

Kraków, 23.02.2015

prof. dr hab. Łukasz Sułkowski
Uniwersytet Jagielloński
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Instytut Spraw Publicznych

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Król pt. „Profil kompetencji interpersonalnych a skuteczne zarządzanie projektami”,
napisanej pod kierunkiem prof. dr hab. Barbary Kożuch**

I. Konstrukcja pracy

Praca liczy 262 strony. Obejmuje wstęp, 5 rozdziałów, zakończenie oraz bibliografię. Praca wzbogacona została 32 tabelami, 2 wykresami oraz 5 rysunkami.

Sekwencja omawianych zagadnień jest poprawna. Struktura pracy jest poprawna, a układ jej treści przejrzysty. Sformułowanie tytułu pracy odpowiada treści rozprawy doktorskiej.

W pierwszym rozdziale dokonany został przegląd definicji pojęcia „projekt” i „zarządzanie projektami”. Zaprezentowane zostały historyczne uwarunkowania i geneza projektu, istota zarządzania projektami, tendencje rozwoju dziedziny zarządzania projektami, specyfika pracy projektowej i rola menedżera w projekcie. W rozdziale drugim przybliżony został zakres znaczeniowy pojęcia „kompetencje”, umiejętności i kwalifikacje oraz typologie kompetencji. Omówione zostały kompetencje menedżerskie — ich zakres, role i umiejętności, cechy skutecznego

menedżera oraz specyfika kompetencji menedżera projektu Trzeci rozdział ukazuje metodologię własnych badań empirycznych — cel, zakres, metody prowadzonych badań, uzasadnienie wyboru metody badań oraz charakteryzuje grupy poddane badaniu. Przybliżona została również istota i specyfika Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy oraz zamieszczony został raport z badań pilotażowych. Czwarty rozdział prezentuje wyniki własnych badań empirycznych. W ostatnim rozdziale przeanalizowane zostały trudności i ograniczenia związane z badaniem kompetencji. Szczególnie dużo miejsca poświęcone zostało na analizę i ocenę wyników własnych badań empirycznych, w tym stanu kompetencji interpersonalnych współczesnych menedżerów projektów społecznych i ich potencjału w zakresie kompetencji zawodowych, doświadczenia oraz profilu społeczno-demograficznego. Stworzony został model kompetencji interpersonalnych skutecznego menedżera projektu społecznego. W zakończeniu podsumowano wyniki badań i sformułowano wnioski. Sekwencja omawianych zagadnień jest poprawna. Struktura pracy służy realizacji postawionych celów poznawczych, jest poprawna, zrozumiała i logiczna.

II. Dobór i wykorzystanie literatury przedmiotu

W pracy wykorzystanych zostało ponad 360 pozycji bibliograficznych, obejmujących: monografie, prace zbiorowe, artykuły w czasopismach naukowych, dokumenty prawne, strony internetowe oraz materiały niepublikowane. Dobór i trafne wykorzystanie aktualnej literatury przedmiotu świadczą o dobrej znajomości problematyki, podjętej przez Autorkę oraz umiejętności prowadzenia pracy naukowej.

Stosunkowo bogata bibliografia świadczy o dobrej znajomości problematyki, podjętej przez Autorkę. Na podkreślenie zasługuje dobór literatury z obszaru obcojęzycznego, który nie w pełni został wykorzystany w treści dysertacji. Praca została przygotowana starannie i nie można mieć do strony edytorskiej większych zastrzeżeń.

III. Problematyka pracy

Dorobek teoretyczny i empiryczny w zakresie zarządzania w omawianym sektorze wydaje się wciąż niewystarczająco rozwinięty, a rozważania podjęte w rozprawie wypełniają istniejącą lukę badawczą w powyższym obszarze. Szczególnie w obliczu faktu, że choć znaleźć można w Polsce i na świecie prace na temat zarządzania projektowego, to jednak w małym stopniu dotyczą one kompetencji liderów projektów.

Przedmiotem zainteresowania tej pracy jest szczególny rodzaj projektów — projekty społeczne. Należą one do grupy projektów "miękkich", z uwagi na rodzaj osiąganych w nich rezultatów, polegających na łagodzeniu skutków bądź przeciwdziałaniu realnym problemom społecznym. Ten rodzaj projektów wiąże się z wymogiem rozwoju umiejętności społecznych, zwłaszcza w obszarze kompetencji interpersonalnych.

Projekty społeczne powoli stają się przedmiotem żywego dyskursu i licznych analiz naukowych jednakże dorobek teoretyczny i empiryczny w zakresie tego typu projektów wydaje się być wciąż niewystarczająco rozwinięty, rozważania podjęte w rozprawie wypełniają istniejącą lukę badawczą w powyższym obszarze. Należy podkreślić, iż badanie tego typu projektów jest trudne i zasługuje na uznanie. Tematyka rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w sferze nauk o zarządzaniu a dysertacja zawiera aspekty nowatorskie.

Tematyka rozprawy doktorskiej została wybrana trafnie i mieści się w sferze nauk o zarządzaniu, a dysertacja zawiera treści nowatorskie. Zatem sformułowanie problematyki pracy jest właściwe i wyczerpuje kryteria:

- oryginalności,
- wypełniania luki poznawczej,
- doniosłości,
- empirycznej weryfikowalności.

IV. Uwagi krytyczne

Praca napisana jest dość starannie, stąd mało uwag o charakterze krytycznym, a w zasadzie trzy kwestie.

Pierwsza kwestia dotyczy prowadzenia badania w oparciu tylko i wyłącznie o jeden program współpracy (Szwajcarsko-Polski Program Współpracy). Budzi to wątpliwości co do możliwości uogólniania uzyskanych wyników. Wskazana byłaby zatem większa świadomość metodologiczna, której przejawem mogłoby być precyzyjniejsze określenie ograniczeń poznawczych, które wynikają z zasięgu przeprowadzonych badań oraz doboru jednostek badania.

Druga uwaga ma charakter teoretyczny i odnosi się do deficytu analiz dotyczących przywództwa w pracy. Wydaje się, że problem umiejętności przywódczych, jest fundamentalny dla kompetencji interpersonalnych menedżera projektu. A jednak w treściach analiz oraz w materiale badawczym autorka dysertacji nie odnosi się do prac klasyków przywództwa takich jak: Blake i Mouton, Bass czy Blanchard. Jest to związane z jednej strony z niedowartościowaniem tej problematyki w badaniach, z drugiej zaś z wykorzystaniem w dominującej mierze literatury polskiej, bez sięgania po pierwotne źródła anglojęzyczne.

Trzecia kwestia, odnosi się do braku analizy, w jakim stopniu, szczególne cechy programów pomocowych Unii Europejskiej wywierają wpływ na kompetencje menedżerów tego typu projektów. Wydaje się, że ze względu na uwzględnienie kontekstu międzynarodowego oraz specyficzny sposób organizowania i rozliczania tego typu projektów, kształtowany jest również profil kompetencji menedżerów. W tytule pracy jest jedynie „zarządzanie projektami”, a nie „zarządzanie projektami pomocowymi UE”, co wymagałoby głębszej refleksji.

V. Problem badawczy i cele dysertacji

Problem badawczy i cel pracy zostały jasno sformułowane. Otrzymane wyniki badań pozwoliły Autorce zidentyfikować profil kompetencji interpersonalnych skutecznego menedżera projektu społecznego, a także znaleźć odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Udało się nakreślić profil społeczno- demograficzny współczesnych menedżerów projektów społecznych, ich poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania projektami, ustalić powody pracy w projektach a także zbadać, w pewnym zakresie, zaplecze organizacyjne, którym dysponują realizując projekty. Zdiagnozowany został również brak podstawowej wiedzy, znajomości jak i świadomości dotyczący istoty funkcjonowania sektora pozarządowego i specyfiki działania w nim organizacji pozarządowych.

VI. Metodyka badań

Autorka wykazała się świadomością metodologiczną dokonując trafnego wyboru metod.

Celem niniejszej rozprawy było zidentyfikowanie kluczowych kompetencji składających się na profil kompetencji interpersonalnych menedżera projektu. Przeprowadzone zostały własne badania empiryczne za pomocą wybranych trzech metod badawczych: badania ankietowego, wywiadu ustrukturyzowanego i obserwacji uczestniczącej. Uszczegółowienie celu badań stanowiły pytania badawcze.

Przeprowadzone badanie pozwoli na wypełnienie luki teoretycznej. Świadomość wybranych metod jest wyraźna. Cenna jest tu refleksja na temat trudności pomiaru miękkich elementów kompetencji. W pracy prawidłowo opisano przebieg postępowania badawczego.

Zaletą pracy jest również właściwe i staranne przygotowanie oraz ujawnienie warsztatu badawczego dla potrzeb oceny. W 9 załącznikach do pracy znalazły się nie tylko kwestionariusze badań, ale również bogaty materiał empiryczny pozwalający na lepszą ocenę wartości badań.

VII. Wartość poznawcza wniosków

Wnioski obejmują interpretację przedstawionego materiału w kontekście przedstawionych teorii. Występuje w nich analiza badań empirycznych. Główny cel pracy został zrealizowany.

VIII. Językowa i formalna strona pracy.

Praca, jak przystoi na dysertację mieszczącą się w zakresie nauk humanistycznych, została napisana klarownym językiem oraz przygotowana starannie od strony formalnej i edycyjnej. Warto również dostrzec staranne przygotowanie indeksu nazwisk oraz spisów rysunków i tabel.

IX. Pytania i problemy

1. Czy uważa Pani, że w innych obszarach projektowych np. IT lub finanse zespół pożądanych kompetencji mógłby być inny?
2. Jaki wpływ na wyniki badań może mieć ten konkretny program współpracy. W jakim stopniu może on zaburzać wyniki i utrudniać uogólnianie wniosków?
3. Jakie koncepcje przywództwa mogą być najbardziej adekwatne do analizy problemu kompetencji menedżerskich kierownika zespołu projektowego?
4. Jakie są, z perspektywy przeprowadzonych badań, różnice pomiędzy kierownikiem a liderem zespołu projektowego?

X. Podsumowanie

Reasumując swoją ocenę chcę podkreślić, że Doktorantka podejmuje, analizuje i bada ważny i oryginalny problem.

Przedstawiona problematyka ma charakter naukowy i mieści się w dziedzinie humanistycznej, w zakresie nauk o zarządzaniu. Przeprowadzając swoje wywody

Autorka wykazała się dość dobrą znajomością ogólnej wiedzy teoretycznej z zakresu projektów społecznych, a także umiejętnością prowadzenia pracy naukowej.

Dysertacja spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim, zatem wnioskuję o dopuszczenie jej do publicznej obrony na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Doceniając również nowatorskie aspekty dysertacji mgr Magdaleny Barbary Król, wnioskuję również o jej nagrodzenie i rekomenduję ją do publikacji.

prof. dr hab. Łukasz Sułkowski

