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

Zeszyty Naukowe
Uniwersytetu Ekonomicznego
w Krakowie

ALDONA ANDRZEJCZAK
a.andrzejczak@ue.poznan.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
ORCID ID: 0000-0002-3024-2786

Ocena przydatności szkoleń i transferu ich efektów do pracy na przykładzie banków

Słowa kluczowe: ocena szkoleń, transfer efektów szkolenia, uwarunkowania transferu szkoleń
Kody JEL: M 53

Streszczenie

Szkolenie i rozwój pracowników są istotnymi elementami strategii zwiększania efektywności organizacji (Huselid 2007). Jednak rosnące wydatki na szkolenie rodzą pytania o poziom transferu szkoleń do środowiska pracy, który określa stopę zwrotu z poniesionych inwestycji (Baldwin, Ford & Blume 2017, Beer, Finnstrom & Schrader 2016). Transfer szkolenia definiuje się jako stopień wdrożenia instrukcji szkoleniowych na stanowisku pracy (Holton, Bates & Ruona 2000). W literaturze przyjęło się stosować model transferu (Baldwin and Ford 1988), w którym transfer zależy od trzech grup czynników: (a) charakterystyki uczestnika szkolenia i jego motywacji, (b) projektu treści i metod szkoleniowych, (c) czynników wspierających w środowisku pracy (Andrzejczak 2011, Andrzejczak, Pisarska 2011). W artykule ograniczono się do zbadania czynników związanych z uczestnikiem szkolenia. Jego celem jest zbadanie poziomu transferu szkoleń do środowiska pracy przez pracowników na przykładzie banków w Polsce. Szczególnie w bankach szkolenia służą zwiększeniu produktywności pracowników poprzez zastosowanie nabytych na szkoleniach kompetencji (Ganesh 2012, Kaur 2016, Olejniczak-Szuster & Łukasik 2018). W oparciu o metodę drzew klasyfikacyjnych zaprezentowano zostaną czynniki charakteryzujące pracowników, którzy zadeklarowali różne poziomy wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkoleń. Zwrócono też uwagę relacje pomiędzy deklarowanym poziomem transferu szkolenia a ogólną oceną jego przydatności. Analizy prezentowane w artykule bazują na danych od 1793 pracowników banków w Polsce pozyskanych w ramach szerszych badań.

ŁUKASZ HAROMSZEKI
lukasz.haromszeki@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0003-2293-5926

MARZENA STOR
marzena.stor@ue.wroc.pl
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
ORCID ID: 0000-0002-3744-791X

Zarządzanie talentami a wyniki finansowe jednostek zagranicznych polskich przedsiębiorstw międzynarodowych – rezultaty badań empirycznych

Słowa kluczowe: zarządzanie talentami, wyniki finansowe, przedsiębiorstwo międzynarodowe, czynnik ludzki, czynnik konkurencyjności
Kody JEL: M12, M16, F23

Streszczenie

Głównym celem artykułu jest zidentyfikowanie potencjalnych prawidłowości, jakie mogą się pojawiać między poziomem zarządzaniem talentami i komponującymi go działaniami a wynikami finansowymi przedsiębiorstw w kontekście kapitału ludzkiego jako czynnika konkurencyjności w jednostkach zagranicznych polskich przedsiębiorstw działających na rynkach zagranicznych. Próba badawcza obejmuje 200 niefinansowych podmiotów gospodarczych z kapitałem polskim, których główna siedziba znajduje się w Polsce, a jednostki lokalne umiejscowione są poza granicami kraju. Do analizy zgromadzonych danych empirycznych wykorzystano statystyki opisowe oraz korelacyjne. Wyniki przeprowadzonych badań prowadzą do wniosku, że kapitał ludzki jest traktowany jako czynnik konkurencyjności przedsiębiorstwa, a zarządzanie talentami ma istotne znaczenie dla wyników finansowych organizacji. Na tym tle uwidaczniają się dwie zasadnicze prawidłowości. Otóż okazuje się, że im wyższy poziom zaawansowania rozwiązań w zakresie zarządzania talentami, a w szczególności komponentu identyfikowanie talentów, tym lepsze są wyniki finansowe przedsiębiorstw.

TOMASZ KAWKA
tomasz.kawka@ug.edu.pl
Uniwersytet Gdański
ORCID ID: 0000-0003-2274-5399

Perspektywa pokolenia Z wobec uwarunkowań środowiska pracy w Polsce i Chorwacji – analiza porównawcza

Słowa kluczowe: pokolenie Z, środowisko pracy, satysfakcja zawodowa, różnice kulturowe, Polska, Chorwacja, pracujący studenci, epidemia covid-19

Streszczenie

Głównym celem badawczym artykułu jest interpretacja wstępnych badań pilotażowych diagnozujących postawy wobec środowiska pracy przedstawicieli pokolenia Z na przykładzie wybranej grupy pracujących studentów w Polsce i w Chorwacji. Determinantami postaw, które zostały poddane badaniu był poziom i atrybuty zadowolenia zawodowego, ocena zaangażowania, oraz wybrane składowe oceny swojego środowiska pracy. Dodatkowo dokonano diagnozy postaw wobec pracy badanych grup w warunkach pandemii Covid-19. W pierwszej części tekstu została krótko scharakteryzowana grupa badanych pracowników - przedstawicieli pokolenia Z, którzy rozpoczynają swoje doświadczenia w środowisku pracy. W dalszej części tekstu została opisana metodyka badań przeprowadzonych w Polsce i w Chorwacji za pomocą zmodyfikowanego kwestionariusza P.A.S.Z. Zasadniczą częścią tekstu są wyniki badań oraz dyskusja dotycząca podobieństw i różnic między oczekiwaniami wobec środowiska pracy młodych Polaków i Chorwatów. Do badań wybrano celową grupę przedstawicieli pokolenia Z, która kończy edukację na uczelniach wyższych i rozpoczyna swój pierwszy etap rozwoju i zdobywania doświadczeń zawodowych. Na tym tle zweryfikowano zasadnicze pytania i hipotezy badawcze, które stanowią podstawę do dalszych etapów badań porównawczych pokolenia Z w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy, zarówno w Polsce i w Chorwacji. Badania wykazały, iż pracujący studenci doceniają swoje środowisko pracy jako miejsce o wysokim poziomie zadowolenia zawodowego. Najbardziej syntetycznym wnioskiem z badań jest stwierdzenie, iż mimo różnic kulturowych i odmiennych uwarunkowań narodowościowych, – przedstawiciele pokolenia Z w próbie pracujących studentów z Polski i Chorwacji, charakteryzują się bardzo zbieżnymi wynikami w zakresie badanych oczekiwań, i postaw. Tym samym można przyjąć założenie o globalnym, jednorodnym postrzeganiu swojej roli zawodowej przez najmłodsze pokolenie wchodzącego na rynek pracy w badanej próbie studentów.

JERZY KAŹMIERCZYK
jerzy.kazmierczyk@ue.poznan.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
ORCID ID: 0000-0002-5976-0210

KINGA ZAJDLER
Badacz niezależny
ORCID ID: 0000-0003-4196-0676

Formy zatrudnienia a stres w pracy (badania porównawcze z Polski i Rosji)

Słowa kluczowe: stres zawodowy, formy zatrudnienia, banki, Polska, Rosja
Kody JEL: J00, J24, J5

Streszczenie

Głównym celem niniejszego artykułu była ocena relacji występującej między formami zatrudnienia a stresem u pracowników banków w Polsce i Rosji. W pracy zostały sformułowane następujące hipotezy:

1. **Osoby zatrudnione w banku w Polsce i Rosji na podstawie umowy o pracę są mniej zestresowane niż osoby pracujące w banku na podstawie innej formy zatrudnienia.**
2. Bankowcy zatrudnieni **w Polsce i Rosji** na czas nieokreślony są mniej zestresowani niż osoby zatrudnione na czas określony.

Badanie empiryczne było realizowane w latach 2016-2019 wśród pracowników banków w Polsce i Rosji. Wykorzystano ankietę przeprowadzoną na grupie 2746 pracowników banków. Zgodnie z testem Manna-Whitneya, pierwsza hipoteza nie potwierdziła się, a wręcz odwrotnie w przypadku części pracowników praca na umowę o pracę sprzyjała wyższemu poziomowi stresu. Z kolei druga hipoteza potwierdziła się tylko częściowo w przypadku pierwszej formy zatrudnienia w Rosji. **Dla ankietowanych istotniejszymi czynnikami powodującymi u nich wyższy poziom stresu była m.in. liczba faktycznie przepracowanych godzin.** Wkładem niemniejszego badania do literatury jest wnikliwa analiza poziomu stresu z uwzględnieniem różnego rodzaju formy zatrudnienia w banku. Do tej pory nie podjęto próby analizy porównawczej Polski i Rosji w tym kontekście.

HANNA KINOWSKA
hanna.kinowska@sgh.waw.pl
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
ORCID ID: 0000-0002-7936-9737

Zaangażowanie jako warunek dobrostanu pracowników

Słowa kluczowe: zaangażowanie pracowników, dobrostan pracowników, wigor, oddanie się pracy, zaabsorbowanie pracą
Kody JEL: M12, M54, J24

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza relacji między dobrostanem pracowników i trzema aspektami zaangażowania: wigoru, oddania się pracy i zaabsorbowania pracą. Istota badanych konstruktów i hipotezy badawcze są wyprowadzone na podstawie studiów literaturowych. Eksploracja relacji między konstruktami przeprowadzona została na podstawie badań CAWI, wykonanych w styczniu 2021 roku, na próbie 1000 pracujących Polaków. Wyniki badań empirycznych posłużyły do zidentyfikowania zależności między dobrostanem pracowników i badanymi aspektami zaangażowania. Zostały one zbadane za pomocą analiz korelacji Rho Spearmana i regresji wielokrotnej. Wyniki badań potwierdziły istnienie zależności między zaangażowaniem i dobrostanem pracujących Polaków. Na dobrostan pracowników pozytywnie wpływają wigor oraz oddanie się pracy. Na podstawie przeprowadzonych, badań nie stwierdzono wpływu zaabsorbowania pracą na dobrostan.

ANNA KRASNOVA
anna.krasnova@wz.uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0003-2832-2100

Wymagania kompetencyjne wobec wirtualnych pracowników ds. ZZL

Słowa kluczowe: praca zdalna, kompetencje, specjalista ds. ZZL, menedżer personalny
Kody JEL: M50; M51

Streszczenie

Cel: Zaprezentowanie wymagań kompetencyjnych stawianych pracownikom zatrudnianym na różne stanowiska w obrębie funkcji HR, którzy mają świadczyć swoją pracę zdalnie.
Metodyka badań: Badanie o charakterze jakościowym przeprowadzono za pomocą metody analizy treści. Próbę badawczą stanowiły ogłoszenia o pracę zdalną na stanowiska w obszarze HR.
Wyniki badań: Przeprowadzone badanie wykazało, że większość pracodawców, poszukujących wirtualnych pracowników w obszarze HR, stawia wobec kandydatów wymagania w zakresie wybranych kwalifikacji niezbędnych do pracy zdalnej, zaś najmniej wymagane są tzw. kompetencje twarde (techniczne).
Wnioski: Praca zdalna staje się jedną z podstawowych form świadczenia pracy, a jej specyfika wymaga od pracowników posiadania dodatkowych kompetencji warunkujących efektywność wykonywanych zadań. W celu tworzenia skutecznych wirtualnych zespołów pracodawcy powinni uwzględniać wymagania w zakresie kompetencji niezbędnych do pracy zdalnej już na etapie rekrutacji.
Wkład w rozwój dyscypliny: Zaprezentowany w artykule wykaz uniwersalnych kompetencji do pracy zdalnej może stanowić zarówno podstawę do określenia przez pracodawców wymagań wobec kandydatów do pracy na różne stanowiska, jak i źródło wiedzy przy konstruowaniu narzędzi badawczych do pomiaru kompetencji do pracy zdalnej w konkretnych organizacjach czy zawodach.

BEATA KRAWCZYK-BRYŁKA
bkrawczy@zie.pg.gda.pl
Politechnika Gdańska
ORCID ID: 0000-0001-7677-9549

Znaczenie i dynamika efektuacji w działaniach zespołów projektowych IT

Słowa kluczowe: efektuacja, kauzalność, projekt, zespół projektowy, satysfakcja, efektywność zespołu
Kody JEL: D91, L29, C92

Streszczenie

Efektuacja jest dynamicznym modelem działalności przedsiębiorczej realizowanej w warunkach wysokiej niepewności. Ten iteracyjny model zakłada realizację celów biznesowych w oparciu o posiadane zasoby, budowane relacje, dostrzegane szanse, ocenę dopuszczalnego ryzyka i dzięki proaktywnej postawie przedsiębiorcy. Zakłada się, że efektuacja jest modelem stosowanym przez doświadczonych przedsiębiorców ekspertów, którzy potrafią przeciwstawić się modelowi przyczynowemu, w którym raz przyjęta strategia determinuje dalsze działania. Wdrażanie zasad efektuacji w podejmowaniu decyzji jest coraz częściej odnoszone do działań zespołów projektowych, których współpraca odbywa się również w warunkach wysokiej zmienności i niepewności rynku i ma na celu dostarczanie innowacyjnych produktów. Celem niniejszego opracowania jest odpowiedź na pytanie, na ile wdrażanie zasad efektuacji versus kauzalności jest korzystne z punktu widzenia efektywności zespołów projektowych i satysfakcji członków zespołu. Przeanalizowano również dynamikę modelu działań zespołów na dwóch etapach realizacji projektu (na początkowym etapie współpracy i w chwili zakończenia projektu). Badania zrealizowano w studenckich zespołach projektowych z branży IT, opracowujących rozwiązania na zlecenie interesariuszy zewnętrznych. Do pomiaru zmiennych wykorzystano autorskie kwestionariusze. Uzyskane wyniki pokazały małą zmienność modeli podejmowania decyzji w procesie realizacji projektu. Potwierdzono znaczenie integrowania efektuacyjnych i kauzalnych założeń w ustalaniu strategii, budowaniu relacji z otoczeniem, kalkulowaniu ryzyka, poszukiwaniu innowacji i reagowaniu na sytuacje niespodziewane Przedstawione wyniki posłużyły do sformułowania rekomendacji dotyczących zasad pracy w efektywnych zespołach projektowych, które obejmują wdrażanie hybrydowego modelu pracy zespołu.

ANNA LIPKA
anna.lipka100@wp.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
ORCID ID: 0000-0002-0849-0935

Skuteczność zdalnego motywowania do twórczości – wyniki badań eksperymentalnych

Słowa kluczowe: zdalne motywowanie, twórczość, płynność ideacyjna, giętkość ideacyjna, oryginalność, synergia motywacyjna.
Kody JEL: L2, M5

Streszczenie

Celem artykułu jest prezentacja wyników badań eksperymentalnych nad wpływem różnych stopni synergii motywcyjnej (połączenia oddziaływania motywacji zewnętrznej i wewnętrznej) na skuteczność motywowania do pracy twórczej, wykonywanej pod presją czasu i w warunkach „zdalności". Zweryfikowano trzy hipotezy dotyczące różnych stopni tej synergii na kryteria oceny wytworów twórczej pracy w postaci oryginalności, płynności i giętkości ideacyjnej. Z przeprowadzonych badań z zastosowaniem schematu preeksperymentalnego w postaci schematu grup statycznych, które objęły 107 osób wynika, iż zdalne motywowanie wykorzystujące w pełni synergię motywacyjną skuteczniej niż zdalne motywowanie nie wykorzystujące jej w pełni oddziałuje na płynność ideacyjną. Wnioski z badań dotyczą odmiennego oddziaływania pełnej i niepełnej synergii motywacyjnej w warunkach „zdalności" na płynność ideacyjną niż na oryginalność i różnorodność efektów twórczej pracy. Artykuł stanowi przyczynek do badań nad synergię motywacyjną w przypadku pracy twórczej, w warunkach zdalności, z zastosowaniem eksperymentu. Wychodzi zatem poza wyłączne przeciwstawianie dla tego rodzaju pracy motywacji zewnętrznej i wewnętrznej, odnosząc się przy tym – co stanowi novum – do modułów doświadczeń. Uzyskane wyniki mogą znaleźć zastosowanie w programowaniu procesów rozwoju, oceniania i wynagradzania pracowników.

JOANNA M. MOCZYDŁOWSKA
joanna@moczydlowska.pl
Politechnika Białostocka
ORCID ID: 0000-0003-1123-2555

Praca w systemie home office – doświadczenia polskich menedżerów. Wyniki badań jakościowych.

Słowa kluczowe: home office, praca zdalna, FGI
Kody JEL: J20, J24, M54

Streszczenie

W artykule podjęto temat pracy zdalnej, który jest szczególnie aktualny w związku z masowym charakterem tego sposobu organizacji pracy w dobie pandemii COVID-19. W części teoriopoznawczej przedstawiono przegląd literatury ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych korzyści i zagrożeń, które towarzyszą pracy w trybie home office. W części empirycznej zawarto diagnozę postaw menedżerów wobec pracy zdalnej opartą na badaniach jakościowych (FGI). Badania potwierdziły, że menedżerowie są świadomi korzyści i zagrożeń wynikających z pracy w trybie home office. W ocenie uczestników badania korzyści dla pracowników i organizacji wynikające z pracy zdalnej są na tyle znaczące, że nawet po zakończeniu pandemii będzie ona wykorzystywana w dużo większym stopniu niż wcześniej. Jednocześnie w warunkach e-pracy jeszcze większego znaczenia niż dotąd nabierają kompetencje menedżerskie: komunikatywność, budowanie relacji opartych na zaufaniu oraz umiejętność planowania i organizacji pracy własnej i podległego zespołu.

ANNA ROGOZIŃSKA-PAWEŁCZYK
anna.rogozinska@uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki,
ORCID ID: 0000-0002-9376-6915

AGATA MATUSZEWSKA-KUBICZ
agata.matuszewska@uni.lodz.pl
Uniwersytet Łódzki
ORCID ID: 0000-0002-5808-4644

Postawy wspierające podejmowanie zachowań proaktywnych pracowników z przedsiębiorstw sektora BSS

Słowa kluczowe: ekonomia personalna, zachowania proaktywne, motywacja do pracy, satysfakcja z pracy, realizacja kontraktu psychologicznego; sektor nowoczesnych usług biznesowych (BSS)
Kody JEL: M12, J28

Streszczenie

Obecnie jednym z istotnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi jest podejmowanie przez pracowników zachowań proaktywnych i czynniki wpływające na występowanie takich zachowań. Proaktywność rozumiana jest tu jako podejmowanie świadomych, przemyślanych i zaplanowanych działań wykraczających poza zakres obowiązków pracownika przy jednoczesnym przewidywaniu kierunku ich wpływu na sytuację w przyszłości, a także wprowadzanie przez pracowników zmian w stosunku do siebie i własnego środowiska pracy. Na podejmowanie przez pracowników działań proaktywnych wpływ mają różnorodne czynniki związane między innymi z realizacją kontraktu psychologicznego, której efektem jest przyjmowanie określonych postaw i zachowań obu stron kontraktu w postaci motywacji do pracy i satysfakcji z pracy.
Celem artykułu jest identyfikacja roli jaką odgrywa przyjmowanie postaw motywacji do pracy i satysfakcji z pracy w kształtowaniu zachowań proaktywnych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora BSS (*Business Services Sector*). Artykuł prezentuje teoretyczne ujęcie zagadnień dotyczących motywacji do pracy i satysfakcji z pracy oraz proaktywności pracowników ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki sektora BSS. W dalszej części przedstawiono wyniki badań jakościowych (20 wywiadów indywidualnych IDI - *individual in-depth interview*) przeprowadzonych na grupie pracowników i przełożonych. Celem zaprezentowanej części badań była odpowiedź na pytanie, czy występowanie postaw pracowniczych związanych z motywacją do pracy i satysfakcją z pracy może wpływać na podejmowanie przez pracowników proaktywnych zachowań. Kwestia ta została rozpatrzona z punktu widzenia obu badanych grup (pracowników i przełożonych), co pozwala na spojrzenie na poruszany problem z różnych perspektyw i porównanie ich między sobą. Przeprowadzona analiza narracji stanowi subiektywną egzemplifikację wątków tematycznych reprezentujących podejmowanie postaw wspierających występowanie zachowań proaktywnych.
Badania te stanowią ważny wkład w literaturę z zakresu kształtowania kontraktu psychologicznego w organizacji. Wskazują bowiem na mechanizmy kształtujące określone postawy i zachowania proaktywne powstające w sytuacji realizacji kontraktu psychologicznego. Niniejsze opracowanie wychodzi naprzeciw postawionym wyzwaniom i jest jednym z nielicznych badań dotyczących specyfiki sektora BSS.

JOANNA SAMUL
j.samul@pb.edu.pl
Politechnika Białostocka
ORCID ID: 0000-0001-8544-0811

DANUTA SZPILKO
d.szpilko@pb.edu.pl
Politechnika Białostocka
ORCID ID: 0000-0002-2866-8059

JOANNA SZYDŁO
j.szydlo@pb.edu.pl
Politechnika Białostocka
ORCID ID: 0000-0002-2114-4770

Umiejętności samoprzywództwa i zaufanie studentów a wyniki wirtualnej pracy zespołowej[1]

Słowa kluczowe: samoprzywództwo, zaufanie, wyniki, wirtualne zespoły
Kody JEL: M12, L20

Streszczenie

Obecna sytuacja spowodowała nie tylko wzrost liczby organizacji pracujących wirtualnie, ale również wzrost liczby zespołów pracujących zdalnie. Znaczna część zespołów stacjonarnych przeniesiona została w sferę wirtualną, która stała się dzisiaj dominującym środowiskiem pracy. W związku z tym celem niniejszych badań była identyfikacja umiejętności samoprzywództwa i poziomu zaufania studentów oraz określenie związków pomiędzy badanymi konstruktami a wynikami wirtualnej pracy zespołowej. Badania kwestionariuszowe przeprowadzono wśród 1121 studentów z Polski i 979 z Rumunii. Wyniki badań wskazują, że zarówno umiejętności samoprzywództwa, jak i zaufanie wpływa pozytywnie na wyniki pracy studenckiego zespołu wirtualnego, co stanowi wkład w literaturę przedmiotu. Wyniki można również wykorzystać do poprawy programów nauczania i do lepszego przygotowania studentów do efektywnej pracy zespołowej w środowisku wirtualnym po ukończeniu studiów.

[1] Niniejsze badania powstały w ramach projektu NAWA nr PPI/APM/2018/1/00033/U/001.

OLENA SHELEST-SZUMILAS
olena.shelest-szumilas@ue.poznan.pl
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
ORCID ID: 0000-0002-2983-9673

Kompetencje cudzoziemców w opinii pracodawców aglomeracji poznańskiej[1]

Słowa kluczowe: migranci zarobkowi, rynek pracy, niedopasowanie kompetencyjne
Kody JEL: J60

Streszczenie

Głównym celem artykułu jest próba dokonania oceny poziomu dostosowania kompetencyjnego cudzoziemców zatrudnianych przez polskie przedsiębiorstwa w stosunku do potrzeb pracodawców. Przedmiotem badania było zdiagnozowanie opinii pracodawców w odniesieniu do kompetencji zagranicznych pracowników pracujących na terenie aglomeracji poznańskiej. Dane zgromadzono z wykorzystaniem metody sondażowej. Uzyskano 420 kompletnych wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw znajdujących się na terenie miasta Poznań lub gmin powiatu poznańskiego. Zgromadzone dane poddano analizie statystycznej z wykorzystaniem metod statystyki opisowej. Następnie omówiono wyniki dotychczasowych badań, w których cudzoziemcy dokonywały samooceny w zakresie poziomu dopasowania kompetencji do wykonywanej pracy.

[1] Artykuł powstał w oparciu o wyniki badania finansowanego przez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu i realizowanego we współpracy z Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej.

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

IZABELA MICHALIK
izabela.michalik71@wp.pl
Akademia WSB w Dąbrowie Górniczej
ORCID ID: 0000-0003-3879-3838

Zaangażowanie organizacyjne w nowoczesnej organizacji – wyniki badań empirycznych

Słowa kluczowe: zaangażowanie organizacyjne, poziom zaangażowania organizacyjnego, korzyści z zaangażowania organizacyjnego
Kody JEL: J24, J29

Streszczenie

Zaangażowanie organizacyjne, chociaż jest obecne w praktyce i teorii zarządzania od ponad pół wieku, cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem w nowoczesnym świecie. W opracowaniu przedstawiono istotę zaangażowania organizacyjnego oraz korzyści z jego oddziaływania na sukces organizacji. Celem publikacji jest prezentacja wyników badań empirycznych w zakresie poziomu zaangażowania organizacyjnego. Badanie empiryczne, przeprowadzone metodami ilościową oraz jakościową wykazało wysoki poziom zaangażowania organizacyjnego pośród badanych respondentów. W opracowaniu zawarto także wnioski świadczące o ważności zaangażowania organizacyjnego dla organizacji XXI wieku, wraz z rekomendacjami dla kadry zarządzającej, co stanowi wkład w rozwój zarządzania zasobami ludzkimi.

BARTŁOMIEJ ZINCZUK
bzinczuk@post.pl
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
ORCID: 0000000328088510

Automatyzacja i robotyzacja jako współczesne wyzwania na rynku pracy

Słowa kluczowe: automatyzacja, robotyzacja, rynek pracy

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie wyzwań przed którymi stoi współczesny rynek pracy w obliczu postępującej automatyzacji i robotyzacji. W artykule uwaga Autora poświęcona została zmianom technologicznym, a także identyfikacji pozytywnych i negatywnych skutków automatyzacji i robotyzacji procesów w przedsiębiorstwach, wraz ze wskazaniem sposobów dostosowania się do nich przez osoby poszukujące pracy, zatrudnionych oraz pracodawców. W artykule zostały również zaprezentowane wybrane oczekiwania kompetencyjne pracodawców wobec pracowników, wynikające z wdrażanych rozwiązań technologicznych. Niniejszy artykuł powstał w oparciu o studia literatury krajowej i zagranicznej oraz opublikowane raporty badawcze.