

WSTĘP

Niniejsza monografia stanowi kontynuację rozważań dotyczących najważniejszych zagadnień związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w turbulentnym, nieprzewidywalnym otoczeniu. Poprzednie opracowanie, zatytułowane „Przedsiębiorstwo wobec współczesnych wyzwań rynkowych”, koncentrowało się na przedstawieniu podstawowych przeobrażeń, które wpływają na działania podejmowane przez przedsiębiorstwo w różnych obszarach, jak również na zagadnieniach związanych z działaniami firmy w ramach walki konkurencyjnej na rynku.

Natomiast, to opracowanie bazując na przeanalizowanych we wspomnianej monografii trendach, wprowadza w problematykę zarządzania ludźmi we współczesnym przedsiębiorstwie.

W pierwszej części książki zwrócono uwagę na nowe podejścia do wybranych kwestii z zakresu gospodarowania personelem. Rozważania rozpoczyna zagadnienie elastyczności w zarządzaniu przedsiębiorstwem, które w znaczącym stopniu rzuca zarówno na podejście do zatrudnionych, jak i na tworzenie odpowiednich struktur organizacyjnych.

Następnie omówiono, zyskujące obecnie na znaczeniu, metody zarządzania zasobami ludzki, a mianowicie zarządzanie kompetencjami oraz zarządzanie talentami. Pierwsze z tych podejść akcentuje konieczność określenia przez firmę niezbędnych umiejętności pracowników, umiejętności, których organizacja potrzebuje i które będą kreowały jej sukces. Z kolei, zarządzanie talentami jest odpowiedzią na sugerowaną przez specjalistów „wojnę o talenty”. Przedsiębiorstwa, które chcą przyciągać i zatrzymywać w firmie najlepszych, czyli talenty, muszą zrozumieć istotę zarządzania tym zasobem, ale także uwzględnić niebezpieczeństwa, które są związane z takim podejściem do pracowników. Jednocześnie autorom wydał się ważny problem przywództwa. Obecnie szczególnie wzrosło zapotrzebowanie na liderów, którzy wdrażając skuteczne przywództwo, zbudują mocne fundamenty funkcjonowania firmy oraz wyznaczą atrakcyjny kierunek jej rozwoju w przyszłości.

Analizując zagadnienia dotyczące ludzi w przedsiębiorstwie, nie można było pominąć podstawowych problemów, jakie mogą wiązać się z wykonywaniem pracy. Stąd w ostatnim podrozdziale części pierwszej opisano zjawiska, takie jak: stres, pracoholizm czy wypalenie zawodowe. Wskazano między innymi na ogromne koszty, które ponoszą w równej mierze sami pracownicy, jak i firmy w związku z tymi patologiami.

Druga część pracy została poświęcona problematyce struktur organizacyjnych. Na początku ponownie przywołano problematykę elastyczności, tym razem w odniesieniu do modelu organizacji. Następnie przedstawiono podstawowe, nowoczesne struktury organizacyjne, a więc strukturę: sieciową, wirtualną i fraktalną. W ramach analizy struktury sieciowej nawiązano także do problematyki kooperacji. W tej części pracy zwrócono również uwagę na alianse strategiczne, będące sposobem na budowanie określonych struktur firmy.

Autorzy zdają sobie sprawę, iż jest to jedynie niewielka część zagadnień, które mogą być omówione w ramach tak szerokiej problematyki, jaką stanowią ludzie i struktury organizacyjne. Jednak mają nadzieję, że wybrane kwestie ukazują najważniejsze trendy i zjawiska, jakie można zaobserwować w firmach w obecnej, nieustannie zmieniającej się rzeczywistości.