



Bizalom, emberi-szervezeti kapcsolatok

A projekt menedzsment szakma tükre 2022 kérdőíves
kutatás eredményei

24. PM Fórum – 2022. április 7

dr. Prónay Gábor
dr. Török L. Gábor



A 2022. évi online kutatás témakörei

„A” kérdésblokk

A válaszadók rétegződésére (szegmentációjára) irányuló kérdések

„B” kérdésblokk

A bizalom néhány aspektusával kapcsolatos véleményekre, attitűdökre irányuló kérdések

„C” kérdésblokk

A 2022. év üzleti várakozásaira vonatkozó kérdések



A válaszadók jellemzői 1

Életkor szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
37 évesnél fiatalabb	44	26%
38 - 52 év közötti	78	46%
52 évesnél idősebb	46	27%
Nem kíván válaszolni	3	2%
Összesen	171	100%

A végzettség iránya, jellege szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
Műszaki	87	51%
Gazdasági	36	21%
Műszaki és gazdasági	39	23%
Egyéb	9	5%
Összesen	171	100%



A válaszadók jellemzői 2

A szakmai gyakorlat hossza szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
5 évnél kevesebb	32	19%
5 – 10 év	39	23%
10 évnél több	93	54%
Nem kíván válaszolni	7	4%
Összesen	171	100%

A projektekben betöltött szerepek szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
Beosztott szakértő	53	31%
Beosztott projekt menedzser	71	42%
Felsőbb irányítói szint	47	27%
Összesen	171	100%



A válaszadók jellemzői 3

A menedzselt projektek költségvetése szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
10 millió Ft alatti	10	6%
11-50 millió Ft közötti	8	5%
51-100 millió Ft közötti	27	16%
101-500 millió Ft közötti	31	18%
500 millió Ft feletti	54	32%
Változó	18	11%
Nem kíván válaszolni	23	13%
Összesen	171	100%

A menedzselt projektek létszáma szerinti megoszlás

	Fő	Megoszlás
maximum 10 fő	59	35%
11-50 fő	59	35%
50 főnél több	34	20%
Változó	6	4%
Nem kíván válaszolni	13	8%
Összesen	171	100%



A válaszadók alapbeállítottsága; típusok

A bizalomhoz való viszony feltételezhetően az ember alapbeállítottságától, személyiségének befelé, (saját világára), vagy kifelé (a külvilágra) irányuló orientációjától is függ. Az ezt kifejező, alábbi tipológia a kérdőív két kérdésére adott válaszok kombinációja alapján készült. A kérdések: Ön milyen embernek ismeri/tartja magát?

1 Másokkal szemben inkább visszahúzódo, mint kezdeményező.

2 vitás helyzetekben inkább aktív résztvevő, mint csendes megfigyelő.

	Fő	Megoszlás
Passzív-visszahúzódo („introvertált”)	19	12%
Helyzethez igazodó	52	32%
Aktív-kezdeményező („extrovertált”)	92	56%
Összesen	163	100%



Személyközi bizalom 1

*Inkább bizalommal, vagy
inkább fenntartásokkal van
azok iránt, akiket még nem
ismert ki teljesen?*

	Fő	Megoszlás
Inkább bizalommal van	93	54%
Inkább fenntartásai vannak	19	11%
Esete válogatja	59	35%
Összesen	171	100%



Személyközi bizalom 2

A kevésbé ismert emberek iránti bizalom, illetve fenntartások megítélése az eltérő alapbeállítottságúak esetében

	Inkább bizalommal van	Inkább fenntartásai vannak	Esete válogatja	Összesen
Passzív-visszahúzódó ("introvertált")	58%	26%	16%	100%
Helyzethez igazodó	60%	11%	29%	100%
Aktív-kezdeményező ("extrovertált")	50%	8%	42%	100%

A kevésbé ismert emberekkel kapcsolatban mind az introvertáltak, mind az extrovertáltak esetében a bizalom dominál, de a velük szembeni fenntartásokat jelzők jóval nagyobb arányban fordulnak elő a passzív-befelé fordulóknál, mint az aktív-kezdeményezők típusában.



Személyközi bizalom 3

Kisebb kockázattal jár megbízni az emberekben, mint bizalmatlannak lenni velük szemben?

	Fő	Megoszlás
Kockázatosabb a bizalom	30	18%
Esete válogatja	89	53%
Kockázatosabb a bizalmatlanság	49	29%
Összesen	168	100%



Személyközi bizalom 4

A bizalommal, illetve bizalmatlansággal kapcsolatos kockázat megítélése az eltérő alapbeállítottságúak esetében

	Kockázatosabb a bizalom	Esete válogatja	Kockázatosabb a bizalmatlanság	Összesen
Passzív-visszahúzódo ("introvertált")	28%	56%	17%	100%
Helyzethez igazodó	16%	55%	29%	100%
Aktív-kezdemenyező ("extrovertált,,)	14%	54%	32%	100%



Az emberi kapcsolatok terén szerzett tapasztalatok 1

Saját életének, emberi kapcsolatainak tükrében hogyan látja a pozitív és negatív tapasztalatok súlyát, arányát?

	Fő	Megoszlás
Több a negatív tapasztalat	16	9%
Vegyesek a tapasztalatok	59	35%
Több a pozitív tapasztalat	95	56%
Összesen	170	100%



Az emberi kapcsolatok terén szerzett tapasztalatok 2

A pozitív és negatív tapasztalatok súlyának, arányának alakulása az eltérő alapbeállítottságúak esetében

	Több a negatív tapasztalat	Vegyesek a tapasztalatok	Több a pozitív tapasztalat	Összesen
Passzív-visszahúzó ("introvertált")	11%	22%	67%	100%
Helyzethez igazodó	13%	23%	63%	100%
Aktív-kezdemenyező ("extrovertált,,)	7%	42%	51%	100%

Az introvertált típusúak esetében is a pozitív tapasztalatok vannak túlsúlyban, de a relatíve itt legmagasabb a negatív tapasztalatokat jelzők aránya is

Szervezet és bizalom 1

Egy versenyhelyzetben lévő szervezet (profitorientált vállalat) esetében milyen konstrukció biztosítja a nagyobb hatékonyságot?

	Fő	Megoszlás
Az egyéni érdekek és anyagi motivációk maximalizálása; teljesítmény alapú bérezés, belső verseny, számszerű mutatókhoz kötött egyéni ösztönzők	4	2%
Az együttműködés, kooperáció, csapatmunka maximalizálása; szakmai kompetenciára épülő alpbérezés, csoportmunkára ösztönző, komplex mérlegelés alapján nyújtott jelentős teljesítménybér	159	96%
A teljesítménykontroll adminisztratív maximalizálása; meghatározott nomenklatúra szerinti bérek és juttatások, a munkaköri elvárások és a szabálykövetés szigorú számonkérése	3	2%
Összesen	166	100%



Szervezet és bizalom 2

Mennyire befolyásolja a vállalati teljesítményt, hogy milyen a bizalom szintje, mértéke egy adott szervezetnél?

	Fő	Megoszlás
Kisebb részben	10	6%
Nagyobb részben	57	34%
Döntő mértékben	102	60%
Összesen	169	100%



Szervezet és bizalom 3

Az Ön munkahelyére mennyire jellemzőek a bizalom kultúrájának értékei (átláthatóság, őszinteség, korrektség, kollegialitás)?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	2	1%
Kisebb részben	38	23%
Nagyobb részben	73	45%
Döntő mértékben	50	31%
Összesen	163	100%

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a hierarchia, a vezetés iránti bizalom?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	2	1%
Kisebb részben	50	31%
Nagyobb részben	80	49%
Döntő mértékben	30	19%
Összesen	162	100%



Szervezet és bizalom 4

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a vezetői ígéretnek betartása?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	1	1%
Kisebb részben	29	18%
Nagyobb részben	80	49%
Döntő mértékben	54	33%
Összesen	164	100%

Az Ön munkahelyére jellemző vezetési stílusban mennyire érvényesül a beosztottak iránti bizalom?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	1	1%
Kisebb részben	32	19%
Nagyobb részben	89	54%
Döntő mértékben	44	27%
Összesen	166	100%



Szervezet és bizalom 5

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a kollégák, munkatársak közötti bizalom?

	Fő	Megoszlás
Semennyire		
Kisebb részben	9	5%
Nagyobb részben	97	58%
Döntő mértékben	61	37%
Összesen	167	100%

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a szervezeti egységek, részlegek közötti bizalom?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	4	2%
Kisebb részben	67	41%
Nagyobb részben	81	49%
Döntő mértékben	12	7%
Összesen	164	100%



Szervezet és bizalom 6

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a vezetők nyílt, őszinte kommunikációja, szavahihetősége?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	2	1%
Kisebb részben	48	29%
Nagyobb részben	77	47%
Döntő mértékben	38	23%
Összesen	165	100%

Az Ön munkahelyére mennyire jellemző a kollégák, munkatársak közötti nyílt, őszinte kommunikáció, szavahihetőség?

	Fő	Megoszlás
Semennyire	1	1%
Kisebb részben	17	10%
Nagyobb részben	98	58%
Döntő mértékben	52	31%
Összesen	168	100%



A bizalom egyes tényezői a válaszadók által érzékelt erősségük (súlyozott) sorrendjében

A kollégák, munkatársak közötti bizalom	66%
A kollégák, munkatársak közötti nyílt, őszinte kommunikáció, szavahihetőség	60%
A vezetői ígéretek betartása	57%
A vezetési stílusban érvényesülő bizalom a beosztottak iránt	53%
A bizalmon alapuló kultúra értékei (átláthatóság, őszinteség, korrektség, kollegialitás)	53%
A vezetők nyílt, őszinte kommunikációja, szavahihetősége	46%
A hierarchia, a vezetés iránti bizalom	43%
A szervezeti egységek, részlegek közötti bizalom	32%



Üzleti várakozások 2022-re 1

A 2021-es évhez képest milyen változást vár 2022-ben az induló projektek számát tekintve?

	Fő	Megoszlás
15%-nál nagyobb csökkenést	10	7%
Legfeljebb 15% csökkenést	12	8%
Nem vár változást	40	27%
Legfeljebb 15% növekedést	58	39%
15%-nál nagyobb növekedést	30	20%
Összesen	150	100%

A 2022-ben induló projektek komplexitásával kapcsolatban milyen változást prognosztizál?

	Fő	Megoszlás
15%-nál nagyobb csökkenést	6	4%
Legfeljebb 15% csökkenést	3	2%
Nem vár változást	63	41%
Legfeljebb 15% növekedést	47	31%
15%-nál nagyobb növekedést	33	22%
Összesen	152	100%



Üzleti várakozások 2022-re 2

A 2022-ben induló projektekben dolgozók átlagos számának változását illetően mire számít?

	Fő	Megoszlás
15%-nál nagyobb csökkenést	4	3%
Legfeljebb 15% csökkenést	11	7%
Nem vár változást	65	44%
Legfeljebb 15% növekedést	51	34%
15%-nál nagyobb növekedést	18	12%
Összesen	149	100%

Az összes projekt (portfólió) várható költségvetésének alakulását hogyan becsüli a 2022-es évre?

	Fő	Megoszlás
15%-nál nagyobb csökkenést	7	5%
Legfeljebb 15% csökkenést	11	8%
Nem vár változást	29	20%
Legfeljebb 15% növekedést	67	46%
15%-nál nagyobb növekedést	31	21%
Összesen	145	100%



Üzleti várakozások 2022-re 3

- Milyen tendenciát valószínűsít a projektmenedzsment tanácsadói/szolgáltatói piacon az elkövetkező 1-2 évben?

	Fő	Megoszlás
15%-nál nagyobb csökkenést	3	2%
Legfeljebb 15% csökkenést	12	9%
Nem vár változást	30	23%
Legfeljebb 15% növekedést	54	41%
15%-nál nagyobb növekedést	33	25%
Összesen	132	100%



Az üzleti kilátásokra vonatkozó prognózisok aggregált adatsora 2009-2022

	2009 -re	2010 -re	2011 -re	2012 -re	2013 -ra	2014 -re	2015 -re	2016 -ra	2017 -re	2018 -ra	2019 -re	2020 -ra	2021 -re	2022 -re
Pesszimista prog- nózisok	57%	34%	26%	41%	29%	22%	16%	10%	6%	16%	11%	16%	n.a.	11%
Változatlan helyzet	24%	35%	31%	36%	42%	34%	41%	36%	45%	30%	33%	42%	n.a.	33%
Optimista prog- nózisok	19%	31%	43%	23%	29%	44%	43%	54%	49%	54%	56%	42%	n.a.	56%
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	n.a.	100%



Az üzleti kilátásokra vonatkozó prognózisok alakulása 2009-2022

