

## Dokąd zmierzają przedsiębiorstwa w dobie globalizacji i kryzysu finansowego?

Ten numer czasopisma został poświęcony organizacyjnym uwarunkowaniom rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Czytelnik ma w związku z tym okazję zapoznać się z teoretycznymi rozważaniami na temat roli zarządzania zasobami ludzkimi w systemach społecznych oraz z wynikami badań empirycznych.

Celem pierwszego opracowania autorstwa H. Witczaka jest określenie i usytuowanie domeny zarządzania zasobów ludzkich w systemach społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstwa. Podstawą zdefiniowania podsystemu ZZL są: określenie kluczowej wartości, jaką jest zdolność załogi do realizacji zadań przedsiębiorstwa, oraz podstawowych procesów kształtowania tej zdolności. Wokół nich rozwija się pozostałe czynności i procesy, czynniki (obiekty), instytucje i układy społeczne. Składają się one razem na podsystem zarządzania zasobami ludzkimi w szerszym (klasyczne) i węższym (wyspecjalizowane) ujęciach. Tworzy to teleologiczne i przedmiotowe podstawy postępu nauki o zasobach ludzkich.

Drugi artykuł autorstwa B. Skowron-Mielnik ma na celu przedstawienie wątpliwości terminologicznych związanych z efektywnością pracy. Wyjaśnienia oraz próby uporządkowania tego terminu mają służyć jasności dyskusji nad problemami efektywności pracy. Istotnym elementem rozważań jest uwzględnienie społecznych aspektów efektywności pracy i ich konsekwencji dla szacowania efektywności pracy.

K. Dobrzański w kolejnym artykule omawia proces przeobrażeń gospodarki narodowej, wskazuje na jej efekty pozytywne i negatywne, a w dalszej części przybliża specyfikę organizacji niedochodowych i istotę wolontariatu. Wskazując na przesłanki rozwoju wolontariatu, dostrzega się w nim narzędzia do łagodzenia i ograniczania negatywnych skutków przemian oraz towarzyszących im zjawisk utrudniających rozwój gospodarczo-społeczny i cywilizacyjny.

W artykule M. Brzozowskiego scharakteryzowano zmianę w postrzeganiu znaczenia służb personalnych w przedsiębiorstwie na tle współczesnych trendów ZZL. Podkreślono, że specjaliści personalni muszą pełnić nie pojedyncze, lecz wielorakie role. Dodatkowo przedstawiono wpływ procesu wirtualizacji pracy na zakres wspomnianych ról.

W dziale Komunikaty przedstawiamy dwa opracowania. A. Piekarczyk prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwach z kapitałem niemieckim w Wielkopolsce, a dotyczących oceny jakości zarządzania zasobami ludzkimi. Przedsiębiorstwa zostały poddane ocenie w ramach dziewięciu obszarów modelu EFQM – Europejskiej Fundacji Zarządzania Jakością. Drugie opracowanie autorstwa M. Gołębskiego dotyczy zagadnień związanych z organizacją czasu pracy. Odpowiednie zastosowanie elastycznych form czasu pracy stanowić może ważne narzędzie motywowania pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach i antidotum na coraz częściej obserwowane zakłócenia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym pracowników. W coraz większym stopniu ceni się więc takie zasady postępowania i praktyki ZZL, które do wspomnianej równowagi prowadzą. Można więc przypuszczać, że przyszłość zarządzania zasobami ludzkimi, w tym procesu motywowania pracowników, opierać się będzie na dostosowywaniu narzędzi motywowania do indywidualnych potrzeb jednostki, diagnozowanych na podstawie audytów opinii przeprowadzanych z każdym pracownikiem z osobna.

W tym numerze prezentujemy także dwa studia przypadków. W pierwszym z nich G. Wojtkowiak przedstawia problematykę zasobów ludzkich w sytuacji upadłości przedsiębiorstwa. Autor wykazał, że pracownicy nawet w sytuacji upadłości mogą być ważnym zasobem przedsiębiorstwa i decydować o możliwości jego przetrwania: restrukturyzacji lub sprzedaży jako zorganizowanego organizmu.

Autorem kolejnego studium przypadku jest A. Ignys. Przedstawiono w nim konkretne metody i narzędzia zarządzania wiedzą w firmie Talex S.A., świadczącej usługi outsourcingu informatycznego. Ze względu na szczególnie charakter tego rodzaju usług, rozwiązania z zakresu zarządzania informacją, a w konsekwencji wiedzą, muszą w tego rodzaju przedsiębiorstwie stać na najwyższym możliwym poziomie. Przedstawiona analiza przypadku obrazuje całą złożoność stosowanych w badanym podmiocie rozwiązań, wzajemne wewnętrzne zależności pomiędzy poszczególnymi metodami i narzędziami zarządzania wiedzą oraz efekty płynące ze stosowania tych narzędzi.

*Prof. dr hab. Kazimierz Zimmiewicz*  
*Redaktor naukowy numeru*