

Pierwszy tegoroczny zeszyt dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi“ już tradycyjnie jest numerem wielotematycznym. Mamy dla Państwa 4 artykuły, studium przypadku i aż 7 komunikatów z badań. Ponadto oczywiście recenzje, obszernie podsumowanie XVI edycji konkursu „Lider ZZL” i „Słownik pojęć ZZL”, który tym razem przygotowali autorzy publikowanych prac.

Numer otwiera artykuł W. Świątka nt. roli lidera w innowacyjnej organizacji. Autor pokazuje, jakiego rodzaju przywództwa wymagają zespoły innowacyjne, jak bardzo różni się ono od tradycyjnego i jakie wyzwania stoją przed liderem chcącym pobudzić i utrzymać innowacyjność w firmie. W artykule znalazło się także kilka istotnych wniosków i postulatów dotyczących rozwoju i kształcenia innowacyjnych liderów. Doskonałym uzupełnieniem materiału jest analiza przypadku autorstwa D. Wiśniewskiej-Juszczak i M. Mikuckiego, w której zaprezentowano działania zaradcze, jakie podjęto w Teva Pharmaceuticals Polska w celu zmniejszenia negatywnych skutków pracy zespołu innowacyjnego w długotrwałym procesie zmian i obciążonego dodatkową pracą.

Szkolenia to nie tylko podnoszenie kompetencji i rozwój zawodowy, to przede wszystkim inwestycja w kapitał ludzki. O. Shelest omawia w swoim artykule kwestie ryzyka inwestowania w szkolenia podejmowanego przez pracownika.

Dwa następne artykuły dotyczą funkcji ZZL realizowanych w administracji publicznej. K. Mrocza podejmuje kwestię uwarunkowania i kierunków zmian systemu wynagrodzeń w polskiej służbie cywilnej, natomiast A. Podgórnika-Krzykacz i M. Kalisiak-Mędelska przedstawiają ustawowe instrumenty ZZL i oceniają sposób oraz stopień ich implementacji w jednostkach samorządu terytorialnego.

Jako pierwszy w dziale „Komunikaty z badań” przedstawiamy komunikat M. Grabus i M. Rogowskiej, których badania dotyczyły rozumienia i postrzegania

wolontariatu pracowniczego oraz czynników wpływających na udział pracowników w tego typu inicjatywach.

J. Samul prezentuje rezultaty badania metod zarządzania wynikami organizacji, obejmującymi materialny i niematerialny kontekst jej funkcjonowania, stosowanych w polskich przedsiębiorstwach, oraz charakteryzuje 5 wybranych metod kart punktowych.

Kolejne autorki, M. Zagórna-Goplańska i A. Łoś, zbadały alokację zasobów ludzkich oraz stosowane rozwiązania organizacyjne i metody planowanie w przedsiębiorstwach hotelarskich województwa opolskiego. Natomiast A. Lipińska-Grobelny przedstawia wyniki badań procedur stosowania *Assessment Center* w polskich przedsiębiorstwach, porównując je z praktykami w firmach amerykańskich i brytyjskich.

M. Mularska-Kucharek nie zajmowała się badaniem organizacji, lecz analizą postaw człowieka, i pozytywnie zweryfikowała hipotezę, że im silniejsza postawa przedsiębiorcza, tym wyższa jakość życia w wymiarze subiektywnym, obiektywnym i ogólnym.

Dwa ostatnie komunikaty dotyczą zachowań patologicznych w miejscu pracy. To kwestia drażliwa, niechętnie poruszana przez menedżerów i pracowników. D. Szostek ominął tę przeszkodę, rozsyłając kwestionariusze do pracujących studentów WNEiZ UMK w Toruniu. Badal osobiste doświadczenie oraz częstotliwość występowania w ich firmach, takich zjawisk, jak pracoholizm, wypalenie zawodowe, mobbing, a także poziom tolerancji dla zachowań patologicznych (np. drobnych kradzieży, nepotyzmu, korupcji itp.). Inaczej do kwestii badania zachowań patologicznych podeszły A. Tyburcy i I. Sokala – przeanalizowały 201 ofert pracy w przemyśle spożywczym pod względem skali i rodzajów dyskryminacji w nich zawartych. Prezentowane wyniki nie napawają optymizmem, więc autorki kończą artykuł zaleceniami dla pracodawców, jakich sformułowań używać, by uniknąć dyskryminowania potencjalnych kandydatów do pracy już na etapie redagowania ofert pracy.

Ponadto polecam Państwa uwadze recenzje dwóch, a właściwie trzech książek i obszerną prezentację (wraz z uzasadnieniami werdyktów) tegorocznych zwycięzców konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”.

prof. dr hab. Stanisława Borkowska
redaktor naczelna ZZL
redaktor naukowa numeru