

Streszczenie rozprawy doktorskiej mgr Karoliny Ławickiej-Kruk

KOMPETENCJE MENEDŻERÓW BRANŻY WYROBÓW MEDYCZNYCH W ASPEKCIE ZARZĄDZANIA RÓŻNORODNOŚCIĄ

Rozprawa doktorska

Przygotowana pod kierunkiem naukowym

Prof. dr hab. Agnieszki Sitko-Lutek

Promotor pomocniczy: dr Monika Jakubiak

Przedmiotem rozprawy były kompetencje menedżerów przedsiębiorstw sektora wyrobów medycznych z uwzględnieniem kompetencji istotnych w zarządzaniu różnorodnością, a także określenie stanu zarządzania różnorodnością w reprezentowanych przez menedżerów przedsiębiorstwach. **Zakres podmiotowy pracy** objął kadre kierowniczą przedsiębiorstw branży wyrobów medycznych, natomiast **zakres przestrzenny** - wybrane kraje Europy: Niemcy, Wielką Brytanię, Francję i Polskę.

Przeprowadzona analiza literatury wykazała bogate zainteresowanie badaczy tematyką kompetencji menedżerskich. Jednak występuje **luka badawcza** dotycząca kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych. Brak jest badań kompetencji menedżerów wskazanej branży oraz analiz z uwzględnieniem aspektu zarządzania różnorodnością, a także opracowań dotyczących zaleceń w zakresie doskonalenia tychże kompetencji. Niniejsza praca, rozpatrując kompetencje menedżerów branży wyrobów medycznych w aspekcie zarządzania różnorodnością służy wypełnieniu tej luki.

Ponadto, wybór tematu rozprawy i kierunek badań zostały zdeterminowane przez aktualność zagadnienia zarządzania różnorodnością oraz istotność tematyki kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych jako innowacyjnej, rozwijającej się, o transnarodowej działalności¹. Dodatkową przesłanką jest rola doskonalenia tychże kompetencji w celu skuteczniejszego zarządzania organizacją i zarządzania różnorodnością pracowników w analizowanych organizacjach.

Celem głównym pracy była identyfikacja kompetencji menedżerów przedsiębiorstw w branży wyrobów medycznych, aby wskazać proces i metody doskonalenia tychże menedżerów

¹ W niniejszej pracy, na przykładzie menedżerów z branży wyrobów medycznych.

w kontekście zarządzania różnorodnością. Osiągnięcie celu głównego pracy umożliwiła realizacja następujących **celów szczegółowych**:

1. Opracowanie modelowego profilu kompetencyjnego menedżera branży wyrobów medycznych z uwzględnieniem kompetencji istotnych w zarządzaniu różnorodnością
2. Zbadanie kompetencji deklarowanych przez menedżerów branży wyrobów medycznych.
3. Diagnoza i ocena luki kompetencyjnej na podstawie porównania modelowych kompetencji menedżerskich oraz kompetencji deklarowanych przez menedżerów branży wyrobów medycznych.
4. Identyfikacja stosowanych praktyk zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach branży wyrobów medycznych.
5. Określenie związku między kompetencjami zadeklarowanymi przez menedżerów a stosowanymi praktykami zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach branży wyrobów medycznych.
6. Opracowanie propozycji rekomendacji dotyczących procesu i metod doskonalenia kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych z uwzględnieniem aspektu zarządzania różnorodnością.

Celem aplikacyjnym prezentowanej rozprawy było opracowanie propozycji rekomendacji w zakresie doskonalenia kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych w kontekście zarządzania różnorodnością.

Ponadto, w pracy pozytywnie zweryfikowano następujące **hipotezy badawcze**: **H1**: Istnieje luka kompetencyjna między modelowym (pożądanym) zestawem kompetencji a kompetencjami deklarowanymi (posiadanymi) przez menedżerów branży wyrobów medycznych.² **H2**: Istnieje związek między kompetencjami deklarowanymi (posiadanymi) przez menedżerów branży wyrobów medycznych a wiekiem, płcią i narodowością, a znajomość powyższych związków może być wykorzystywana w procesie doskonalenia kompetencji tychże menedżerów w aspekcie zarządzania różnorodnością³. **H3**. Istnieje zależność między kompetencjami deklarowanymi przez menedżerów branży wyrobów medycznych a

² M. Łoboda, A. Sitko-Lutek, *Kompetencje i luka kompetencyjna organizacji* (w:) A. Sitko-Lutek (red.) *Polskie firmy wobec globalizacji. luka kompetencyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 23.

³ A. Sitko-Lutek, M. Jakubiak, Skills and learning styles of innovative companies' employees, "International Journal Of Management, Knowledge and Learning", 2016. 5(2), s. 189-200; D. Arditi, G. Balci, Managerial competencies of female and male construction managers. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 2009. 135(11): s. 1-12; T. Angeline, Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees, „African Journal of Business Management”, 2011, 5(2), s. 249; I. Bieniek, S. Steinerowska, Kompetencje międzykulturowe na mapie kompetencji zawodowych menedżera, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie”, Politechnika Śląska, 2014, s. 119.

stosowanymi praktykami zarządzania różnorodnością w reprezentowanych przez nich przedsiębiorstwach⁴. **H4:** Znajomość luki kompetencyjnej umożliwia zaproponowanie rekomendacji w procesie doskonalenia.

Prezentowana rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny. Do realizacji przyjętych celów oraz weryfikacji hipotez badawczych wykorzystane zostały następujące metody badawcze: studia literatury przedmiotu (polskiej i światowej), analiza raportów i materiałów udostępnionych przez organizacje związane z branżą, np. WHO, IMS Health, Statista, Emergo Group, Eurostat. Badania empiryczne przeprowadzono wykorzystując do tego celu metodę sondażu diagnostycznego z technikami: pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz kwestionariusza ankiety.

Badania empiryczne zostały przeprowadzone dwuczęściowo. W pierwszej części przeprowadzone zostały pogłębione wywiady indywidualne, w drugiej ankieta z wykorzystaniem kwestionariusza. Materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań przeprowadzonych w okresie: marzec 2018 – listopad 2018. Przeprowadzone badania dostarczyły bogatego materiału empirycznego, który został poddany wielowymiarowej analizie statystycznej.

Głównymi efektami pracy są: **1)** opracowanie modelowego profilu kompetencji, pożądanego u menedżera branży wyrobów medycznych, **2)** opracowanie rzeczywistego poziomu kompetencji menedżera wybranej branży, **3)** diagnoza luki kompetencyjnej, **4)** weryfikacja stanu wdrożenia oraz odczuwania potrzeby zarządzania różnorodnością zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach wybranej branży, **5)** diagnoza czynników wpływających na stan zarządzania różnorodnością, **6)** charakterystyka procesu doskonalenia menedżerów branży wyrobów medycznych, **7)** rekomendacje w zakresie doskonalenia kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych oraz niwelowania luki kompetencyjnej.

W konstrukcji rozprawy można wyróżnić następujące elementy: wstęp, część zasadnicza złożona z pięciu rozdziałów, zakończenie, bibliografię, spis tabel, rysunków i aneks badawczy.

Pierwszy rozdział dysertacji poświęcony został prezentacji pojęcia zarządzania różnorodnością, poczynając od definicji pojęcia oraz genezy kapitału ludzkiego przez zarządzanie kapitałem ludzkim (w skrócie: ZKL) oraz umiejscowieniem zarządzania różnorodnością w teorii ZKL. Następnie przedstawiono zarys historyczny oraz przesłanki

⁴ J. Kubicka, T. Kupczyk, A. Oleszkiewicz, Zarządzanie różnorodnością w dolnośląskich przedsiębiorstwach – stan wdrożenia i korzyści, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, 2014(350), s. 237-250; A. Rakowska, M. Cichorzewska Zarządzanie różnorodnością zasobów ludzkich w innowacyjnych przedsiębiorstwach – wyniki badań, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, tom XVII, zeszyt 2, część III, s. 93.

powstania koncepcji zarządzania różnorodnością, definicje ZR, korzyści oraz zagrożenia wynikające z jego wprowadzenia. Na koniec rozdziału omówiono stan wdrożenia ZR na świecie oraz w Polsce oraz zgłębiono wybrane wymiary różnicujące pracowników.

Drugi rozdział rozprawy poświęcony został kompetencjom menedżerskim. We wprowadzeniu skoncentrowano się na osobie menedżera: definicji, roli, funkcjach oraz wymaganiom stawianym kierownikom we współczesnych organizacjach. Dalej omówiono definicje terminu kompetencje oraz kwestie pomiaru oraz luki kompetencyjnej. Następnie zaprezentowano typologie kompetencji menedżerskich, przegląd badań oraz kompetencje istotne w zarządzaniu różnorodnością.

W trzecim rozdziale pracy zaprezentowano branżę wyrobów medycznych. Po krótko wyjaśniono czym są wyroby medyczne oraz scharakteryzowano: światowy, europejski oraz polski rynek wyrobów medycznych, wskazując również lukę badawczą.

Rozdział czwarty został poświęcony stricte wynikom badań, wychodząc od charakterystyki modelu badawczego, prezentacji celów, przedmiotu, zakresu oraz metodyki badań. Następnie przedstawiono szeroko zakrojone wyniki badań dotyczące kompetencji menedżerskich, w skład których zaliczyć można: modelowy profil kompetencji menedżera branży wyrobów medycznych, deklarowane kompetencje tychże menedżerów, lukę kompetencyjną, różnice kompetencyjne na tle wieku, płci czy pochodzenia. Na koniec zaprezentowano wyniki dotyczące zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach branży wyrobów medycznych oraz wpływ kompetencji menedżerów na stan wdrożenia ZR w ich organizacjach.

Ostatni, **piąty rozdział** dysertacji traktuje o doskonaleniu kompetencji menedżerskich. Rozważania rozpoczyna zestawienie terminologii związanej z doskonaleniem, omówienie determinant i korzyści rozwoju oraz procesu i metod. Następnie zaprezentowano wyniki badań dotyczące kształcenia kompetencji menedżerów branży wyrobów medycznych oraz zaproponowano rekomendacje w zakresie ich rozwoju.