



Poznań

BUDUJEMY PROFESJONALIZM  
w zarządzaniu projektami



# Start-up'y – sposób budowania zespołów a przyczyny niepowodzeń

Wojciech Dymowski, PMP

Członek Zarządu PMI Poland, Oddział Poznań

[wojciech.dymowski@pmi.org.pl](mailto:wojciech.dymowski@pmi.org.pl)

Poznań, 2010-03-26

- Konsultant Zarządzający w obszarze IT/telekom
- wykształcenie: zarządzanie + IT
- doświadczenie
  - zarządzanie złożonymi projektami i wsparcie dla PM
  - międzynarodowe projekty badawcze (UE, EDA) i doradztwo dla firm w zakresie zastosowań ICT
- zainteresowania zawodowe
  - technologie Społeczeństwa Informacyjnego
  - zastosowania ICT w tym e-learning i telepraca
- aktywność w organizacjach
  - PMI
  - Stowarzyszenia Rozwoju Regionalnego i Przedsiębiorczości
  - Stowarzyszenia E-learningu Akademickiego
  - The Journal of e-working (Editorial Team)
- doświadczenie akademickie, publikacje naukowe



# O czym

- o wpływie sposobu budowania / doboru
- **zespołu zarządzającego projektem** (zbiorowy PM) (kontekst *project management team* wg PMBOK)
- na sukces projektów pt. robimy biznes (czyli tzw. start up'ów)



# Definicje: start up, ZZP

- PROJEKT
  - przygotowanie działania firmy
  - realizacja biznesowa pomysłu
- ZAKRES PROJEKTU
  - od dookreślenia pomysłu
  - do uruchomienia działalności



- ZESPÓŁ
  - zespół = ZZP -wszyscy realizują zadania zarządcze
  - superpłaska struktura = kilku zapaleńców pracujących razem
  - sponsorzy



# Typowe start up'y

- **internetowe** – ludzie „z branży”, „w temacie”
- **informatyczne** – kilku programistów
- **szkoleniowe** – kilku trenerów, ew. ktoś od platformy e-learningowej
- ...



# Typowe zespoły start up'ów

- młode - studenckie
  - dużo czasu
  - mało doświadczenia biznesowego
- dojrzałe - pracujący w branży
  - dużo doświadczenia specyficznego
  - 0 czasu



- młode start up'y
  - mało doświadczenia
    - okazuje się nie być największą barierą
  - **jedynie pobieżna analiza OTOCZENIA**
  - **jedynie pobieżna analiza ZAKRESU**
  - nieodpowiedni poziom spontaniczności (za mała / za duża intuicyjność)





# Przyczyny niepowodzeń

- dojrzałe
  - mało czasu
    - rodzina, a ryzyko zostawienia dotychczasowej pracy
  - brak konsekwencji
  - nieodpowiedni poziom spontaniczności (za mała / za duża intuicyjność)
  - **nieoptymalny skład kompetencji ZCP**



# Problemy do rozwiązania?

- nieoptymalny skład kompetencji ZSP
- jedynie pobieżna analiza otoczenia
- nieodpowiedni poziom spontaniczności (za mała / za duża intuicja)



# Dobór zespołu pozytywna analiza charakterów

- Czas ☹️ ???
- Gadulstwo -> Networking
- Upór -> konsekwencja



# Dobór zespołu pozytywna analiza charakterów

- Pedanteria, upierdliwość w procedurach, zapisywaniu, dokumentowaniu -> uporządkowanie, mniejsza ulotność dotychczasowych efektów pracy
- Maruda -> analiza rynku i otoczenia



- Czym bardziej sami skopiemy sobie pomysł tym mniej kopania pozostanie dla klienta/otoczenia.
- Jak nie przesadzać – wymyślanie aspektów pozytywnych.



# Kompetencje dla sukcesu

KTO	PO CO	%
Pomysł	wiedzą co można by zrobić	?
Inicjatywa	chcą coś zrobić	?
Kompetencje merytoryczne	wiedzą jak to zrobić	
Umiejętności techniczne	umieją to zrobić	?
Kreatywni	wymyślą jak zrobić to lepiej	?
Organizatorzy	wiedzą jak to połączyć	?
Znający	znają ludzi, którzy mogą się przydać	?
????	????	????
	<b>RAZEM</b>	<b>130%</b>

DEV

- Krytyka podejmowania decyzji dotyczących nowych przedsięwzięć w korporacjach
  - menedżerowie zbyt często rzucają swój pomysł na rynek – a nuż się uda
  - wszystkie zmienne...
- Testy rynkowe
- Analiza interesariuszy – *nasze żony*
- Dyskusje *nocne*
- Modelowanie i symulacje
  - Prosty model excelu
  - Gry



- Wiele, wiele książek i analiz wskazuje na **intuicję jako kluczowy element skutecznego zarządzania** - zwłaszcza dla małych firm (*np. Tajemniczy mistrzowie, Hermann Simon*)
- Jednocześnie silnie rozwija się **rynek narzędzi BI** ponieważ napływa do menedżerów ogrom danych liczbowych z których *musi coś wynikać*
- Na wszystko znajdzie się model matematyczny, logiczny... choć uproszczony





1. Nigdy nie zakładać firmy / nie realizować pomysłu w zespole takich samych osób.
2. Jeśli autorzy uważają, że pomysł jest super to dobrze – ale niech komuś go jeszcze pokażą
3. Albo zespół znajdzie wady pomysłu kosztem X albo rynek kosztem 100X
4. Prawdopodobieństwo dobrego pokierowania start up'em samodzielnie jest umiarkowane
5. Szalej... i modeluj.





Poznań

BUDUJEMY PROFESJONALIZM  
w zarządzaniu projektami



PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE  
POLAND CHAPTER

# DZIĘKUJĘ

## Pytania ???



Wojciech Dymowski , PMP  
wojciech.dymowski@itti.com.pl

Poznań, 2010-03-26