

Znaczenie kultury organizacyjnej w procesie przekształcania przedsiębiorstwa w organizację inteligentną – studium przypadku

Streszczenie

Celem głównym pracy doktorskiej jest: **stworzenie modelu poznawczego cech „organizacji inteligentnej” w celu zbadania procesu przekształcania kultury organizacyjnej i zachowań personelu w system innowacyjnego zarządzania wiedzą i zespołami projektowymi.**

Poszczególne części dysertacji obejmują następujące zagadnienia.

Rozdział pierwszy na początku przybliży pojęcie samej wiedzy i eksponuje tym samym jej znaczenie dla współczesnych przedsiębiorstw. Podkreślono i uzasadniono w nim, że wiedza, w obecnych czasach, powinna stanowić kluczowy zasób przedsiębiorstwa, dzięki któremu staje się ono konkurencyjne na rynku.

W rozdziale opisane zostały też czynniki wpływające na proces kształtowania się gospodarki opartej na wiedzy, wraz z jej charakterystyką, sposobami interpretacji i wymaganiami. Wyłonione zostały najbardziej istotne elementy związane z ewolucją przedsiębiorstw ery przemysłu w przedsiębiorstwa ery wiedzy.

Z racji częstego pojawiania się różnego rodzaju modyfikacji gospodarki opartej na wiedzy, na które czytelnicy natrafiają podczas zgłębiania literatury, postanowiono po krótko wyjaśnić jedno z nich tj. gospodarkę kreatywną i zestawić je z gospodarką opartą na wiedzy, celem łatwiejszego wychwycenia różnic.

W dalszej części opisane zostało uczenie się organizacji, po czym wyjaśniono, czym są organizacje uczące się i jakie są ich cechy charakterystyczne. Zwrócono szczególną uwagę na inteligencję jako cechę nowoczesnych przedsiębiorstw, z czego narodziło się pojęcie organizacji inteligentnych, które jak się okazuje posiada wiele sposobów interpretacji – w związku, z czym przedstawiono zaobserwowane stanowiska.

Opisano również sektor wysokich technologii jako sektor nasycony cechami organizacji inteligentnej, ze szczególnym uwzględnieniem branży IT i przedsiębiorstw w nim funkcjonujących. Wspomniany sektor i branża zostały wybrane przez autorkę, jako obszar, w którym prowadzone zostały jej badania. Analizując funkcjonowanie powyższych stref, trudno jest nie zwrócić uwagi na fakt, że rynek usług IT jest obecnie rynkiem pracownika, a specyfika pracy wpłynęła na ukształtowanie się na nim pracy zdalnej. Należy podkreślić, że

tego typu praca wymaga odpowiedniej kultury organizacyjnej – co również opisane zostało przez autorkę.

Rozdział drugi skupia uwagę na zagadnieniu kultury organizacyjnej przedsiębiorstw. Autorka przytacza też pojęcie modelu kultury organizacyjnej, który jest pewnego rodzaju „osobowością” każdej firmy. Wyjaśnione zostają również najbardziej znane w literaturze przedmiotu modele.

W opracowaniu, podkreślony zostaje także fakt, iż kultura przyjęta w przedsiębiorstwie jest jednym z czynników determinujących tak ważny w przedsiębiorstwie proces zarządzania strategicznego. Planując tworzenie strategii firmy, należy mieć na uwadze przyjętą w nim kulturę organizacyjną. Strategia powinna być efektywnym i spójnym odzewem na wyzwania niesione przez otoczenie, dlatego też autorka postanowiła poświęcić temu zagadnieniu czas w swoich badaniach.

W dalszej części opisano podejścia do kształtowania kultury organizacyjnej, a następnie elementy kulturotwórcze, ze szczególnym uwzględnieniem organizacji inteligentnych. Jako uzupełnienie przytoczone zostały wymagania kultury organizacyjnej w organizacjach inteligentnych.

Zwrócono też uwagę na miejsce, jakie zajmuje kultura organizacyjna z zarządzaniu.

W rozdziale trzecim przedstawione zostają czynniki, które mogą mieć znaczący wpływ na wdrożenie kultury organizacji inteligentnej. Jednym z nich są cechy zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie oraz odpowiednie podejście do nich. Przybliżone zostały podstawy teorii kapitału ludzkiego i zarys rozwoju zarządzania ich zasobami wiedzy. Cechą zasobów ludzkich z branży IT są wysoko wykwalifikowani specjaliści, którzy niejednokrotnie sami stawiają na warunki pracy i zatrudnienia budujące nowe kompetencje. W dalszej kolejności opisano procesy zarządzania wiedzą w organizacji, uwzględniając przy tym sposoby rozwijania tej koncepcji. Omówiono obszary i systemy zarządzania wiedzą, a także korzyści, jakie płyną z zarządzania wiedzą. Opisano jak wygląda zarządzanie w organizacjach inteligentnych oraz jaką rolę odgrywa w nich kultura organizacyjna.

Rozdział czwarty oparty jest na charakterystyce badanej firmy „Z”. Elementy, jakie zostały w nim zawarte to historia powstania przedsiębiorstwa, obowiązująca struktura organizacyjna, zakres działalności, a także opis elementów kultury organizacyjnej, które mają wpływ na jego funkcjonowanie. Zamieszczono w nim także wyniki badań wstępnych oraz założenia teoretyczne autorskiego modelu poznawczego kultury organizacyjnej organizacji inteligentnej.

Rozdział piąty to prezentacja metodologii badań zrealizowanych jako studium przypadku cech wybranej organizacji, opisywanych poprzez wskaźniki ilościowe i jakościowe.

Rozdział szósty obejmuje wyniki badań wraz z ich analizą i interpretacją. Zweryfikowano w nim również założenia metodologiczne oraz zaprezentowano zastosowanie autorskiego modelu poznawczego kultury organizacyjnej organizacji inteligentnej na przykładzie badanego przedsiębiorstwa „Z”.

Praca podsumowana jest wnioskami końcowymi i własnymi spostrzeżeniami autorki.