

Czy sukces projektu badawczego zależy od kompetencji managerskich kierownika

Czynniki sukcesu projektów badawczych
w nauce i przemyśle

Tomasz Cichocki
PSDB Sp. z o.o.

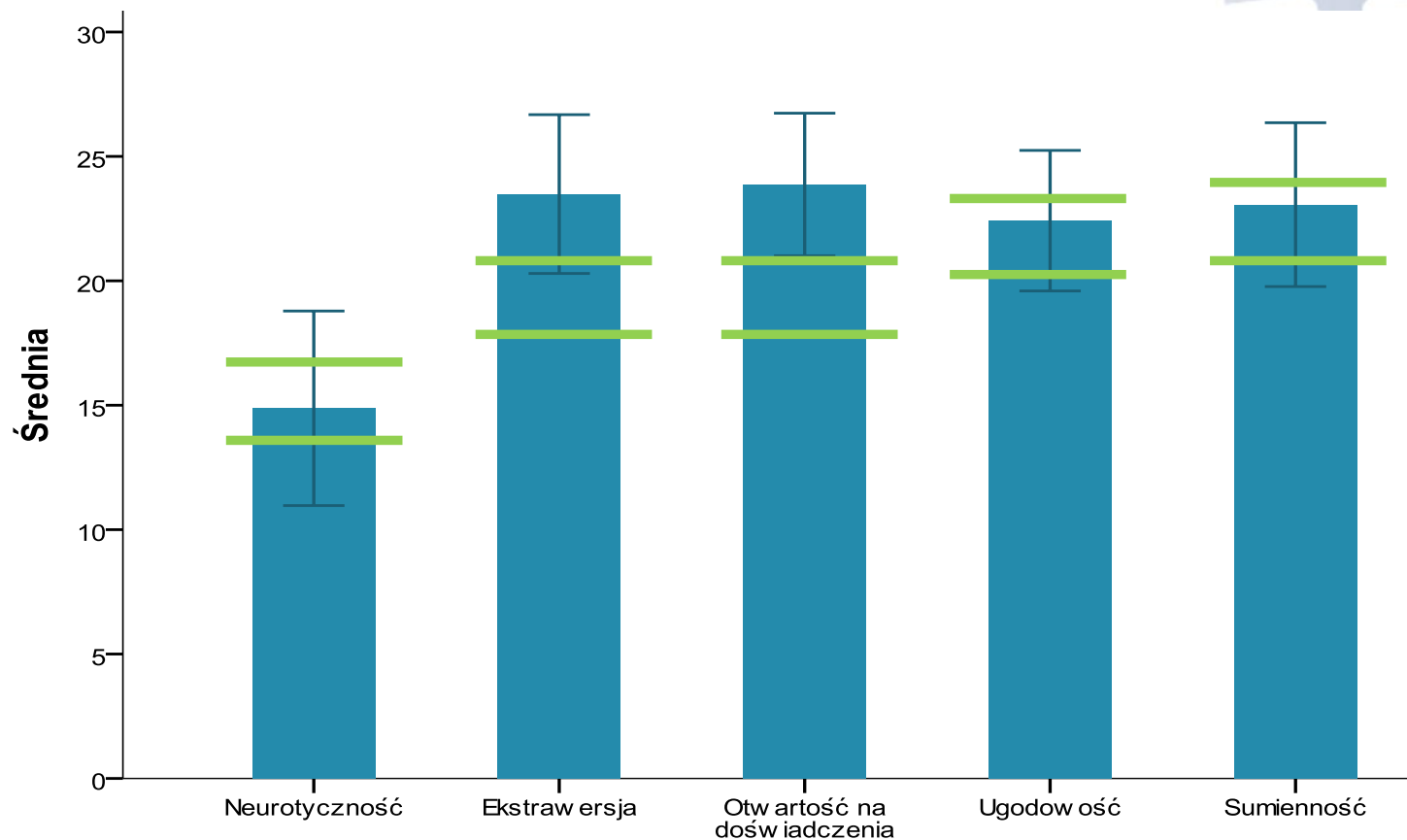
Badanie i jego cele

Zarządzanie pracami B+R – porównanie profili psychologicznych i kompetencyjnych naukowców zatrudnionych w sektorze nauki i sektorze gospodarki

Profil kierownika projektu badawczego (respondenci)

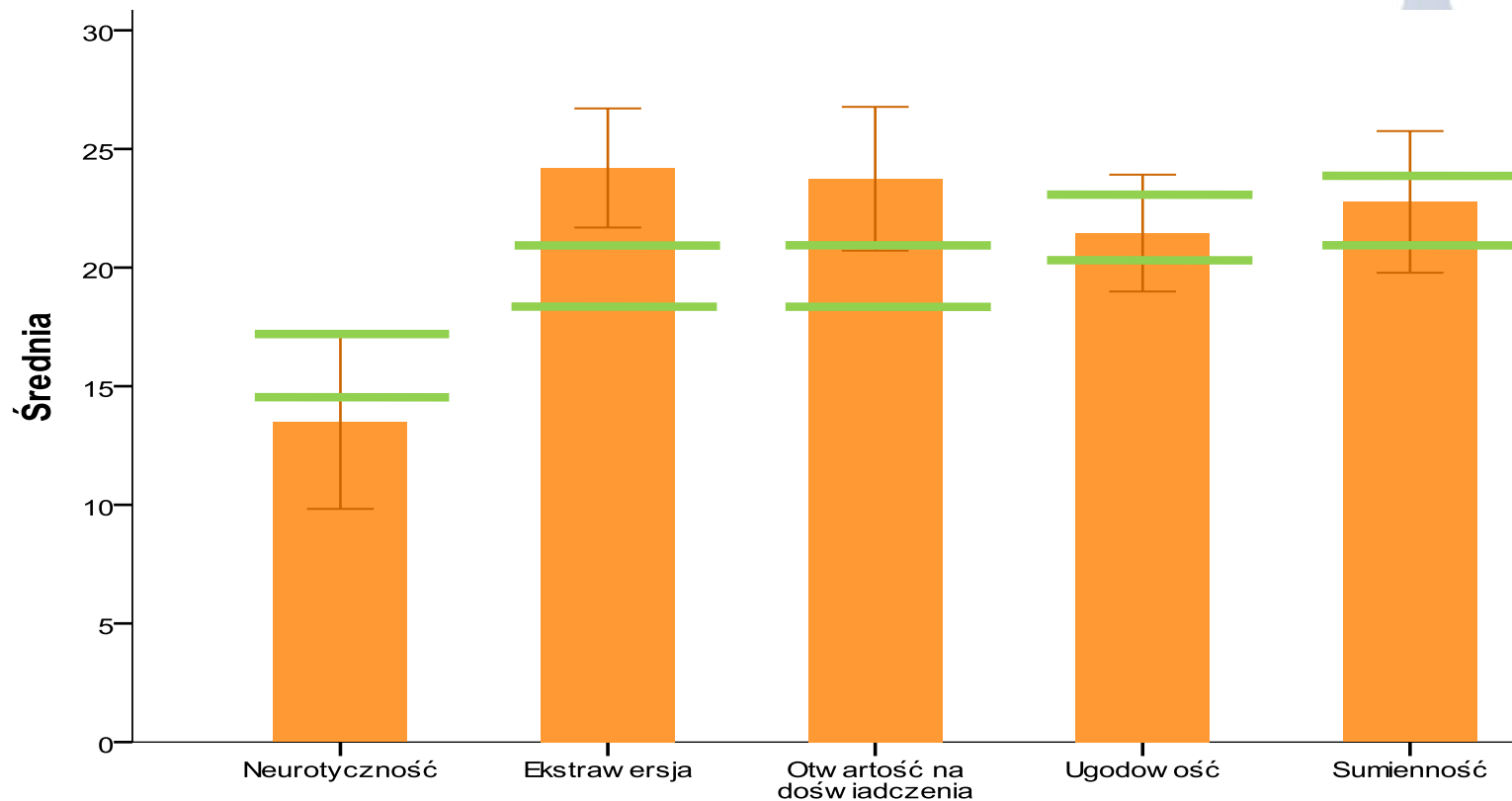
	Sektor nauki	Sektor przedsiębiorstw
Płeć	Mężczyźni (69%)	Mężczyźni (73%)
Wiek	Połowa starsza niż 54 lata	Połowa młodsza niż 38 lat
Tytuł naukowy	1/3 ma tytuł profesora	Bez prof. i dr. hab.
Staż za granicą	44%	10%
Szkolenia z zarządzania projektami	1/3	2/3
Doświadczenie w przedsiębiorstwie/nauce	1/3	1/2

Cechy osobowości - kierownicy projektów B + R w jednostkach naukowych



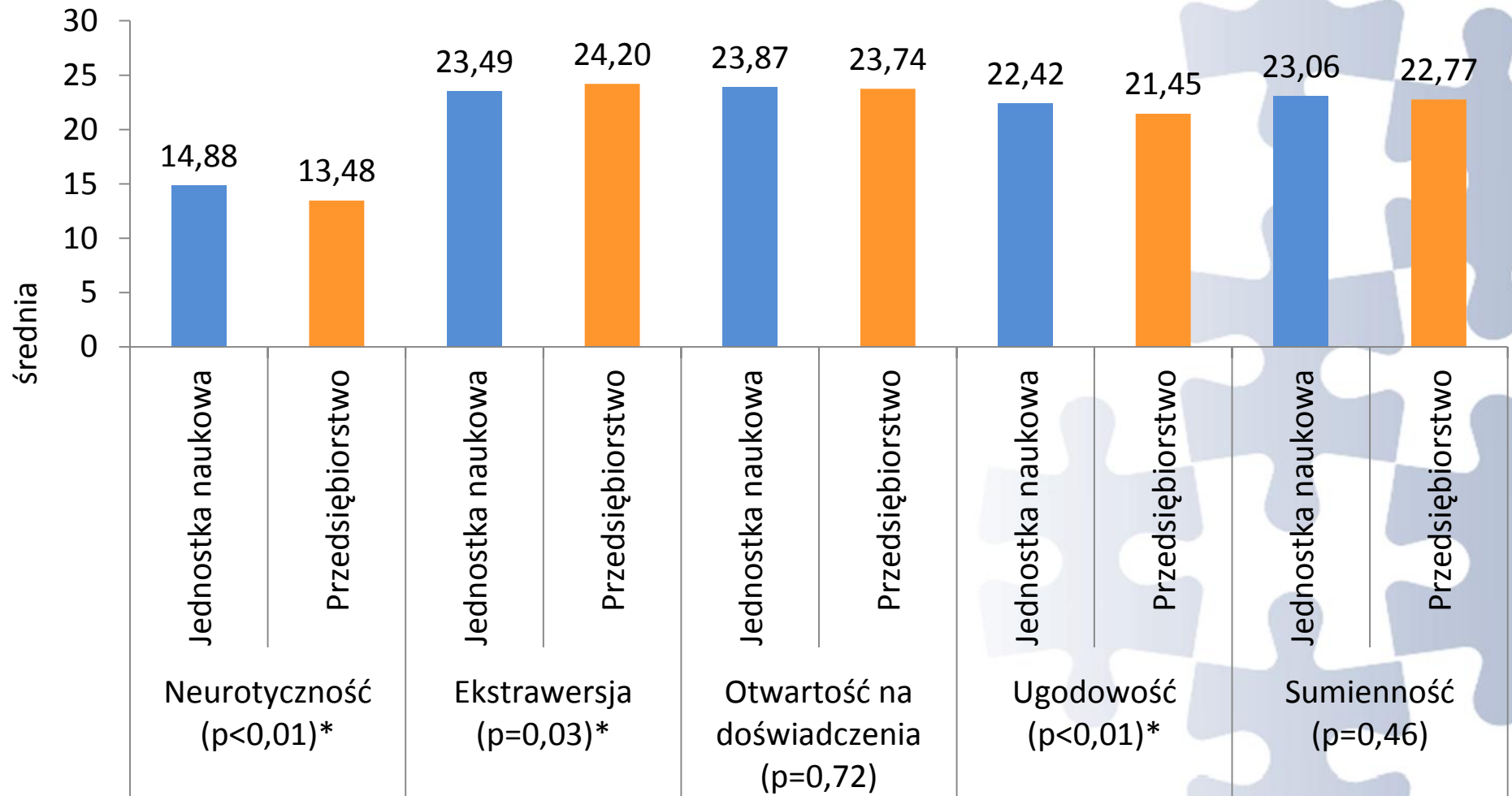
Wąsy oznaczają odchylenie standardowe w stosunku do średniej poszczególnych cech osobowości. Zieloną linią wyrażono normy dla ww. cech (wartości między 5 a 6 stemem).

Cechy osobowości - kierownicy projektów B + R w przedsiębiorstwach

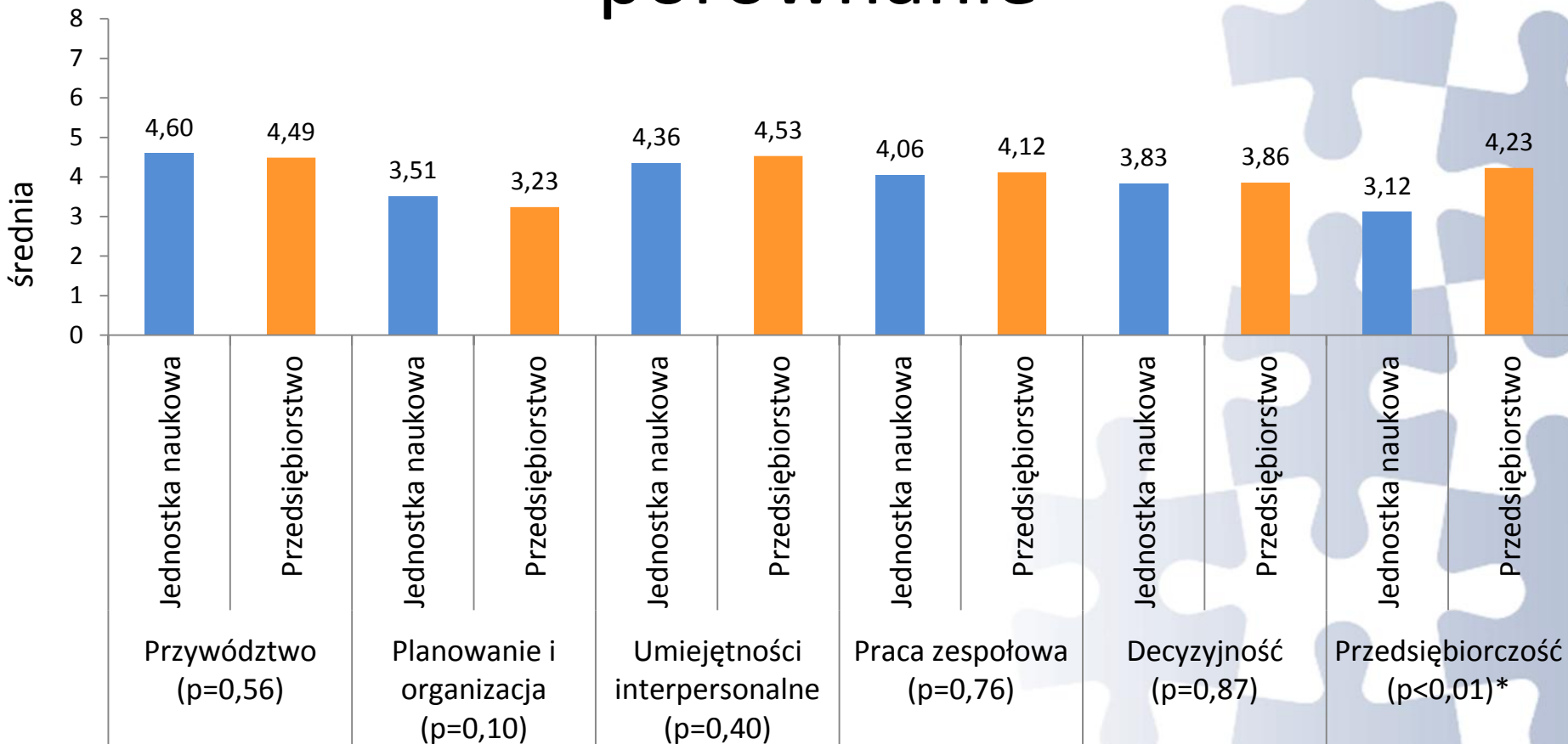


Cechy osobowości kierowników B + R

- porównanie



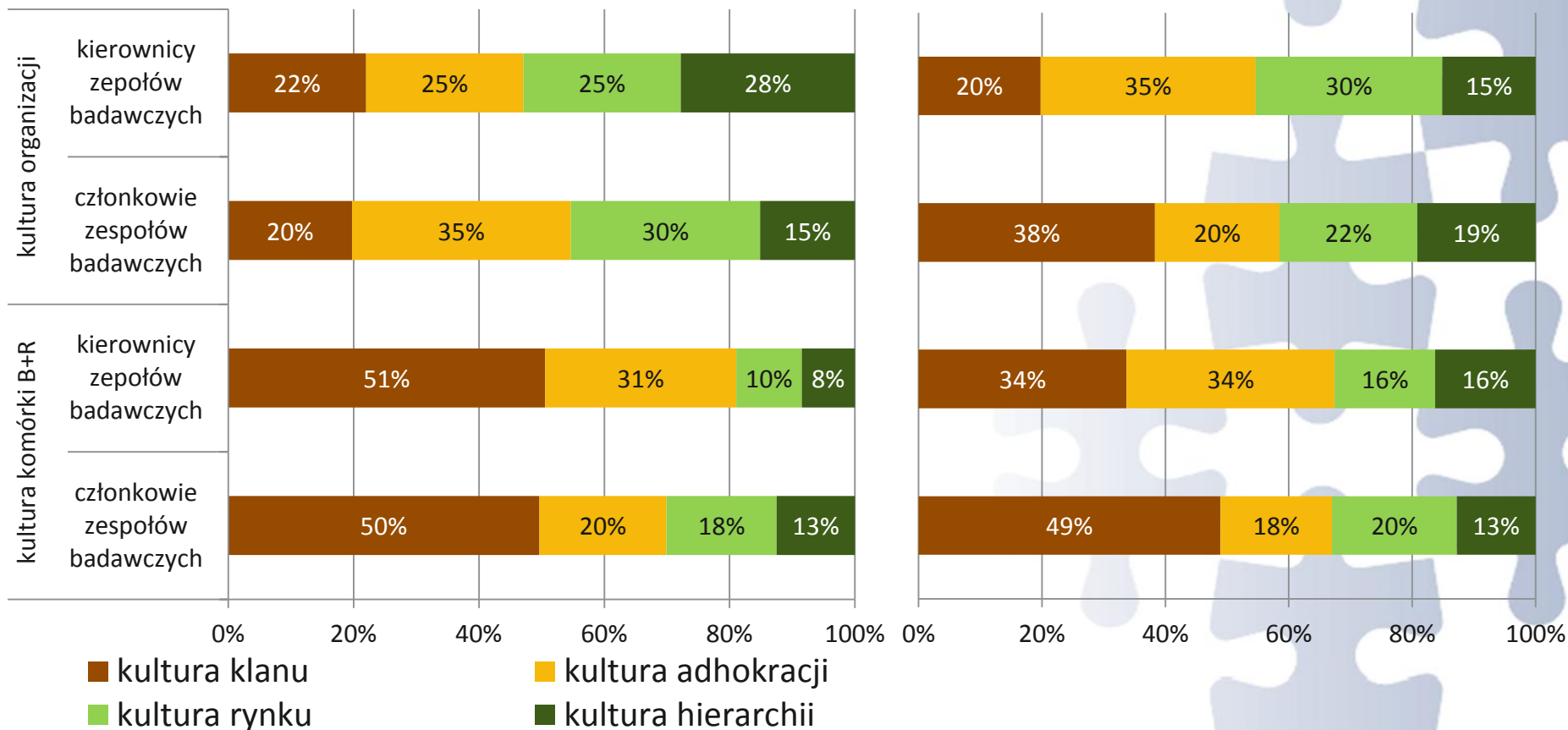
Kompetencje kierowników B + R - porównanie



Kultura organizacyjna komórki B+R i całej organizacji

Jednostki naukowe

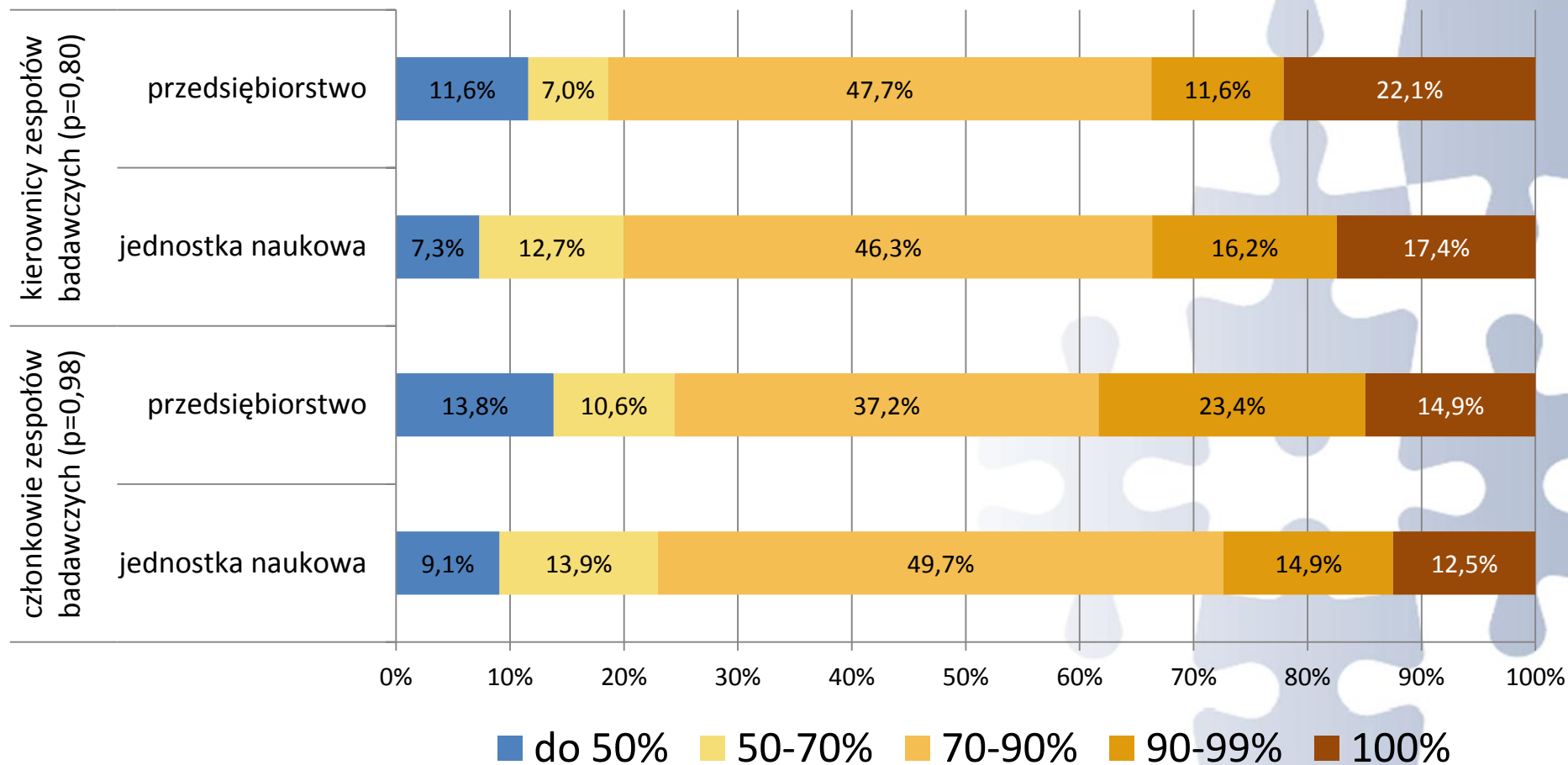
Przedsiębiorstwa



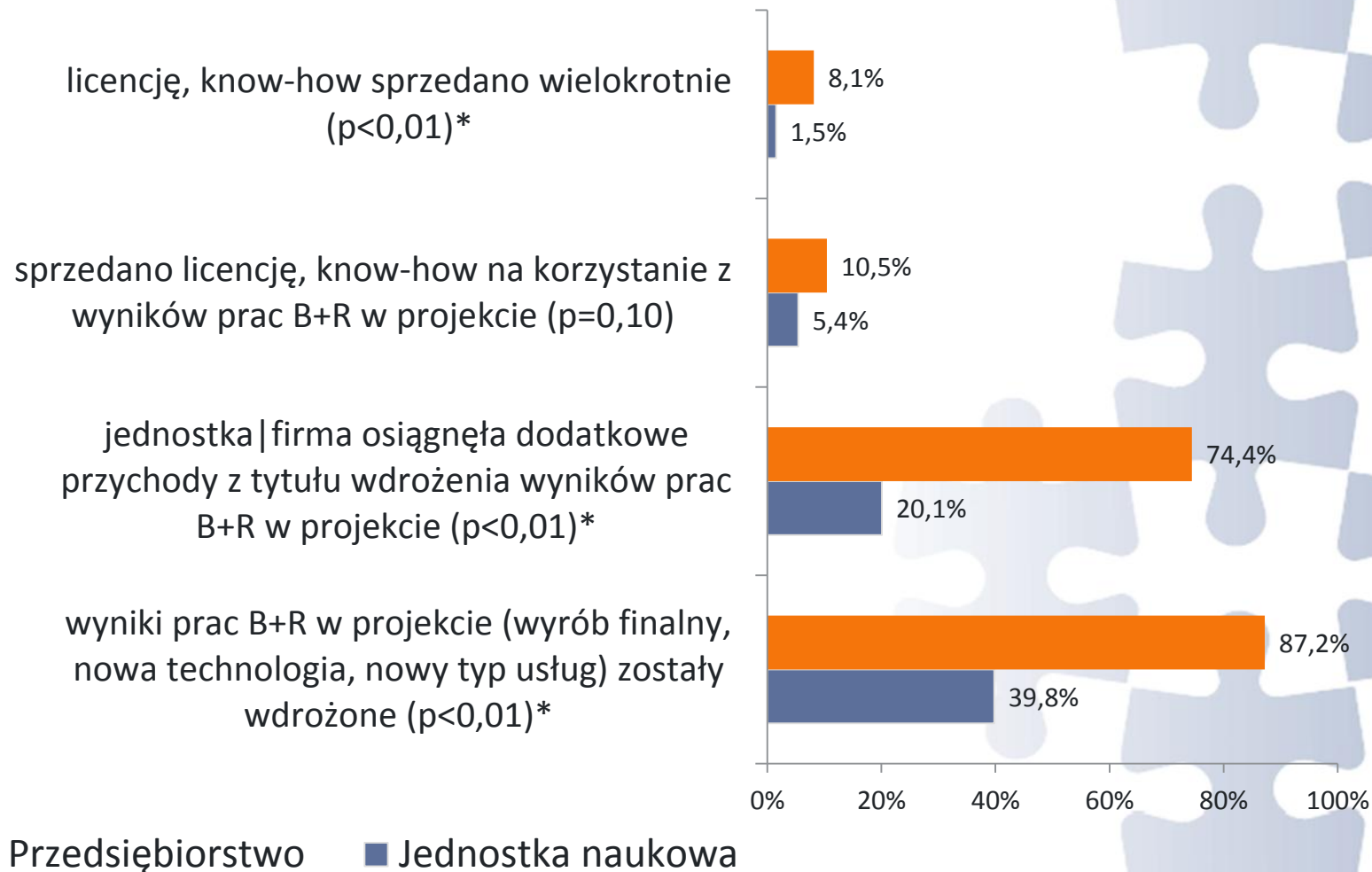
Czynniki motywacyjne

- Potrzeby kierowników z jednostek naukowych oraz ich oczekiwania wobec realizacji instrumentów motywacyjnych są znacząco większe od potrzeb naukowców z przedsiębiorstw
- Poziom zaspokojenia potrzeb poprzez badane instrumenty motywacyjne jest wysoki.

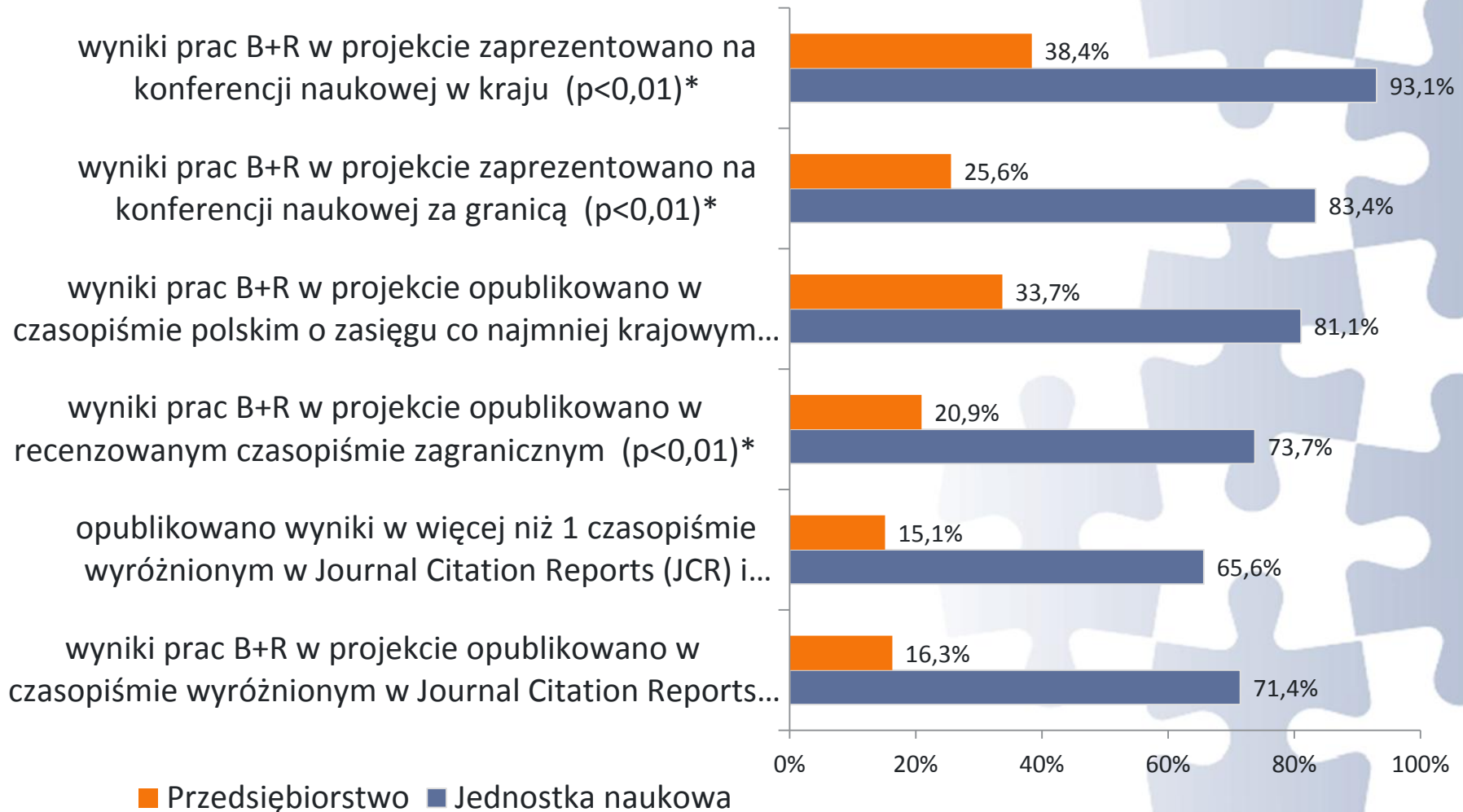
Subiektywna ocena sukcesu projektu



Efekty finansowe projektów B + R



Dorobek naukowy



Postrzeganie sukcesu

- **Wysoka ocena subiektywna sukcesu**
- W jednostkach naukowych sukces to przede wszystkim formalna poprawność realizacji projektu oraz naukowy wymiar wyników.
- W przedsiębiorstwach większą uwagę zwraca się na praktyczne zastosowanie wyników i efekty finansowe pracy

Sukces komercyjny

- **Negatywna korelacja pomiędzy publicznym finansowaniem a komercyjnym sukcesem projektu.**
- Poziom wdrożeń w jednostkach naukowych nie zależy od typu projektu (podobny np. w badaniach podstawowych i pracach rozwojowych).
- Komercjalizacja w jednostkach naukowych prowadzona w celach sprawozdawczych.

Kompetencje a sukces projektu

- Przeciętny **poziom kompetencji managerskich** wśród badanej populacji
- **Brak szczególnie silnych relacji między kompetencjami a sukcesem projektu**

Wyzwania

- **Bariery** w efektywnej komercjalizacji **wynikające z kultury organizacyjnej** jednostek naukowych.
- **Prowadzenie badań niezwiązanych z potrzebami gospodarki.**
- **Stosunkowo niskie kompetencje menedżerskie** kierowników projektów badawczych.
- **Systemowe bariery** związane ze sposobem finansowania i rozliczania prac badawczych.

Kontakt

PSDB Sp. z o.o.

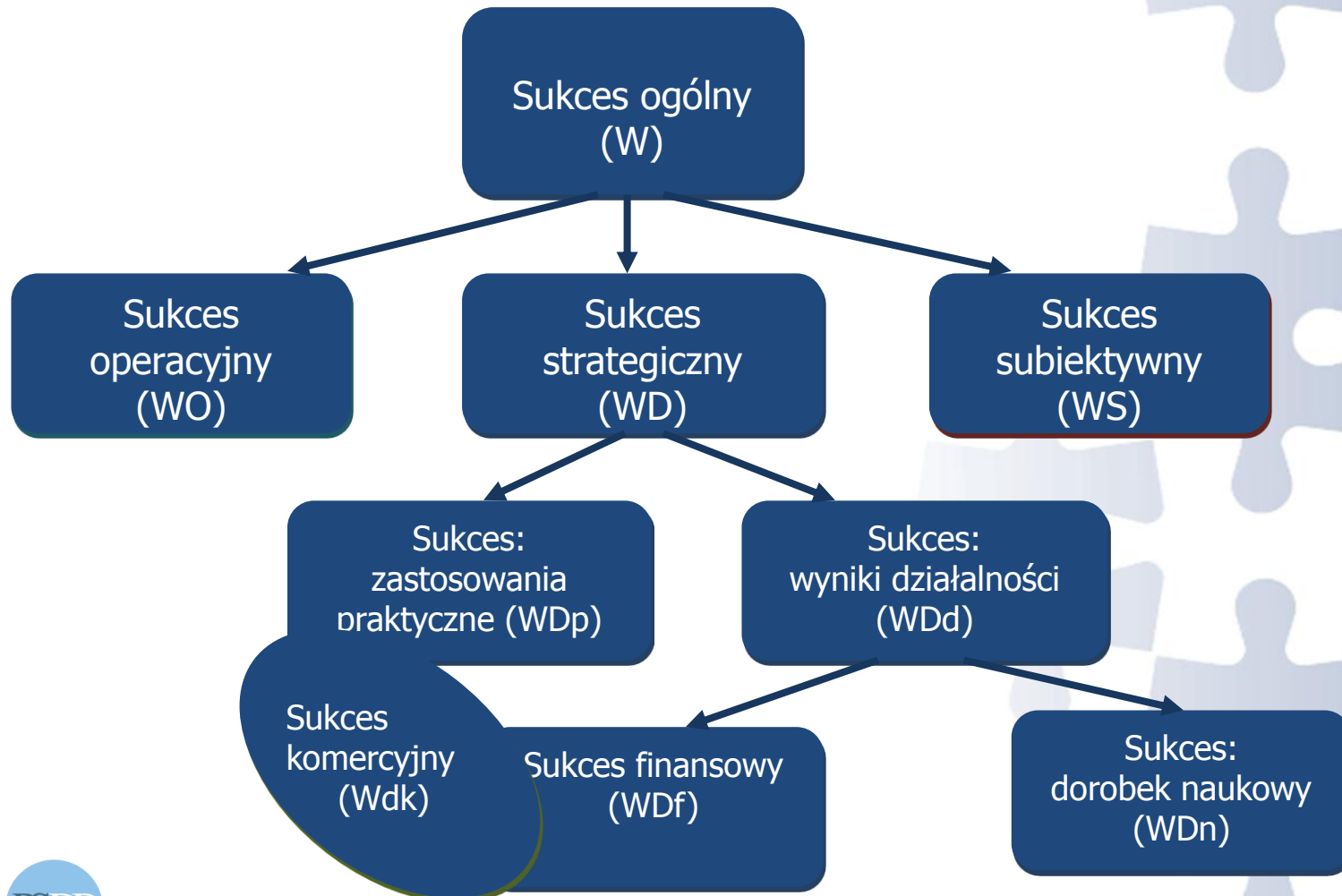
ul. Sienna 64, 00-825 Warszawa

tel.: +48 22 492 71 00

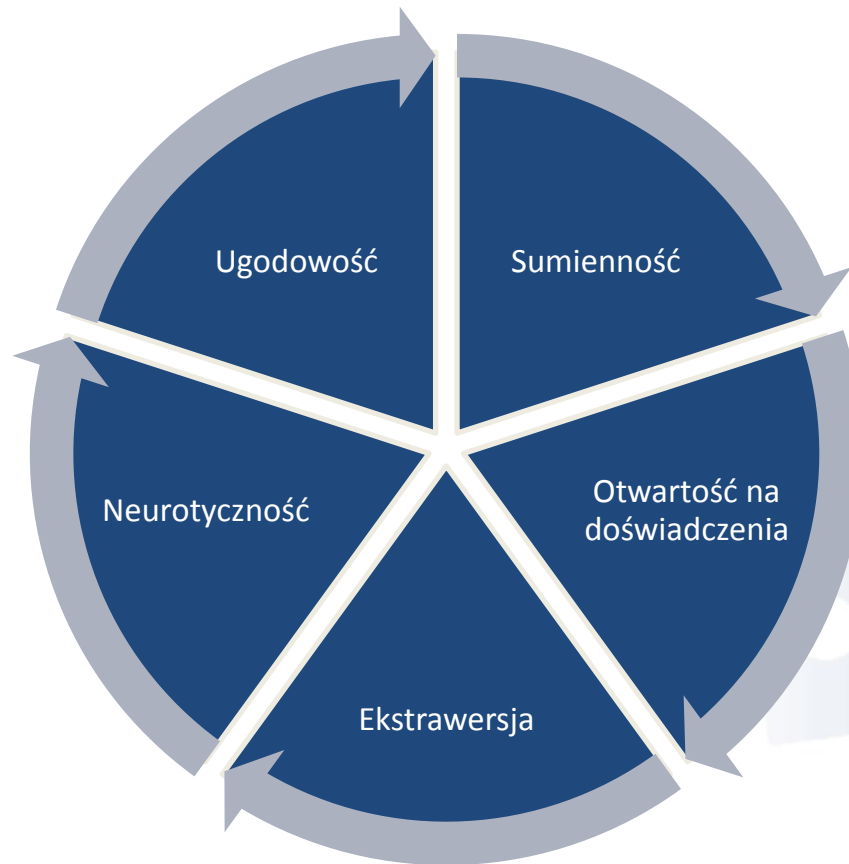
www.psdb.com.pl

Informacje metodologiczne

Pomiar sukcesu



Pomiar cech osobowości



Pomiar kompetencji

Kompetencje społeczne

- przywództwo
- umiejętności interpersonalne
- praca zespołowa

Kompetencje osobiste

- przedsiębiorczość
- decyzyjność
- planowanie i organizacja

Badanie kultury organizacyjnej

KULTURA KLANU:

Wspólnota
Zaangażowanie
Praca zespołowa
Rozwój i troska o pracowników
Lojalność

KULTURA ADHOKRACJI:

Elastyczność
Szybkość reagowania na zmiany
Innowacyjność
Inicjatywa i kreatywność
Podejmowanie ryzyka

KULTURA HIERARCHII:

Procedury
Struktura
Kontrola
Dobra organizacja
Bezpieczeństwo

KULTURA RYNKU:

Wyniki
Wydajność
Rentowność
Ostra konkurencja
Pozycja lidera na rynku

Inne czynniki motywacyjne

Motywacyjne czynniki ekonomiczno-egzystencjalne

- wynagrodzenie
- elastyczny czas pracy
- warunki pracy
- świadczenia dodatkowe
- pewność i stabilność pracy

Motywacyjne czynniki społeczne

- dobra atmosfera w miejscu pracy
- kontakt z ludźmi
- współodpowiedzialność za pracę
- uznanie ze strony pracowników i przełożonych
- pomoc ze strony innych pracowników
- eliminowanie nieefektywnych działań i błędów

Motywacyjne czynniki rozwojowe

- realizacja własnych aspiracji zawodowych
- poszukiwanie nowych i twórczych rozwiązań
- rozwój kwalifikacji i umiejętności zawodowych
- dzielenie się wiedzą i umiejętnościami
- zdobywanie doświadczenia poprzez różnorodność wykonywanych działań
- osiągnięcia i sukcesy zawodowe
- dokonywanie usprawnień i zmian w miejscu pracy
- duży zakres odpowiedzialności
- zmiany utartych schematów dotyczących pracy