

Human resource skills for the project manager

Av: Vijay K. Verma

Betyg: DDDDD

Boken behandlar olika mänskliga värden som också är del i ett projekt arbete och hur man kan lösa eller förstå dessa. Följande områden tas upp:

- Kommunikation
- Motivation
- Konflikter
- Förhandling
- Stress
- Ledarskap, makt, inflytande och politik i projektledning

I kapitlet om kommunikation nämns det att detta är en insats av två och ske på tre olika sätt. De första, verbal, är det man tänker på när man pratar om kommunikation. Det andra och tredje sättet, icke-verbal och skriftlig, är kanske inte det första som slå en när ordet kommunikation tas upp. I en projektmiljö används alla dessa typer att kommunicera. Det som Verma trycker på är att det skall skapas en miljö där alla kan och vågar kommunicera. Som projektledare tas vikten av att lyssna också upp. För att få en effektiv grupp är det nästan viktigare att lyssna och ta in åsikter än att sitta och mäsja själv som projektledare. I ett doktorandprojekt tror jag det är väldigt viktigt med tvåvägskommunikation och inte sitta på sitt rum tro sin handledare hela tiden skall komma in fråga hur det går och tala om vad man skall göra.

När det gäller motivation skrivs om projektledarens egen entusiasm och motivation för att projektet skall gå bra. Det tror jag är ett stort plus, av en engagerad ledare blir man själv motiverad och ge lite extra. Det är likadant när man är på föreläsning, är inte föreläsaren engagerad blir oftast inte ämnet heller roligt. Däremot är tvärtom möjligt. I boken används sex faser att beskriva motivationsprocessen.

1. Identifiera personens behov
2. Skapa drifter från viljor och önskemål
3. Välj ett målinriktat uppförande
4. Utför uppgiften
5. Ge återkoppling
6. Ompröva behov och mål

Det är viktigt att vara medveten och det kan vara bra att följa dessa punkter, men det viktiga är att man skapar sitt eget sätt motivera projektmedlemmarna. I slutet av detta avsnitt nämns det om belöning. De skall vara kopplade till insatsen idet specifika projektet och helst vara individuella för att göra störst verkan. Det sista som skrivs är att man inte skall bortse pengar som belöning, vilket jag tror skulle var något LTH.

I avsnittet om konflikter beskrivs tre olika syner. Den traditionella synen är att den anses dålig medan den nutida synen är att konflikter är oundvikliga och skall klaras av. Den tredje och kanske den mest tilltalande är att konflikter är en nödvändig del i jobbet och skall stimuleras

så att det leder till kreativitet och innovationer. Verma säger också att det finns typer av konflikter, inre konflikter, mellan personer, inom gruppen och mellan projektgrupper. Jag tror också konflikter och kan vara hälsosamma för en projektgrupp om de sköts på rätt sätt. Det rensar oftast luften och för diskussionen framåt, dock måste man se upp så det inte går för långt, då blir det precis tvärtom.

Förhandlingar kan delas in i tre faser:

1. Planering inför förhandling
2. Förhandlingen
3. Analys av förhandlingen

För att förhandlingen skall bli till en framgång skall vara en framgång krävs fokus på frågor och problem av allmänt intresse och inte på människor. De två vanligaste förhandlingstyperna är den mjuka typen och den hårda, vilka har sina för- och nackdelar. Den mjuka stilen, vilken ofta leder till eftergifter för att undvika konflikter. Den hårda stilen försöker vinna i alla situationer t o m på bekostnad av vänskap. I boken nämns en tredje typ framtagen av Fisher och Ury. Denna metod baseras på fyra punkter:

- Ta bort personer från problemet
- Fokusera på intressen inte positioner
- Generera möjligheter för ömsesidig vinst
- Basera resultat på normer som är objektiva

Metoden är varken hård eller mjuk till sättet och baseras på meriter. Detta tror jag är ett bra sätt att förhandla på, då båda vinner. Kan man hitta något hos dem man förhandla med så att de känner att de har vunnit samtidigt som man får igenom sina egna krav blir man en lysande förhandlare.

Det finns två typer av stress positiv och negativ. Den positiva fungerar som en motivationsfaktor vilket gör att man presterar mer, medan den negativa drar ned produktiviteten. Jobbrelaterad stress påverkar människor på tre olika sätt:

1. Psykologisk och hälsomässigt
2. Känslomässigt
3. Beteendemässigt

Därför måste projektledare se upp för stressymptom så att utbrändhet undviks. Idag antages man göra fler och fler saker själv, vilket gör att man alla får större eget ansvar vilket kan leda till stress och slutligen sjukskrivning.

Slutligen tas en del om ledarskap upp. Där sägs det att ledarskap handlar om att göra de rätta sakerna medan i projektledning handlar det om att göra saker rätt. En duktig projektledare klara av både och. Jag tror dock man kan komma väldigt långt med att vara duktig ledare men kan man projektteorin så blir man en riktig stjärna.

Boken var trevlig och tog upp ett antal teorier och praktiska tips angående de mjuka värdena i projektledning. Lite pratig eftersom den är amerikansk.

Recensent: David Karlsson