

ZADANIA MENEDŻERA PROJEKTÓW DOTYCZĄCE SZKOŁY WYŻSZEJ W KONCEPCJI TEORII SPIRALNEJ

Torubara Wasilij

kandydat na stopień,

Narodowy Uniwersytet Stocznioy im. Admirała Makarowa, Ukraina

Abstrakt: Według zaproponowanej hipotezy rozwój organizacji w koncepcji dynamicy spiralnej może przebiegać nierówno w jej działach. Zgodnie z opinią autora jest to powiązane z wartościowymi celami kierowników działów. Autor sformułował pytania, na które menedżer projektów szkoły wyższej powinien odpowiedzieć, aby wzmocnić konkurencyjność w obecnych warunkach.

Słowa kluczowe: zarządzanie projektami, zarządzanie instytucjami edukacyjnymi, dynamika spiralna, zarządzanie skierowane na wartości, wartości interesariuszów.

Vasyl V. Torubara, degree-seeking applicant, Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Ukraine

TASK OF PROJECT MANAGER FOR DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION IN THE SPIRAL DYNAMICS FRAMEWORK

Summary: The hypothesis is proposed that the development of the organization in the concept of spiral dynamics may be uneven for the divisions of this organization. The author believes that this depends on the values of the heads of departments. A number of issues that need to be resolved by the project manager of higher educational institutions for improving the competitiveness of higher education in modern conditions are formulated.

Key words: project management; management of educational institutions; spiral dynamics, value-based management; stakeholder value

W czasie, gdy wszędzie następuje przeniesienie gospodarki z obszaru industrialnego do cyfrowego, większość przedsiębiorstw Ukrainy wciąż funkcjonuje w ramach paradygmatu „trzeciej fali” [1]. W edukacji sytuacja jest jeszcze gorsza.

Można stwierdzić, że większość szkół wyższych Ukrainy wciąż działa według kanonu "edukacji masowej" charakterystycznego dla społeczeństwa przemysłowego "drugiej fali". W przypadku ukraińskich uniwersytetów problem produktywnego i efektywnego zarządzania w warunkach wyzwań "Industria 4.0" pozostaje aktualny.

W [2, 3] opisano charakterystyczne cechy organizacji „trzeciej fali” i określono koncepcję rozwoju organizacji zwaną „dynamiką spiralną”. Zgodnie z koncepcją dynamiki spiralnej w trakcie rozwoju małych przedsiębiorstw zachodzą stopniowe zmiany wartościowych celów pracowników w ramach dychotomii "ja – my". Im wyższy poziom rozwoju organizacji, tym większa dominacja celów zespołowych nad indywidualnymi. Powyższa teoria najwyraźniej przejawia się w branży IT, gdzie doprowadziła do powstania koncepcji zwinnego zarządzania [4].

Jednak wielu naukowców niejednokrotnie podkreślało, że zasady Agile słabo sprawdzają się w dużych organizacjach [5]. Według autora zjawisko to może być spowodowane różnorodnością rozwoju podobnych organizacji – gdy rozwój niektórych działów wyraźnie wyprzedza ogólny rozwój organizacji.

Przejście na nowy poziom w dynamice spiralnej odbywa się wraz ze zmianą systemu wartości pracowników. W idealnym przypadku następuje zmiana systemu wartości całego personelu. W rzeczywistości menedżer projektu musi skupić się na

identyfikowaniu, a następnie rozwoju kluczowych pracowników. Dotyczy to z pewnością menedżerów liniowych (kierowników funkcjonalnych, kierowników działów i departamentów). Definiując (poprzez wartości), który dział wnosi największą wartość dla kluczowych interesariuszy organizacji, menedżer projektu tworzy efektywny plan rozwoju poprzez edukację kluczowych pracowników.

We współczesnych warunkach, aby efektywnie zarządzać szkołą wyższą według omawianej koncepcji, menedżer projektu musi rozwiązać szereg problemów:

- określić wszystkie komponenty wartości, które interesariusze otrzymają od szkoły wyższej
- określić najważniejsze komponenty w ogólnym profilu wartości
- określić, które działy szkoły wyższej tworzą podane komponenty całej wartości
- określić, na którym etapie rozwoju w dynamice spiralnej znajdują się określone działy
- określić kluczowych pracowników tych działów
- określić projekt rozwoju danego działu (z uwzględnieniem indywidualnych ścieżek rozwoju kluczowych pracowników), aby przenieść go na wyższy poziom zgodnie z koncepcją dynamiki spiralnej.

Jedne z głównych pytań w powyższym projekcie brzmią: czy możliwa jest rewolucyjna ścieżka zmian z nagłym przejściem danego działu z niższych poziomów dynamiki spiralnej na wyższe z pominięciem kilku etapów? Czy jednak preferowana jest ścieżka ewolucyjna oraz czy organizacja dysponuje czasem i zasobami, aby umożliwić ewolucyjny rozwój kluczowych działów? Jak minimalizować straty, zmniejszając wydatki, zasoby i skracając czas na rozwój ewolucyjny?

Podczas dalszych badań w tym obszarze warto skupić się na stworzeniu profilu wartości współczesnej szkoły wyższej, identyfikacji kluczowych interesariuszy i określeniu mechanizmu ich interakcji.

Źródła

1. Toffler, A. (1984). *The Third Wave*. Bantam.
2. Laloux, F. (2014). *Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness*. Nelson Parker.
3. Lee, William R., Cowan, Christopher C., and Todorovic, Natasha (eds.) *Graves: Levels of Human Existence*. Santa Barbara, CA: ECLET Publishing, 2003. ISBN 0-9724742-0-X
4. *Принципы Гибкой Методологии Управления Проектами Agile: Почему Люди Важнее Бюрократии* Наталья Баранова - <https://te-st.ru/2017/07/06/principles-of-agile/>
5. Шейн, А. (2016, Dec. 23). *Жертвы Agile: почему гибкая методология разработки губит крупный бизнес и помогает малому*. Retrieved March 25, 2019, from <https://vc.ru/flood/20942-agile-victims>