Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
Wydział Ekonomiczny
Katedra Kapitału Intelektualnego i Jakości
Katedra Zarządzania

XI Zjazd Katedr ZZL
TOŻSAMOŚĆ ZZL W NOWEJ PRZESTRZENI FIZYCZNEJ I SPOŁECZNEJ
27-28.09.2021

Patronat
Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN
Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN

Patronat strategiczny

BOGDANKA

PL. M. Curie-Skłodowskiej 5
20-031 Lublin, www.umcs.pl
centrala: +48 (81) 537 51 00
www: zjazdkatedrzzl2021.umcs.pl

Monografia

Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w nowej przestrzeni fizycznej i społecznej

Wydawnictwo Difin

MARCIN BUCHALI
marbuchali@gmail.com
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0003-2013-6012

Partycypacja pracownicza w polskich młodzieżowych klubach sportowych a efektywność pracy trenera i instruktora sportu.

Słowa kluczowe: zarządzanie personelem; HR; sport
Kody JEL: M5; M50; Z2

Streszczenie

Trener i instruktor sportu w młodzieżowym klubie sportowym jest przede wszystkim coachem, ale jego rola bywa również związana z działalnością klubu sportowego, w którym pracuje lub współuczestniczy w jego zarządzaniu, gdzie dba o jego rozwój i dobrą kondycję finansową. Partycypacja pracownicza stanowi integralną część zarządzania zasobami ludzkimi, która ma na celu, poprzez zaangażowanie pracowników jako równoprawnych partnerów w procesy podejmowania decyzji w organizacji, stwarzanie im szerokich możliwości rozwoju zawodowego i wzmacnianie ich zaangażowania w funkcjonowanie danej organizacji, co skutkuje wzrostem efektywności pracy. Głównym celem artykułu jest przybliżenie istoty partycypacji pracowniczej w młodzieżowych klubach sportowych oraz jej roli w budowaniu efektywności pracy trenera i instruktora sportu w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. W tym celu przeprowadzono ilościowe badania pilotażowe określające poziom i rodzaj istniejącej partycypacji pracowniczej trenerów i instruktorów sportu w młodzieżowych klubach sportowych oraz jej wpływ na efektywność ich pracy. W badaniu wzięło udział 30 trenerów i instruktorów piłki siatkowej pracujących w młodzieżowych klubach sportowych na terenie całej Polski. Analiza statystyczna wykazała, iż w młodzieżowych klubach sportowych występuje współudział trenerów i instruktorów sportu w zarządzaniu klubem sportowym, który w istotny statystycznie sposób wpływa na efektywność ich pracy. Do tej pory nie przedstawiono badań mierzących poziom i rodzaj partycypacji trenerów i instruktorów sportu w perspektywie zarządzania klubem sportowym oraz ich wpływu na efektywność ich pracy. Wyniki badań mogą przyczynić się do rozwoju podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach sportowych oraz do poprawienia efektywności pracy samych trenerów i instruktorów sportu.

BEATA BUCHELT
beata.buchelt@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-4977-5101

Antecedencje zarządzania pokoleniowego w sektorze ochrony zdrowia[1]

Słowa kluczowe: zarządzanie międzypokoleniowe; sektor ochrony zdrowia; lekarze; pielęgniarki
Kody JEL: J22; J23; M51; M52

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Sektor ochrony zdrowia stanowi strategiczny fundament funkcjonowania państwa o czym zapewne nie trzeba przekonywać w kontekście doświadczanej pandemii. Od lat badacze i praktycy zajmujący się problematyką funkcjonowania tego sektora zwracali uwagę na niedobory zasobów w tym sektorze, szczególnie zasobu ludzkiego. Niestety dopiero pandemia ujawniła, jak dramatycznie niski jest stan liczebności zasobów ludzkich w polskim systemie ochrony zdrowia, szczególnie w przypadku dwóch kluczowych grup personelu medycznego tj. lekarzy i pielęgniarek. W tym kontekście dostępność świadczeń medycznych gwarantowana być może poprzez adaptacje rozwiązań ukierunkowanych nie tylko na pozyskiwanie nowej kadry medycznej, ale przede wszystkim retencje personelu, który osiąga przywileje emerytalne.
Cel/cele artykułu: Identyfikacja oraz charakterystyka antecedencji zarządzania pokoleniowego w podmiotach ochrony zdrowia. Jednocześnie przeanalizowane zostaną możliwości implementacji stosowanych rozwiązań zarządzania pokoleniowego u świadczeniodawców usług medycznych.
Metoda/metody badawcze: Analiza literatury przedmiotu oraz danych zastanych.
Główne wnioski: Implementacja metod i narzędzi zarządzania pokoleniowego w podmiotach medycznych może przyczynić się do zatrzymywania personelu medycznego. Tym samym pozytywnie wpłynąć na dostępność usług medycznych. Przy ograniczonych zasobach ludzkich w ochronie zdrowia w Polsce takie rozwiązanie postrzegane powinno być jako jedno z nielicznych remediów jakie można zastosować w podmiotach leczniczych w kontekście starzejących się populacji personelu medycznego.

[1] Rozważania prezentowane w niniejszym artykule są efektem realizacji projektu badawczego Prof. UEK dr hab. Beaty Buchelt nt. „Zarządzanie kapitałem ludzkim w szpitalach", finansowanego ze środków projektu NCN nr 2013/11/B/HS4/01062.

DOROTA CHMIELEWSKA-MUCIEK
dorota.chmielewska@umcs.lublin.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID ID: 0000-0001-9166-7983

Zmiany na rynku szkoleń w Polsce – wybrane zagadnienia

Słowa kluczowe: rynek szkoleń; struktura rynku szkoleń; zmiany na rynku szkoleniowym; Polska
Kody JEL: I21.

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest istotnej formie edukacji dorosłych jaką jest rynek szkoleń. Z punktu uzupełniania formalnego szkolenia i szybkiego reagowania na potrzeby klientów odgrywa on ważną rolę w systemie kształcenia zawodowego. Stąd jego analiza, wskazanie zmian i charakterystyk umożliwia dostarczenie praktycznej wiedzy dla podmiotów i instytucji uczestniczących na rynku szkoleniowym i go kreujących.
W oparciu o przegląd literatury przedmiotu oraz raportów branżowych w artykule realizowano cel, jakim było określenie struktury rynku szkoleniowego w Polsce wraz z ogólnymi zmianami i tendencjami rozwojowymi. W pierwszej części artykułu opisano istotę rynku szkoleniowego, jego uwarunkowania. W drugiej części zaprezentowano ilościową strukturę rynku szkoleniowego w Polsce, a następnie najważniejsze jego cechy odzwierciedlające zmiany dokonujące się na rynku szkoleniowym w latach 2014-2020.
Na podstawie przeglądu opisów rynku szkoleń można stwierdzić, że jest on zróżnicowany. Obserwowano tendencję do porządkowania i doskonalenia jego struktury i usług i jednocześnie silne konkurowanie niższą ceną i dominację wystandaryzowanych ofert szkoleniowych.

ZOFIA DOPKE
zofia.dopke@gmail.com
Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni (słuchaczka Seminarium Doktorskiego)

Sukcesja jako proces włączania kolejnej generacji rodziny do przedsiębiorstwa

Słowa kluczowe: firmy rodzinne; sukcesja; zarządzanie; proces zmian
Kod klasyfikacji JEL: M00; M5; G34; G32

Streszczenie

We współczesnej gospodarce firmy rodzinne stanowią jedno z głównych źródeł wzrostu zatrudnienia oraz tworzenia bogactwa. W Polsce przedsiębiorstwa rodzinne to około 80% z 1,8 mln firm działających w sektorze MSP. Brak jednolitej definicji „firmy rodzinnej", jak również brak statystyk dotyczących ilości przedsiębiorstw uznanych jako firmy rodzinna, przyczyniła się do zainteresowania się tematyką biznesu rodzinnego i sukcesji. Podstawowym celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy istniejące w Polsce firmy rodzinne przygotowane są do sukcesji oraz pokazanie ważności procesu sukcesji. Prezentacja badań pilotażu, który charakteryzuje główne uwarunkowania i mechanizmy diagnozowania specyfiki firm rodzinnych. Na tym tle proponowane są wnioski i interpretacja barier i szans włączania kolejnej generacji sukcesorów. W celu zbadania gotowości polskich firm do procesu sukcesji zastosowano głównie ilościowe metody badawcze w formie ankiet. Badanie przeprowadzono wśród przedsiębiorców z województwa pomorskiego, w oparciu o dane uzyskane z Głównego Urzędu Statystycznego. Doboru firm dokonano losowo. Kwestionariusze wysłane były drogą mailową do ponad 300 przedsiębiorstw, udział w badaniu wzięło 95 przedsiębiorców. Z informacji uzyskanych w ankietach wynika, że przeważająca część badanych firm to przedsiębiorstwa zarejestrowane w CEIDG, prowadzące Indywidualna działalność gospodarczą (IDG). Wyniki badań pilotażowych pokazały, że przedsiębiorstwa, które identyfikują się z biznesem rodzinnym to w znacznej mierze MSP. Przeprowadzenie sukcesji przez 8,4 procent przedsiębiorstw oraz posiadanie planu sukcesji przez 12,6 procent, sugerować mogą potrzebę wsparcia przez Państwo oraz instytucje zrzeszające przedsiębiorców. Pozytywnym rozwiązaniem dla sukcesji przy Indywidualnej działalności gospodarczej (IDG) z pewnością jest Ustawa o zarządzie sukcesyjnym. Dz. U. 2018 poz. 1629 z dnia 5 lipca 2018r. Firmy rodzinne, które prowadzą przedsiębiorstwo w innej formie prawnej niż zarejestrowane w CEIDG, będące przed procesem sukcesji, mogą borykać się z większymi problemami natury prawnej, ponieważ w ich przypadku wyżej wymieniona ustawa nie ma zastosowania prawnego, a projekt ustawy o fundacjach rodzinnych, który może być pomocny, jest w trakcie konsultacji.

TOMASZ GIGOL
tgigol@sgh.waw.pl
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID ID: 0000-0001-7018-4552

Możliwość uczenia się przez całe życie a zaangażowanie w pracę pracowników dziekanatów

Słowa kluczowe: uczenie się przez całe życie; zaangażowanie w pracę; identyfikacja organizacyjna; sektor publiczny; uczelnia wyższa
Kody JEL: M12; I23

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Zrozumienie czynników wpływających na zaangażowanie w pracę (*work engagement*) pozwala na zastosowanie lepiej dopasowanych sposobów motywowania pracowników. Jednym z takich czynników jest możliwość uczenia się przez całe życie pracowników. Identyfikacja organizacyjna często jest mediatorem wpływu rożnych zmiennych na zachowania organizacyjne. W artykule zaprezentowano analizę tych zjawisk w kontekście wieku pracowników jako moderatora.
Cel/cele artykułu: Ukazanie wpływu możliwości w zakresie uczenia się przez całe życie na zaangażowanie w pracę.
Metoda/metody badawcze: Badanie ilościowe wśród pracowników dziekanatów (N=157) polskich uczelni publicznych i niepublicznych. W badaniu wykorzystano kwestionariusz zaangażowania w pracę UWES, kwestionariusz identyfikacji organizacyjnej SISI oraz autorski kwestionariusz uczenia się przez całe życie. Zbadano statystyczny efekt mediacji i moderacji za pomocą metody analizy regresji.
Główne wnioski: Zanotowano wpływ możliwości uczenia się, oferowanych przez pracodawcę, na zaangażowanie w pracę. Mediatorem tej zależności okazała się identyfikacja pracowników z uczelnią. Moderatorem tej zależności był, wiek respondentów. Możliwość uczenia się jest jednym spośród elementów środowiska pracy kształtujących identyfikację organizacyjną. Identyfikacja organizacyjna wpływa z kolei bezpośrednio na zaangażowanie w pracę. W stosunku do pracowników 40+ warto jednak zastosować bardziej zindywidualizowane formy budowania zaangażowania w pracę.

URSZULA JERUSZKA
ujeruszka@aps.edu.pl
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej
ORCID ID: 0000-0001-8316-6046

Wewnątrzpokoleniowy transfer wiedzy między baby boomersami pracującymi zdalnie – na przykładzie szkół zawodowych

Słowa kluczowe: wewnątrzpokoleniowy transfer wiedzy; pracownicy pokolenia *baby boomers*; praca zdalna w szkole zawodowej
Kody JEL: J24; M12; 015

Streszczenie

Jednym z zadań zrządzania pracownikami różnych pokoleń jest możliwie najdoskonalsze kształtowanie i wykorzystywanie potencjału kompetencyjnego starszych pracowników poprzez stymulowanie i zabezpieczenie przepływu unikalnej wiedzy, umiejętności i doświadczenia od jednych seniorów od innych. Proces dzielenia się wiedzą umożliwia tworzenie nowej wiedzy albo lepsze wykorzystanie tej istniejącej. Prace badawcze koncentrują się jak dotąd na międzypokoleniowym transferze wiedzy, pomijany jest transfer wewnątrzgeneracyjny.
Celem artykułu jest wykazanie zróżnicowania wewnątrzgeneracyjnego pokolenia *baby boomers* oraz zaprezentowanie wyników badań empirycznych ukierunkowanych na rozpoznanie instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi umożliwiających wzrost motywacji do wymiany wiedzy między pracownikami tej samej generacji – nauczycielami starszych kategorii wiekowych, w warunkach pracy zdalnej, w ocenie ich przełożonego. Jako teren badań wybrano szkoły zawodowe prowadzące kształcenie w zawodach branży ekonomiczno-administracyjnej. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, technikę wywiadu indywidualnego i jawnego. Jako materiał badawczy posłużyły wypowiedzi dyrektorów szkół. Wyniki badań wykazały, że starsi nauczyciele odczuwają potrzebę bycia ekspertem, mentorem, nauczycielem innych doświadczonych, starszych nauczycieli i realizują tę potrzebę chętnie dzieląc się swoją wiedzą z innymi. Nie zdiagnozowano czynników uniemożliwiających w grupie zawodowej nauczycieli transfer wiedzy wewnątrz pokolenia BB w warunkach pandemii i pracy zdalnej.

ANETA KARASEK
aneta.karasek@umcs.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID ID: 0000-0002-6055-5150

Praca zdalna w trakcie pandemii COVID-19 oraz wyzwania przyszłości

Słowa kluczowe: praca zdalna; telepraca; COVID-19; efektywność pracy; praktyki ZZL
Kody JEL: M12; M15; M54

Streszczenie

Od lat obserwowany jest trend zwiększania się zainteresowania elastycznymi formami zatrudnienia, a od 2020 roku natężyła się częstotliwość wykonywania pracy zdalnej. Doświadczenia tej formy pracy w czasie pandemii COVID-19 wskazują na wiele korzyści z jej stosowania zarówno dla pracodawców oraz pracowników, ale pojawiają się także nowe wyzwania. Celem artykułu jest identyfikacja częstotliwości stosowania pracy zdalnej w trakcie pandemii COVID-19 oraz odczuć pracowników z nią związanych. Zastosowane metody badawcze obejmują krytyczny przegląd literatury, wyników badań oraz analizę raportów. Przeprowadzone analizy umożliwiły wskazanie wyzwań przyszłości oraz niezbędnych obszarach doskonalenia pracy zdalnej w aspekcie społecznym, ekonomicznym, prawnym oraz rozwojowym. Wkładem w rozwój dyscypliny jest poszerzenie wiedzy w zakresie pracy zdalnej oraz sformułowanie wyzwań przyszłości.

MARCIN KONKEL
m.konkel@windowslive.com
Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni (słuchacz Seminarium Doktorskiego)
ORCID: 0000-0002-0825-9098

Podnoszenie efektywności organizacji przy wykorzystaniu kapitału intelektualnego na przykładzie firmy telekomunikacyjnej

Słowa kluczowe: kapitał intelektualny; przedsiębiorstwo; zarządzanie; przewaga konkurencyjna
Kody JEL: M12; M14; O34; L20; J24

Streszczenie

Otoczenie współczesnych przedsiębiorstw zmienia się nieustannie, co zmusza je do poszukiwania nowych rozwiązań w dziedzinie prowadzenia działalności i zarządzania. Gwałtowna rewolucja informacyjna wymaga wzrostu zainteresowania kapitałem intelektualnym przedsiębiorstwa, który identyfikuje jego potencjał rozwojowy, decyduje o jego wartości oraz ma znaczący wpływ na jego pozycje na rynku.
Artykuł traktuje o wykorzystaniu kapitału intelektualnego pracowników w przedsiębiorstwie telekomunikacyjnym. Zgłębia pojęcie kapitału intelektualnego, zarządzania nim, wykorzystania wkładu intelektualnego pracowników, korzyści i profitów płynących z możliwości jego zastosowania. Celem pracy była diagnoza wykorzystania kapitału intelektualnego pracowników przedsiębiorstwa telekomunikacyjnego, w kierunku podnoszenia efektywności organizacji. Autor weryfikuje hipotezę, że odgórnie narzucone zmiany w zintegrowanych systemach CRM powodują spadek efektywności, „efekt dołka" w danym procesie, a wykorzystanie bogatego wkładu intelektualnego mogłoby stworzyć synergię i zrodzić przekonanie pracowników o znaczeniu ich wkładu w dalszą ewolucję przedsiębiorstwa. Metodą badawczą było badanie ankietowe, a podstawą analizy stał się autorski kwestionariusz ankiety, dystrybuowany pracownikom przedsiębiorstwa drogą Internetu. Badania empiryczne prowadzone były na początku 2021r., pozwoliły na zgłębienie wiedzy dotyczącej wykorzystania wkładu intelektualnego pracowników oraz zrozumienia, że jego użyteczność jest pomijana. Pozwoliło to zrealizować cel badań i potwierdzić hipotezę badawczą. Wyniki wskazują na potrzebę wykorzystania wkładu intelektualnego pracowników w szeroko rozumianej działalności przedsiębiorstwa telekomunikacyjnego i korzyści wynikające z sięgnięcia po te rozwiązania.

ANETA KUŹNIARSKA
aneta.kuzniarska@uj.edu.pl
Uniwersytet Jagielloński
ORCID ID:0000-0002-2786-2781

IZABELA STAŃCZYK
izabela.stanczyk@uj.edu.pl
Uniwersytet Jagielloński
ORCID ID: 0000-0002-1496-130X

MAGDALENA STUSS
magdalena.stuss@uj.edu.pl
Uniwersytet Jagielloński
ORCID ID: 0000-0001-9911-649X

Wizerunek organizacji w sieci jako element Employer Brandingu

Słowa kluczowe: rynek pracy; employer branding; rekrutacja
Kody JEL: J23, J24, J29

Streszczenie

Rynek pracy jest miejscem, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami (E. Kryńska, E. Kwiatkowski, 2013). Transakcje opierają się na wzajemnym poznaniu się pracodawcy i pracownika. Rolą pracodawcy jest budowanie swojej marki wśród potencjalnych kandydatów do pracy wykorzystując narzędzia employer brandingu. Potencjalni pracownicy szukają wiadomości poprzez analizę informacji zawartych m.in. w Internecie śledząc oficjalne strony organizacji, komentarze zawarte na forach czy w mediach społecznościowych. Istnieją więc oczekiwania obustronne na rynku pracy.
Employer Branding pojawił się w przestrzeni nauk zarządzania zasobami ludzkimi w latach dziewięćdziesiątych za sprawą J. Barrowa (1996), który twierdził, że marka pracodawcy jest pakietem korzyści funkcjonalnych, ekonomicznych i psychologicznych wynikających z zatrudnienia i jest utożsamiana z zatrudniającą organizacją. Bardziej szczegółowa definicja została następnie sformułowana w ramach międzynarodowej konferencji Conference Board, określając employer branding jako narzędzie, które stanowi o tożsamości firmy jako pracodawcy, obejmuje system wartości przedsiębiorstwa, zasady i zachowania mające na celu przyciągnięcie, motywowanie i zatrzymanie obecnych i potencjalnych pracowników przedsiębiorstwa (Ainspan i Dell, 2001). W języku polskim tłumacząc pojęcie employer branding najczęściej posługujemy się synonimami znaczenia: sterowanie marką pracodawcy, kreowanie wizerunku pracodawcy, zarządzanie marką pracodawcy, nadawanie cech pracodawcy, budowanie marki pracodawcy, markowanie pracodawcy albo wizerunkowanie pracodawcy, jak również pojęcie to zamiennie używane jest z marketingiem personalnym albo marketingiem kadrowym (Ober 2016).
Przedmiotem przeprowadzonych badań było określenie związku między informacjami znajdującymi się w Internecie jako narzędzia budującego wizerunek pracodawcy a decyzjami o podjęciu pracy u nowego pracodawcy. Celem badań było określenie zakresu najczęściej wykorzystywanych narzędzi employer brandingu mających wpływ na podjęcie pracy bądź zmianę pracodawcy przez osoby znajdujące się na rynku pracy.
Metodyka badan: opierając się na wcześniejszym systematycznym przeglądzie literatury posłużono się jako narzędziem badawczym metodą sondażową. Badanie rozpoczęto od pilotażu. Następnie realizowano właściwe badania na grupie 270 respondentów. Zgromadzone wyniki badań sondażowych wprowadzono i poddano indukcyjnej analizie. Charakteryzując uzyskane wyniki badań sondażowych zastosowano charakterystyki opisowe a następnie zwizualizowano je w sposób graficzny. Przeprowadzono badanie ankietowe na grupie 270 respondentów. Główne wnioski z badań wskazują, że ankietowani konsekwentnie poszukują na stronach internetowych ofert pracy. Uważają oni, że oferty powinny znajdować się na stronach internetowych pracodawcy wraz z informacjami dotyczącymi możliwości rozwoju zawodowego w tym pakietu szkoleń i składnikami wynagrodzeń.

PAWEŁ ŁUCZAK
pawel.luczak@uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0002-9295-5095

Negatywne skutki zdalnego kształcenia studentów w dobie COVID-19

Słowa kluczowe: kształcenie na odległość, COVID-19, e-learning
Kody JEL: I29, A22, I21

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Epidemia Sars-CoV-2 postawiła nowe wyzwania zarówno przed poszczególnymi osobami, grupami czy zespołami, jak i całymi organizacjami. Jednym z nich jest kształcenie zdalne, które od roku 2020 realizowane jest na niespotykaną dotąd skalę. Niektórzy wskazują nawet, iż bardziej adekwatnym pojęciem od kształcenia zdalnego jest kształcenie kryzysowe. Choć sam temat skutków wdrażania kształcenia zdalnego został dość dobrze zgłębiony na przestrzeni lat, to badania te, prowadzone były w całkowicie odmiennych „realiach", gdzie zdalne kształcenie było jedynie wyborem, a skala jego realizacji była całkiem odmienna. Wdrożeniu zdalnego kształcenia towarzyszyć może cały szereg negatywnych skutków. Znaczna część z nich związana jest z kształceniem na odległość jako takim, lub wielogodzinną pracą przy komputerze, niemniej, część z nich wynikać może również ze specyficznej sytuacji, w której wdrażane było kształcenie zdalne.
Cel/cele artykułu: Celem artykułu jest identyfikacja negatywnych skutków wdrożenia kształcenia zdalnego studentów w trakcie pandemii wirusa Sars-CoV-2.
Metoda/metody badawcze: Przyjętą metodą badawczą służącą realizacji celu były studia literaturowe. Przeglądowi poddano polsko i anglojęzyczne (książkowe, czasopiśmiennicze, internetowe) opracowania poświęcone kształceniu na odległość w dobie pandemii wirusa Sars-CoV-2.
Główne wnioski: Do negatywnych skutków kształcenia zdalnego zalicza się: (1) występowanie u uczestników objawów somatycznych i psychicznych, (2) skutki długotrwałej pracy przy komputerze, (3) obniżenie jakości kształcenia, (4) ograniczenie możliwości weryfikacji jego efektów oraz (5) konieczność całkowitej lub częściowej przebudowy programów kształcenia.

GRZEGORZ ŁUKASIEWICZ
lukasieg@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0001-7203-2413

Wykluczenie cyfrowe osób starszych jako determinanta wdrażania koncepcji e-zzl

Słowa kluczowe: wykluczenie cyfrowe; e-zzl; osoby starsze
Kody JEL: M12; M54

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: W artykule poruszono problematykę wykluczenia cyfrowego osób starszych na tle implementacji elektronicznego zarządzania zasobami ludzkimi (e-zzl). Wielowymiarowy kontekst wykluczenia cyfrowego związany jest m.in. ze zróżnicowania jego źródeł, przejawów oraz obserwowanych efektów. Stąd obserwowane w literaturze różnorodne podejścia do tego zagadnienia. Jednym ze skutków wykluczenia cyfrowego mogą być trudności we wdrażaniu nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych usprawniających procesy realizowane przez pracowników działów personalnych. Powyższa relacja stała się osią rozważań w dalszej części artykułu, wspartych wynikami przeprowadzonych badań.
Cel/cele artykułu: Za cel przyjęto identyfikację i omówienie wzajemnych relacji pomiędzy wykluczeniem cyfrowym osób starszych a wdrażaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi
Metoda/metody badawcze: W artykule zaprezentowano częściowe wyniki badań zrealizowanych w Katedrze Zarządzania Kapitałem Ludzkim Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Badania zostały przeprowadzone w latach: 1997 (n=137), 2012 (n=134) oraz w 2019 (n=119). Jako metodę badawczą wykorzystano ankietę, z kolei za narzędzie posłużył kwestionariusz ankiety, który w niemienionej formie został zastosowany we wszystkich badaniach. Takie podejście badawcze umożliwiło ukazanie zmian, jakie zaszły na przestrzeni ponad dwóch dekad.
Główne wnioski: Analiza literatury przedmiotu oraz wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że wykluczenie cyfrowe osób starszych może stanowić barierę w implementacji rozwiązań z obszaru ICT w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Niemniej zmiany, jakie zaszły w badanym okresie świadczą o tym, że osoby starsze coraz rzadziej postrzegane są jako te, którym trudno jest dotrzymać kroku nowoczesnym technologiom, stawiają opór wprowadzanym zmianom, mają trudności z nabywaniem nowej wiedzy czy nie są zainteresowane jej nabywaniem.

JOANNA MARTUSEWICZ
joanna.martusewicz@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0003-2643-3683

ARKADIUSZ WIERZBIC
arkadiusz.wierzbic@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0003-0118-4123

Ewolucja podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi w Modelu EFQM

Słowa kluczowe: Zarządzanie zasobami ludzkimi; Model EFQM; doskonalenie organizacji; doskonałość biznesowa
Kody JEL: M12; M14; M54

Streszczenie

Cel: Celem artykułu jest identyfikacja i analiza zmian w podejściu do identyfikowania potencjałów i analizowania osiąganych rezultatów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, które zaszły przy przejściu z Modelu EFQM w wersji z roku 2013 do aktualnej, opublikowanej w roku 2019.
Metodyka badań: Metody badawcze zastosowane w pracy to przegląd literatury dot. wyników badań zastosowania Modelu EFQM 2013 i jego wpływa na funkcjonowanie obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz analiza porównawcza konstrukcji, kryteriów i wskazówek pomiędzy Modelem EFQM 2013 i jego najnowszą wersją.
Wyniki badań: Wydaje się, że połączony efekt zastosowania praktyk opisanych w Modelu EFQM 2013 w kryterium Pracownicy i strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi pozwala osiągać lepsze wyniki w organizacjach, które stosują model EFQM. Model EFQM w najnowszej wersji został oficjalnie opublikowany i zaprezentowany w czasie EFQM Forum w Helsinkach w listopadzie roku 2019. Z tego względu niemożliwe jest dotarcie do literatury wskazującej efekty zastosowania nowego Modelu w obszarze zasobów ludzkich. Możliwe jest natomiast przedstawienie struktury nowego Modelu i wskazanie zmian, które zaszły w logice i konstrukcji Modelu z odniesieniem do obszaru będącego osią rozważań w niniejszym artykule. Model EFQM 2013 proponuje styl przywództwa utożsamiany z przywództwem transformacyjnym, a także uniwersalistyczne i proaktywne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi. Jest to zgodne z nowym spojrzeniem na ten obszar, które sugeruje, że na ZZL wpływa bezpośrednio strategia w celu osiągnięcia wybitnych wyników i sukcesu. Menedżerowie HR wybierając najlepsze praktyki oraz techniki zarządzania jakością w celu poprawy wyników będą musieli rozważyć odpowiednie podejście do zarządzania pracownikami.
Wnioski: Wnioskiem generalnym jest stwierdzenie, że obszar zasobów ludzkich jest w sposób istotny opisywany zarówno przez Model EFQM 2013, jak i nową wersję Modelu EFQM. Na poziomie szczegółowym zmiany mają charakter rewolucyjny, ponieważ zrezygnowano z dwóch kryteriów wprost odnoszących się do pracowników organizacji na rzecz ujęcia tych zagadnień w kontekście traktowania pracowników jako jednej z pięciu grup interesariuszy. Uważna lektura wskazówek modelu skłania jednak do stwierdzenia, że obszar zarządzania zasobami ludzkimi przenika wszystkie kryteria i stanowi jedną z wiodących osi tematycznych nowego Modelu EFQM.

PATRYCJA MARZEC
patrycja.marzec@poczta.umcs.lublin.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID ID: 0000-0001-7593-6901

Polskie start-upy w dobie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 w aspekcie Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Słowa kluczowe: start-up; środowisko biznesowe; pandemia COVID-19; ZZL
Kody JEL: M13; O10

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Pandemia COVID-19 ograniczyła bezpośrednie kontakty i przyczyniła się negatywnie do budowania kapitału relacji w społeczeństwie. Rygorystyczne obostrzenia, a także radykalne działania podejmowane przez rządy poszczególnych państw, wpłynęły niekorzystnie na wymianę międzynarodową i osłabiły gospodarkę światową. Jednak najdotkliwiej panującą sytuację odczuli przedsiębiorcy, w szczególności ci zajmujący się ryzykownymi i innowacyjnymi przedsięwzięciami. Borykli się oni, nie tylko z problemami ekonomiczno-finansowymi, ale również kadrowymi. Dla wielu firm ZZL, okazało się priorytetowym działaniem, które umożliwiło przetrwanie firmy na rynku.
Cel/cele artykułu: Celem publikacji jest identyfikacja zmian zachodzących w środowisku biznesowym oraz diagnoza kondycji i specyfiki polskich start-upów w obszarze ZZL w dobie pandemii COVID-19.
Metoda/metody badawcze: Artykuł opiera się na przeglądzie literatury przedmiotu oraz krytycznej analizie danych zastanych pochodzących z raportu Fundacji Startup Poland.
Główne wnioski: Rozprzestrzenianie się koronawirusa SARS-CoV-2 wpłynęło negatywnie na sytuację ekonomiczno-finansową przedsiębiorstw. W dobie kryzysu koncentrowały się one głównie na redukcji kosztów, a także odnotowały spadki sprzedaży ze względu na pogorszenie stosunków z kontrahentami zagranicznymi. Polskie start-upy w obszarze ZZL skoncentrowały się na zatrzymaniu kluczowych pracowników, ograniczeniu redukcji personelu oraz dążeniu do rozbudowy zespołu w przyszłości. Ponadto finansowały swoją działalność głównie ze środków własnych, działały na rynku krajowym i oczekiwały większego wsparcia ze strony państwa w przyszłości.

EWA MAZUR-WIERZBICKA
ewa.mazur-wierzbicka@wp.pl
Uniwersytet Szczeciński
ORCID ID: 0000-0001-7874-6417

SANDRA MISIAK-KWIT
sandra.misiak@usz.edu.pl
Uniwersytet Szczeciński
ORCID ID: 0000-0002-0621-7097

KATARZYNA WŁODARCZYK
katarzyna.wlodarczyk@usz.edu.pl
Uniwersytet Szczeciński
ORCID ID: 0000-0002-6020-8378

Proces doboru kadr w polskich organizacjach w ocenie pracowników

Słowa kluczowe: zasoby ludzkie; planowanie; rekrutacja; selekcja; adaptacja pracownicza
Kody JEL: J24, M51, M54

Streszczenie

Sukces każdego przedsiębiorstwa zależy przede wszystkim od posiadania wymaganej liczby odpowiednio kompetentnych i zaangażowanych pracowników. Jest to problem bardzo złożony, wieloaspektowy, ciągle aktualny. Inspiruje do podejmowania nieustannych prób jego kolejnych eksploracji. W niniejszym artykule uwagę skupiono na problematyce dotyczącej procesu doboru kadr (rekrutacji i selekcji) oraz adaptowania się nowo przyjętego pracownika w miejscu pracy. Głównym celem artykułu jest ocena wybranych elementów procesu doboru kadr funkcjonujących w polskich organizacjach. Realizacji celu podporządkowano układ opracowania. W części teoretycznej dokonano krytycznego przeglądu literatury przedmiotu z zakresu doboru kadr jako elementu ZZL. W części empirycznej zaprezentowano metodykę badań oraz wyniki autorskich badań poświęconych między innymi identyfikacji opinii pracowników w odniesieniu do doboru kadr w organizacji jako elementu ZZL.

KATARZYNA MĘKAL
mekalkatarzyna@poczta.umcs.lublin.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID ID:0000-0002-0528-5960

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy w świetle koncepcji zarządzania różnorodnością zasobów ludzkich

Słowa kluczowe: nierówności; rynek pracy; zarządzanie różnorodnością; zarządzanie zasobami ludzkimi
Kody JEL: J24; J31; J40; J71

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Sytuacja, w jakiej znajdują się kobiety na rynku pracy, jest nieustannie monitorowana przez jednostki krajowe oraz unijne. Dzieje się tak, ponieważ mimo wielu kroków podejmowanych w celu równouprawnienia płci, to nadal mężczyźni są w lepszej sytuacji zawodowej – wyższe wynagrodzenia, łatwiejszy dostęp do awansu, większa decyzyjność. Artykuł koncentruje się na problemie nierówności płci na rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem: poziomu zatrudnienia, wynagrodzeń, czasu pracy, struktury zatrudnienia oraz szans rozwoju zawodowego, a także na sprawdzeniu czy zwiększenie liczby kobiet i umiejętność zarządzania zróżnicowanym płciowo zespołem może wpłynąć pozytywnie na wyniki organizacji.
Cele artykułu: Celem publikacji jest przedstawienie w jakich obszarach rynku pracy widoczne są nierówności między kobietami i mężczyznami, z czego one wynikają oraz w jaki sposób zwiększenie liczby kobiet w przedsiębiorstwach wpływa na ich wyniki.
Metody badawcze: W artykule zastosowano następujące metody badawcze: metodę krytycznej analizy literatury przedmiotu i metodę analizy wtórnej jakościowych danych zastanych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) i danych Urzędu Statystycznego Unii Europejskiej (Eurostat).
Główne wnioski: Na podstawie dokonanych analiz stwierdzono, że choć w ostatnich latach sytuacja kobiet na rynku pracy ulega poprawie, to wciąż w większości są one traktowane jako gorsi pracownicy. Dzieje się tak dlatego, że umiejętności i kompetencje miękkie kobiet nie są podkreślane w wystraczającym stopniu, a zamiast tego główna uwaga przedsiębiorców skupiona jest na ograniczeniach płynących z pełnienia przez kobiety roli matek.

KATARZYNA MIKOŁAJCZYK
kturek@sgh.waw.pl
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID ID: 0000-0003-0630-4382

Zrównoważona praca z nowoczesnymi technologiami – cyfrowy dobrostan pracowników

Słowa kluczowe: stres cyfrowy; higiena cyfrowa; równowaga technologiczna; dobrostan cyfrowy; praca zdalna
Kody JEL: I12; I31; J24

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Praca z wykorzystaniem nowoczesnych technologii nieustannie wymaga od pracowników zdobywania nowych kompetencji i doskonalenia, bądź nawet zupełnej zmiany, już tych mocno ugruntowanych. Ta ciągła zmiana, wynikająca ze stosowania w środowisku pracy coraz to nowszych rozwiązań technologicznych, może powodować natężenie odczuwania negatywnych emocji i stres, szczególnie wśród pracowników przejawiających mniejszą zdolność adaptacji w tak zmiennej i wymagającej rzeczywistości zawodowej. Organizacje dbające o cyfrowy dobrostan zatrudnionych definiują między innymi wyraźne granice używania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych przez swoich pracowników, tak aby po chwili przerwy wracali oni do pracy wypoczęci, zdolni do tworzenia efektywnej, prężnej i pozytywnej kultury pracy. Lista korzyści z umiejętnej regeneracji jest długa i udowodniona naukowo. Odpoczynek od technologii pomaga pracownikowi przede wszystkim odzyskać siły, chronić zdrowie i dobre samopoczucie, a także umożliwia zregenerowanie się po stresie i wymaganiach związanych z pracą.
Cel artykułu: Celem opracowania jest przybliżenie zagadnienia równowagi cyfrowej w kontekście postępujących zmian technologicznych i przymusowej pracy zdalnej. Niniejszy artykuł zawiera wskazania na temat tego, jak mądrzej i zdrowiej zarządzać technologiami cyfrowymi w środowisku pracy, by móc zachować cyfrowy dobrostan, a także przytoczono w nim argumenty wskazujące na to, dlaczego zachowanie higieny cyfrowej w aktualnej rzeczywistości jest tak istotne.
Metoda badawcza: Zaprezentowano wyniki pilotażowego badania ilościowego, zrealizowanego z wykorzystaniem techniki CAWI wśród pracowników, dotyczącego oszacowania poziomu odczuwanego przeciążenia poznawczego przez respondentów oraz umiejętności utrzymania zdrowej równowagi cyfrowej i higieny technologicznej.
Główne wnioski: Zrealizowane badanie wskazuje na znaczący poziom odczuwanego przeciążenia poznawczego przez respondentów, będącego wynikiem nadmiernego, bezrefleksyjnego korzystania z nowoczesnych technologii w środowisku pracy, a także braku umiejętności w zakresie utrzymania zdrowej równowagi cyfrowej i higieny technologicznej przez pracowników. Przeprowadzone badanie pozwala stwierdzić, iż aktualnie wydaje się być kluczowe dla organizacji zadbanie o cyfrowy dobrostan zatrudnionych, co może przekładać się na motywację pracowników oraz na wzrost ogólnego zadowolenia z pracy, a tym samym na efektywność firmy.

DOROTA MOLEK-WINIARSKA
dorota.molek-winiarska@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: /0000-0001-8554-6771

SŁAWOMIR WINIARSKI
slawomir.winiarski@awf.wroc.pl
Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0001-6109-7510

Zastosowanie metody analizy ruchu człowieka do badania dobrostanu fizycznego pracowników

Słowa kluczowe: dobrostan; analiza ruchu; warunki pracy; bhp; wydajność pracy
Kody JEL: J24; J28; J81

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Dobrostan definiowany jest na wiele sposobów. Jako ogólny termin oznacza sposób, w jaki jednostka ocenia swoje życie włączając życie społeczne, zdrowie, kwestie materialne, i inne. Dobrostan można analizować w trzech obszarach – psychologicznym, fizycznym i społecznym Dobrostan fizyczny definiuje się, jako ocenę aktywności fizycznej jednostki.
Cel: Celem artykułu jest przedstawienie możliwości zastosowania metody analizy ruchu człowieka używanej powszechnie w medycynie, rehabilitacji i sporcie, do określenia poziomu dobrostanu fizycznego w środowisku pracy u pracowników wykonawczych.
Metoda: Zastosowaną w badaniu metodą był system analizy ruchu człowieka (SAR) MyoMotion Research 18 umożliwiający badanie szeregu zmiennych określających aktywność fizyczną. W badaniu wzięło udział 40 pracowników zakładu produkcyjnego pracujących na stanowiskach obróbczych i montażowych. Badanie przeprowadzano podczas trwania czynności na stanowisku pracy.
Spośród prawie tysiąca zmiennych, metodą analizy dyskryminacyjnej wyodrębniono 88, określających mobilność, wysiłek i obciążenia stawów i partii ciała badanych osób. Dzięki temu dokonano obiektywnej oceny poziomu aktywności fizycznej związanej z czynnościami na stanowisku pracy.
Główne wnioski: SAR pozwala na obiektywną ocenę poziomu dobrostanu fizycznego poprzez określenie charakterystyki wysiłku, obciążeń i mobilności pracowników wykonujących pracę. Metoda pozwala na podejmowanie działań profilaktycznych w przeciwdziałaniu zaburzeń mięśniowo-szkieletowych będących jedną z głównych przyczyn wysokiej absencji pracowniczej. Daje możliwość kształtowania zdrowego miejsca pracy i kultury organizacyjnej promującej zdrowie zawodowe. Dzięki możliwości wielowymiarowego badania czynności na stanowisku pracy, metoda umożliwia wprowadzanie ulepszeń w zakresie ergonomii pracy i stanowiska pracy. Pozwala dokładnie określić ruch, pozycję ciała oraz wysiłek dla każdej czynności wykonywanej w procesie pracy. Daje również możliwość opracowania odpowiedniego treningu korekcyjno-kompensacyjnego w celu uniknięcia zwyrodnień, przeciążeń stawów lub skutków asymetrii ruchów.

WERONIKA MUSZYŃSKA
wm83763@doktorant.sgh.waw.pl
Szkoła Doktorska Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie
ORCID ID: 0000-0001-8388-6342

MARZENA FRYCZYŃSKA
mfrycz@sgh.waw.pl
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID ID: 000-0001-5882-7017

Budowanie marki osobistej a zatrudnialność – wyniki systematycznego przeglądu literatury

Słowa kluczowe: zatrudnialność; budowanie marki osobistej; współzależność; rynek pracy
Kody JEL: J24; M12; M54

Streszczenie

Jednym ze sposobów osiągania pożądanej zatrudnialności jest budowanie marki osobistej (Ilies 2018; Gujarathi i Kulkarni 2018; Peter i Gomez 2019; Tazo i in. 2020). Celem artykułu jest dokonanie przeglądu najnowszych koncepcji definiowania pojęć „budowanie marki osobistej" i „zatrudnialność" oraz udzielenie odpowiedzi na pytanie czy w dotychczasowych badaniach zakładano współzależność między tymi zmiennymi, a jeśli tak, to w jakim kontekście i z jakimi rezultatami. Dla realizacji celu pozyskano 434 pełnotekstowe i recenzowane publikacje z pełnym dostępem, które opublikowano w języku angielskim w latach 2015-2020 w bazie publikacji ProQuest. Po wstępnej selekcji, dokonanej zgodnie z przyjętymi założeniami, do dalszej eksploracji zakwalifikowano 46 publikacji, które wykorzystano do analizy definicji pojęć „budowanie marki osobistej" i „zatrudnialność". Spośród nich, w 10 wskazano na istnienie współzależności między budowaniem marki osobistej a zatrudnialnością. W wyniku przeprowadzenia systematycznego przeglądu literatury stwierdzono, że w najnowszych publikacjach zarówno budowanie marki osobistej, jak i zatrudnialność, najczęściej były rozumiane jako indywidualne cechy. Oprócz tego budowanie marki osobistej identyfikowano jako pojęcie marketingowe, proces czy wizerunek w oczach innych osób. Z kolei zatrudnialność była kategoryzowana jako indywidualna zatrudnialność, indywidualna zatrudnialność w miejscu pracy i na rynku pracy oraz indywidualna zatrudnialność w miejscu pracy. Przeprowadzenie systematycznego przeglądu literatury pozwoliło stwierdzić, że istnieje współzależność między budowaniem marki osobistej a zatrudnialnością, ale niewiele jest publikacji, w których odniesiono się do tej zależności i badań, w których ją przetestowano. Artykuł stanowi pole do dalszej eksploracji publikacji i badań.

TERESA MYJAK
myjakt@wp.pl
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Sączu
ORCID ID: 0000-0001-9282-3933

Pozyskiwanie i adaptacja pracowników w przedsiębiorstwach na podstawie zrealizowanych badań

Słowa kluczowe: pozyskiwanie pracowników; adaptacja pracowników
Kody JEL: M5; J5; 03

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Koncepcja kapitału ludzkiego podkreśla rangę ludzi w organizacji, stąd procesy pozyskiwania i adaptacji są tak istotne, a prowadzenie badań w tym obszarze personalnym – ze wszech miar konieczne. Ważne jest więc pokazanie praktyk – w zakresie szeroko rozumianego pozyskiwania pracowników i ich adaptacji, stosowanych z wyboru przez badane przedsiębiorstwa – oraz przytoczenie argumentów, iż nabierają one szczególnego znaczenia dla funkcjonowania przedsiębiorstwa i pracowników w nim zatrudnionych.
Cel artykułu: Zaprezentowanie działań i czynników związanych z pozyskiwaniem pracowników oraz płaszczyzn adaptacji pracowników w środowisku pracy.
Metody badawcze: W badaniu zastosowano autorski kwestionariusz ankiety składający się z dwóch części: merytorycznej oraz metrykalnej. W opisie danych empirycznych zastosowano analizę jednowymiarową, ilustrującą skalę aktywności badanych firm w zakresie pozyskiwania oraz adaptacji pracowników, gdzie odpowiedzi na każde pytanie charakteryzowano osobno.
Główne wnioski: Literatura pokazuje, że pozyskiwanie i adaptacja pracowników są bardzo ważnymi procesami, stąd autorka koncentruje na nich uwagę. Rozważania teoretyczne oraz zgromadzony materiał empiryczny pozwoliły wyprowadzić wniosek, że omówione obszary personalne należy uznać za istotne dla funkcjonowania przedsiębiorstw. Poznanie opinii respondentów umożliwiło rozpoznanie stosowanych technik oraz metod rekrutacji i selekcji, a także kluczowych płaszczyzn przystosowania się pracowników do pracy. Wyniki badań potwierdziły ustalenia teoretyczne. Rekomendacje pracowników oraz ogłoszenia w Internecie to techniki rekrutacji najczęściej stosowane w badanych organizacjach. W procesie rekrutacji uwzględniane były różne czynniki (kompetencje, doświadczenie, kwalifikacje a także cechy osobowości). Najczęściej stosowaną metodą w procesie selekcji okazała się rozmowa kwalifikacyjna, a także badanie umiejętności praktycznych. Kluczową płaszczyzną adaptacji było natomiast przystosowanie nowozatrudnionego do wymagań stanowiska pracy.

WOJCIECH PAWNIK
wpawnik@zarz.agh.edu.pl
AGH Akademia Górniczo-Hutnicza
ORCID ID: 0000-0001-5048-5438

Społeczno-kulturowe konsekwencje pandemii w obszarze aktywności zawodowej w Polsce a strategie personalne

Słowa kluczowe: otoczenie organizacji, społeczeństwo ryzyka, strategie personalne
Kody JEL: J 53; M 12; 015; Z 13

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: W prezentowanym artykule interesuje mnie przedmiot badań zarządzania, pewność wiedzy o organizacji i zarządzaniu, dochodzenie do prawdy, relacje między teorią a jej praktyczną realizacją, podmiot poznania oraz granice nauk o zarządzaniu . W niniejszym artykule skoncentruję swoją uwagę na relacjach między teorią a praktyką, co pozwoli zidentyfikować znaczenie strategii personalnych w Polsce w czasie pandemii oraz podstawową opozycję między zarządzaniem potencjałem społecznym a oczekiwaniami strategii organizacji.
Cel/cele artykułu: Celem prezentowanego artykułu jest podkreślenie znaczenia zmian zachodzących w otoczeniu organizacji na realizowane strategie personalne. Choć teoria i praktyka zarządzania potencjałem społecznym organizacji była zawsze wrażliwa na zmiany społeczno-kulturowe poszukując jednocześnie pewności w zmieniającym się otoczeniu to realizowane strategie doprowadziły do podważenia relacji zaufania aktorów życia organizacyjnego do organizacji: powstanie tzw. kultury negacji, pojawienie się kultury strachu, chaos indywidualnych biografii, kultura cynizmu, kultura braku zaufania oraz kultura anomii.
Metoda/metody badawcze: W oparciu o krytyczną analizę literatury przedmiotu oraz zastane badania empiryczne zidentyfikowano podstawowy paradoks życia organizacyjnego – wyjątkowość potencjału społecznego z jednej strony, z drugiej zaś substrategie organizacyjne redukujące jego znaczenie.
Główne wnioski: Funkcjonowanie organizacji w kontekście pandemii wymaga zatem uzupełnienia koncepcji procesowej przyszłości zjawiskami natury pozaekonomicznej oraz pogłębionej analizy społecznych konsekwencji strategii organizacyjnych dla aktorów życia organizacyjnego.

MACIEJ PEŁCZEWSKI
maciej.pelczewski@edu.uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0002-9967-7999

Praca zdalna w warunkach pandemii COVID-19. Wyniki badania satysfakcji pracowników na przykładzie wybranego przedsiębiorstwa

Słowa kluczowe: satysfakcja pracowników; zarządzanie zasobami ludzkimi; praca zdalna, motywacja.

Streszczenie

Cel: przedstawienie wyników badań, które pokażą różnice w satysfakcji pracowników biurowych przed pandemią i w jej trakcie, a także porównanie poziomu zadowolenia z pracy w biurze z zadowoleniem w pracy w domu. Przedstawione zostaną również optymalne rozwiązania, a także maksymalizujące zadowolenie pracowników gotowe do pilotażowego wdrożenia w firmie.
Metodologia badania: w opracowaniu zastosowano klasyczne metody badawcze, takie jak analiza literatury przedmiotu, a także autorskie ankiety satysfakcji pracowników i preferencji odnośnie przyszłego modelu pracy w rzeczywistości po pandemicznej.
Wyniki badań: w rezultacie analizy przeprowadzonych badań przedstawiono rekomendacje odnośnie optymalnego modelu świadczenia pracy po pandemii wirusa. Efektem wdrożenia rekomendacji może być wzrost satysfakcji pracowników.
Wkład w rozwój dyscypliny: z uwagi na globalną pandemię i sytuację wcześniej niespotykaną, takich badań i analiz problemów badawczych jest bardzo mało, co stanowiło lukę badawczą, którą autor chciał zapełnić.

AGNIESZKA PIASECKA
apiaseck@hektor.umcs.lublin.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID ID: 0000-0003-2292-3765

Znaczenie zaufania w zarządzaniu zasobami ludzkimi – wybrane aspekty

Słowa kluczowe: zaufanie; zaufanie intraorganizacyjne; zarządzanie zasobami ludzkimi; funkcje zarządzania zasobami ludzkimi.
Kody JEL: A10; M12; M54

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: w warunkach niepewności rynkowej zaufanie nabiera strategicznego znaczenia dla funkcjonowania organizacji poprzez kształtowanie jej relacji z otoczeniem bliższym i dalszym. Jest cennym i kruchym zasobem, którym należy zarządzać. Podejmowanie działań ukierunkowanych na zarządzanie zaufaniem wpływa także na realizowanie funkcji personalnej w przedsiębiorstwach.
Cel artykułu: zaprezentowanie złożoności interpretacji kategorii zaufania oraz ukazanie jego wpływu na elementy zarządzania zasobami ludzkimi. W artykule podjęto także próbę identyfikacji rodzajów zaufania intraorganizacyjnego, determinujących prawidłowe realizowanie wybranych funkcji ZZL.
Metoda badawcza: przegląd wybranych pozycji literaturowych z obszaru organizacji i zarządzania, szczególnie z zakresu zarządzania zaufaniem.
Główne wnioski: kształtowanie zaufania w organizacji wpływa pozytywnie na elementy zarządzania zasobami ludzkimi. W realizacji wybranych funkcji ZZL można zidentyfikować rodzaje zaufania intraorganizacyjnego, tj. horyzontalne, wertykalne, instytucjonalne, które odgrywają ważną rolę w ich skutecznym wykonywaniu.

ANNA PLUTA
anna.pluta@usz.edu.pl
Uniwersytet Szczeciński
ORCID ID: 0000-0002-9833-3908

ALEKSANDRA RUDAWSKA
aleksandra.rudawska@usz.edu.pl
Uniwersytet Szczeciński
ORCID ID: 0000-0002-5460-8922

Błąd w organizacji – sposoby postrzegania i radzenia sobie z nim

Słowa kluczowe: błąd; zarzadzanie błędami; kultura zarządzania błędami; bezpieczeństwo psychologiczne
Kody JEL: M50; M54

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Rozważania ukazują i rozszerzają spojrzenie na niezawodność pracowników wypracowane głównie przez psychologię i nauki techniczne. Zwracają uwagę na błąd pojawiający się w procesie pracy i dualne podejście do jego postrzegania. Ma to ważne implikacje dla pracowników, ale przede wszystkim dla organizacji stanowiąc podstawę do opracowania programu radzenia sobie z błędami w organizacji i przygotowania praktyk kadrowych pozwalających na jego skuteczne wdrożenie.
Cel artykułu: Artykuł podejmuje rozważania na temat podejścia do błędu i jego interpretacji. Jest to podstawą do identyfikacji sposobów radzenia sobie z błędami w organizacji.
Metoda/metody badawcze: Opracowanie artykułu opiera się na przeglądzie i analizie literatury krajowej i zagranicznej. Prowadzone rozważania są wzbogacone o dane dotyczące klimatu psychologicznego bezpieczeństwa pozyskane od pracowników firm produkcyjnych w Polsce.
Główne wnioski: Rozpatrywany problem jest stosunkowo mało rozpoznany w nauce o zarzadzaniu i jakości na gruncie polskim. Dokładne rozpatrzenie poruszanych zagadnień wymaga dalszych badań empirycznych ukazujących nie tylko podejście do błędu występujące w polskich organizacjach, ale również dotychczas wypracowane sposoby radzenia sobie z błędami. Interesującym punktem wyjścia jest ocena roli klimatu bezpieczeństwa psychologicznego w kontekście wydajności, niezawodności, ale też niepewności. Przeprowadzone rozważania dowodzą, że w warunkach niepewności, w jakich działają współczesne organizacje istotne jest wdrożenie systemowych rozwiązań radzenia sobie z błędami uwzględniających zarządzanie nimi. Celem takich działań z zmniejszanie negatywnych skutków błędów i paradoksalne czerpanie korzyści z tych sytuacji.

IZABELA RÓŻAŃSKA-BIŃCZYK
izabela.rozanska@uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0001-5324-2853

Promocja zdrowego stylu życia pracowników jako ważnego elementu zrównoważonego rozwoju

Słowa kluczowe: zarządzanie zasobami ludzkimi; rozwój zrównoważony; promocja zdrowego stylu życia; aktywność fizyczna pracowników**.**
Kody JEL: O15

Streszczenie

Celem opracowania jest przedstawienie oczekiwań pracowników wobec firm w zakresie promocji aktywności fizycznej, jako ważnego elementu zdrowego stylu życia i zrównoważonego rozwoju. Realizacji celu pracy poświęcono własne badania jakościowe przeprowadzone na próbie 25 respondentów: menedżerów i pracowników reprezentujących przedsiębiorstwa działające w województwie łódzkim. W części teoretycznej opracowania dokonano syntetycznego przeglądu literatury, przedstawiającego definicję zrównoważonego rozwoju, zdrowego stylu życia i promocji aktywności fizycznej pracowników.
Przeprowadzone badania wskazują, że w każdej z firm występują działania w obszarze promocji aktywności fizycznej pracowników. Respondenci jednak oczekują bardziej zindywidualizowanej oferty w tym zakresie oraz wdrożenia kampanii mającej na celu uświadomienie pracowników, czym jest zrównoważany rozwój i jak ważny jest zdrowy styl życia, jako jeden z jego elementów.
W artykule podkreślono także znaczącą rolę, jaką odgrywa wdrażanie idei zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach, bowiem w założeniu przyczynia się to do tworzenia takich działań gospodarczych, które sprzyjają prozdrowotnej działalności firm i promowania kultury zdrowego stylu życia.

ALICJA SMOLBIK-JĘCZMIEŃ
alicja.smolbik-jeczmien@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0002-1441-5931

PATRYCJA PALEŃ-TONDEL
patrycja.palen-tondel@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0002-5133-7848

Propozycja wartości pracodawcy (EVP) z perspektywy przedstawicieli pokoleń współistniejących na polskim rynku pracy – refleksje z badań[1]

Słowa kluczowe: rynek pracy, zespoły wielopokoleniowe, propozycja wartości pracodawcy (EVP), wartości pracy, ZZL
Kody JEL: M 54, J21, J 24

Streszczenie

Przynależność pokoleniowa ma znaczący wpływ zarówno na podejście do pracy, życia jak i preferowanych wartości. Celem artykułu jest zbadanie, czy rzeczywiście istnieją znaczące różnice w wartościach cenionych w pracy wśród badanych przedstawicieli pokoleń funkcjonujących na polskim rynku pracy w kontekście poszczególnych województw. Autorzy artykułu postawili następujące hipotezy: H1 - „Wśród respondentów z różnych województw występują znaczne różnice w zakresie preferowanych przez nich wartości pracy"; H2 - „Występują istotne różnice między przedstawicielami badanych pokoleń w zakresie preferowanych przez nich wartości pracy".
Artykuł powstał na podstawie krytycznego przeglądu literatury przedmiotu, zarówno krajowej, jak i zagranicznej. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2020 roku na próbie 1009 respondentów z całej Polski. Zastosowaną metodą badawczą był sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, przeprowadzony techniką CAWI. Uzyskane dane poddano następnie analizie statystycznej (średnia, odchylenie standardowe, test t-Studenta).
Jak wynika z przeprowadzonych badań, wśród respondentów z różnych województw dostrzega się pewne różnice w zakresie preferowanych przez nich wartości, szczególnie takich jak: stabilność zatrudnienia, work-life balance czy możliwość częstych wyjazdów. Podobnie istnieją różnice między przedstawicielami badanych pokoleń w zakresie preferowanych przez nich wartości pracy, dotyczące między innymi: dla pokolenia BB - zgodności stanowiska z wykształceniem, poczucia autonomii i prestiżu marki, dla pokolenia X - możliwość pracy zdalnej, dla Y - benefitów i możliwość awansu oraz dla najmłodszego pokolenia Z - elastyczności czasu pracy i zapewnienia work-life balance. Poznanie podstawowych wartości cenionych w pracy przez poszczególne pokolenia funkcjonujące obecnie na ogólnopolskim rynku pracy jak i regionalnym, może w znacznym stopniu ułatwić wypracowanie właściwych form komunikacji i współpracy w zespole oraz przyczynić się do budowania i utrzymania solidarności pokoleniowej. Jest to duże wyzwanie zarówno dla menedżerów zespołów wielopokoleniowych, samych członków, jak też może okazać się kluczowe dla sukcesu każdej organizacji.

[1] „Projekt finansowany w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą „Regionalna Inicjatywa Doskonałości" w latach 2019 - 2022 nr projektu 015/RID/2018/19 kwota finansowania 10 721 040,00 PLN".

EWA STROIŃSKA
estroinska@ujk.edu.pl
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
ORCID ID: 0000-0002-5378-8060

KATARZYNA KOLASIŃSKA-MORAWSKA
kolasink@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-4035-8272

MARTA BRZOZOWSKA
Państwowa Uczelnia im. Stefana Batorego w Skierniewicach
ORCID ID: 0000-0003-3072-0562

MONIKA PYTEL
mpytel@san.edu.pl
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi
ORCID ID: 0000-0002-4559-8400

Postcovidowa wizja pracy nauczyciela akademickiego w przyszłości

Słowa kluczowe: nauka zdalna; e-learning; nauczyciel akademicki; e-praca
Kody JEL: I23; O15; 033

Streszczenie

Specyfika pracy współczesnego nauczyciela akademickiego w ostatnich dekadach ulega daleko idącym zmianom wywołanym implementacją technologii ICT. Wprowadzana praca zdalna, wejście w rolę e-nauczyciela wywołało konieczność ewolucyjnego, zrównoważonego rozwoju kompetencji technologicznych i organizacyjnych warunkujących jakość kształcenia. Dualność kształcenia daje również szansę wyboru realizowania przez Uczelnie nauczania zdalnego w systemie blended-learning umożliwiając dostosowanie koniecznego zaplecza kompatybilnego ze strategią e-learningową. Jednakże, nieoczekiwana sytuacja wywołana pandemią, właściwie z dnia na dzień, wpłynęła rewolucyjne na specyfikę pracy nauczycieli akademickich, wymuszając natychmiastowe zredefiniowanie aktualnie pełnionej roli, przestrzeni pracy oraz nabywania lub rozwoju niezbędnych kompetencji warunkujących efektywność procesu nauczania.
Celem artykułu jest próba udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie badawcze: Czy zatem wizja e-pracy, e-edukacji, e-nauczyciela akademickiego staje się realną drogą przemian współczesnych Uczelni Wyższych? Materiał ma charakter badawczy. Do zbierania danych empirycznych wykorzystano metodę ilościową z wykorzystaniem metodyki CAWI na bazie kwestionariusza ankiety. Podmiotem badania są nauczyciele akademiccy pracujący w Uczelniach. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że najbardziej prawdopodobnym kierunkiem zmian w dydaktyce akademickiej w dobie post-COVID, będzie konwergencja nauczania tradycyjnego. Funkcjonujące dotychczas, podawcze, jednokierunkowe formy kształcenia zostaną uzupełnione o znacznie rozszerzony zakres samodzielnej nauki opartej o otwarte zasoby wiedzy z elementami personalizacji procesu kształcenia. Ponadto wynikająca z tego połączenia synergia w zakresie absorbcji i przyswajania wiedzy oraz nabywania umiejętności, może być jednym z pozytywnych efektów pandemii COVID-19.

MARZENA SYPER-JĘDRZEJAK
marzena.syper@uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0003-0559-1332

Praca zdalna a wypalenie zawodowe

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe; praca zdalna; stres
Kody JEL: M54; I15; J81

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Od momentu pojawienia się pandemii wywoływanej COVID-19, wraz ze zwiększeniem zakresu pracy zdalnej, problem wypalenia zawodowego może stać się jeszcze bardziej alarmujący, zwłaszcza że przed rokiem 2020 odsetek polskich pracowników pracujących zdalnie (w znaczącym wymiarze) był niewielki. Praca zdalna niesie ze sobą wiele konsekwencji, przy czym najczęściej wskazuje się jej pozytywne aspekty – obniżenie kosztów zatrudnienia (zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika) czy oszczędzanie czasu poświęcanego na dojazdy do pracy. Oprócz ekonomicznych oszczędności, istnieje także aspekt psychospołeczny i tutaj możliwa ocena pracy zdalnej nie jest już tak jednoznaczna. Tezą pracy jest założenie, że praca zdalna może być stresująca i przyczyniać się do rozwoju wypalenia.
Cel: Celem artykułu jest zaprezentowanie problematyki wypalenia zawodowego w kontekście pracy zdalnej (dla niektórych pracowników nowej, nagłej, wymuszonej) i diagnoza obszarów związanych z pracą zdalną zagrożeń.
Metoda badawcza: Cele zrealizowano w oparciu o przegląd literatury oraz badań/raportów rynkowych poświęconych wypaleniu i pracy zdalnej, obejmujących zwłaszcza bieżącą sytuację. Postawiono hipotezę, że praca w formie zdalnej może uaktywniać zarówno organizacyjne, jak i jednostkowe przyczyny wypalenia zawodowego.
Główne wnioski: Wypalenie zawodowe dotyczyć może pracowników każdej branży czy szczebla zarządzania i nie wiąże się go obecnie jedynie z pracownikami tzw. zawodów pomocowych, opiekuńczych. Rozwijać się może w wyniku warunków spowodowanych wymuszoną praca zdalną (tu istotne jest np. zawłaszczanie życia osobistego przez pracę czy erozja relacji interpersonalnych). W wyniku analiz opracowano zestaw czynników (organizacyjnych i jednostkowych) odpowiedzialnych za rozwój wypalenia zawodowego, a związanych z pracą zdalną. Mogą one stać się punktem wyjścia dla opracowania założeń działań z zakresu profilaktyki stresu spowodowanego pracą zdalną.

MAŁGORZATA TYRAŃSKA
malgorzata.tyranska@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-1141-2938

ANNA DOLOT
anna.dolot@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-6105-1800

SYLWIA WIŚNIEWSKA
sylwia.wisniewska@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0003-4760-2634

MAREK KOCZYŃSKI
marek.koczynski@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-3804-2586

ROBERT SZYDŁO
szydlor@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0003-1411-1687

Założenia koncepcji „Young Human Resources”

Słowa kluczowe: edukacja; innowacje w edukacji wyższej; ZZL; współpraca
Kody JEL: J21; J24; I23

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Perspektywa czwartej rewolucji przemysłowej stawia wysokie wymagania dla całej branży zasobów ludzkich. Osoby, które przygotowują się do pracy na stanowiskach związanych z szeroko pojętą funkcją personalną będą musiały odnaleźć się w środowisku, gdzie bardzo ważną rolę pełni znajomość technologii, praca zdalna oraz współpraca w zróżnicowanym środowisku, choćby w kontekście geograficznym. Interesujące w tym kontekście są połączenia sieciowe pomiędzy organizacjami. Zarządzanie w kontekście sieci jest koncepcją nowoczesną, a przez socjologów uważaną obecnie za kluczową. Szczególną wartość w kontekście edukacji przyszłych kadr HR mają takie aspekty współpracy, jak wzajemne uczenie się organizacji czy też działania grup i wspólnot pracowniczych, nakierowanych na rozwój i zdobywanie wiedzy.
Cel artykułu: Celem niniejszego artykułu jest prezentacja wyników badania o charakterze eksploracyjnym/ wstępnym oraz przedstawienie koncepcji Sieci YHR wraz z oceną możliwości jej wprowadzenia w Polsce.
Metoda badawcza: W ramach metodyki przeprowadzono, wśród studentów podejmujących studia na kierunku ZZL Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, badania o charakterze eksploracyjnym. Dane poddano analizie za pomocą statystyki opisowej oraz eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA).
Główne wnioski: Wykazano wysokie potrzeby studentów w obszarach aktywności (wyjazdy szkoleniowe, wizyty studyjne), tematyki studiów (rozwój kompetencji, psychologia w zarządzaniu) oraz metod kształcenia (praca zespołowa, gry symulacyjne oraz wyjazdy studyjne). Wszystkie powyższe elementy mają związek z sieciowym podejściem do edukacji. Odpowiedzią na potrzeby studentów jest zaproponowana koncepcja kompleksowej edukacji związanej z tematyka ZZL, jaką jest Sieć YHR. Innowacyjne podejście do edukacji w postaci sieci przyczyni się do personalizowanego przygotowania specjalistów ds. ZZL a w konsekwencji do rozwoju rynku pracy.

MAŁGORZATA WESOŁOWSKA
wesolowm@uek.krakow.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID ID: 0000-0002-1878-235X

Postrzeganie i ocena starszych pracowników w polskich organizacjach – wyniki badań

Słowa kluczowe: różnorodność; zarządzanie różnorodnością; zarządzanie wiekiem; starsi pracownicy; dyskryminacja
Kody JEL: J140; J710; M140

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Wiek jest jedną z widocznych cech pracowników, która jest wyrazem różnorodności w miejscu pracy. Początkowo działania podejmowane w tym obszarze skupiały się na politykach antydyskryminacyjnych i dawaniu równych szans na zatrudnienie czy awans bez względu na wiek. Obecnie wiek traktuje się jako obszar, którym można zarządzać, co ma odzwierciedlenie w powstaniu i ciągłym rozwoju koncepcji zarządzania wiekiem. W coraz większym stopniu w organizacjach dostrzega się w różnicy wieku szansę na wyższą efektywność, a także poprawę wyników organizacyjnych poprzez międzypokoleniowy transfer wiedzy, uzupełnianie się cech osobowościowych oraz kwalifikacji pomiędzy pracownikami o różnym stażu. Jest to także istotny temat z uwagi na dynamicznie postępujące w polskim społeczeństwie starzenie się populacji, przez co coraz częściej i w coraz większym stopniu w polskich firmach spotyka się pracowników starszych wiekiem w różnych rolach organizacyjnych.
Cel artykułu: Celem opracowania jest poznanie i ocena stosunku do osób starszych funkcjonujących w polskich organizacjach z perspektywy innych pracowników oraz organizacji, jako jednego z elementów występującej w miejscu pracy różnorodności.
Metoda badawcza: Zastosowaną metodą badawczą był sondaż wykorzystujący technikę ankiety audytoryjnej, w którym wzięło udział 119 respondentów, w tym 42 mężczyzn i 77 kobiet. Respondenci zostali wybrani w sposób losowy. Badani reprezentowali różne grupy wiekowe, staż pracy, a także rodzaje relacji łączące ich ze starszymi pracownikami w organizacjach, w których pracują (podwładny, współpracownik, przełożony). W zasadniczej części kwestionariusza znalazło się 38 pytań zamkniętych, mających na celu uzyskanie informacji w obszarze sposobu postrzegania i codziennego funkcjonowania z osobami starszymi w różnych sytuacjach i relacjach pracowniczych.
Główne wnioski: Wśród badanej populacji 80 osób (67% respondentów) nie spotkało się ze skargami starszych osób, które były związane z praktykami dyskryminacyjnymi z uwagi na wiek. Jedynie 15% badanych, w większości kobiety, stwierdziło, że spotkało się z takimi skargami. Jednocześnie większość ankietowanych nie dostrzega problemu przy współpracy ze starszymi pracownikami. Badani zaprzeczyli także, jakoby organizacja jako pierwszych zwalniała starszych pracowników, w sytuacji koniecznej redukcji zatrudnienia. Na taką możliwość wskazał jedynie co piąty pytany. Wobec powyższego można stwierdzić, że w polskich organizacjach wiek pracownika nie stanowi podstawy do wyraźnej dyskryminacji ze strony organizacji, jak też indywidualnych osób. Starsi pracownicy są chętnie widziani w zespole i przy bezpośredniej współpracy. Docenia się jakość ich pracy. Mimo to, występują pewne trudności w rozwijaniu przez starszych wiekiem nowych umiejętności, a także dostrzega się niższą efektywność szkoleń w tej grupie pracowników.

ALICJA WINNICKA-WEJS
a.winnicka-wejs@ue.katowice.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
ORCID ID: 0000-0001-8263-8064

Kierunki zmian w inwestycjach w kapitał ludzki – studia wprowadzające

Słowa kluczowe: kapitał ludzki; inwestycje w kapitał ludzki; e-kompetencje; edukacja 4.0; gospodarka 4.0
Kody JEL: I 25; J 24; M 53; O 15

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Rewolucja przemysłowa 4.0 i cyfrowa transformacja wpływa na zmianę sposobu zarządzania ludźmi we współczesnych organizacjach. W nieznanym do tej pory połączeniu technologii, przemysłu i cyfryzacji praktyki inwestowania w kapitał ludzki będą musiały ulec przeobrażeniu. W obliczu zwiększonej automatyzacji należy zadać sobie pytania: Jakie powinny być praktyki inwestowania w kapitał ludzki? Jakie inwestycje szkoleniowe będą wspierać rozwój kompetencji przyszłości?
Cel/cele artykułu: Artykuł stanowi kontynuację rozważań zawartych w książce „Inwestycje szkoleniowe w kapitał ludzki" (2020) i wstępne zestawienie wyników z studiów literatury przedmiotu oraz krajowych programów dotyczących edukacji i pracy 4.0 oraz inwestycji w e-kompetencje.
Metoda/metody badawcze: Studia wprowadzające z zastosowaniem analizy dyskursywnej w ramach badań jakościowych.
Główne wnioski: W warunkach gospodarki 4.0 inwestycje w kapitał ludzki, zwłaszcza w e-kompetencje, stają się kluczowymi determinantami jego rozwoju w wymiarze indywidualnym, organizacyjnym i całego społeczeństwa. Procesy datafikacji, personalizacji, usieciowienia implikują wyzwania w obszarze inwestycji szkoleniowych mających na celu prewencję dekwalifikacji, dezaktualizacji wiedzy oraz rozwój kompetencji przyszłości. Kierunki zmian w inwestycjach w kapitał ludzki będą dotyczyć coraz większego zwirtualizowania procesów uczenia się, platformizacji i zmiennych profili kompetencyjnych, elastyczności kształcenia się oraz idei samodoskonalenia. By zmniejszyć skalę cyfrowego wykluczenia konieczne będzie podjęcie systemowych rozwiązań w obszarze „*reskill and upskill*".

ANNA WZIĄTEK-STAŚKO
anna.wziatek-stasko@uj.edu.pl
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
ORCID ID: 0000-0001-6873-7488

Sztuczna inteligencja kreatorem nowego wymiaru zarządzania kapitałem ludzkim

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja; zarządzanie kapitałem ludzkim; nowoczesne technologie
Kody JEL: M5; O3

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność, to pojęcia nabierające szczególnego znaczenia w trzeciej dekadzie XXI wieku, dekadzie zdominowanej przez nowoczesne technologie. To cechy świata VUCA, implikujące nowy sposób postrzegania otoczenia organizacji- środowiska determinującego modyfikację istniejących modeli biznesowych, modeli zarządzania kapitałem ludzkim, modeli kompetencji pracowników różnych szczebli, modeli przywództwa (*Managing in a VUCA*…2016). Nowoczesne technologie niezmiernie dynamicznie wkraczają w nasze życie, kształtując nowy wymiar rzeczywistości biznesowej (Navimipour i in. 2015, Stone i in. 2015, Roberts i in. 2018). Obecność w nowej rzeczywistości wymusza równoległe funkcjonowanie człowieka w dwóch wymiarach (*Navigating*…2013). Z jednej strony musi on mieć silną osobowość on-line, z drugiej inspirujący charakter w świecie rzeczywistym. Kontekst rozważań dotyczących miejsca i roli pracownika, w tak zdywersyfikowanym, nieprzewidywalnym świecie, zyskuje nowy wymiar w obliczu coraz szerszego zastosowania we współczesnych organizacjach sztucznej inteligencji (ang. Artificial Intelligence, AI).
Cel/cele artykułu: Wiodącym celem niniejszego opracowania jest wyeksponowanie roli sztucznej inteligencji w środowisku biznesowym, ze szczególnym uwzględnieniem jej rosnącego wpływu na kształt procesu zarządzania kapitałem ludzkim. Istotne miejsce w prowadzonych rozważaniach zajmuje identyfikacja nowych pól eksploracji naukowej o kluczowym znaczeniu dla teoretyków oraz praktyków pasjonujących się doskonaleniem kompetencji pożądanych w pracy z ludźmi w świecie VUCA, zdominowanym przez nowoczesne technologie, w tym sztuczną inteligencję.
Metoda/metody badawcze: Prezentowany rozdział ma charakter przeglądowy. Wykorzystano w nim metody jakościowe oparte na krytycznej analizie literatury przedmiotu, raportów oraz blogów branżowych.
Główne wnioski: Sztuczna inteligencja to kreator zupełnie nowego wymiaru rzeczywistości biznesowej. To narzędzie w istotny sposób modyfikujące dotychczasowe sposoby myślenia oraz działania ludzi w środowisku pracy. Praktyczne wykorzystanie różnorodnych rozwiązań, opartych na wykorzystaniu sztucznej inteligencji, stanowi kluczowe wyzwanie dla pracowników oraz rodzi szereg problemów o znaczeniu strategicznym w procesie skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim.

AGNIESZKA ZAKLIKOCKA
a.zaklikocka@gmail.com
Wyższa Szkoła Administracji i Biznesu w Gdyni
ORCID ID:0000-0002-4975-460X

Przywództwo edukacyjne – nowe wyzwanie dyrektorów polskich szkół

Słowa kluczowe: przywództwo edukacyjne; zarządzanie oświatą; dyrektor szkoły; szkoła; edukacja
Kody JEL: M12; M14

Streszczenie

Artykuł traktuje o paradygmacie przywództwa edukacyjnego w kontekście zarządzania szkołą oraz współczesnych wyzwań dyrektora szkoły. Opisane zostało pojęcie przywództwa w edukacji i jego style, rola i kompetencje dyrektora, przewodzenie w podnoszeniu jakości pracy szkoły. Celem artykułu było przedstawienie walorów oraz określenie istotnej roli i znaczenia przywództwa edukacyjnego w procesie zarządzania i kreowania kultury organizacyjnej współczesnej szkoły. Temat porusza również takie aspekty jak zmieniające się otoczenie, wyzwania społeczno – edukacyjne, globalizację, rozwój technologii czy charakterystykę Pokolenia Z. Autorka weryfikuje hipotezę wskazującą, że wyzwaniem dla organizacji – dzisiejszej szkoły jest umiejętność połączenia silnego przywództwa z silnym zarządzaniem i ich wzajemne równoważenie w celu analizy aktualnych danych w zakresie przydatności i wartości przywództwa w oświacie. Teoria interesariuszy R.E. Freemana stała się podstawą analizy. Artykuł powstał na podstawie wyników badań empirycznych prowadzonych w wybranych szkołach województwa pomorskiego w Polsce.

ALEKSANDRA ZALEŚNA
aleksandra.zalesna@ujk.edu.pl
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
ORCID ID: 0000-0003-4219-8126

Przywództwo etyczne jako kryterium doboru osób przez zarządzających w organizacjach społecznie odpowiedzialnych. Badania pilotażowe

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność organizacji; zarządzający; przywództwo etyczne; kryteria doboru
Kody JEL: M12; M14; M51

Streszczenie

Kontekst teoretyczny: Dla wdrożenia koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (corporate social responsibility, CSR) potrzeba przywódców etycznych. Potrzeba również menedżerów, których profil jest zbliżony do menedżera stewarda (w rozumieniu teorii służebności, stewardship theory) niż do menedżera agenta (w rozumieniu teorii agencji, agency theory).
Cel/cele artykułu: Celem artykułu jest ustalenie, czy w organizacjach społecznie odpowiedzialnych zarządzający dobierają na stanowiska kierownicze osoby o cechach przywódcy etycznego. Celem artykułu jest również sprawdzenie, czy zarządzający pełnią rolę stewarda według teorii służebności (stewardship theory).
Metoda/metody badawcze: W poszukiwaniu odpowiedzi na te pytania przeprowadzono badanie pilotażowe metodą sondażu diagnostycznego na próbie 63 uczestników studiów MBA.
Główne wnioski: Z badań wynika, że organizacje są społecznie odpowiedzialne, zaś zarządzający pełnią rolę stewarda. Ponadto obserwuje się stosunkowo silny związek między rolą stewarda a CSR. Umiarkowany jest natomiast związek między byciem stewardem a doborem na stanowiska kierownicze osób o cechach przywódcy etycznego. Z badań płynie wniosek, że zarządzający skłonni są dobierać na stanowiska kierownicze przywódców etycznych, jednak nie każdy tak czyni. W literaturze tematyka promowania osób w organizacjach społecznie odpowiedzialnych jest słabo przebadana. Z badań wynika, że krytycznie należy ocenić praktykę doboru osób zarządzających w kontekście CSR.

JOANNA ŻUKOWSKA
joanna.zukowska@sgh.waw.pl
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID ID: 0000-0001-9589-3056

KATARZYNA WARDZIŃSKA
k.wardzinska@uwb.edu.pl.
Uniwersytet w Białymstoku
ORCID ID: 0000-0003-3906-8814

Wpływ kluczowych wartości przedsiębiorstwa na produktywność i efektywność kapitału ludzkiego

Słowa kluczowe: kluczowe wartości przedsiębiorstw; kapitał ludzki; produktywności; efektywność; mierniki
Kody JEL: J24

Streszczenie

Celem artykułu jest identyfikacja wartości przedsiębiorstw wpływających na produktywność kapitału ludzkiego. Badana będzie wzajemna zależność kluczowych wartości przedsiębiorstw w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim zmierzonej prostym miernikiem – wskaźnikiem produktywności kapitału ludzkiego.
Brakuje studiów, analiz i opracowań poświęconych wpływom i zależnościom między kluczowymi wartościami przedsiębiorstwa a miernikami kapitału ludzkiego, w szczególności nad przedsiębiorstwami na rynku polskim.
W związku z powyższym autorki podjęły badania nad tą problematyką, dążąc do przyczynienia się do wypełnienia zidentyfikowanej luki badawczej.
Badaniem objęto wszystkie przedsiębiorstwa notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Badanie miało charakter ilościowy. Prezentowane w opracowaniu wyniki stanowią fragment większych badań prowadzonych przez autorki.
Na potrzeby niniejszego opracowania postawiono dwa pytania badawcze:

1. Jakimi wartościami kierują się Spółki GPW, które osiągają najwyższą produktywność kapitału ludzkiego?
2. Czy wartości, którymi kierują się przedsiębiorstwa mają wpływ na produktywność kapitału ludzkiego?

Odpowiadając na postawione pytania badawcze, występuje umiarkowana zależność między produktywnością kapitału ludzkiego, a kluczowymi wartościami przedsiębiorstwa. Nie jest to zależność silna, ale można twierdzić, że wartości, którymi kierują się spółki mają wpływ na produktywność i efektywność kapitału ludzkiego. W wyniku badań dostrzega się istotę takich wartości jak: klient, odpowiedzialność, jakość, bezpieczeństwo i innowacje – jako kluczowe dla przedsiębiorstw osiągających najwyższą produktywność kapitału.