



Kamil Leksycki*

Roman Kielec**

Uniwersytet Zielonogórski

DOBÓR I OCENA MULTIDYSCYPLINARNYCH ZESPOŁÓW ROBOCZYCH W INNOWACYJNYCH PROJEKTACH NA PRZYKŁADZIE PARKU NAUKOWO-TECHNOLOGICZNEGO UNIWERSYTETU ZIELONOGÓRSKIEGO SP. Z O.O.

Streszczenie

Wybór właściwego multidyscyplinarnego zespołu roboczego znacznie ułatwia pracę nad projektem, szczególnie projektem innowacyjnym. Odpowiednio zestawione ze sobą osoby gwarantują należytą współpracę oraz jakość komunikacyjną w trakcie realizowanych zadań, co przyczynia się do prawidłowego przebiegu prowadzonego projektu. W pracy na podstawie innowacyjnego przedsiębiorstwa – Parku Naukowo-Technologicznego Uniwersytetu Zielonogórskiego Sp. z o.o. zaprezentowano badania dotyczące doboru multidyscyplinarnego zespołu roboczego z wykorzystaniem testu osobowości Myers-Briggs. Celem artykułu jest zaprezentowanie metody umożliwiającej budowanie zespołów multidyscyplinarnych z uwzględnieniem wielozadaniowości wiedzy, oszacowania zdolności współpracy oraz relacji pracowników na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa.

Słowa kluczowe: zarządzanie zespołem multidyscyplinarnym, zarządzanie innowacyjnym projektem, test osobowości Myers-Briggs (MBTI)

* Adres e-mail: k.leksycki@pnt.uz.zgora.pl.

** Adres e-mail: r.kielec@iizp.uz.zgora.pl.

Wprowadzenie

Multidyscyplinarne zespoły integrują znajomość różnorodnych obszarów projektowania. Skutecznie zarządzany multidyscyplinarny zespół projektowy zapewnia właściwą komunikację, silniejszą identyfikację i oddanie wyznaczonym zadaniom w celu ich rozwiązania. Istotne cechy członków zespołu powinny zawierać funkcjonalną wiedzę specjalistyczną, doświadczenie pracy zespołowej, umiejętność komunikacji, elastyczność w przydziale prac i cechy osobowości. Aby utworzyć wielozadaniowy zespół, jego członkowie powinni wykazać się specjalistyczną wiedzą. W sytuacjach gdy nie występuje wystarczająca liczba personelu w zespole, zarządzający może transferować pracowników z innych działów. Ponadto zdolność pracy zespołowej jest istotna, by utworzyć kompletny zespół. Jeśli w multidyscyplinarnym zespole składającym się z ekspertów, którzy dysponują dobrymi umiejętnościami pracy zespołowej, nie będzie komunikacji, to osiągnięcia takiego zespołu będą niezadawalające. Istotne jest, by zrozumieć relacje występujące pomiędzy członkami zespołu, tak by doprowadzić projekt do jego pozytywnego zakończenia i osiągnąć sukces.

Celem artykułu jest zaprezentowanie sposobu tworzenia multidyscyplinarnych zespołów na przykładzie Parku Naukowo-Technologicznego Uniwersytetu Zielonogórskiego Sp. z o.o. z uwzględnieniem trzech cech: wielozadaniowości wiedzy, oszacowania zdolności pracy zespołowej i oszacowania relacji w pracy. W celu zdefiniowania cech członka zespołu skorzystano z testu osobowości Myers-Briggs (MBTI). MBTI jest użyte w celu oszacowania zdolności do pracy każdego członka zespołu z innym przez określenie typów osobowości i ich porównanie. Zespół utworzony za pomocą tej metody będzie cechował się bardzo dobrą komunikacją.

1. Model członka zespołu

Różnice w osobowości członków zespołu mogą znacząco oddziaływać na indywidualne zachowanie i na grupowe wyniki podczas realizacji projektów. Cleese (1998) wskazywał, że zespołowa rola jest ukształtowana przez osobowość niż przez techniczne umiejętności. Według Weiss (1998) rozumienie typów osobowości może pomóc przy zamianie osób w zespole roboczym. Wybór właściwego rodzaju osobowości może być kluczowe dla zmniejszenia konfliktów oraz być warunkiem

właściwej komunikacji między członkami zespołu. Tomal (1992) twierdzi, że gdy ludzie dowiedzą się, jaki typ osobowości mają oni sami i ich współpracownicy, poprawi się między nimi komunikacja oraz produktywność. Jak podają More i Woods (1987) oraz Zemke (1992), w celu budowania umiejętności tworzenia zespołu roboczego i interpersonalnych relacji używa się testu osobowości – wskaźnika typu Myers-Briggs, metoda to jest używana zarówno przez naukowców, jak i przemysł. Według Myers i McCaulley (1985) test MBTI proponuje rozpoznanie własnej preferencji przez pracownika oraz uczenie się o preferencjach innych, co umożliwi zidentyfikować ich dodatkowe atuty i zwiększyć wydajność pracy. MBTI było i wciąż jest popularnym narzędziem dla badaczy oraz ma zastosowanie w licznych osobowych i organizacyjnych zadaniach.

1.1. Typ osobowości

Według Myers (1980) przed selekcją osób do zespołu roboczego należy sprawdzić ich preferencje i typy osobowości, wykorzystując test osobowości Myers-Briggs. MBTI zakłada cztery grupy par typów osobowości. Pierwsza dotyczy skupienia uwagi, do której należy Ekstrawertyk (E) i Introwertyk (I), kolejny typ dotyczy wyszukiwania informacji i osoby Rozsądnej (S) i Intuicyjnej (N), następnie decydującej i osobowości Myślącej (T) i Emocjonalnej (F), czwarty typ określa relacje ze światem i osobowości Osądzającej (J) i Spostrzegawczej (P). Każda osoba ma jedną preferencję z powyższych grup cech w dowolnej konfiguracji i tworzy podstawę dla 16 typów osobowości, np. ESTJ. Zemke (1992) podaje, że aby uzyskać relacje robocze pomiędzy osobami, należy przypisać numeryczną skalę +9, +3 i -3 odpowiednio do pozytywnych, neutralnych i negatywnych relacji (tab. 1).

Tabela 1. Typy osobowości – zależności

Ekstrawertyk (E) ↔ Introwertyk (I)			Rozsądny (S) ↔ Intuicyjny (N)			Myślący (T) ↔ Emocjonalny (F)			Osądzający (J) ↔ Spostrzegawczy (P)		
	E	I		S	N		T	F		J	P
E	+	○	S	○	+	T	○	+	J	+	-
O	○	-	N	+	○	F	+	○	P	-	+

Legenda: + pozytywna relacja, ○ neutralna relacja, - negatywna relacja.

Źródło: Chen, Lin (2004).

Relacje pomiędzy różnymi połączeniami typów osobowości przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Macierz relacji roboczej

	ESTJ	ESTP	ESFJ	ESFP	ENTJ	ENTP	ENFJ	ENFP	ISTJ	ISTP	ISFJ	ISFP	INTJ	INTP	INFJ	INFP
ESTJ	24															
ESTP	12	24														
ESFJ	30	18	24													
ESFP	18	30	12	24												
ENTJ	30	18	36	24	24											
ENTP	18	30	24	36	12	24										
ENFJ	36	24	30	18	30	18	24									
ENFP	24	36	18	30	18	30	12	24								
ISTJ	18	6	24	12	24	12	30	18	12							
ISTP	6	18	12	24	12	24	18	30	0	12						
ISFJ	24	12	18	6	30	18	24	12	18	6	12					
ISFP	12	24	6	18	18	30	12	24	6	18	0	12				
INTJ	24	12	30	18	18	6	24	12	18	6	24	12	12			
INTP	12	24	18	30	6	18	12	24	6	18	12	24	0	12		
INFJ	30	18	24	12	24	12	18	6	24	12	18	6	18	6	12	
INFP	18	30	12	24	12	24	6	18	12	24	6	18	6	18	0	12

Źródło: Chen, Lin (2004).

Na przykład relacja robocza osobowości ESTJ z ENTP wynosi 18.

2. Zastosowanie metody MBTI do określenia multidyscyplinarnego zespołu roboczego w PNTUZ Sp. z o.o.

Park Naukowo-Technologiczny Uniwersytetu Zielonogórskiego Sp. z o.o. (PNTUZ) jest innowacyjnym centrum regionu, stanowi miejsce spotkania nauki, innowacyjnego przemysłu i szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Celem PNTUZ jest tworzenie warunków do wykorzystania naukowego oraz przemysłowego potencjału regionu, stymulowanie rozwoju przemysłu innowacyjnego i zaawansowanych technologii oraz wspomaganie przedsięwzięć zbliżających Polskę, a szczególnie województwo lubuskie, do Unii Europejskiej.

Mając na uwadze działalność Parku, uczestnictwo w różnego rodzaju projektach, a także szeroki zakres specjalizacji ukierunkowany na rozwój przemysłu, zarząd PNTUZ postanowił za pomocą narzędzia MBTI przeprowadzić badania oraz analizę pracowników z poszczególnych centrów w celu oceny i doboru multidyscyplinarnego zespołu roboczego, a tym samym możliwości współpracy poszczególnych pracowników ze sobą w innowacyjnych projektach. Ponieważ Centrum Logistyczne i Platforma na rzecz Nauki i Gospodarki (CLiP) jest siedzibą PNTUZ i koncentruje na sobie współpracę i kooperację biznesową, osoby tam pracujące będą stanowić bazę. Do grupy będą dobierani oraz oceniani pracownicy z Centrum Budownictwa Zrównoważonego i Energii (CBZiE), Centrum Innowacji: Technologie dla Zdrowia Człowieka (CITdZC) i Centrum Technologii Informatycznych (CTI).

2.1. Realizacja badań – ankietowanie pracowników

W celu doboru multidyscyplinarnego zespołu roboczego do innowacyjnych projektów w grudniu 2017 roku w PNTUZ przeprowadzono ankietę. Udział wzięło łącznie dziesięć osób (4 z CLiP, 2 z CBZiE, 2 z CITdZC i 2 z CTI). Pracownicy zostali poproszeni o określenie w ankiecie zakresu specjalistycznej wiedzy:

- doświadczenia (brak, do 1 roku, 1–2 lata, powyżej 2 lat),
- stopnia komunikacji z drugą osobą (skala odpowiedzi od 0 do 3, gdzie 0 – brak umiejętności, 3 – wysoka stopień komunikacji),
- stopnia zdolności dostosowania się do zmiennych warunków otoczenia,
- czy zainteresowania są ukierunkowane na świat (zewnątrzny – ludzi i działania lub wewnętrzny – idee i doświadczenia wewnętrzne),
- przetwarzania informacji (w sposób konkretny, obiektywny lub intuicyjny, subiektywny),
- podejmowania decyzji (na podstawie logiki i rozumu lub emocji i uczuć),
- podejścia do świata zewnętrznego (zaplanowane i uporządkowane lub elastyczne i spontaniczne),
- znajomości języków: angielskiego, niemieckiego, francuskiego, innego (skala odpowiedzi od 0 do 3, gdzie 0 – brak umiejętności, 3 – wysoka stopień znajomości).

Ankiety wypełniali pracownicy, a następnie na podstawie otrzymanych wyników, wykorzystując MBTI, określono typy ich osobowości. Ponadto każdej osobie został przypisany identyfikator w postaci dwóch liter, np. KA.

Zbiór danych zebranych na podstawie przeprowadzonych ankiet zestawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Zestawienie wyników otrzymanych na podstawie ankiet

ID osoby	Określony typ osobowości	Zakres zdobytej wiedzy specjalistycznej	Zakres zdobytego doświadczenia w pracy zespołowej	Poziom komunikacji we współpracy	Umiejętność dostosowania do zmiennych warunków otoczenia	Poziom znajomości języków obcych	
						7	
1	2	3	4	5	6	7	
KA	ESTJ	inżynieria produkcji, budowa maszyn, zarządzanie	powyżej 2 lat	3	TAK	angielski	2
						niemiecki	1
						francuski	0
						inny	–
AL	ENFJ	chemia, nanotechnologie	powyżej 2 lat	3	NIE	angielski	3
						niemiecki	0
						francuski	0
						włoski	3
MI	ISTJ	budownictwo zrównoważone, odnawialne źródła energii	powyżej 2 lat	2	TAK	angielski	2
						niemiecki	0
						francuski	0
						inny	–
KR	ENTP	marketing, zarządzanie	powyżej 2 lat	2	NIE	angielski	2
						niemiecki	0
						francuski	0
						inny	–
ŁU	ISFP	fundusze UE, administracja	powyżej 2 lat	1	NIE	angielski	3
						niemiecki	1
						francuski	0
						inny	–
MA	INFJ	administracja	powyżej 2 lat	2	NIE	angielski	2
						niemiecki	1
						francuski	0
						niderlandzki	3
OL	ISTJ	ekonomia, kadry, płace, rachunkowość, finanse, fundusze UE	powyżej 2 lat	1	TAK	angielski	2
						niemiecki	1
						francuski	0
						rosyjski	1

1	2	3	4	5	6	7	
RO	ENFP	inżynieria produkcji, zarządzanie	powyżej 2 lat	3	TAK	angielski	1
						niemiecki	2
						francuski	0
						rosyjski	2
BE	ISTJ	automatyka i robotyka	powyżej 2 lat	2	TAK	angielski	1
						niemiecki	0
						francuski	0
						inny	–
WE	ESTP	chemia, nanotechnologie	1–2 lata	2	TAK	angielski	2
						niemiecki	0
						francuski	0
						inny	–

Źródło: opracowanie własne.

Z danych (tab. 3) wynika, że w PNTUZ pracują osoby o różnych typach osobowości: KL–ESTJ, AL–ENFJ, MI, OL, BE–ISTJ, KR–ENTP, ŁU–ISFP, MA–INFJ, RO–ENFP, WE–ESTP. Wyjątek stanowi typ osobowości ISTJ, który występuje trzykrotnie: MI, OL, BE. Zakres wiedzy specjalistycznej pracowników jest różny, dzięki temu możliwość realizacji projektów przez PNTUZ może być zróżnicowana. U dziewięciu osób zakres doświadczenia w pracy zespołowej wynosi powyżej dwóch lat. Dodatkowe informacje o pracownikach PNTUZ zobrazowano w tabeli 3.

2.2. Macierz relacji roboczych pracowników

Na postawie zestawienia wyników otrzymanych z ankiet możliwe jest opracowanie macierzy relacji roboczych pomiędzy poddanymi badaniu pracownikami (tab. 4).

Tabela 4. Macierz relacji roboczych badanych pracowników

ID osoby	Typ osobowości	KA	AL	MI	KR	ŁU	MA	OL	RO	BE	WE
		ESTJ	ENFP	ISTJ	ENTP	ISFP	INFJ	ISTJ	ENFP	ISTJ	ESTP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
KA	ESTJ	X	24	18	18	12	36	18	24	18	12
AL	ENFP		X	18	30	24	6	18	24	18	36
MI	ISTJ			X	12	6	24	12	18	12	6
KR	ENTP				X	1	12	12	30	12	30
ŁU	ISFP					X	6	6	24	6	24
MA	INFJ						X	24	6	24	18

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OL	ISTJ							X	18	12	6
RO	ENFP								X	18	36
BE	ISTJ									X	6
WE	ESTP										X

Źródło: opracowanie własne.

Dzięki macierzy relacji roboczych analizowanych pracowników (tab. 4) możliwe jest pokazanie wariantów poszczególnych zespołów roboczych, a następnie obliczenie sumy relacji występującej w zespole i pomiędzy osobami oraz porównanie wyników.

2.3. Proces i wyniki doboru zespołów roboczych

Na podstawie relacji, które wystąpiły między pracownikami przedsiębiorstwa, została przeprowadzona analiza trzech wariantów po sześć osób w każdym zespole: I – CLiP i CBZiE, II – CLiP i CITdZC, III – CLiP i CTI. Celem takich zestawień jest porównanie poszczególnych centrów w zestawieniu z CLiP, które jest odpowiedzialne za prowadzenie innowacyjnych projektów i współpracę z przemysłem, a następnie ocena przydatności pracowników do tych działań. Im wyższa będzie suma ocen w poszczególnych wariantach, tym wystąpi wyższa jakość współpracy między pracownikami. Ponieważ grupa pracowników: RO, OL, MA i KR z CLiP, jest odniesieniem w prowadzonych badaniach, w tabeli 5 zestawiono relacje występujące pomiędzy nimi, a następnie policzono sumę relacji.

Tabela 5. Macierz relacji roboczych CLiP i CBZiE

		RO	OL	MA	KR
		ENFP	ISTJ	INFJ	ENTP
RO	ENFP	X	18	6	30
OL	ISTJ		X	24	12
MA	INFJ			X	12
KR	ENTP				X

Źródło: opracowanie własne.

Suma relacji roboczych pracowników CLiP wynosi 102. Najniższy współczynnik relacji występuje między RO i MA – 6. Najwyższy współczynnik wynosi

30 i występuje między RO i KR, wysoki współczynnik relacji zachodzi również pomiędzy MA i OL i wynosi 24.

Wariant I – zespół składa się z pracowników: RO, OL, MA, KR, MI, BE. Macierz relacji roboczych zachodząca pomiędzy pracownikami przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Macierz relacji roboczych CLiP i CBZiE

		RO	OL	MA	KR	MI	BE
		ENFP	ISTJ	INFJ	ENTP	ISTJ	ISTJ
RO	ENFP	X	18	6	30	18	18
OL	ISTJ		X	24	12	12	12
MA	INFJ			X	12	24	24
KR	ENTP				X	12	12
MI	ISTJ					X	12
BE	ISTJ						X

Źródło: opracowanie własne.

Suma relacji roboczych pracowników CLiP i CBZiE to 258. W wariancie I badane są MI i BE. Osoby te odznaczają się cechą ISTJ. Najniższy współczynnik ich relacji z osobami OL, KR oraz MI wynosi 12, natomiast najwyższy z MA – 24 oraz RO – 18.

Wariant II – RO, OL, MA, KR, AL, WE. Macierz relacji roboczych występująca pomiędzy pracownikami zaprezentowano w tabeli 7.

Tabela 7. Macierz relacji roboczych CLiP i CITdZC

		RO	OL	MA	KR	AL	WE
		ENFP	ISTJ	INFJ	ENTP	ENFP	ESTP
RO	ENFP	X	18	6	30	24	36
OL	ISTJ		X	24	12	18	6
MA	INFJ			X	12	6	18
KR	ENTP				X	30	30
AL	ENFP					X	36
WE	ESTP						X

Źródło: opracowanie własne.

Suma relacji roboczych pracowników z CLiP i CITdZC to 306. W wariancie II badane są AL i WE. Najniższa relacja zachodzi między AL i MA oraz WE i OL – wynosi 6. Najwyższa relacja występuje pomiędzy WE i RO oraz WE i AL i wynosi 36. Ponadto wysoka relacja występuje między AL i KR oraz WE i KR – 30, a także między AL i RO – 24.

Wariant III – RO, OL, MA, KR, KA, ŁU. Macierz relacji roboczych istniejąca pomiędzy pracownikami ukazano w tabeli 8.

Tabela 8. Macierz relacji roboczych CLiP i CTI

		RO	OL	MA	KR	KA	ŁU
		ENFP	ISTJ	INFJ	ENTP	ESTJ	ISFP
RO	ENFP	X	18	6	30	24	24
OL	ISTJ		X	24	12	18	6
MA	INFJ			X	12	36	6
KR	ENTP				X	18	1
KA	ESTJ					X	12
ŁU	ISFP						X

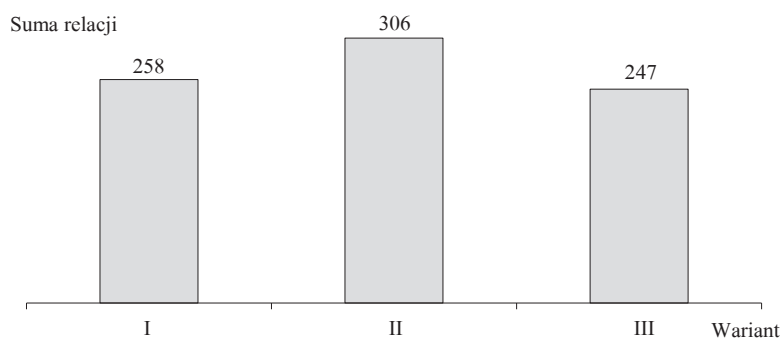
Źródło: opracowanie własne.

Suma relacji roboczych pracowników z CLiP i CTI to 247. W wariancie II badane są KA i ŁU. Najniższy współczynnik relacji występuje u ŁU i KR – 1, ŁU i OL, ŁU i MA – 6 oraz ŁU i KA – 12. Natomiast najwyższa relacja istnieje między KA i MA – 36.

3. Analiza i wnioski

W PNTUZ w celu doboru multidyscyplinarnego zespołu roboczego zbadano relacje zachodzące pomiędzy pracownikami. Przeanalizowano trzy warianty: I – CLiP i CBZiE, II – CLiP i CITdZC oraz III – CLiP i CTI. Najwyższy wynik uzyskano w wariancie II – 306, kolejno w wariancie I – 258, a najniższy wynik uzyskał zespół III – 247 (rys. 1).

Rysunek 1. Relacje robocze multidyscyplinarnych zespołów

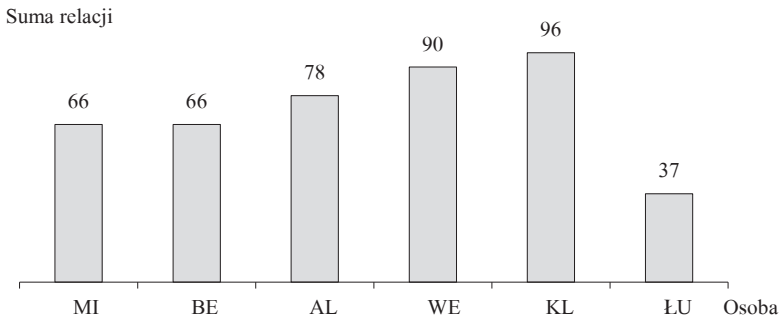


Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie otrzymanych wyników można stwierdzić, że różnica wyników uzyskanych w wariantach II i I wyniosła 48, natomiast w wariantach II i III – 59. Wyniki uzyskane w wariantach I i III nie odbiegają od siebie znacząco – różnica w relacji wynosi 11.

W związku z powyższym w PNTUZ działania powinny być ukierunkowane głównie na dziedziny nauki związane z chemią oraz nanotechnologią. Przedsiębiorstwo może również właściwie funkcjonować w obszarach budownictwa zrównoważonego, odnawialnych źródeł energii oraz automatyki i robotyki z zespołem CBZiE – MI oraz BE, jak również w zakresie inżynierii produkcji, budowy maszyn z KA (CTI). Należy zwrócić uwagę, że cechy osobowości ŁU z CTI nie pasują do zespołu roboczego (wariant III) i zdecydowanie zaniżają w nim relację. Podczas budowania multidyscyplinarnego zespołu roboczego należałoby wykluczyć osobę ŁU ze współpracy i powierzyć jej indywidualne zadania, które realizowałaby pod nadzorem osoby zarządzającej. Opierając się na wynikach uzyskanych na podstawie relacji pracowników (tab. 6–8), można również zsumować indywidualne relacje robocze poszczególnych pracowników z zespołem CLiP, co przedstawiono na rysunku 2.

Rysunek 2. Indywidualne relacje robocze pracowników



Źródło: opracowanie własne.

Analizując rysunek 2, można zauważyć, że z pracownikami CLiP najlepiej będzie współpracować pracownik KL (suma relacji 96) oraz WE (90). Następnie osoba AL (78), nieco gorzej wypadły osoby MI oraz BE, które uzyskały taki sam współczynnik relacji na poziomie 66. W porównaniu z pracownikami KL, WE, AL, MI oraz BE osoba ŁU uzyskała najniższy wynik relacji roboczych – 37, co oznacza, że nie powinna brać udziału w innowacyjnych projektach oraz nie powinna tworzyć multidyscyplinarnego zespołu roboczego z pracownikami CLiP.

Podsumowanie

W pracy przedstawiono istotne zagadnienia występujące w zarządzaniu innowacyjnymi projektami: jak stworzyć efektywnie działający zespół oraz jak przydzielić dla innowacyjnych oraz złożonych projektów odpowiednich członków zespołów.

By efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi, przedsiębiorstwa gromadzą dane dotyczące umiejętności, wiedzy i doświadczenia pracowników. Jedną z metod wspomagających i gromadzących dane jest test osobowości Myers-Briggs, który umożliwia wyznaczenie relacji roboczej pomiędzy członkami zespołu.

Autorzy pracy przedstawili rzeczywisty przykład doboru pracowników w PN-TUZ do realizacji innowacyjnych projektów. Wykorzystana metoda MBTI pozwoliła ujawnić, że spośród trzech założonych wariantów najlepszy współczynnik relacji

wystąpił w wariancie II, co opisano w podrozdziale 2.3. Ponadto należy podkreślić, że w wariancie III, który uzyskał najniższą sumę relacji roboczych, występuje pracownik z najwyższą indywidualną sumą relacji. W przyszłości należy rozważyć możliwość transferowania tego pracownika do współpracy z pozostałymi.

Literatura

- Chen, S.-J., Lin, L. (2004). Modeling Team Member Characteristics for A Successful Multifunctional Team in Concurrent Engineering. *Proceedings of the 6th Conference on Industrial Engineering – Theory Applications and Practice*, 2 (51), 111–124.
- Cleese, J. (1998). Building a Successful Team. *Executive Excellence*, 3 (15), s. 10.
- Moore, T., Woods, W. (1987). Personality Tests Are Back. *Fortune*, 7 (115), 74–82.
- Myers, I.B. (1980). *Introduction to Type*. Paulo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Myers, I.B., McCaulley, M.H. (1985). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Paulo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Tomal, D.R. (1992). Using the Right Personality Style. *SuperVision*, 10 (53), 12–13.
- Weiss, W.H. (1998). Team and teamwork. *SuperVision*, 7 (59), 9–11.
- Wojdarska, I., Sasiadek, M., Nahirny, T. (2009). Dobór wielodyscyplinarnych zespołów roboczych w inżynierii współbieżnej. W: *Innowacyjno-efektywnościowe problemy teorii i praktyki zarządzania* (s. 233–238). Kraków: AGH. Uczelniane Wydawnictwo Naukowo-Dydaktyczne.
- Zemke, R. (1992). Second Thoughts About the MBTI. *Training*, 4 (29), 43–47.

SELECTION AND EVALUATION OF THE MULTIDISCIPLINARY WORK TEAM IN INNOVATIVE PROJECTS

Abstract

Selection of proper multidisciplinary work team helps to work on the project, especially on the innovation project. Properly composed people can guarantee proper cooperation and communication quality during ongoing tasks, which contributes to proper conduct of the project. In the elaboration, which is based on an innovative company – Science and Technology Park of the University of Zielona Góra Ltd., there has been presented specific

researches on the selection of a multidisciplinary work team, using the Myers-Briggs personality test. The aim of the article is to present a method enabling creation of multidisciplinary teams, with taking into account: multitasking of knowledge, estimation of cooperation abilities and employee relations on the example of a real functioning company.

Translated by Łukasz Hoffmann

Keywords: management of multidisciplinary team, innovative project management, Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), genetic algorithm (GA)

JEL codes: M540, J240

Cytowanie

Leksycki, K., Kielec, R. (2018). Dobór i ocena multidyscyplinarnych zespołów roboczych w innowacyjnych projektach na przykładzie Parku Naukowo-Technologicznego Uniwersytetu Zielonogórskiego Sp. z o.o. *Studia i Prace WNEiZ US*, 51/2, 207–220. DOI: 10.18276/sip.2018.51/2-18.