STRESZCZENIE

**„ROLA NARZĘDZI LEAN MANAGEMENT W KSZTAŁTOWANIU**

**ORGANIZACJI INTELIGENTNEJ”**

Mgr Paweł Chruściel

Problem badawczy podjęty w pracy doktorskiej polega na konieczności rozwinięcia tradycyjnych narzędzi lean, będących kluczowymi mechanizmami budowania produktywności jako centralnej cechy organizacji szczupłej, do wymogów otoczenia charakteryzującego się występowaniem zmian nieprzewidywalnych, w których centralną kompetencją rozwojową jest rezyljencja jako kluczowy atrybut organizacji inteligentnej.

Pierwszy rozdział pracy doktorskiej przedstawia fundamentalne aspekty koncepcji organizacji szczupłej. Rozpoczyna się od wyjaśnienia definicji oraz kluczowych cech organizacji szczupłej, przechodząc następnie do omówienia Lean Management jako głównej strategii zarządzania, a także narzędzi wspomagających jej wdrożenie. Rozdział kończy się przeglądem ewolucji Lean Management, ukazując, jak ta koncepcja adaptowała się do zmian w różnych branżach i środowiskach biznesowych.

Drugi rozdział pracy doktorskiej poświęcony jest koncepcji organizacji inteligentnej. Omówiono w nim definicje oraz cechy charakterystyczne tego typu organizacji, z naciskiem na ich zdolność do uczenia się i adaptacji. Wskazano na kluczową rolę cyfryzacji w kształtowaniu organizacji inteligentnych oraz podkreślono znaczenie zarządzania wiedzą jako podstawowej koncepcji zarządzania. Dokonano również przeglądu ewolucji organizacji inteligentnej, ukazując, jak rozwijała się ta koncepcja w odpowiedzi na zmiany technologiczne i rynkowe. Rozdział zakończono na analizie i selekcji narzędzi Lean Management pod kątem ich zdolności do wspierania cech charakterystycznych dla organizacji inteligentnej. Omówiono w nim w jaki sposób narzędzia lean mogą być wykorzystane do budowania elastyczności, zdolności do szybkiego uczenia się, innowacyjności oraz odporności na zmiany. Przedstawiono kryteria doboru narzędzi, uwzględniając specyfikę funkcjonowania organizacji inteligentnych oraz potrzeby dostosowania ich do dynamicznie zmieniającego się otoczenia biznesowego.

Rozdział trzeci pracy doktorskiej poświęcony jest przedstawieniu badań empirycznych oraz opracowanego na ich podstawie modelu wdrożeniowego. Rozdział ten składa się z trzech głównych sekcji: metodyki badań empirycznych, wyników badań empirycznych oraz opisu modelu wdrożeniowego. W pierwszej części tego rozdziału szczegółowo opisano metodykę przeprowadzonych badań empirycznych. Przedstawiono zastosowane techniki badawcze oraz uzasadniono ich wybór w kontekście celów badania. Omówiono również proces doboru próby badawczej oraz narzędzia użyte do zbierania i analizy danych. Sekcja druga prezentuje szczegółowe wyniki przeprowadzonych badań. Zebrane dane zostały poddane analizie statystycznej oraz interpretacji, co pozwoliło na wyciągnięcie wniosków dotyczących badanego zjawiska. W tej części omówiono również, jak wyniki badań wpłynęły na rozwój teoretycznych założeń oraz na konstrukcję modelu wdrożeniowego. Przedstawiono kluczowe wnioski, które stanowią podstawę dla dalszych analiz i prac wdrożeniowych. Ostatnia sekcja rozdziału skupia się na opisie opracowanego modelu wdrożeniowego. Model ten został zaprojektowany na podstawie wniosków wyciągniętych z badań empirycznych i ma na celu zastosowania narzędzi lean w transformacji przedsiębiorstwa produkcyjnego Bischof Klein w kierunku organizacji inteligentnej. Szczegółowo omówiono jego strukturę, etapy wdrożenia oraz przewidywane korzyści. Przedstawiono także założenia dotyczące implementacji modelu w rzeczywistych warunkach oraz możliwe trudności, które mogą pojawić się podczas tego procesu. Rozdział ten stanowi kluczowy element pracy, łączący teoretyczne analizy z praktycznymi aplikacjami, co pozwala na przełożenie wyników badań na realne rozwiązania wdrożeniowe.

Ostatni rozdział pracy, stanowiący jej zakończenie, podsumowuje główne wnioski płynące z badań nad rolą narzędzi Lean Management w kształtowaniu organizacji inteligentnej. W rozdziale dokonano syntetycznej analizy wyników, podkreślając, jak skutecznie wybrane narzędzia Lean mogą wspierać rozwój cech charakterystycznych dla organizacji inteligentnej, takich jak elastyczność, innowacyjność i zdolność do adaptacji. Zwrócono uwagę na praktyczne implikacje badania dla menedżerów, wskazując na znaczenie integracji narzędzi Lean z nowoczesnymi strategiami zarządzania. Zakończenie odnosi się również do przyszłych kierunków badań, sugerując dalsze eksplorowanie synergii między Lean Management a organizacjami inteligentnymi.