

NEPREȚUITA INSTRUIRE - Dezvoltarea abilităților în managementul proiectelor în construcții – - nevoi percepute la nivelul pieței țintă –

Lector univ. Dr. **Tudor JIJIE**, Univ. “Al. I. Cuza” Iasi, FEAA – Management Marketing
ec. dr. **Roxana NECHITA**, Director AVENSA CONSULTING IAȘI
Anul realizării studiului: 2005

The article we present below is based on a marketing research project. The target population is “managers in building industry projects - the district of Suceava”. 100 respondents were met with 36 items concerning: the abilities a manager should have, self-evaluation given these abilities, target level of the abilities within an year, methods taken into consideration for the upgrade, budget invested.

Respondents consider their main attribution is managing money first of all, although finance and accounting are not their strengths. People is also important, that’s why communication skills are perceived as important to be upgraded. That seems to be related with the importance assigned to motivating and controlling. Training is considered to be the best tool in most of the cases, as about budget... “what budget?”

1. Expunere de motive

ROMANIA și EUROPA par hotărâte să se întâlnească decisiv, ireversibil, undeva, la capătul drumului, nu mai târziu de 2008. “Căsnicia” mult așteptată se înscrie însă, din start, în categoria celor “problematic”, pentru că cele două părți nu prea au multe-n comun. Mirele e de rang, e bogat și reputat, are, cum s-ar spune, “de toate”. Mireasa... are potențial.

Pentru a nu-i pune pe organizatori în situația ingrată de a așeza doua mese la nunt , cei doi au hotărât ca, până la fericitul eveniment, să muncească din greu pentru a da un “up-grade” manierelor și blazonului miresei.

Eforturile vin din ambele părți și se produc pe toate planurile. Articolul de față surprinde un episod din viața tandemului ROMANIA – UE, în domeniul educației manageriale. În centrul atenției, manageri romani din domeniul construcțiilor, participanți la programul de pregătire finanțat de Uniunea European prin programul Phare 2002 CES - DRU și implementat de SC AVENSA CONSULTING SRL în parteneriat cu Școala Postuniversitară de Afaceri ELITEC “Dezvoltarea abilităților în managementul proiectelor în construcții”. Percepțiile acestora au fost măsurate și analizate în cadrul unei cercetări operate la începutul anului 2005.

2. Obiectivele studiului; Metodologia

Studiul, prezentat în articolul de față, a avut următoarele **obiective**:

1. identificarea percepțiilor managerilor de proiecte cu privire la necesarul de abilități solicitate de această funcție;
2. gradul de importanță acordat de managerii de proiecte abilităților identificate;
3. identificarea percepțiilor managerilor de proiecte cu privire la nivelul abilităților proprii;
4. estimarea nivelului de educare dorit de managerii de proiecte pe abilitățile considerate a fi relevante;
5. identificarea metodelor de instruire cele mai populare la nivelul managerilor de proiecte;
6. estimarea potențialului pieței educaționale pe componentele “*tipuri de abilități*”, respectiv “*metode de instruire*” agreeate de managerii de proiecte.

Ca **populație țintă**, manageri de pe pozițiile top și mediu din domeniul construcțiilor din județul Suceava, localitățile Suceava, Rădăuți, Fălticeni.

Ca **metodologie**, studiul a comportat mai multe etape:

PRIMA ETAPĂ a studiului a constat într-o cercetare exploratorie.

Obiectivele vizate au fost:

- identificarea unei liste cu abilități relevante necesare funcției de manager proiecte;
- identificarea unei liste cu metode de instruire relevante pentru piața țintă;
- identificarea percepțiilor managerilor de proiecte cu privire la conținutul jobului pe care îl practică;
- identificarea criteriilor de diferențiere-clasificare cele mai importante pentru firmele, respectiv managerii de proiecte din domeniul construcțiilor.

Ca **metodă** s-a optat pentru interviul în profunzime.

A fost interviuat un eșantion de 10 persoane din piața țintă.

Rezultatele au permis crearea chestionarului folosit ulterior în cercetarea descriptivă.

A DOUA ETAPĂ a constat într-o cercetare descriptivă.

Obiectivele sunt obiectivele generale ale studiului descrise mai sus.

Ca **metodă** s-a folosit ancheta. Chestionarul a fost transmis firmelor din eșantionul extras în data de 21.02.2005.

Itemii chestionarului sunt următorii:

1. Atunci cand puneti pe hartie un proiect in calitate de manager, urmariti:

(1 insemnand intr-o foarte mica masura, 7 insemnand intr-o foarte mare masura).

- a) alocarea de resurse mater
- b) alocarea de resurse finan
- c) alocarea de resurse uman
- d) alocarea resurse de timp

2. Va rugam sa precizati gradul dumneavoastra de acord in legatura cu urmatoarea afirmatie:

(1 – dezacord total, 7 – acord total).



Managerul de proiect trebuie sa dea dovada de:

- a) Excelente abilitati de planificare
- b) Excelente abilitati de organizare
- c) Excelente abilitati de control in implementarea activita
- d) Excelente abilitati de motivare a personalului
- e) Excelente abilitati de comunicare si negociere
- f) Excelente cunostinte de specialitate*
- g) Excelente abilitati financiar – contabile
- h) Excelente abilitati de marketing

(* specialitate=domeniul in care este aplicat proiectul)

3. Va rugam sa apreciati pe o scala de la 1 la 10, masura in care dumneavoastra va bucurati de abilitatile si cunostintele enumerate mai jos:

- a) Abilitati de planificare 1
- b) Abilitati de organizare 1
- c) Abilitati de control in implementarea activita 1
- d) Abilitati de motivare a personalului 1
- e) Abilitati de comunicare si negociere 1
- f) Cunostinte de specialitate* 1
- g) Abilitati financiar – contabile 1
- h) Abilitati de marketing 1

(* specialitate=domeniul in care este aplicat proiectul)

4. Va rugam sa precizati planul dumneavoastra de dezvoltare a abilitatilor proprii pentru urmatoarele 12 luni, completand urmatorul tabel:

Abilitate	Nivelul dorit la sfarsitul celor 12 luni (de la 1 la 10)	Metoda	Buget alocat (€)
a) Planificare			
b) Organizare			
c) Control in implementarea activitatilor			
d) Motivare a personalului			
e) Comunicare si negociere			
f) Cunostinte de specialitate			
g) Finante- contabilitate			
h) Marketing			

- * 1= training scurt, concentrate (aproximativ 20 h);
- 2= training de durata medie (2 – 3 luni);
- 3= scoala postuniversitara;
- 4= facultate la distanta;
- 5=cursuri prin corespondenta (inclusiv internet);
- 6=meditatii private;
- 7=achizitionarea materiale de specialitate;
- 8=alte:

5. Date de identificare ale firmei :

- a) Principalul obiect de activitate:
- b) Numar de personal:
 - 1) 0 – 9 persoane;
 - 2) 10 – 49 persoane;
 - 3) 50 – 149 persoane;
 - 4) 150 – 500 persoane;
 - 5) 500 persoane.

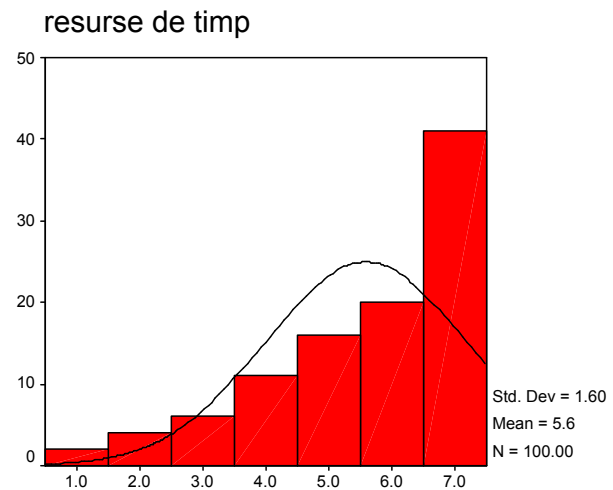
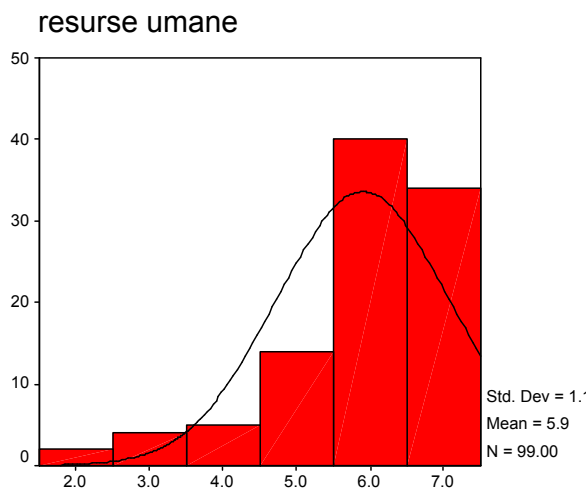
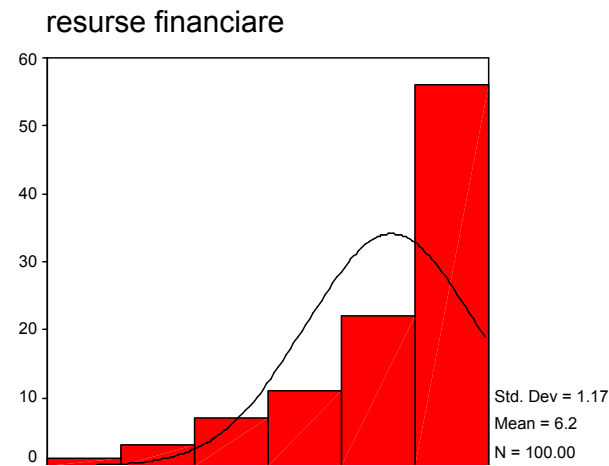
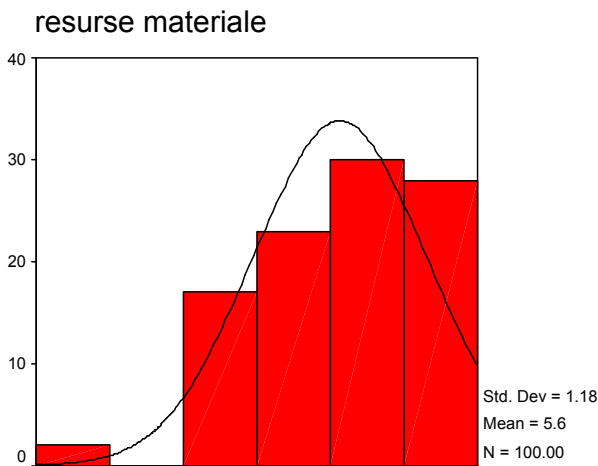
6. Date de identificare ale managerului:

- a) Nivelul managerial :
 - 1) top
 - 2) linie
- b) Formare profesionala:
- c) Numar de personal in subordine:
- d) Anul nasterii:

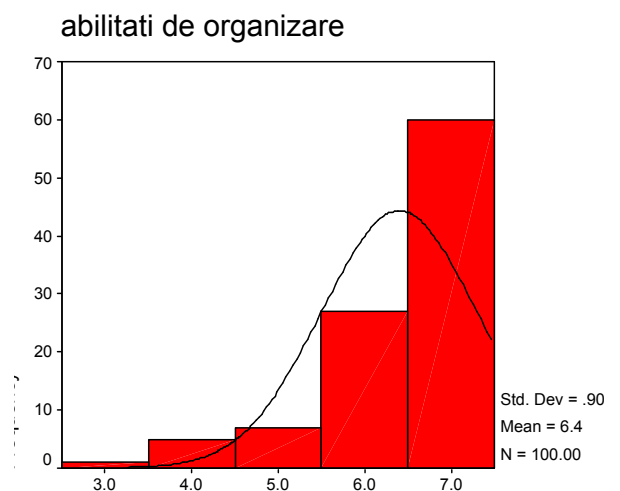
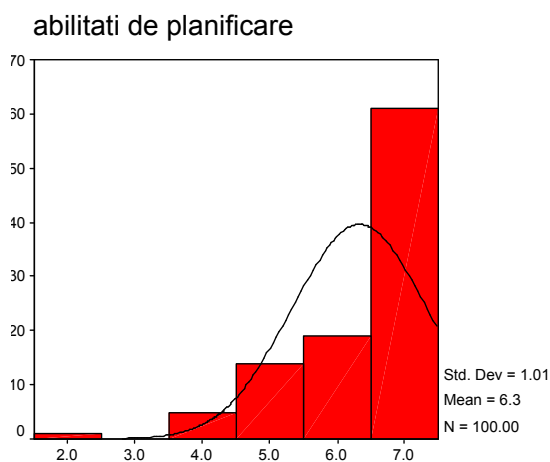
A fost intervievat un eșantion de 100 de persoane din piața țintă. S-a folosit eșantionarea aleatorie, pornind de la catalogul Pagini Aurii.

3. Rezultatele

conținutului funcției "manager de proiecte":

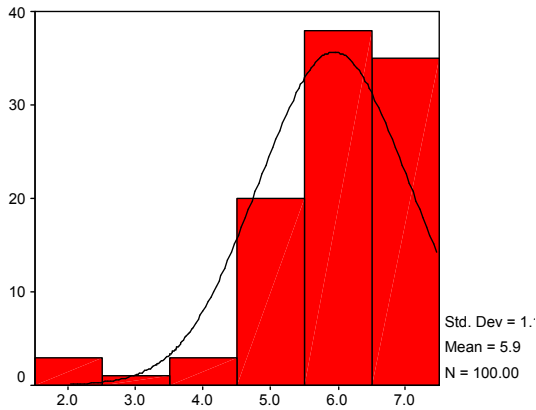


abilitățile considerate a fi necesare managerului de proiect:

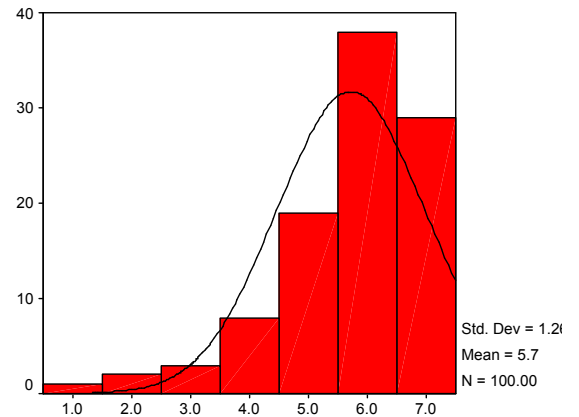




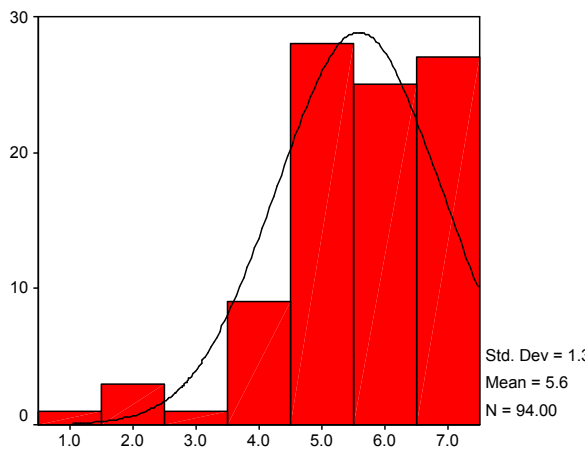
abilitati de control



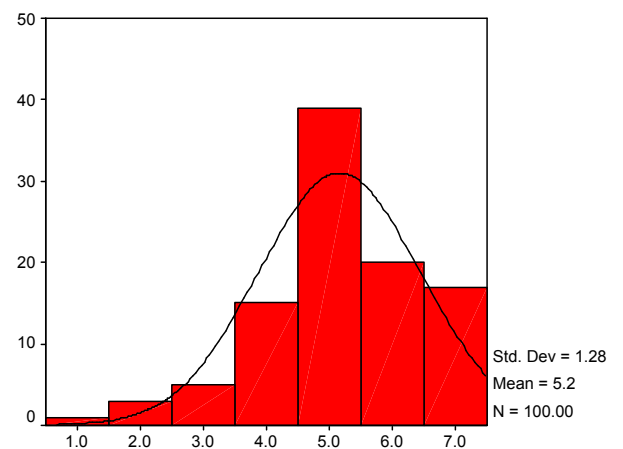
abilitati de motivare



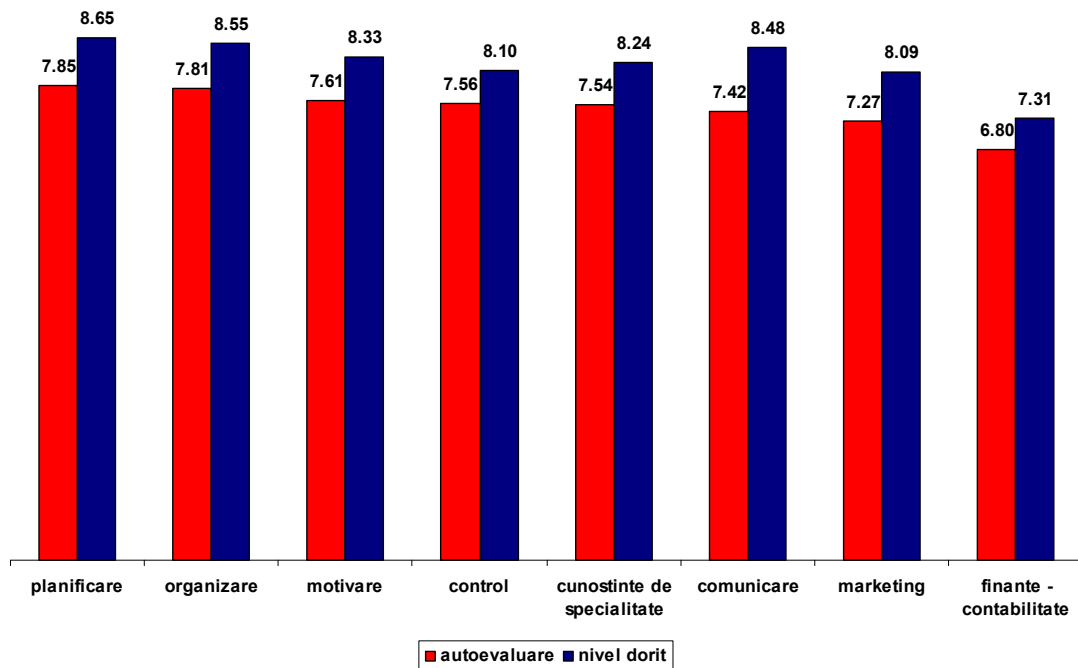
abilitati de marketing



abilitati financiar-contabile

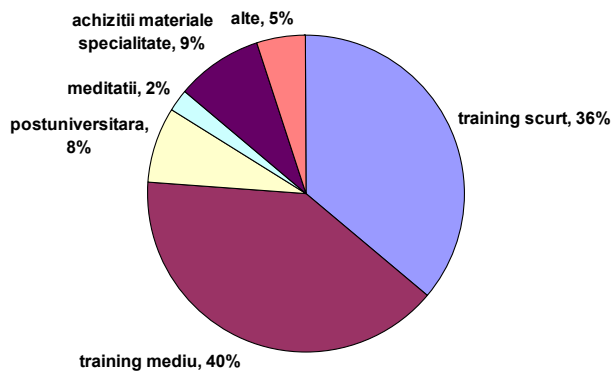


autoevaluarea abilităților, nivelul dorit al acestora:

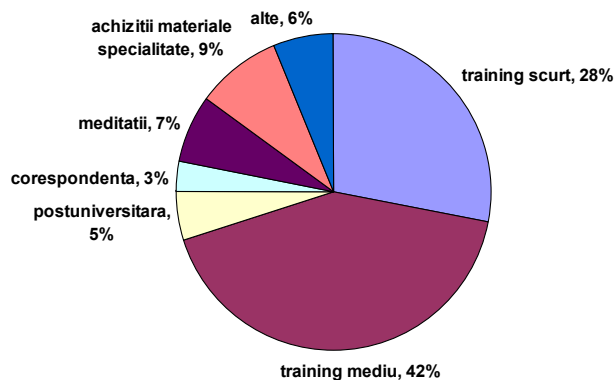


metodele de instruire preferate:

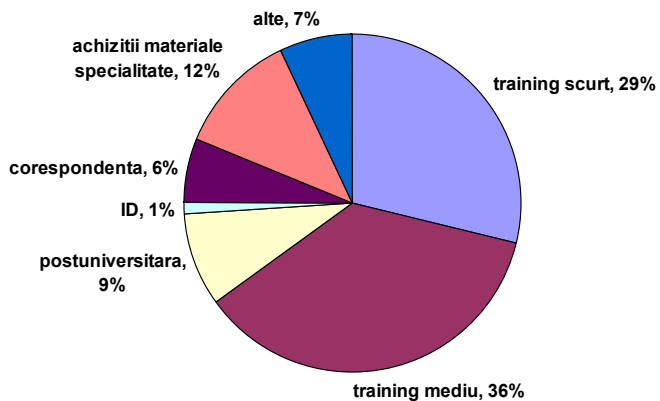
ABILITATI DE PLANIFICARE - METODE DE INVATARE AGREATE



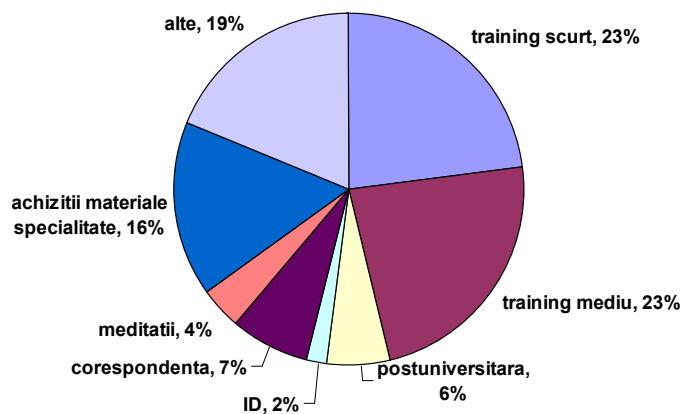
ABILITATI DE ORGANIZARE - METODE DE INVATARE AGREATE



ABILITATI DE CONTROL - METODE DE INVATARE AGREATE

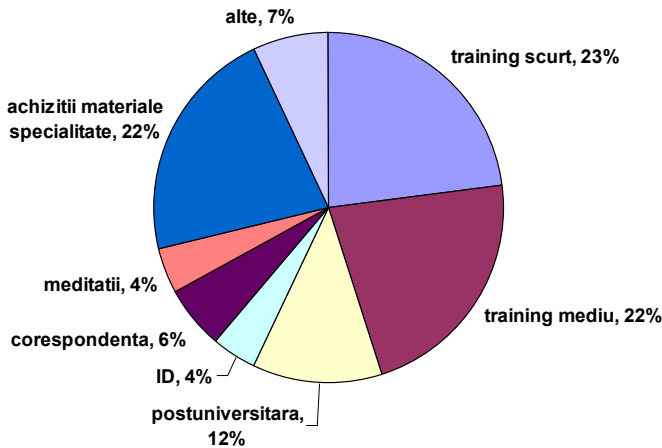


ABILITATI DE MOTIVARE - METODE DE INVATARE AGREATE

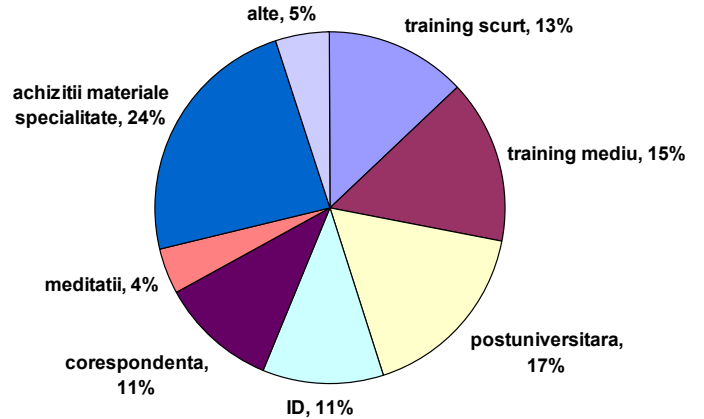




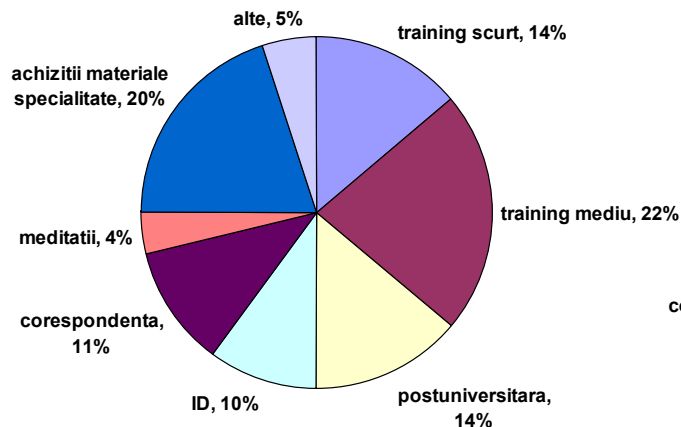
ABILITATI DE COMUNICARE - METODE DE INVATARE AGREATE



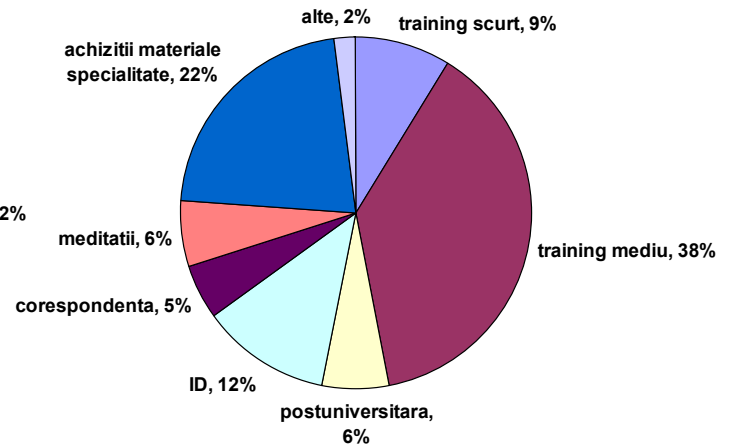
CUNOSTINTE DE SPECIALITATE - METODE DE INVATARE AGREATE



FINANTE - CONTABILITATE - METODE DE INVATARE AGREATE



ABILITATI DE MARKETING - METODE DE INVATARE AGREATE



4. Sinteza

- respondenții consideră că cea mai importantă atribuție care le revine este aceea de a gestiona **resurse financiare** – scor 6,18 – ceea ce s-ar putea traduce ca “*într-o mare măsură spre foarte mare măsură*”;
- gestionarea **resurselor umane** se bucură de o importanță mai scăzută, (diferența față de itemul de pe locul 1 este statistic semnificativă), deși scorul obținut 5,9 este unul pe care îl putem interpreta foarte apropiat de expresia “*într-o mare măsură*”;
- gestionarea **resurselor materiale** și de **timp** sunt percepute ca făcând parte din atribuțiile funcției “*mai curând într-o mare măsură*”, diferența fiind statistic semnificativă față de itemul de pe locul 2;
- abilitățile de **organizare** și **planificare** sunt considerate a fi cele mai importante – scoruri spre 7 “*acord total*”;
- pe locul 2, la diferențe statistic semnificative, se regăsesc abilitățile de **comunicare**, de **control**, de **motivare**, abilități care prezintă și o corelație de intensitate medie între ele. Aceste abilități sunt considerate importante – scoruri de 6,00, 5,94, 5,72 – “*acord*”;
- pe locul 3, se regăsesc abilitățile **marketing** și **cunoștințe de specialitate** – scoruri 5,59 respectiv 5,42 – “*mai curând acord spre acord*”;
- abilitățile financiar-contabile sunt percepute “*mai curând importante*” – scor 5,16;
- respondenții acordă punctaje în ordinea importanței percepute a fiecărei abilități în parte:

- **planificare** – 7.85, **organizare** – 7.81;
- **motivare** – 7.61, **control** – 7.56, **cunoștințe specialitate** – 7.54, **comunicare** – 7.42;
- **marketing** – 7.27
- **finanțe – contabilitate** – 6.80

(Ordinea prezentării itemilor a avut în vedere principiul diferențelor statistic semnificative)

- respondenții își propun îmbunătățirea nivelului actual, în medie cu 0.73 puncte.
- excepțiile *notabile*, le reprezintă abilitățile de **comunicare** – 1.06 puncte, iar la polul opus abilitățile **financiar – contabile** – 0.51 puncte și de **control** – 0,54;
 - abilitățile **planificare, organizare, control**,
 - **trainingul de durată medie** ($\cong 27\%$) și cel de **durată scurtă** ($\cong 34\%$) reprezintă cea mai mare parte a opțiunilor;
 - **trainingul de durată medie** este preferat în cea mai mare măsură.
 - abilitatea **motivare**,
 - **trainingul de durată scurtă** (19%), trainingul de **durată medie** (19%), **achiziționarea de materiale de specialitate** (11%) reprezintă cea mai mare parte a opțiunilor;
 - **trainingurile de durată scurtă sau medie** sunt preferate în cea mai mare măsură.
 - abilitatea **comunicare**,
 - **trainingul de durată scurtă** (20%), **trainingul de durată medie** (18%), **achiziție materiale de specialitate** (18%) reprezintă cea mai mare parte a opțiunilor.
 - un scor semnificativ a obținut și metoda **studii postuniversitare** (10%),
 - abilitatea **cunoștințe de specialitate**,
 - **achiziții materiale de specialitate** (20%), **studii postuniversitare** (15%) reprezintă cea mai mare parte a opțiunilor;
 - scoruri semnificative au obținut și metodele **training de durată scurtă** (11%) și **training de durată medie** (13%).
 - abilitățile **financiar – contabile**,
 - **trainingul de durată medie** (19%) este metoda cea mai preferată;
 - scoruri semnificative au obținut și metodele achiziții **materiale de specialitate** (16%), **studii postuniversitare** (11%), **training de durată scurtă** (11%).
 - abilitatea **marketing**,
 - **trainingul de durată medie** (32%) și **achiziția de materiale de specialitate** (19%) reprezintă cea mai mare parte a opțiunilor;
- un scor semnificativ a obținut și metoda **învățământ la distanță** (10%);
- itemul bugetul alocat, a primit prea puține răspunsuri, fapt ce nu a permis o analiză pertinentă.