



Wpłynęło do Dziekanatu WZIKS

Dnia 25.03.2015

Podpis [signature]

UNIWERSYTET GDAŃSKI
INSTYTUT ORGANIZACJI I ZARZĄDZANIA

81-824 Sopot, ul. Armii Krajowej 101,
tel. (058) 523 12 01, fax. (058) 551-38-74, kom. 601 31 16 29
e-mail: haczu@wzr.pl

Prof. UG dr hab. Halina Czubasiewicz

Sopot, 16.03.2015r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej magister Magdaleny Barbary Król „Profil kompetencji interpersonalnych a skuteczne zarządzanie projektami” napisanej na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Barbary Kożuch

1. Uwagi wstępne i tematyka rozprawy

Przedstawiona do recenzji praca liczy 262 strony, w tym 216 stron to tekst merytoryczny. Obejmuje wstęp, pięć rozdziałów i zakończenie. Część uzupełniającą stanowi wykaz 346 pozycji literatury, w tym 64 pozycje w języku obcym, wykaz rysunków (5), tablic (32) i wykresów (2) oraz załączników. Tak bogaty zestaw literatury świadczy pozytywnie o naukowej wnikliwości autorki dysertacji. Ilość ujętych pozycji z zakresu literatury obcej, uważam za ważną z punktu widzenia aktualności oraz rangi źródeł, a tym samym jakości recenzowanej rozprawy. Myślę, że literatura zagraniczna może być traktowana jako uzupełnienie podjętej w rozprawie tematyki, na których Autorka oparła swoją rozprawę. Zestaw literatury wskazuje na korzystanie z wielu książek z zarządzania i innej, dosyć rozproszonej problematyki (zarządzania projektami, prakseologii, makroekonomii, zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii). Rozproszenie zainteresowań Autorki tłumaczy interdyscyplinarność tematyki rozprawy.

Autorka recenzowanej przeze mnie rozprawy doktorskiej pod wyżej wymienionym tytułem, podjęła się rozpracowania aktualnego i interesującego problemu badawczego. Kompetencje menedżerskie są bardzo istotnym problemem zarówno w teorii jak i praktyce zarządzania. W rozprawie podjęto próbę zdefiniowania istoty kompetencji, a w tym szczególnie kompetencji menedżerskich, odnosząc je do

menedżerów projektu. Zaprezentowano zestaw kompetencji decydujących o jakości pracy menedżera. Efektem badań jest koncepcja zestawu kompetencji menedżerskich kierownika projektu. Jest to bardzo ważny obszar zainteresowań naukowych. Ważny i niezwykle trudny w realizacji. W literaturze podejmowane są problemy identyfikacji kompetencji menedżerskich. Proponowane są zestawy kompetencji, które decydują o pracy menedżera, ale nawet w tym zakresie istnieje wiele koncepcji, które proponują różne rozwiązania. Zatem dobór tematu uważam za ważny i aktualny, zwłaszcza, że doskonalenie prac nad projektami wymaga odpowiedzi na temat jakich kompetencji należy poszukiwać u osób kierujących tymi przedsiębiorstwami

Autorka, założyła w temacie pracy powiązanie „kompetencji interpersonalnych ze skutecznym zarządzaniem projektami”. Zgodnie z tym założeniem w rozważaniach teoretycznych Autorka podjęła próbę uporządkowania definiowania projektu, zarządzania projektem i skuteczności. W odniesieniu do tego ostatniego terminu mam pewne wątpliwości. Temat pracy sugeruje, że kompetencje interpersonalne odniesione zostaną do skuteczności zarządzania projektem, a w pracy (zgodnie z punktem 1.3.) rozważania dotyczą skuteczności pracy menedżera projektu. Oczekuję odniesienia się do tego podczas obrony.

Poza tą rozbieżnością oceniam tematykę rozprawy jako ważną i aktualną i wnikliwie zrealizowaną zarówno w części teoretycznej jak i w badaniach.

Za celowością podjęcia badań w wybranym przez doktorantkę temacie przemawiają:

- Luka poznawcza,
- Ranga kompetencji menedżerskich, w tym interpersonalnych w kierowaniu projektami.

Ponadto należy podkreślić, że podjęta w rozprawie problematyka nabiera szczególnego znaczenia w tych organizacjach w których zarządzanie projektami dominuje jako sposób realizacji przyjętych celów strategicznych. Należy zaznaczyć interdyscyplinarny charakter problematyki rozprawy, co stanowiło pewną trudność w dywagacjach teoretycznych i w badaniach Autorki. Podjęta w rozprawie tematyka badawcza należy moim zdaniem do ważnych i niezwykle aktualnych nie tylko teoretycznych ale przede wszystkim praktycznych zagadnień z zakresu nauk o zarządzaniu. Równocześnie co jest szczególnie istotne dla rozpraw doktorskich, podjęta problematyka zawiera w sobie zarówno zagadnienia ogólnie – poznawcze, jak i próby aplikacyjne. *Tematyka recenzowanej rozprawy doktorskiej została podjęta*

w sposób poprawny, dobrze dobrana i zrealizowana, co niewątpliwie pozwoliło na realizację wymogów stawianych rozprawom doktorskim. Przedstawiona do recenzji rozprawa ma charakter monografii i mieści się w problematyce nauk o zarządzaniu.

2. Postawione pytania badawcze i cele rozprawy

Jako główny cel pracy Autorka przyjęła „zidentyfikowanie kluczowych kompetencji składających się na profil kompetencji interpersonalnych menedżera projektu” (s.10). Obok celu głównego zostały sformułowane pytania badawcze. Osiem pytań badawczych to (s. 88-89): „jakie miejsce zajmuje zarządzanie projektami wśród koncepcji badawczych, dlaczego w zarządzaniu projektami kompetencje interpersonalne posiadają nadrzędną pozycję w stosunku do pozostałych, jaki zbiór kompetencji interpersonalnych charakteryzuje skutecznego menedżera projektu społecznego, niedobór jakich kompetencji interpersonalnych stanowi przeszkodę w skutecznym osiąganiu założonych celów, jakie doświadczenia projektowe posiadają współcześni menedżerowie projektów społecznych, jakie jest doświadczenie organizacyjne polskich organizacji pozarządowych realizujących projekty społeczne, czy możliwe jest zbudowanie profilu kompetencji interpersonalnych współczesnego menedżera projektu społecznego i czy istnieje skuteczna metoda doskonalenia kompetencji interpersonalnych menedżerów projektów społecznych”. Postawione pytania badawcze rozszerzają problematykę zasygnalizowaną w celu pracy. W zasadzie są one spójne z celem i tematem pracy, ale myślę, że pytanie o doświadczenia organizacyjne polskich organizacji pozarządowych realizujących projekty społeczne nie rozwija rozważań na temat kompetencji interpersonalnych menedżerów projektów społecznych (można je pominąć), podobnie pytanie o doświadczenia projektowe posiadane przez współczesnych menedżerów projektów społecznych jest albo nadmiarem, albo brakiem (dlaczego nie diagnozować wiedzy, umiejętności, a tylko doświadczenie). Pozostałe pytania są zasadne, ale dostrzegam pewną niezręczność w sformułowaniu pytania drugiego. Dlaczego Autorka zakłada w pytaniu nadrzędność kompetencji interpersonalnych w stosunku do pozostałych kompetencji? Podobnie w pytaniu czy możliwe jest zbudowanie profilu kompetencji interpersonalnych współczesnego menedżera projektu społecznego, bardziej prawidłowe byłoby pytanie nie czy, ale jak to zrobić.

Najistotniejszym problemem rozprawy była realizacja ambitnego zadania, polegającego na stworzeniu modelu kompetencji interpersonalnych menedżera projektu i zweryfikowanie go w trakcie podjętych badań. Cel ten został w pełni osiągnięty. Praca stanowi spójną całość, w której wyróżnić można istotne elementy: rozważania teoretyczne, wskazujące na rolę kompetencji menedżerskich, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji interpersonalnych w kierowaniu projektami, badania własne, polegające na identyfikacji kompetencji menedżerów realizujących projekty badawcze, ocena uzyskanych wyników oraz propozycje kształtowania zmian. Ta część pozwoliła na zaprezentowanie warsztatu naukowego Doktorantki.

3. Struktura rozprawy. Ocena merytoryczna pracy

Rozprawa zawiera pięć rozdziałów, z których dwa pierwsze mają w istocie charakter teoretyczny i dotyczą kolejno: wyjaśnienia pojęcia projektu (w tym typologii projektów), zarządzania projektami i roli menedżera projektu, w tym bardzo wartościowe rozważania na temat skuteczności pracy menedżera projektu. W rozdziale drugim Autorka skoncentrowała się na problemach kompetencji. Ciekawe rozważania na temat kompetencji menedżerskich służą do zbudowania teoretycznego zestawu kompetencji menedżera projektu, ze szczególnym naciskiem na kompetencje interpersonalne.

W rozdziale trzecim zaprezentowano metodologię badań Autorki, a w czwartym wyniki przeprowadzonych badań. Ostatni, piąty rozdział, syntetyzuje wnioski z badań i przemyśleń Autorki. Ma charakter projektowy. Układ pracy oceniam jako logiczny, przejrzysty.

Mimo pozytywnej oceny układu pracy, zawartości merytorycznej, metodyki badawczej i efektów badań można zauważyć parę niedoskonałości. Część teoretyczna (zawarta w pierwszym i drugim rozdziale) obejmuje wszystkie istotne problemy, niezbędne z punktu widzenia tematu dysertacji. Uchybieniem jest nakładanie się skuteczności zarządzania projektem i skuteczności pracy menedżera projektu. Dobrze byłoby pokazać wspólne i rozdzielne problemy tych dwóch kategorii. Brakuje mi również podsumowania części teoretycznej, w którym Autorka odniosłaby się do bogatego materiału teoretycznego pokazując bardziej odważnie swoje zdanie na przytoczone tematy. Podsumowanie zawarte na stronie 87 jest zbyt lakoniczne i

nie określa szczegółowo jakie kompetencje menedżera projektu Autorka przyjmuje za decydujące o skutecznym zarządzaniu projektem (dlaczego), które zweryfikowane zostaną w części badawczej.

Walorem części teoretycznej jest rzetelny przegląd problematyki w oparciu o bogatą i dobrze dobraną literaturę (346 pozycji, w tym 19% literatura obcojęzyczna). W przeglądzie literatury omówione zostały wszystkie istotne dla danego tematu problemy. Przekonuje to czytelnika, że Autorka zna poglądy z zakresu kompetencji menedżerskich w zarządzaniu projektami i jej sady są oparte na dogłębnej znajomości tej problematyki.

Kolejny trzeci rozdział, zatytułowany kompetencje interpersonalne menedżera projektu społecznego wprowadza w metodykę zastosowaną w pracy. Autorka precyzyjnie prezentuje i uzasadnia dobór próby, sposób, zakres badań i wykorzystane narzędzia badawcze. Prezentacja metody przekonuje, że zadbano o rzetelne podstawy do wnioskowania o tym jak należy identyfikować kompetencje interpersonalne menedżerów w badanych organizacjach. Myślę, że Autorka niepotrzebnie przekonuje czytelnika do zastosowanej metodyki, powołując się tak drobiazgowo na literaturę. Bardziej przekonujące jest wypunktowanie powodów dla których przyjęto taki, a nie inny zamysł badawczy. Ten rozdział można było uprościć i zmniejszyć jego objętość (48 stron).

W rozdziale czwartym zaprezentowano wyniki badań, wykorzystując model kompetencji menedżerskich. Zawarto w nim uzyskane wyniki badań. Autorka przekonuje, że jej pomysł jak uzyskiwać informacje kompetencjach menedżerskich ma walory poznawcze i może być podstawą świadomego kształtowania kompetencji w zarządzaniu projektami. Mam pewną wątpliwość i jednocześnie sugestię do dalszego doskonalenia koncepcji. W kwestionariuszach badawczych często oczekiwano wyboru między tak i nie. Może należałoby bardziej rozbudować kwestionariusz, aby ustrzec się przed łatwą manipulacją odpowiedzi.

Te uwagi proszę potraktować jako głos w dyskusji. Nie podważają one wysokiej oceny koncepcji Autorki i wykorzystania jej w badaniach. Na zakończenie pokazano syntetyczną ocenę i kierunki usprawniania oddziaływaniem na pożądane kompetencje interpersonalne. Szczególnie wysoko oceniam informacje zawarte w tabeli 31. Zaprezentowana koncepcja badań i jej realizacja w praktyce ma oryginalny, autorski charakter. Prowadzone na użytek tej pracy badania wskazują

na, złożoność i wieloaspektowość podejmowanych zagadnień. Konieczne jest zatem podejście kompleksowe w określaniu relacji pomiędzy kompetencjami interpersonalnymi menedżera projektu a skutecznością w osiąganiu założonych celów.

4. Ocena końcowa

Recenzowana rozprawa jest cennym źródłem wiedzy świadomego oddziaływania na kompetencje menedżera projektu. Ma ona zarówno znaczenie teoretyczne, jak też poznawcze i aplikacyjne. Stwierdzam, że praca doktorska mgr **Magdaleny Barbary Król** odpowiada wymogom ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 roku (art.13.1.). Doktorantka w recenzowanej rozprawie dokonała oryginalnego rozwiązania problemu naukowego. Jednocześnie wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie naukowej zarządzanie oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnoszę o dopuszczenie do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

Prof. UG dr hab. HaliŃa Czubasiewicz

