

Streszczenie rozprawy doktorskiej w j. polskim

ABSTRAKT

W dysertacji przyjęto za zadanie znalezienie odpowiedzi na pytanie, jakie znaczenie dla organizacji mają osoby 50+ w kontekście zarządzania wiedzą w dobie dynamicznych zmian demograficznych. To wpłynęło na podjęcie badań dotyczących realnego przebiegu zarządzania wiedzą w organizacjach. Obserwowana i przewidywana zmiana na globalnym i krajowym rynku, która spowodowana jest gwałtownym starzeniem się pracowników, stawia konkretne wyzwanie wobec organizacji i pracowników. Problem ten ma charakter bezprecedensowy i w takiej skali dotychczas się nie pojawił. Równocześnie ze zmianami demograficznymi, doświadczamy rewolucji technologicznej będącej, z jednej strony, ogromną szansą na wzrost efektywności, a z drugiej niosącej ryzyko wykluczenia osób 50+. Wyzwanie, jakie stanowi zagospodarowanie potencjału osób dojrzałych może stać się jednym z zagrożeń dla rozwoju gospodarki kraju, dlatego czyni to temat dysertacji ważnym i odpowiadającym na potrzeby współczesnej gospodarki organizacji. Włączenie pracowników 50+ w procesy zarządzania wiedzą pozwala organizacjom na uzyskanie przewagi konkurencyjnej, poprawę wizerunku organizacji oraz wpływa na stabilizowanie nastrojów wśród pracowników i podnosi jakość podejmowanych decyzji.

Celem pracy jest sprawdzenie, czy i jak ważnym elementem jest wykorzystanie potencjału osób 50+, nie tylko na poziomie deklarowanej gotowości, ale również na podstawie przeglądu obecnie stosowanych działań w tym zakresie. Pozwoli to na zebranie dobrych praktyk i włączenie ich w model przejmowania wiedzy od osób 50+, adekwatny dla danej firmy. Ważnym celem pracy jest również identyfikacja warunków do dzielenia się wiedzą, co ma istotne znaczenie nie tylko dla skuteczności organizacji, ale także dla ogólnego wzrostu dobrostanu osób 50+ i ich rodzin. Osoby zaangażowane w procesy dzielenia się wiedzą nie tylko podnoszą efektywność całej organizacji, ale także same wykazują większą motywację i zaangażowanie. Przeprowadzone badania pozwalają na określenie czynników kształtujących potrzeby tworzenia systemów sukcesji wiedzy z uwzględnieniem specyfiki danej gałęzi gospodarki. Zauważa się pewne prawidłowości pozwalające na wskazanie

konkretnych rozwiązań dla sektora produkcyjnego, usługowego, a nawet administracji. Badanie objęło również analizę organizacji w kontekście kultury organizacji oraz stopnia skomplikowania procesów biznesowych. W pracy zaprezentowano także uniwersalny model przejmowania wiedzy od osób 50+, w organizacjach, który uwzględnia specyfikę uczenia się osób dojrzałych jako nośników wartościowej i unikalnej wiedzy dla organizacji.

Dysertacja składa się z części teoretycznej, w której dokonano historycznego przeglądu doktryn zarządzania pod kątem zarządzania wiedzą, począwszy od pierwszych badań Fredericka Taylora, a kończąc na współczesnych modelach zarządzania 3.0 czy turkusowych organizacjach. To zestawienie pozwala zaobserwować ewolucyjną zmianę w postrzeganiu znaczenia zarządzania wiedzą w organizacjach oraz długofalowe tendencje do coraz większego znaczenia wiedzy w organizacjach jako kluczowego czynnika budowania przewagi konkurencyjnej. Takie zestawienie wskazuje na ewolucję w zarządzaniu spowodowaną zmianami społecznymi i rozwojem społecznym, co pozwala na głębszą analizę i zrozumienie współczesnych wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństw. Możliwa jest także obserwacja, które z elementów już stosowanych modeli można włączyć do działań odpowiadającym współczesnym wyzwaniom.

Istotną częścią dysertacji jest przegląd regulacji prawnych przedstawiający, w jaki sposób wpływają one, z poziomu międzynarodowego i krajowego, na kształt proponowanego modelu. Czynniki prawne w istotny sposób kształtują działania organizacji, często narzucając jej określone zachowania, jak w przypadku wchodzących obecnie w życie planów emerytalnych. Na kształt działań organizacji mają wpływ także regulacje wprowadzane przez organy opiniotwórcze i badawcze w zakresie podnoszenia jakości i sprawności zarządzania. Przykładem są zalecenia w zakresie zarządzania różnorodnością, czyli na przykład wprowadzanie parytetów zatrudniania osób 50+ itp. Zaprezentowane regulacje nakładają na pracodawców liczne obowiązki i wytyczne. Uwzględnienie tych postulatów w modelu zarządzania wiedzą skutkuje większą motywacją decydentów w organizacjach do jego implementowania.

Ważną częścią pracy jest opis badań i analiza wyników zawartych w rozdziale trzecim. Podczas badań naukowych zastosowano zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Ilościowe badanie przeprowadzono za pomocą wywiadów ankietowych z użyciem odpowiednio zaprojektowanego kwestionariusza badawczego. Jakościowe badanie zrealizowano analizując opisy przypadku oraz przeprowadzając wywiady z przedstawicielami badanych organizacji i obserwacji własnych autora. Badania ankietowe zostały przeprowadzone z kierownikami, kadrami zarządzającą i pracownikami. Dało to możliwość na

swoistą triangulację wyników badania. Pytania w kwestionariuszu zostały skorelowane z celami i hipotezami dysertacji.

Otrzymane wyniki, opisane w rozdziale czwartym, pozwoliły na opracowanie modelu zarządzania wiedzą w organizacji, który ma charakter uniwersalny. Uniwersalność tego modelu, ze względu na jego holistyczny charakter, pozwala na wykorzystanie go w różnorodnych organizacjach z uwzględnieniem włączenia specyfiki potencjału osób 50+.

Gwałtowne starzenie się społeczeństw implikuje poszukiwanie innowacyjnych narzędzi zarządzania wiedzą w organizacji. Zbadana w dysertacji problematyka oraz zaprezentowany model może być podstawą do ustalenia kierunków lepszego zarządzania i przewagi konkurencyjnej organizacji firm, co w konsekwencji prowadzi do rozwoju gospodarczego organizacji, przedsiębiorstw, jak i kraju.

Sygneta Pietsch

