

STRESZCZENIE W JĘZYKU POLSKIM

Szereg zmian związanych z procesami demograficznymi, globalizacyjnymi i rozwojem nowych, innowacyjnych dziedzin gospodarki powoduje, że kapitał ludzki staje się głównym aktywnym przedsiębiorstwa i nierzadko decyduje o przewadze konkurencyjnej na rynku. Nieustannie zmieniające się otoczenie gospodarcze, rozwój nowych technologii, zwiększające się wymagania na stanowiskach pracy sprawiają, że pracodawcy coraz częściej dostrzegają znaczenie kompetencji pracowników. Rozwój i zarządzanie kompetencjami stają się jednymi z kluczowych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Organizacje poszukują nowych metod i sposobów na maksymalne wykorzystanie zasobów wiedzy, umiejętności i postaw pracowników w działalności bieżącej oraz w realizacji strategii długookresowej. Szczególnie istotne jest to dla przedsiębiorstw zaawansowanych technologii, które działają na styku nauki i gospodarki. Przedsiębiorstwa te, w warunkach dynamicznych zmian zachodzących w otoczeniu, odgrywają szczególną rolę w procesie podnoszenia konkurencyjności gospodarki, w której funkcjonują. Kluczowe znaczenie w realizacji strategii rozwoju tych przedsiębiorstw odgrywa baza badawczo-rozwojowa, szeroko rozumiana wiedza (technologiczna, spersonalizowana oraz skodyfikowana) oraz wysoko wykwalifikowany personel. Przedsiębiorstwa zaawansowanych technologii dążą zatem do pozyskiwania, jak najlepszego wykorzystania i rozwijania tego typu zasobów.

Problemem badawczym dysertacji jest opracowanie modelu zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologii. Należy podkreślić, że to właśnie kompetencje pracowników oraz proces zarządzania nimi jest jednym z kluczowych czynników decydujących o efektywności funkcjonowania organizacji.

Przy tak sformułowanym problemie badawczym głównym celem rozprawy jest opracowanie i wdrożenie modelu zarządzania kompetencjami przeznaczonego dla przedsiębiorstw zaawansowanych technologii. Zrealizowanie tak sformułowanego celu wymagało określenia celów cząstkowych na płaszczyznach: teorio-poznawczej, metodycznej, empirycznej i utylitarnej.

Cele teorio-poznawcze zostały zrealizowane poprzez uporządkowanie aparatu pojęciowego odnoszącego się do kompetencji, procesu zarządzania kompetencjami oraz do charakterystyki sektora zaawansowanych technologii i jego potrzeb w zakresie kompetencji oraz poprzez określenie modelu zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologii.

Cele metodyczne skupiały się na opracowaniu metodycznej oceny procesu zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologii. Odnoszą się również do opracowania narzędzi badawczych (kwestionariusza ankiety i scenariusza indywidualnego wywiadu pogłębionego), dotyczących oceny procesu zarządzania kompetencjami w tych przedsiębiorstwach.

Cele empiryczne zostały zrealizowane przez opracowanie autorskiego modelu zarządzania kompetencjami w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologii oraz do opracowania profilu kompetencyjnego pracowników tego sektora. Ponadto, cele użytkowe pozwoliły na opracowanie projektu wdrożenia autorskiego modelu zarządzania kompetencjami do przedsiębiorstw zaawansowanych technologii, a także polegały na sformułowaniu wniosków i rekomendacji dla kadry menedżerskiej odpowiedzialnej za wdrożenie tego modelu.

Struktura pracy obejmuje wstęp, sześć rozdziałów oraz zakończenie. Trzy pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczny i zostały zakończone prezentacją wyników analiz bibliometrycznych w kategorii słów kluczowych, tj.: „Advance technology competences”, „high-tech competence”, „competence management in advance technology”, „competence management in advance high-tech companies”, „competence management in advance high-tech sector”. Rozdział czwarty ma charakter metodyczny i przedstawia etapy postępowania badawczego. W rozdziale piątym dokonano prezentacji badań ilościowych i jakościowych oraz weryfikacji hipotez badawczych. Rozdział szósty ma charakter aplikacyjny i prezentuje projekt wdrożenia autorskiego modelu zarządzania kompetencjami do wybranego przedsiębiorstwa zaawansowanych technologii, rekomendacje dla kadry menedżerskiej przedsiębiorstw zaawansowanych technologii oraz ograniczenia przyjętego podejścia badawczego i kierunki dalszych badań. W zakończeniu dokonano podsumowania analizowanych treści, dokonano rozliczenia z celów badawczych, zaprezentowano najważniejsze wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz przedstawiono wkład do teorii i praktyki nauk o zarządzaniu i jakości.

Słowa kluczowe: kompetencje, zarządzanie kompetencjami, model zarządzania kompetencjami, identyfikacja kompetencji, ocena kompetencji, rozwój i doskonalenie kompetencji, transfer kompetencji, przedsiębiorstwa zaawansowanych technologii, high-tech.