



Politechnika Śląska
Dyscyplina Nauki o Zarządzaniu i Jakości

PRACA DOKTORSKA
STRESZCZENIE

**Praktyki zarządzania talentami jako źródło efektywności organizacyjnej
przedsiębiorstw zrzeszonych w Kłastrze SA&AM
Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.**

mgr Łukasz, Artur Górecki

PROMOTOR:

dr hab. Małgorzata Dobrowolska, prof. PŚ.

OPIEKUN ZE STRONY PRACODAWCY:

dr hab. Rafał Żelazny, Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.

Streszczenie Rozprawy Doktorskiej

Pomimo szerokiego zainteresowania problematyką zarządzania talentami do tej pory brak jest jednoznacznego rozstrzygnięcia czy i na ile zarządzanie talentami wspiera efektywność organizacyjną przedsiębiorstw funkcjonujących w inicjatywie klastrowej oraz w jaki sposób procesy takie przebiegają. Niewiele wiadomo również w jakich warunkach wpływ zarządzania talentami na efektywność przedsiębiorstw się ujawnia. Postawienie zatem pytań dotyczących wpływu zarządzania talentami na efektywność przedsiębiorstw w inicjatywie klastrowej, roli klastra w kształtowaniu tej zależności oraz sposobów powiększania efektywności organizacyjnej przedsiębiorstw funkcjonujących w ramach inicjatywy wydaje się mieć znaczenie nie tylko z perspektywy praktycznej, ale również teoretycznej.

Głównym celem pracy była empiryczna weryfikacja znaczenia praktyk zarządzania talentami dla efektywności organizacyjnej w przedsiębiorstwach zrzeszonych w inicjatywie klastrowej oraz opracowanie zbioru wytycznych dotyczących doboru i kształtowania praktyk zarządzania talentami sprzyjających wysokiej efektywności w Klastrze SA&AM, koordynowanym przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną S.A. (dalej Katowicka SSE).

Przedstawiony powyżej cel pracy został zdekomponowany do celów teoriopoznawczych, metodycznych, empirycznych i praktycznych. Celem empirycznym pracy była identyfikacja konfiguracji praktyk zarządzania talentami i uwarunkowań sprzyjających efektywności przedsiębiorstw Klastra SA&AM. Na podstawie dokonanego przeglądu literatury w niniejszej rozprawie sformułowano dziesięć hipotez badawczych:

H1: Wysoki poziom zarządzania talentami w organizacji prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H2: Wysoki poziom zarządzania zasobami ludzkimi prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H3: Konfiguracja zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania talentami prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H4: Wysoki poziom przywództwa transformacyjnego prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H5: Konfiguracja przywództwa transformacyjnego i zarządzania talentami prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H6: Konfiguracja niepewności związanej z zadaniami i zarządzania talentami prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H7: Wysoki poziom współpracy międzyorganizacyjnej prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H8: Wysoki poziom umiędzynarodowienia prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H9: Konfiguracja współpracy międzyorganizacyjnej, poziomu umiędzynarodowienia i zarządzania talentami prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej.

H10: Konfiguracja zarządzania talentami, zarządzania zasobami ludzkimi, przywództwa transformacyjnego, niepewności związanej z zadaniami, współpracy międzyorganizacyjnej i międzynarodowej prowadzi do wysokiej efektywności organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Aby zweryfikować postawione hipotezy badawcze konieczne było dobranie odpowiedniej metody. W odniesieniu do zagadnienia zarządzania talentami, wielość stosowanych metod badania skłania do zwrócenia szczególnej uwagi na adekwatny dobór metod i technik badawczych. W związku z powyższym, aby zweryfikować postawione hipotezy zdecydowano się na wybór metodyki mieszanej (jakościowo-ilościowej), jakościowej analizy porównawczej opartej na zbiorach rozmytych - fsQCA – fuzzy set Qualitative Comparative Analysis (Ragin, 2009). Technika ta, wykorzystująca zalety metod ilościowych i jakościowych, pozwala na identyfikowanie zbiorów konfiguracji zmiennych prowadzących w sposób ekwifinalny do pożądanego skutku (w przypadku niniejszej pracy - efektywności organizacyjnej przedsiębiorstwa), ukazując różne ścieżki jego osiągnięcia. Tym samym, dla określonego zbioru uwarunkowań możliwe było dobranie konfiguracji zmiennych maksymalizujących poziom efektywności.

Dla realizacji celów empirycznych wykorzystano badania ilościowo-jakościowe, oparte o rozbudowane narzędzie badawcze. Badania przeprowadzono na próbie 66 przedsiębiorstw wchodzących w skład Klastra SA&AM (funkcjonującego w strukturach Katowickiej SSE). Same badania empiryczne prowadzono w trzech etapach. W pierwszym z nich zbadano praktyki zarządzania talentami, zidentyfikowane w trakcie przeglądu literatury uwarunkowania wspomnianych praktyk oraz efektywność organizacyjną przedsiębiorstw. W następnym kroku zidentyfikowano konfiguracje praktyk zarządzania talentami prowadzące do wysokiej efektywności organizacyjnej. W kolejnym kroku (etap II) przygotowano akcję promującą stosowanie sprawdzonych praktyk zarządzania talentami wśród przedsiębiorstw, a samym firmom dostarczono narzędzie „Narzędzie do optymalizacji zarządzania talentami.

Praktycznym celem pracy doktorskiej było opracowanie i wdrożenie „Narzędzia do optymalizacji zarządzania talentami” dla organizacji działających w Klastrze SA&AM. Narzędzie ma wspierać organizacje klastrowe w usprawnianiu praktyk zarządzania talentami i podnoszeniu efektywności organizacyjnej uczestników klastra. Narzędzie zostało

zaprojektowane, wykonane i wdrożone jako nowy moduł na dedykowanej działalności wsparcia procesów zarządzania zasobami ludzkimi, Cyfrowej Platformie HR 4.0 Klastra SA&AM. „Narzędzie do optymalizacji zarządzania talentami” ma wbudowane funkcjonalności, które umożliwiają między innymi: (1) identyfikację konfiguracji praktyk zarządzania talentami i ich uwarunkowań sprzyjających efektywności organizacyjnej przedsiębiorstw. Ta funkcjonalność wykorzystana była do przeprowadzenia badania empirycznego wpływu praktyk zarządzania talentami na efektywność organizacyjną przedsiębiorstw; (2) wymianę wiedzy z obszaru zarządzania talentami pomiędzy organizacjami klastrowymi. Ta funkcjonalność narzędzia, umożliwia wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy organizacjami klastrowych w obszarze zarządzania talentami; (3) autodiagnozę i optymalizowanie konfiguracji praktyk zarządzania talentami. Ta funkcjonalność narzędzia pozwala organizacjom porównać poziom stosowanych praktyk zarządzania talentami z innymi organizacjami działającymi w Klastrze SA&AM.

Praca składa się z pięciu rozdziałów. Rozdział pierwszy jest efektem krytycznej analizy literatury dotyczącej klastrów, celem zdefiniowania pojęć klastrowych, określenia czym są klastry i jaka jest ich rola w rozwoju przedsiębiorstw i wspierania rozwoju innowacyjności. Rozdział drugi jest podsumowaniem syntetycznej i krytycznej analizy literatury dotyczącej tematyki zarządzania talentami, strategii, praktyk zarządzania talentami oraz wewnętrznych i zewnętrznych czynników, które mają wpływ na kształt zarządzania talentami i jego efekty na efektywność organizacyjną przedsiębiorstw. W rozdziale trzecim opisano metodykę badań empirycznych i charakterystykę badanych przedsiębiorstw Klastra SA&AM. W rozdziale czwartym opisano wyniki badań empirycznych, wskazując warunki niezbędne wysokiej i niskiej efektywności organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz warunki wystarczające dla wysokiej efektywności organizacyjnej. Ostatni, piąty rozdział pracy zawiera dyskusję, wskazując teoretyczne i praktyczne implikacje oraz możliwe, przyszłe kierunki i ograniczenia badań. W rozdziale piątym zawarto również informacje na temat wdrożenia narzędzia do optymalizacji zarządzania talentami dla przedsiębiorstw działających w Klastrze SA&AM, Katowickiej SSE.

Przeprowadzone analizy doprowadziły do odrzucenia większości z postawionych na gruncie najlepszych praktyk (Abbas, Adil i Rehman, 2024; Harney i Collings, 2021) hipotez badawczych. Zarządzanie talentami w badanych organizacjach nie prowadzi samo w sobie do wysokiej efektywności organizacyjnej. I choć w świetle prowadzonych analiz zarządzanie talentami nie jawi się jako determinanta wysokiej efektywności organizacyjnej, to jednak niski poziom zarządzania talentami w większości konfiguracji prowadzi do niskiej efektywności organizacyjnej. Pozwala to sformułować wniosek, że praktyki zarządzania talentami nie tyle

sprzyjają wysokim efektom na poziomie przedsiębiorstwa, o ile, że ich brak, prowadzi do niezadawalających rezultatów. Zarządzanie talentami jest zatem czynnikiem niezbędnym z perspektywy utrzymania przynajmniej przeciętnej efektywności organizacyjnej. Wskazuje to, że organizacje nie zwracające uwagi na stosowanie praktyk zarządzania talentami, na rynku silnie konkurującym o pracowników, można charakteryzować jako niedostosowane.

Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwach funkcjonujących w klastrze to zagadnienie niezwykle złożone, a jego efektywność zależna jest od konkretnych konfiguracji szeregu czynników organizacyjnych. Szczególnego znaczenia nabierają w tym przypadku praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, poziom współpracy z innymi organizacjami w ramach klastra oraz poziom umiędzynarodowienia.