

## Annotáció

### A jövő projektmenedzserei

Egyes előrejelzések (PMI, 2017) szerint 2027-re a munkáltatóknak világszinten 87,7 millió projektmenedzsment szakértelemmel rendelkező munkavállalóra lesz szükségük, 2020-ra a globális munkaerő több, mint 30%-át pedig már a Z generáció fogja kitenni (Shilpa et al., 2019). Azok a szervezetek, akik a következő években a munkaerőpiacra lépő fiatal munkavállalókat megfelelő mértékben képesek megismerni, motiválni, fejleszteni és megtartani, komoly előnyökhöz juthatnak.

Szakedolgozatomban ezáltal a projekteken belül megvalósuló generációs különbségeket vizsgáltam, előtérbe helyezve a Z generációt, melynek fő jellemzője az innovációra való nyitottság és az arra való hajlam magasfokú jelenléte (Tari, 2011). Arra a kutatási kérdésre kerestem a választ, hogy „*Hogyan viszonyul a Z generáció a projektekhez, milyen motivációs eszközöket alkalmazva lehet hatékony munkavégzésre sarkallni őket?*”, a generációs jellemzők milyen mértékben befolyásolják a projektek vezetését, lebonyolítását, a kommunikációt, a megértést, valamint az együttes élményt. Ezáltal meghatározásra kerül, hogy a 21.századi jövőben milyen Z generációs jellegzetességek fogják meghatározni a projektmenedzsment gyakorlatot.

A kutatási kérdést megválaszolva a megfelelő munkakörnyezet és közösség kialakítása mellett a tanulási lehetőség a Z generáció megkérdezett tagjainak jelentős motivációt jelentett. Ebből következően a jövőben az a szervezet fog tudni jobban érvényesülni, amely projektjei során biztosítja tagjai számára az integrációt és a fejlődési lehetőségeket. A belső motivációs tényezőkön túl megjelent a pénz is, mint anyagi jellegű juttatás. A jutalom fontossága megosztó eredményeket szült a megkérdezett generáción belül. Az egyének nagyobb része kifejezetten igényelte a jutalom meglétét, míg mások nem tartották a mindennapok során szükségszerűnek. A jutalom megvalósulását a többség munkaköri lehetőségeik bővülésével (pl.: továbbképzési, önállósági lehetőség, stb.), kisebb részük pedig teljesítményarányos, anyagi jellegű juttatás formájában történő teljesítéssel találta kielégítőnek. Ezáltal az adott szervezetek ha kizárólagosságot tudnak biztosítani egyes szakmai fejlődést segítő lehetőségeknek, továbbá szem előtt tartják a projekttagok egyéni fejlődési ambícióit, akkor a munkavállalói elégedettség megalapozható.

A kutatásból következően a megkérdezett egyének számára az elkötelezettség nem egyértelmű velejárója az elégedettségnek, csupán elősegítője. A korábban említésre került motivációs faktorok megléte és a munka-magánélet egyensúlyának biztonsága, továbbá a projektvezetői tulajdonságok mind hozzájárulnak az elkötelezettség kialakulásához és a generációra fokozottan jellemző munkahelyváltási kedv csökkenéséhez.

A vezetői képességek értelmében a legnagyobb hangsúlyt a projektvezető által képviselt humán képességek kapták, ezek befolyásolták legnagyobb mértékben a tagok teljesítményét és elköteleződését. Mindezek mellett elengedhetetlenek bizonyult mind a technikai mind a koncepcionális és szervezeti képességek megléte is. Az ambíciók tekintetében a megkérdezettek egy részére jellemző volt a vállalkozói kedv, valamint a szervezeti hierarchián belül megvalósuló vezetői pozíció elérése is. A kutatás alapján megállapítható, hogy a megkérdezett fiatalok nem csupán a projektek aktív végrehajtói, de irányítói is szeretnének lenni a jövőben.