

Profil kompetencji interpersonalnych a skuteczne zarządzanie projektami

Streszczenie

Projekty towarzyszą człowiekowi od zarania dziejów. Współcześnie bardzo duże znaczenie dla popularyzacji podejścia projektowego w Polsce odegrała Unia Europejska i jej programy pomocowe. Spowodowało to wzrost aktywności różnych podmiotów zainteresowanych pozyskiwaniem środków na realizację projektów – głównie organizacji pozarządowych. Aktualnie, zarządzanie projektami jest jedną z podstawowych umiejętności jakie potrzebne są każdemu. W niniejszej pracy przedmiotem zainteresowania i badań są projekty społeczne, należące do grupy projektów „miękkich”, z uwagi na rodzaj osiąganych w nich rezultatów, polegających na łagodzeniu skutków bądź przeciwdziałaniu problemom społecznym. Ten rodzaj projektów implikuje posiadanie przez menedżera projektu wysokich kompetencji, zwłaszcza w obszarze kompetencji interpersonalnych, stanowiących jeden z najbardziej istotnych czynników mających największy, choć ukryty, wpływ na skuteczność działań.

Kompetencje te zwane również „miękkimi” związane są ze sposobem bycia i stylem wywierania wpływu, dotyczą głównie postępowania, wchodzenia w relacje, współpracy z ludźmi oraz cech które są w tym przydatne. W rezultacie poszukiwań, przyjęta została definicja która określa kompetencje jako predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw zapewniające realizację zadań zawodowych na wyróżniającym poziomie, odpowiedzialne wywieranie wpływu na podległe osoby oraz kierowanie zasobami grupy zmierzające do osiągnięcia wspólnych celów i zaspokojenia ważnych potrzeb, czyli zapewniające skuteczne działanie. Wielu badaczy zwraca uwagę na fakt, że o powodzeniu projektu w coraz mniejszym stopniu decydują wiedza czy umiejętności, a większym - kompetencje miękkie, na które najtrudniej jest wpływać i zmieniać.

W ostatnich kilkunastu latach prowadzonych było wiele badań, mających na celu określenie zbioru kompetencji charakteryzujących skutecznych menedżerów projektów. Jednakże, do tej pory nie były jeszcze prowadzone badania kompetencji menedżerów projektów szczególnego rodzaju – projektów społecznych, zawężone i skupiające się wyłącznie na ich kompetencjach interpersonalnych, które w decydujący sposób wpływają na skuteczność działań menedżera projektu.

Celem rozprawy jest zidentyfikowanie kluczowych kompetencji składających się na profil kompetencji interpersonalnych menedżera projektu. W toku przeprowadzonych badań zidentyfikowane zostały kluczowe kompetencje interpersonalne współczesnego menedżera projektu społecznego działającego z powodzeniem. Na ich podstawie zbudowany został profil kompetencji interpersonalnych skutecznego menedżera projektu społecznego, czyli takiego który dobrze funkcjonuje w obszarze zarządzania projektami społecznymi. Nakreślono również profil społeczno-demograficzny współczesnych menedżerów projektów społecznych, ich poziom wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie zarządzania projektami, ustalono powody pracy w projektach a także zbadano, w pewnym zakresie, zaplecze organizacyjne, którym dysponują realizując projekty. Bez pogłębionej wiedzy o czynnikach społeczno-demograficznych badanych kierowników projektów, trudna, jeśli wręcz niemożliwa, byłaby analiza posiadanych przez nich kompetencji interpersonalnych, pomiędzy którymi istnieje niewątpliwie związek niepozwalający na odrębne ich rozpatrywanie.

Z kolei celem dowiedzenia się, czy istnieje skuteczna metoda doskonalenia kompetencji „miękkich” u menedżerów projektów społecznych, przeprowadzono, w formie eksperymentu, autorskie warsztaty „szyte na miarę”.

Problematyka kompetencji menedżerów projektów społecznych nie była jak dotąd przedmiotem szerszych badań naukowych w Polsce i znajduje się w fazie rozpoznawania i początkowego rozwoju naukowego. Niniejsza praca ma szansę przyczynić się do rozwoju naukowego dziedziny zarządzania projektami z perspektywy kompetencji zapewniających skuteczność działań, wymaganych na stanowisku menedżera projektu społecznego.