-1007

Tālr. 67089642, Mob.: 29229906, Fakss: 67089620

pasts@lnpva.lv

www.lnpva.lv

Latvijas Nacionālā projektu vadīšanas asociācija (LNPVA) ir vienīgā starptautiski atzītā profesionālā projektu vadītāju asociācija Latvijā, kas dibināta 1998.gadā ar mērķi veicināt projektu vadīšanas nozares pilnvērtīgu attīstību Latvijā. Tajā ir vairāk kā 70 aktīvu biedru. Kopš 1999.gada LNPVA ir Starptautiskās Projektu Vadīšanas Asociācijas (IPMA) biedrs. LNPVA veic starptautiski atzītu projektu vadītāju sertifikāciju, kura ir atzīta vairāk kā 52 IPMA dalībvalstīs. Vairāk informācijas www.lnpva.lv