

STRESZCZENIE

Rozprawa doktorska pt. „**Model kompetencji kadry podoficerskiej Sił Powietrznych w przyszłym środowisku operacyjnym**” jest próbą diagnozy aktualnego stanu systemu zarządzania zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP ze szczególnym uwzględnieniem grupy osobowej podoficerów sił powietrznych. Jednocześnie zasadniczym celem badawczym, którym kierował się autor było poszukiwanie opcji usprawnienia i modernizacji tego systemu na podstawie analizy rozwiązań stosowanych w organizacjach cywilnych. W toku procesu badawczego autor dokonał próby adaptacji podejścia kompetencyjnego do specyficznej organizacji publicznej jaką jest Wojsko Polskie. Jednocześnie proces badawczy ukierunkowany został na przewidywane zmiany w środowisku bezpieczeństwa w horyzoncie czasowym roku 2035.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. Rozdział 1. zawiera rozważania dotyczące definicji i istoty kompetencji pracowniczych, ich podziału i komponentów składowych. Autor poświęcił także uwagę modelom kompetencji oraz ich ewolucji związanej z rozwojem nauk o zarządzaniu. W Rozdziale 1. dokonana została również diagnoza sprzężenia, jakie istnieje pomiędzy otoczeniem organizacji a metodami zarządzania, w szczególności zasobami ludzkimi oraz roli modelowania kompetencji w tym procesie.

Rozdział 2. zawiera wieloaspektową analizę sił zbrojnych jako organizacji. Autor ukierunkował proces badawczy na zdefiniowanie zasadniczych różnic pomiędzy organizacją publiczną o charakterze militarnym a podmiotami komercyjnymi, ze szczególnym uwzględnieniem: kultury organizacyjnej, uwarunkowań prawnych oraz pełnionej misji. Rozdział 2. zawiera także przegląd rozwiązań z zakresu zarządzania kadrami podoficerską w USA i państwach NATO. Autor dokonał analizy determinantów rozwoju zasobu podoficerów sił powietrznych oraz ustalił czynniki wpływające na strukturę kompetencji w tej grupie. Pozwoliło to na zdefiniowanie potrzeb kompetencyjnych w trzech, jednorodnych pod względem funkcjonalnym, grupach: operacyjnej, technicznej i logistycznej.

Rozdział 3. poświęcony został rozważaniom dotyczącym transformacji środowiska bezpieczeństwa w kontekście globalnym oraz implikacjom zachodzących zmian, które dotyczą obronności Polski. Autor zidentyfikował najważniejsze trendy i procesy zachodzące w środowisku operacyjnym współczesnych i przyszłych sił zbrojnych dotyczące sfery: postępu technologicznego, cyfryzacji, demografii i urbanizacji. Zaprezentowana została również koncepcja użycia komponentu lotniczego sił zbrojnych w kontekście zachodzących przemian w horyzoncie czasowym roku 2035. Analiza problemów badawczych prowadzona w ramach

rozdziału 3. pozwoliła na korelację przewidywanych przemian środowiska operacyjnego z potrzebami i strukturą kompetencji wymaganych w przyszłości od zasobu podoficerów sił powietrznych.

Rozdział 4. dysertacji dotyczy koncepcji modelowania kompetencji w procesach zarządzania zasobami ludzkimi. Autor przeanalizował teorie dotyczące tworzenia modeli kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem etapów modelowania oraz narzędzi wykorzystywanych w ich kreacji. W rozdziale 4. dokonano także próby identyfikacji i zdefiniowania relacji pomiędzy strategicznym zarządzaniem siłami zbrojnymi w oparciu o wizję i misję, a potrzebami w zakresie modelowania kompetencji żołnierzy. Na tej podstawie autor wykonał portfolio potencjalnych kompetencji do tworzenia modeli wraz z ich indykatorami behawioralnymi, które stanowiło podstawę wyjściową do badań empirycznych.

Rozdział 5. prezentuje założenia koncepcyjne i przebieg badań, definiuje metody i narzędzia, które autor wykorzystał w pracy. W rozdziale zostały przedstawione wyniki badań empirycznych przeprowadzonych w postaci wywiadu skierowanego do ekspertów. Pozwoliło to na ukierunkowanie dalszych etapów procesu badawczego oraz wstępne zdefiniowanie hierarchii i struktury potrzeb kompetencyjnych w grupie personelu będącego przedmiotem dysertacji.

Rozdział 6. spina klamrą dotychczasowe rozważania i zawiera model kompetencji kluczowych dla grupy podoficerów sił powietrznych oraz specjalistyczne profile kompetencyjne w grupach funkcjonalnych: operacyjnej, technicznej i logistycznej. Produkty procesu modelowania kompetencji zostały poddane weryfikacji na drodze badań empirycznych, którymi objęta została duża grupa podoficerów reprezentujących różne jednostki wojskowe oraz zdywersyfikowane specjalności. Pozwoliło to na zweryfikowanie portfolio kompetencji użytych do kreowania modeli oraz szczegółowe zdefiniowanie indykatorów behawioralnych dowiązanych do poszczególnych poziomów nasilenia kompetencji. Autor dokonał również analizy wpływu proponowanych rozwiązań na aktualny system zarządzania zasobami osobowymi w siłach zbrojnych oraz przedstawił rekomendacje zmian pozwalających na optymalizację tego procesu w przyszłości.

W podsumowaniu sformułowano wnioski o charakterze poznawczym, aplikacyjnym i metodycznym, dokonano również weryfikacji hipotez badawczych. Uzupełnieniem pracy są załączniki metodyczne - wykorzystane narzędzia badawcze (kwestionariusz wywiadu standaryzowany oraz kwestionariusz ankiety).