

22. Projektmenedzsment Fórum

Budapest, 2019 április 4.

Projektmenedzsment a kérdőíves felmérések tükrében 2008-2019

Török L. Gábor PhD

togabor@t-online.hu

A kérdőívek szerkezete, adatfelvétel

Állandó kérdésblokkok:

- üzleti kilátások az adott évre
- a válaszadók összetétele (szegmentáció az elemzésekhez)

Változó kérdésblokk(ok)

- az adottévre elhatározott témakör(ök) szerint

Adatfelvétel: online kiölthető kérdőív a HTE közreműködésével

Az egyes évek egyedi témakörei - 2008

- A projektek indulásakor szükséges erőforrások rendelkezésre állása
- A projektmunka sikerét meghatározó tényezők
- A projektmenedzseri készségek, képességek kompetenciák fontossága és gyakorlati érvényesülése
- A projektmunka különböző tényezőivel való elégedettség mértéke a projekt tagok és a projekt tulajdonosok/szponzorok szemszögéből
- A projekt tulajdonosával (szponzorával) szembeni elvárások, felelősségek megítélése fontosságuk és gyakorlati érvényesülésük szempontjából

Az egyes évek egyedi témakörei 2009

- Különböző készségek, jártasságok fontosságának megítélése a projektek eredményességére gyakorolt hatásuk szempontjából
- Vélemények a projektmenedzsment oktatás-képzés helyzetével kapcsolatban
- A projektmenedzsment szakma elfogadottságának megítélése

Az egyes évek egyedi témakörei 2010

- Paradigmaváltás a projektmenedzsment szakmában?
- Milyen tényezők vonatkozásában érzékelhető?
- A projektsiker tényezői – jártasság, tapasztalat és attitűd, hozzáállás
- A projektmunka térben, időben és kommunikációs eszközökben – a virtualitás tényezői

Az egyes évek egyedi témakörei 2011

- A tudásmunkás, ill. távmunkás jelleg érvényesülése a projekt menedzsment tevékenységben
- A tudásmenedzsment ismerete és alkalmazása a projektmunkában

Az egyes évek egyedi témakörei 2012

- A projektmenedzserek motivációi
- A szakmai fejlődésre ösztönző tényezők
- A projektmenedzseri szakma pozicionálása az alapvető vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva (ismertség, elismertség, rang presztízs)

Az egyes évek egyedi témakörei 2013

- A vállalati működésfejlesztési projektekkel kapcsolatos tapasztalatok
- A működésfejlesztési projektek hatásának érvényesülésével kapcsolatos vélemények
- A működésfejlesztési projektek és az információtechnika (IT) összefüggéseiről

Az egyes évek egyedi témakörei 2014

- Konfliktusforrások, konfliktuskezelési stílusok, stratégiák
- A lehetséges konfliktusforrások gyakoriságának megítélése
- A válaszadók konfliktuskezelési stílusa a Thomas-Kilman modell, ill. metodika tükrében

Az egyes évek egyedi témakörei 2015

- A projektmenedzser foglalkozás társadalmi presztízse 40, diplomához kötött szellemi foglalkozáshoz viszonyítva
- A PM foglalkozás „szervezeti presztízse” – pozícionálás a tipikus vállalati funkciókhoz, területekhez viszonyítva (2012-es adatok)
- A PM szakma társadalmi presztízsének mértékét befolyásoló tényezők

Az egyes évek egyedi témakörei 2016

- Kultúrák (nemzeti és szakmai) együttműködése a projektmenedzsmentben
- Multikulturális értékek fontossága
- Multikulturális projektek megítélése
- A kulturális különbségekből eredő konfliktusok okai

Az egyes évek egyedi témakörei 2017

- Tendenciák és próféciák – a projektmenedzsment tevékenység jelenéről és jövőjéről
- A projektmunka kultúrájának és gyakorlatának terjedése
- A projektmunka technikai támogatásának eszközeiről
- Távoli együttműködés – virtualitás a projektmunkában

Az egyes évek egyedi témakörei 2018

- A siker kovácsa, vagy a kudarc kódja: döntéshozatal a projekt menedzsmentben
- A döntéshozatal súlya a projektsiker/kudarc szempontjából jelentős tényezőkhez képest
- A projektmenedzsment döntések időhorizontja, jellemzői, típusai
- A projektmenedzseri döntéshozatalcentralizáltsága/decentralizáltsága, egyéni vagy csoportos irányultsága

Az egyes évek egyedi témakörei 2019

Agilitás és projektmenedzsment

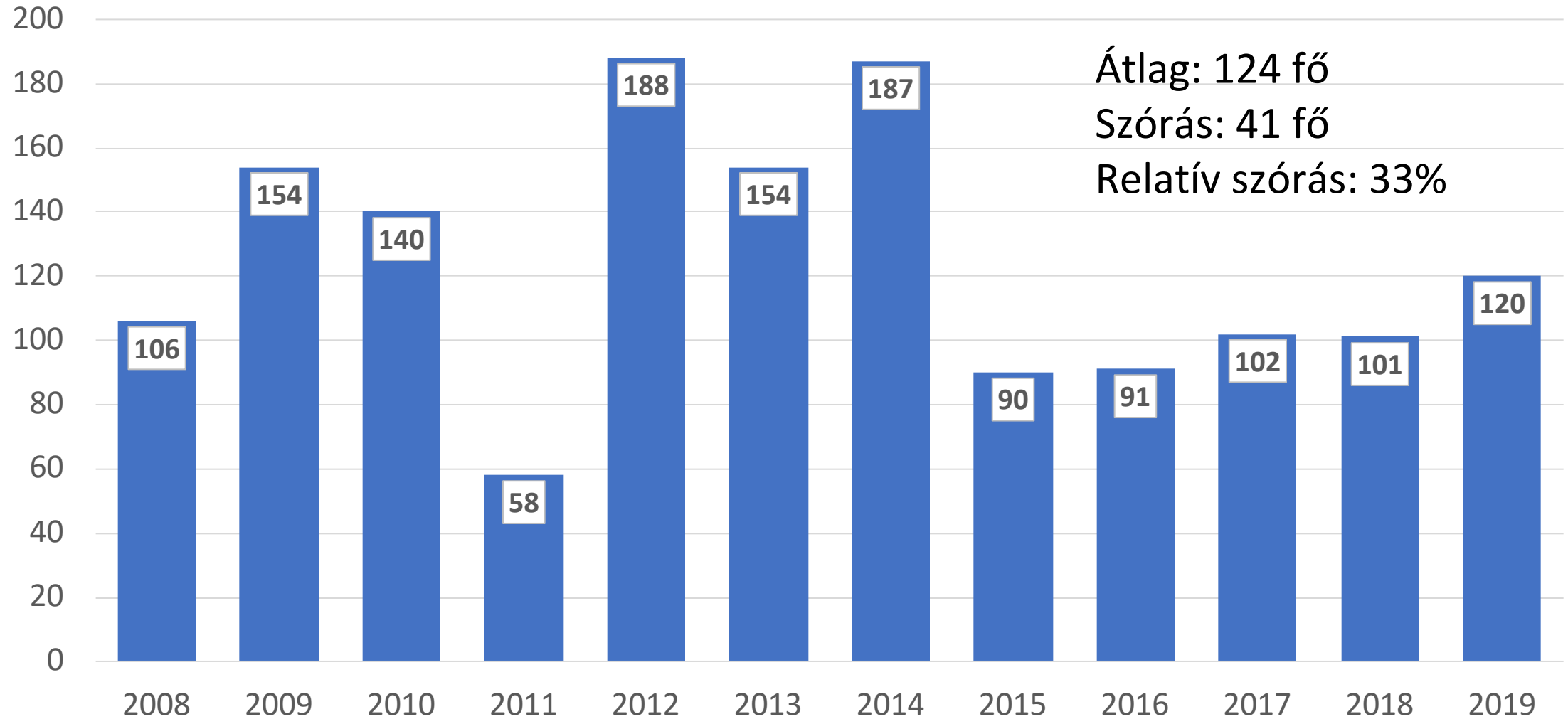
Az agilitás értelmezése

Az agilis szervezet jellemzői, a szervezeti agilitás kultúrája

A szervezeti agilitás kialakulásának/elterjedésének akadályai

Az agilitás érvényesülése a projektmenedzseri gyakorlatban

A felmérésekben résztvevők számának alakulása



A válaszadók rétegződése 1

Életkor, generációk

	2017	2018	2019
37 évesnél fiatalabb Y generáció	26%	29%	29%
38-52 közötti Z generáció	44%	50%	59%
52 évnél idősebb Baby Boom nemzedék	30%	21%	12%
Összesen	100%	100%	100%

Alapvégzettség

	2017	2018	2019
Műszaki-technikai	31%	43%	50%
Gazdasági, üzleti	25%	30%	23%
Műszaki és gazdasági	27%	18%	23%
Egyéb (humán, stb.)	17%	9%	4%
Összesen	100%	100%	100%

A válaszadók rétegződése 2

Projektmenedzsment gyakorlati idő

	2017	2018	2019
5 évnél kevesebb	19%	24%	22%
5 - 10 év	28%	23%	30%
10 évnél több	53%	53%	48%
Összesen	100%	100%	100%

Betöltött projektfunkciók, szerepek

	2017	2018	2019
Csak projekt menedzser	22%	25%	32%
Tanácsadó vagy szakértő és/vagy PM	41%	41%	37%
Előzöek és/vagy projekt igazgató, IB elnök	25%	26%	16%
Egyéb kombináció	12%	8%	15%
Összesen	100%	100%	100%

A válaszadók rétegződése 3

A legnagyobb menedzselt projekt-teamek létszáma

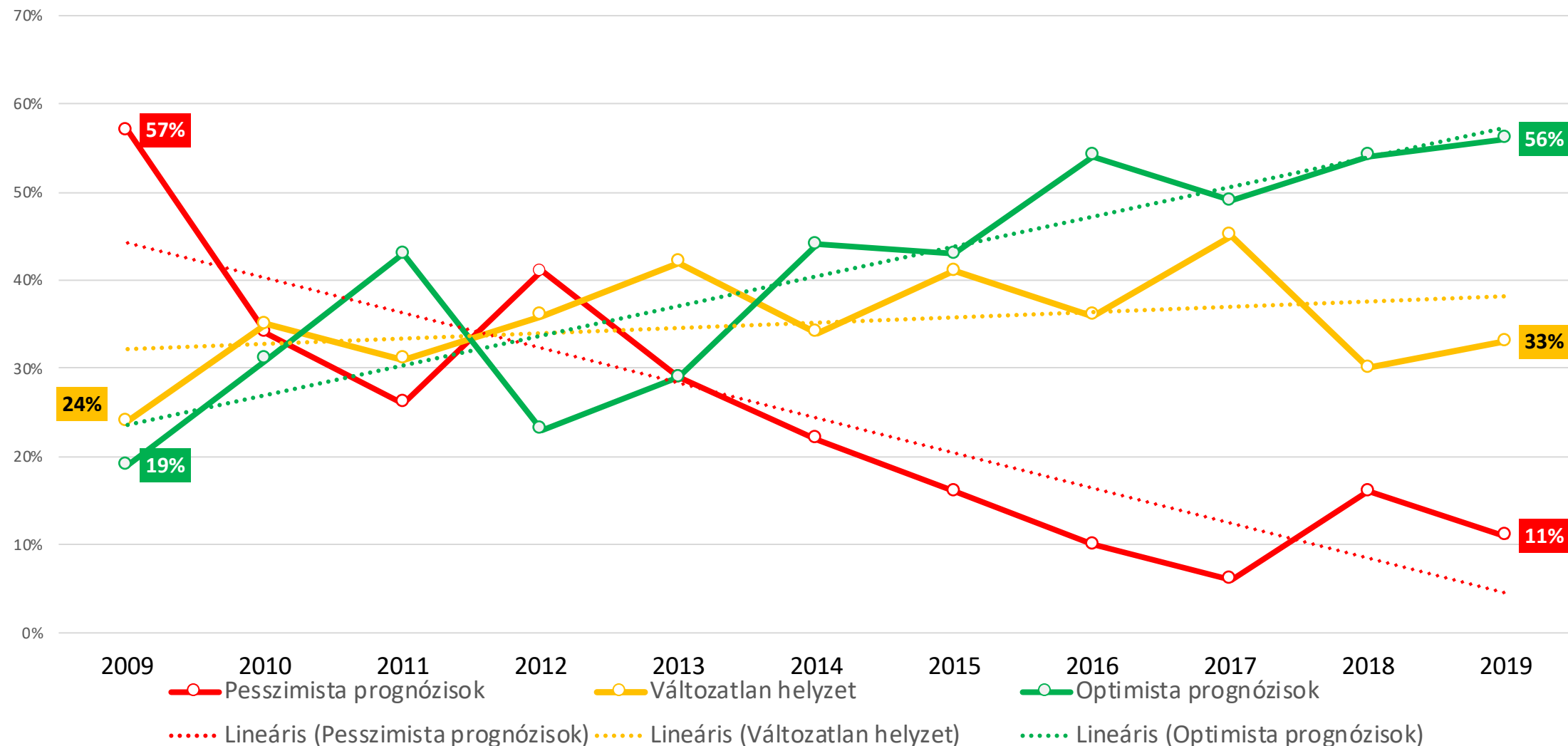
	2017	2018	2019
5 - 10 fő	35%	27%	11%
11 - 50 fő	41%	40%	24%
50 főnél több	24%	20%	48%
Változó, v. nem tudja megítélni		14%	17%
Összesen	100%	101%	100%

A legnagyobb menedzselt projektek költségvetése

	2017	2018	2019
10 millió Ft alatt	8%	11%	15%
11 - 50 millió Ft között	12%	13%	5%
51 - 100 millió Ft között	19%	9%	13%
101 - 500 millió Ft között	29%	23%	13%
500 millió Ft felett	32%	32%	18%
Változó, v. nem tudja megítélni		12%	36%
Összesen	100%	100%	100%

Az üzleti kilátások alakulása 2008-2019

Az egyes évekre vonatkozó aggregált prognózisok időszora



Üzleti kilátások 2019-re 1

A 2018-as évhez képest milyen változást vár 2019-ben az induló projektek számát tekintve? Részletes adatok.

15%-nál nagyobb csökkenést	4%
Legfeljebb 15% csökkenést	6%
Nem vár változást	26%
Legfeljebb 15% növekedést	29%
15%-nál nagyobb növekedést	19%
Nem tudja megítélni	16%
Összesen	100%

A 2018-as évhez képest milyen változást vár 2019-ben az induló projektek számát tekintve? Összevont adatok.

Pesszimista	12%
Nem vár változást	31%
Optimista	57%
Összesen	100%

Üzleti kilátások 2019-re 2

A 2019-ben induló projektek komplexitásával kapcsolatban milyen változást prognosztizál? Részletes adatok.

Jelentős egyszerűsödést	
Kismértékű komplexitás csökkenést	7%
Változatlanságot	27%
Kismértékű komplexitás növekedést	31%
Jelentős komplexitás növekedést	25%
Nem tudja megítélni	10%
Összesen	100%

A 2019-ben induló projektek komplexitásával kapcsolatban milyen változást prognosztizál? Összevont adatok.

Pesszimista	8%
Nem vár változást	30%
Optimista	62%
Összesen	100%

Üzleti kilátások 2019-re 3

A 2019-ben induló projektekben dolgozók átlagos számának változását illetően mire számít? Részletes adatok.

15%-nál nagyobb csökkenésre	1%
Legfeljebb 15% csökkenésre	10%
Nem vár változást	38%
Legfeljebb 15% növekedésre	30%
15%-nál nagyobb növekedésre	8%
Nem tudja megítélni	13%
Összesen	100%

A 2019-ben induló projektekben dolgozók átlagos számának változását illetően mire számít? Összevont adatok.

Pesszimista	13%
Nem vár változást	43%
Optimista	44%
Összesen	100%

Üzleti kilátások 2019-re 4

Az összes projekt (portfólió) várható költségvetésének alakulását hogyan becsli a 2019-es évre? Részletes adatok.

Jelentősen csökken (15%-nál nagyobb mértékben)	2%
Érzékelhetően csökken (legfeljebb 15%-os mértékben)	8%
Összességében nem változik (de területenként nagyon eltérően alakulhat)	24%
Kisebb mértékben növekszik (maximum 15%-os mértékben)	32%
Jelentősen emelkedik (15%-nál nagyobb mértékben)	16%
Nem tudja megítélni	18%
Összesen	100%

Az összes projekt (portfólió) várható költségvetésének alakulását hogyan becsli a 2019-es évre? Összevont adatok.

Pesszimista	13%
Nem vár változást	29%
Optimista	58%
Összesen	100%

Agilitás a projekt menedzsmentben

Önnek mi jut eszébe az agilitás kifejezésről? Tényező több tényező is jelölhető volt.

	Jelölés
Agilis projekt, ill. folyamatmenedzsment	70%
Agilis technikák alkalmazása	55%
Agilis szervezeti működés	47%
Agilis kultúra	43%
Agilitás, mint stratégiai kompetencia	29%

Mi az Ön személyes véleménye az agilitásról?

	Válasz-megoszlás
Radikálisan új és ígéretes megközelítés	25%
Vannak benne újszerű elemek, de nem korszakalkotó	66%
Több a füstje, mint a lángja; inkább csak marketing	7%
Divathóbort, ostobaság	1%
Nem tudok/akarak véleményt nyilvánítani	1%
Összesen	100%

Az agilis szervezetre jellemző egyes tényezők megítélése 7 fokú skálán (1=minimális, 7=maximális)

Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire fontos, nélkülözhetetlen jellemzői egy agilis szervezetnek?

	Átlag	Szórás	Rel. szór.
Rugalmasság, alkalmazkodó képesség	6,4	0,8	13%
Nyitottság a változások iránt	6,3	1,1	17%
A csapatmunka támogatása	6,2	0,9	14%
Tanulás a tapasztalatokból	6,2	1,0	16%
Nyílt és sokirányú kommunikáció	6,1	1,1	18%
Erőtéljes ügyfél orientáció	5,9	1,3	22%
Gyors döntéshozatal	5,8	1,2	21%

A szervezeti agilitás kultúráját elősegítő egyes tényezők rangsora

Ön szerint az alábbi tényezők közül melyek segítik elő leginkább, hogy a szervezeti agilitás kultúrája kialakuljon?

	Jelölés
A szervezeten belüli elszigetelődés („silók”) megszüntetése	52%
A változások menedzselésére való összpontosítás	49%
Az ügyféligenyek integrálása az üzleti folyamatokba	44%
Gyors reagálás a stratégiai lehetőségekre	36%
Világos jövőkép és szervezeti stratégia és kialakítása	27%
A tapasztalt és jól képzett munkaerő megbecsülése	24%
Kockázatok tudatos és megfelelő menedzselése	16%
Az új üzleti adottságok stratégiai irányvonalba sorolása	11%

A szervezeti agilitás kialakulásának ill. elterjedésének fő akadályai 7 fokú skálán (1=minimális, 7=maximális)

Mit gondol mik a fő akadályai a szervezeti agilitás kialakulásának, ill. elterjedésének?

	Átlag	Szórás	Rel. szór.
A szervezeti tehetetlenség (a status quo fenntartása)	5,9	1,2	21%
A vezetői elkötelezettség hiánya	5,6	1,5	27%
Az emberek gondolkodásmódja	5,6	1,4	25%
Lassú döntéshozatal	5,4	1,4	26%
A szervezeti egységek közötti kommunikáció hiánya	5,4	1,4	26%
Nem egyértelmű hatáskörök és felelősségek	5,3	1,5	29%
A versenyképyszer, ill. követelmény hiánya	4,5	1,5	34%

Az agilitás érvényesülése a válaszadó vállalatánál

Milyen körben érvényesül az Ön vállalatánál az agilitás?

	Válasz- megoszlás
A vállalat egészében, vagy nagy részében	16%
Részlegesen, egy, vagy néhány szervezeti egységnél	68%
Gyakorlatilag sehol	13%
Nem tudom megítélni	3%
Összesen	100%

Az agilitás hatása, ill. az erre való átállás szándéka

Ha valamennyire érvényesül Önöknél az agilitás szemlélete, kultúrája, a tapasztalatok szerint van-e érzékelhető pozitív hatása?

	Válasz- megoszlás
Igen, határozottan	36%
Talán, de nem egyértelműen	41%
Nem, nincs kimutatható hatása	9%
Nem tudom megítélni	14%
Összesen	100%

Tervezik-e agilis szemléletre való átállást, vagy legalábbis ilyen módszerek alkalmazást a következő 1-2 évben?

	Válasz- megoszlás
Igen	67%
Talán, még bizonytalan	19%
Nem	6%
Nem tudom	8%
Összesen	100%

