

Szanowni Czytelnicy,

W drugim numerze „Zeszytów Naukowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie / Cracow Review of Economics and Management” przedstawiamy siedem artykułów, których problematyka dotyczy różnych kwestii z zakresu dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości, w szczególności zarządzania zasobami ludzkimi. Otwiera je opracowanie Mai Sajdak, w którym przedstawiono znaczenie przedsiębiorczości w budowaniu przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Na podstawie badań ilościowych przeprowadzonych na próbie małych i średnich przedsiębiorstw uzyskano potwierdzenie hipotezy o pozytywnej zależności między przedsiębiorczością strategiczną, wyrażającą się takimi zmiennymi, jak zdolność współpracy, zdolność innowacyjna i kultura przedsiębiorcza, a przewagą konkurencyjną przedsiębiorstw. Wyniki badań przyczyniają się do poszerzenia wiedzy z omawianego zakresu oraz mają implikacje praktyczne.

W kolejnym artykule Tomasz Kawka przedstawia wyniki badań dotyczących postaw przedstawicieli pokolenia Z wobec środowiska pracy. Badania zostały przeprowadzone na grupie pracujących studentów w Polsce i Chorwacji. Porównanie wyników badań przeprowadzonych za pomocą tego samego narzędzia wykazało m.in., że w obu porównywanych grupach motywacje podejmowania pracy były podobne. Uzyskane wyniki stały się podstawą do stwierdzenia, że mimo różnic kulturowych i odmienności kontekstu w obu krajach, badani przedstawiciele pokolenia Z w Polsce i Chorwacji charakteryzują się podobnymi oczekiwaniami i postawami wobec środowiska pracy. Fakt ten potwierdza pogląd o podobnym, ponadnarodowym postrzeganiu pracy i podejściu do niej przez pokolenie Z, które jest najmłodszą grupą na rynku pracy.

Relacje między dobrostanem pracowników a zaangażowaniem stanowią aktualny problem zarządzania zasobami ludzkimi. Kwestię tę podejmuje Hanna Kinowska, analizując wpływ na dobrostan pracowników trzech składowych zaangażowania, a mianowicie: wigoru, oddania się pracy i zaabsorbowania pracą. Na podstawie studiów literatury przedmiotu oraz badań empirycznych przeprowadzonych na wybranej grupie osób pracujących stwierdzono występowanie zależności między zaangażowaniem a dobrostanem. Potwierdzono pozytywny wpływ wigoru i oddania się pracy na zaangażowanie, natomiast w przypadku składnika „zaabsorbowanie w pracę” takiego wpływu nie odnotowano. Rozważania zawarte w tym artykule

stanowią przyczynek do poszerzenia wiedzy na temat uwarunkowań dobrostanu pracowników i jego relacji z zaangażowaniem.

Motywacja do pracy należy do ponadczasowych zagadnień w zarządzaniu i stanowi przedmiot wielu badań i publikacji. W nurt ten wpisuje się artykuł Anny Lipki, w którym przedstawiono wyniki badań eksperymentalnych dotyczących zdalnego motywowania do pracy twórczej. Przedmiotem badań było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy synergia motywacyjna, polegająca na łączeniu motywacji wewnętrznej i zewnętrznej, wpływa na skuteczność pracy twórczej wykonywanej w warunkach zdalności. Postawione hipotezy odnosiły się do wpływu tej synergii na oryginalność, płynność i giętkość ideacyjną, które stanowiły kryteria oceny pracy twórczej. Uzyskano potwierdzenie wpływu synergii motywacyjnej na płynność ideacyjną. Artykuł stanowi wkład w badania nad motywacją do pracy twórczej w warunkach pracy zdalnej z wykorzystaniem eksperymentu.

W następnym opracowaniu Beata Krawczyk-Bryłka przedstawia wyniki badań poświęconych efektuacji jako alternatywnemu podejściu do funkcjonowania zespołów projektowych. Celem badań przeprowadzonych w studenckich zespołach projektowych, pracujących nad innowacyjnymi rozwiązaniami z zakresu IT, było ustalenie, czy wdrożenie zasad efektuacji przyczynia się do wzrostu efektywności tych zespołów oraz wpływa na ich satysfakcję. Aspekt efektuacyjny był badany na początku oraz na końcu okresu realizacji projektu i nie wykazał istotnych różnic. W wyniku przeprowadzonych badań podkreślono znaczenie integrowania efektuacyjnych i kausalnych aspektów funkcjonowania zespołów, wskazując, że hybrydowany sposób podejmowania decyzji jest istotnym czynnikiem efektywności funkcjonowania zespołów.

Przedmiotem rozważań w kolejnym artykule są kompetencje pracowników umożliwiające im wykonywanie pracy zdalnej. Anna Krasnova omawia to zagadnienie na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz badań własnych odnoszących się do stanowisk pracy w obszarze funkcji HR. Na podstawie analizy treści ogłoszeń o pracę zdalną stwierdzono, że większość pracodawców poszukujących pracowników do pracy zdalnej w obszarze HR formułuje wymagania w zakresie kompetencji niezbędnych do pracy w tych warunkach. Omówione w artykule kompetencje do pracy zdalnej mogą być podstawą zarówno do określenia wymogów wobec kandydatów do pracy na różne stanowiska, jak i do rozwijania narzędzi badawczych, stanowiąc tym samym przyczynek do poszerzenia wiedzy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Zamieszczone w tym numerze „Zeszytów Naukowych” opracowania zamyka artykuł autorstwa Bartłomieja Zinzuka poświęcony automatyzacji i robotyzacji jako wyzwaniom na rynku pracy. Przeprowadzone badania w postaci analizy literatury oraz danych zawartych w raportach poświęconych wskazanym zagadnieniom pozwoliły na określenie korzyści i kosztów związanych z procesami automatyzacji

i robotyzacji w obszarze rynku pracy, mechanizmów jego funkcjonowania oraz konsekwencji dla pracodawców i pracowników.

Na zakończenie chciałbym podkreślić, że przedstawione artykuły dotyczą aktualnych i ciągle niedostatecznie zbadanych problemów z dziedziny nauk społecznych. Mam nadzieję, że spotkają się one z zainteresowaniem Czytelników, zachęcą do refleksji nad poruszonymi w nich kwestiami oraz stanowić będą inspirację do podejmowania dalszych badań.

Prof. dr hab. Aleksy Poczowski
Redaktor naczelny