

WSTĘP

Współczesne zarządzanie zasobami ludzkimi uzależnione jest od funkcjonowania organizacji, dostosowania strategii i polityki personalnej do potrzeb strategii przedsiębiorstwa. W dobie globalizacji, wśród zmian społeczno-gospodarczych eksponuje się strategiczne znaczenie kapitału ludzkiego organizacji. Zarządzanie zasobami ludzkimi ewoluuje na tyle, że staje się koncepcją zarządzania, w której „zasoby ludzkie” przekształcane są w „kapitał ludzki”. Zarządzanie zasobami ludzkimi staje się głównym kreatorem wartości, a także czynnikiem determinującym pozycję konkurencyjną współczesnych organizacji. Umiejętne wykorzystywanie kapitału ludzkiego powinno przynosić dla organizacji wymierne efekty.

Opracowanie przedstawia osiągnięcia badawcze, rezultaty interaktywnej refleksji naukowej weryfikacji doświadczeń Doktorantów Ośrodków Naukowych o zasięgu krajowym. Składa się z trzynastu rozdziałów prezentujących współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi. W rozdziałach przedstawione zostały wyniki badań własnych oraz opinie i sądy sformułowane na podstawie analizy studiów literaturowych.

Struktura opracowania podzielona została na dwie części. Pierwsza część obejmuje rozważania dotyczące rozwoju koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi.

W rozdziale pierwszym zaprezentowano zagadnienie zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach w kontekście poszczególnych generacji pracowników, podkreślając różnice pomiędzy nimi i związane z tym konsekwencje zarówno dla pracodawcy jak i dla pracownika (*M. Rossa*).

W kolejnym przedstawiono grywalizację, jako współczesne narzędzie wspomagające proces rekrutacji kandydatów do pracy (*A. Dziopak-Strach*).

Następny rozdział opracowania dotyczy istotnego i aktualnego, z punktu widzenia diagnostycznego i prognostycznego, problemu wykorzystania *Assessment Center* i *Development Center*, jako instrumentów oceny i rozwoju kluczowych kompetencji pracowników (*J. Bartkowiak-Stawska*).

Biorąc pod uwagę wzrastające znaczenie osobowościowego rozwoju pracowników dla osiąganych efektów pracy, istotną problematyką rozwoju koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi jest kształtowanie młodych pracowników przez organizacje pozarządowe. Tej kwestii poświęcono kolejny rozdział, w którym scharakteryzowano nabywanie kompetencji zawodowych poprzez działalność na rzecz organizacji pozarządowych, costwarzać może istotne szanse na rozwój pracownika pogłębiony o postawy prospołeczne (*M. Kurzeja*).

W kolejnym rozdziale tej części opracowania omówiono problematykę szkoleń, które odgrywają istotną rolę w procesach uczenia się organizacji, a w dobie szybko zachodzących zmian, nieuchronnie staje się dostosowanie polityki szkoleniowej do wymagań „szalonego rynku” (*M. Pec, W. Tereszko*).

Ostatni rozdział prezentuje źródła ryzyka w działalności przedsiębiorstw zatrudniających osoby niepełnosprawne (*M. Trętko*).

Druga część opracowania dotyczy psychospołecznych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi.

Przemiany dokonujące się na rynku pracy i wraz z nimi zmiany podejścia do motywacji pracowników we współczesnych organizacjach, były przedmiotem analizy w pierwszym rozdziale tej części pracy. Szczególnie eksponowano w nim znaczenie „dobrostanu” pracownika dla efektywności jego pracy. Skutkuje to potrzebą prezentowania zagadnień dotyczących satysfakcji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia czynników warunkujących jej osiągnięcie (*M. Huculak*).

W kolejnym rozdziale przedstawione zostały rezultaty badań empirycznych wybranych elementów środowiska pracy oraz identyfikacji i pomiaru czynników kształtujących zaangażowanie organizacyjne, w zakresie jego dwóch komponentów tj.: zaangażowania afektywnego oraz zaangażowania normatywnego (*B. Klaja-Gawet*).

Następny rozdział zawiera teoretyczne rozważania dotyczące zarządzania zaufaniem. Wpisuje się, poprzez swą aktualność i oryginalność, w istotny nurt problematyki współczesnych organizacji, w której zaufanie, jako kategoria jest coraz częściej postrzegana, jako wartość. Autor eksponuje w nim znaczenie zaufania jest elementu budowania relacji interpersonalnych, efektywnej współpracy i w konsekwencji osiągnięcia przez organizacje przewagi konkurencyjnej (*A. Piontek*).

Kolejny rozdział opracowania dotyczy problematyki stresu w pracy, która, mimo, że stanowi przedmiotem badań od wielu lat, jest nadal aktualnym i wymagającym wnikliwych analiz obszarem badawczym. Ranga tego zagadnienia wzrasta wraz z narastającą dynamiką i zmiennością funkcjonowania współczesnych organizacji oraz coraz większym narażeniem pracowników na działanie w warunkach niepewności i ryzyka. Badanie zjawiska stresu i jego psychologicznych uwarunkowań pozwalających na identyfikowanie ich przyczyn oraz propozycji działań doskonalących wpisuje się we wskazaną wyżej problematykę (*E. Kapuścik*).

Rozważania dotyczą analizy stylów kierowania menedżerów podmiotów leczniczych ujęto w następnym rozdziale opracowanie. Zawiera on wyniki badań własnych autora, przeprowadzonych przy pomocy Testu Reddina, wśród kierowników tych jednostek organizacyjnych (*J. Świerkot*).

Koncepcja „odchudzania” organizacji poprzez wprowadzanie znaczących zmian w jej działalności, w strukturze majątku, w sposobach organizacji, a zwłaszcza w zarządzaniu kapitałem ludzkim jest przedmiotem kolejnego rozdziału opracowania. W nim autorki charakteryzują klasyczną już technikę zarządzania przez cele i jej wykorzystanie w szczupłym przedsiębiorstwie (*H. Burkat, A. Słaby*).

W toku dokonujących się przemian społeczno-ekonomicznych pracownik coraz silniej doświadcza przywłaszczania przez pracę zawodową czasu przeznaczonego wcześniej na życie prywatne i skutków tego zjawiska. Ten właśnie problem jest przedmiotem badania ostatniego rozdziału opracowania. Jego autor przedstawia wybrane koncepcje równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, wskazuje na przyczyny i skutki coraz częściej pojawiającego się problemu, którego źródłem brak harmonii pomiędzy aktywnością zawodową i prywatną, odnosząc swe rozważania do zarządzania podmiotami sektora małych i średnich przedsiębiorstw (G. Guzik).

Prezentowane w monografii rozważania o charakterze teoretycznym i praktycznym sprawiają, że może być ona użyteczna zarówno dla teoretyków jak i praktyków zarządzania, a także dla studentów uczelni ekonomicznych, a zwłaszcza tych, którzy interesują się zagadnieniami zarządzania zasobami ludzkimi.

Oddając tę publikację do rąk Czytelników, wyrażamy nadzieję, że siła różnorodności i walory merytoryczne omawianych problemów wzbudzą refleksję naukową i przyczynią się do twórczej wymiany poglądów i dyskusji.

Redakcja oraz Autorzy rozdziałów publikacji wyrażają serdeczne podziękowanie Pani Prof. UEK, dr hab. Małgorzacie Adamskiej-Chudzińskiej za wnikliwe i staranne recenzje, które przyczyniły się do znacznego udoskonalenia i ostatecznego kształtu niniejszej publikacji.

Marek Lisiński
Joanna Dzieńdziora