

Przedstawiamy Czytelnikom zbiór opracowań składających się na pierwszy w roku 2019 numer naszego dwumiesięcznika. Łączą je rozważania na temat zarządzania wiedzą przez pryzmat zaangażowania pracowników wiedzy i pracy zespołów – wirtualnych i zróżnicowanych pod względem cech osobowych uczestników, w tym multigeneracyjnych. Do tego, by odnieść sukces, potrzebne są osobowościowe cechy przedsiębiorcze, które wyróżniają zarówno właścicieli firm, jak i intraprzedsiebiorców, czyli osoby zatrudnione w organizacjach, działające na sposób przedsiębiorczy. To jedne z wielu komponentów warunkujących współcześnie zarządzanie wiedzą.

Bez wątpienia rozwój społeczno-gospodarczy opiera się na pracy i zaangażowaniu pracowników wiedzy. Wyróżniają się spośród innych pracowników zatrudnionych w różnego rodzaju podmiotach gospodarczych. Najczęściej można ich spotkać w sektorze edukacji – to nauczyciele, których każdy z nas miał okazję spotkać na swojej drodze rozwoju. Niewiele jest jednak opracowań poświęconych zarządzaniu zasobami ludzkimi w instytucjach edukacyjnych. Tymczasem od zaangażowania organizacyjnego nauczycieli zależy sukces organizacyjny. Pojęcie zaangażowania organizacyjnego jest wielowymiarowe, lecz to, co istotne w przypadku instytucji edukacyjnej, to specyfika relacji pomiędzy nią i pracownikiem wiedzy, która polega – jak zauważają Anna Wziątek-Staśko i Izabela Michalik, autorki artykułu otwierającego prezentowany numer – na wzajemnym zaabsorbowaniu oraz budowaniu przywilejów i korzyści.

Czy cechy przedsiębiorczości charakteryzują tylko właścicieli firm, czy można je także zidentyfikować wśród pracowników zatrudnionych w organizacjach, realizujących cele ekonomiczne i pozaeconomiczne? Z badań Katarzyny Biegańskiej, nawiązujących do wcześniejszych rozważań nad osobowościowymi uwarunkowaniami aktywności i efektywności w przedsiębiorczości i przedsiębiorczości organizacyjnej, wynika, że osoby realizujące role przedsiębiorcze – niezależnie od swego usytuowania – wyróżniają się specyfiką osobowościową. Ma to istotne znaczenie przy doborze

pracowników na stanowiska pracy, na których oczekuje się skuteczności, umiejętności działania w warunkach niepewności, rywalizacji, z prawdopodobieństwem poniesienia straty. Mamy więc oprócz przedsiębiorców (właścicieli firm) także pracowników – intraprzsiębiorców działających w organizacji w sposób przedsiębiorczy. Czy można stwierdzić, że obie kategorie przedsiębiorczych osób nie różnią się od siebie w zakresie: a) cech ujętych w pięcioczynnikowym modelu osobowości (PMO – neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenia, ugodowość, sumienność), b) zasobów psychologicznych (poczucie własnej skuteczności, optymizm, nadzieja na sukces, samoocena) i c) skłonności do ryzyka? Badania autorki wśród właścicieli firm, intraprzsiębiorców i pracowników szeregowych doprowadziły do szeregu konkluzji, m.in. to tej, że właściciele firm prawdopodobnie w większym stopniu warunkują swoją skuteczność efektywnym współzawodnictwem z innymi podmiotami na rynku, wysoka zaś ugodowość w ich przypadku (np. znaczna wrażliwość na potrzeby innych, wyrozumiałość) utrudnia im rywalizację.

Pracownicy wiedzy coraz częściej współpracują ze sobą w sposób zdalny. Te wirtualne zespoły projektowe wymagają określenia ról i kompetencji członków, aby ich wspólna praca zakończyła się sukcesem. Kompetencje osób wchodzących w skład wirtualnego zespołu badawczego mogą się różnić znacznie od kompetencji członków zespołów tradycyjnych, przede wszystkim z uwagi na cechy pierwszego typu zespołu, takie jak: nietrwała struktura, doraźny charakter, niski stopień formalizacji i standaryzacji działań, płynny podział pracy czy przechodniość uprawnień. W badaniach przeprowadzonych przez Iwonę Zdonek, Marzenę Podgórską i Beatę Hysę (wywiady i obserwacje uczestniczące) w oparciu o koncepcję HOTS skoncentrowano się na tym, by określić, jakie są zadania oraz umiejętności poszczególnych członków zespołu projektowego, określanymi za koncepcją HOTS jako: zając, sowa, wiewiórka i żółw; wywiady wzbogacono o pytania dotyczące cech osobowości zająca, sowy, wiewiórki i żółwia, a następnie przedstawiono odpowiadające im modele kompetencyjne. Uzyskane wyniki potwierdziły, że kompetencje członków zespołów pracujących zdalnie nie są tożsame z kompetencjami tradycyjnych zespołów projektowych i powinny zostać uzupełnione dodatkowymi umiejętnościami, wynikającymi ze specyfiki pracy zdalnej. Przykładowo wiewiórki muszą cechować się w środowisku wirtualnym większą motywacją do pracy i sumiennością, sowa zaś powinna posiadać większe zdolności do inspirowania wiewiórek.

Praca zespołowa w warunkach zarządzania różnorodnością, w tym ze względu na wiek, przyciąga coraz większą uwagę badaczy. Omówienie tych kwestii wymaga uwzględnienia szerszego kontekstu zarządzania różnorodnością w Polsce na podstawie badania Diversity Index, o czym więcej w artykule Anny Bojanowskiej.

Wątek wieloznacznej roli w pracy osobowości pracowników kontynuuje doniesienie z badań na temat „ciemnych” stron pozytywnych cech i „jasnych” stron

negatywnych cech osobowości pracowników, co jest niezmiernie ważne w wielu procesach zarządzania zasobami ludzkimi, np. w doborze pracowników. O skuteczności narzędzi metod doboru personelu traktuje kolejne opracowanie autorstwa Olgi Zwardoń i Agnieszki Lipińskiej-Grobelny, przygotowane na podstawie badań pilotażowych.

Zestaw artykułów i doniesień zawartych w numerze uzupełniają recenzje trzech ważnych pozycji książkowych na polskim rynku wydawniczym. Pierwsze dwie traktują o zarządzaniu zasobami ludzkimi w warunkach różnorodności zasobów ludzkich, trzecia pozycja autorstwa profesora Aleksego Pochtowskiego to odnowiona z 1996 roku, lecz jakże inna, bogatsza monografia poświęcona w całości problematyce zarządzania zasobami ludzkimi. Ten sam tytuł nie powinien zmylić czytelnika, gdyż książka wydana w 2018 roku dobitnie ukazuje rozwój poglądów i doświadczeń autora w szerokim obszarze zagadnień ZZL w ciągu ponad dwóch dekad.

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak
ORCID: 0000-0003-0202-499X
redaktor naukowa numeru