

## WPROWADZENIE

Rozwój organizacji gospodarczych oraz o charakterze publicznym i typu non-profit posiada różnorodne cechy, formy i uwarunkowania. Jego źródła tkwią zarówno w dalszym i sektorowym oraz bezpośrednim otoczeniu organizacji, jak i w ich potencjale wewnętrznym. W związku z tym przebieg procesów rozwojowych może charakteryzować się pewną ciągłością, ale też dokonywać się w formie skokowej z uwzględnieniem sytuacji kryzysowych. Procesy rozwoju przybierają szczególną postać w warunkach współczesnej gospodarki, która cechuje się znaczącym postępem technologicznym i jest określana często mianem przemysłu czy rewolucji 4.0.

Różnym aspektom tak pojmowanych procesów rozwojowych jest poświęcona niniejsza monografia. Jej **celem** jest identyfikacja, analiza i ocena wybranych wyzwań rozwojowych, jakie stoją przed pracownikami, organizacjami i innymi podmiotami w warunkach współczesnej gospodarki.

Opracowanie składa się z **11 rozdziałów** przygotowanych przez różnych autorów. **Michał Comporek** zwrócił uwagę na finansowy aspekt rozwoju przedsiębiorstw giełdowych. Wskazał na występowanie w praktyce gospodarczej zjawiska znacznego sektorowego zróżnicowania wielkości i technik intencjonalnego kształtowania zysku (straty) netto w przedsiębiorstwach publicznych.

Z kolei **Wojciech Głód** poruszył problem przemian w jednostkach ochrony zdrowia i wykazał w jakim stopniu styl przywództwa w tych jednostkach może przyczyniać się do poprawy efektywności ich funkcjonowania.

Zagadnienie barier w procesie zmian w zarządzaniu systemem emerytalnym z perspektywy interesariuszy stało się przedmiotem analiz **Małgorzaty Gumoli**. Autorka wskazuje, że zmiany demograficzno-zawodowe we współczesnych społeczeństwach i ewolucja rynku pracy wpływają istotnie na potrzebę reformy systemów emerytalnych. Dużo takich reform przeprowadzono już wiele lat temu i stąd istnieje konieczność dalszych zmian. Należy tu uwzględnić doświadczenia z prywatnego sektora biznesowego, a zwłaszcza rolę różnych grup interesariuszy systemów emerytalnych. W tym kontekście została przeprowadzona identyfikacja barier w zarządzaniu zmianami w systemach emerytalnych.

Na istotną rolę kreatywności w biznesie wskazuje **Antonina Litinska**. Autorka przedstawia problem ścisłego związku zjawiska kreatywności z kulturą

organizacyjną firmy. W rozdziale tym zwrócono też uwagę na wyzwania współczesnego biznesu, które zostały zaprezentowane w formie pięciu rodzajów zmian.

Kolejne opracowanie, **Edyty Marcinkiewicz**, traktuje o wykorzystaniu pracowniczych programów emerytalnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Autorka wskazuje, że obniżeniu wysokości emerytur z systemów publicznych (obowiązkowych) powinno towarzyszyć zwiększenie rangi oszczędności indywidualnych oraz oszczędności gromadzonych w ramach pracowniczych programów emerytalnych. W oparciu o analizę literatury przedmiotu i wyników badań z różnych państw można postrzegać pracownicze programy emerytalne z perspektywy ZZL jako składnik wynagrodzenia z odroczoną płatnością, element systemu motywacyjnego lub też instrument zwiększający konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku pracy.

Pewną kontynuację tych zagadnień zawiera tekst **Aleksandry Polak-Sopińskiej**. Autorka koncentruje się w nim na roli ergonomii w procesie zarządzania wiekiem w okresie czwartej rewolucji przemysłowej. Zmiany demograficzne i o innym charakterze zachodzące we współczesnych społeczeństwach, wpływają na wzrost liczebności ludzi z niepełnosprawnościami oraz na spadek populacji osób pracujących. Stąd też należy w przedsiębiorstwach wprowadzać strategie i rozwiązania racjonalizujące systemy organizacji pracy i zastępujące człowieka w procesach produkcyjnych. W artykule wskazano na duże znaczenie metod i narzędzi ergonomicznych, które mogą wspierać procesy decyzyjne w sferze zarządzania wiekiem.

**Pavel Pavlov, Elena Zashchitina i Sebastian Bakalarczyk** zajęli się w opracowaniu pt. *Successes and failures of modern companies in the Industry 4.0* ważnym problemem interakcji pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami we współczesnych czasach. Szczególną uwagę zwrócili na rolę tych relacji w kształtowaniu zasobów ludzkich. W oparciu o analizy o charakterze ilościowym i jakościowym Autorzy zaproponowali model współpracy pomiędzy szkołami wyższymi a organizacjami biznesowymi. Pozwala on zapewnić odpowiednie wsparcie edukacyjne w przygotowaniu profesjonalnej kadry pracowniczej.

Kolejny rozdział monografii, napisany przez **Jarosława Ropęę**, dotyczy fundamentalnego dla rozwoju gospodarki i poszczególnych sektorów oraz firm zagadnienia motywacji przedsiębiorców i źródeł zachowań przedsiębiorczych. Motywacja przedsiębiorców posiada bardzo duży wpływ na tworzenie i kontynuację działalności gospodarczej. Autor rozróżnia dwie kategorie przedsiębiorców: tych, którzy zakładają biznes po raz pierwszy oraz przedsiębiorców doświadczonych (notorycznych), którzy kontynuują działalność założoną przez wcześniejsze pokolenia lub prowadzą kilka firm czy też ponieśli wcześniej porażkę w biznesie i zakładają kolejne przedsiębiorstwa.

Szczególną uwagę poświęca Autor tym, którzy zdobyli już doświadczenie w biznesach nieudanych i podejmują nową szansę, wykorzystując lekcję z błędów i porażek z prób wcześniejszych. Ich podejście i sposób zachowania przedsiębiorczego jest odmienny i bardziej dojrzały, na co wskazują przykłady badań podanych w tym opracowaniu. W Polsce jest to obszar jeszcze słabo zbadany i stąd też wynika potrzeba głębszej eksploracji tej sfery przedsiębiorczości.

**Alicja Smolbik-Jęczmień** wraz z zespołem **trzech Autorów** z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu analizują kwestię żywotności zespołów pracowniczych w świetle wyzwań dla współczesnych przedsiębiorstw. W teoretycznej części opracowania pokazano różne koncepcje żywotności zespołu. Natomiast w części empirycznej zostały zaprezentowane obszary i uwarunkowania żywotności zespołów pracowniczych we współczesnym środowisku pracy.

Specjalną uwagę zwrócono na aspekty takie jak np. przywództwo, wielokulturowość, zmiany na rynku pracy, zróżnicowanie generacyjne zespołu, zaangażowanie i motywacja pracowników. Menedżerowie znając te determinanty mogą kreatywnie kształtować i wspierać zespoły pracownicze w osiąganiu sukcesów biznesowych.

**Hanna Soroka-Potrzebna** rozpatruje w kolejnym rozdziale wpływ czwartej rewolucji przemysłowej na dobór metod i technik zarządzania ryzykiem w projektach. Jest to słabo rozpoznany obszar – zdaniem Autorki – i stąd też istnieje potrzeba identyfikacji wyzwań stojących przed kierownikami projektów w ramach przemysłu 4.0. Szczególnie chodzi tu o opracowanie odpowiedniej metodyki zarządzania projektami w warunkach tego przemysłu.

Ostatni rozdział monografii został opracowany przez **Anetę Zelek i Grażynę Maniak**. Nosi on tytuł *Zwiastuny nadchodzącego kryzysu gospodarczego a zagrożenia dla polskich firm*. Rozwój przedsiębiorstw i innych organizacji wiąże się nierozłącznie ze zjawiskami kryzysowymi. Kryzysy w naukach o zarządzaniu i ekonomii traktuje się jako sygnały wskazujące na potrzebę zmian i rozwoju danej organizacji a umiejętność wychodzenia z sytuacji kryzysowych jest jedną z ważniejszych kompetencji współczesnych menedżerów.

Autorki zastanawiają się w tym rozdziale nad tym, czy w gospodarce polskiej pojawiają się zagrożenia kryzysowe i czy nasze przedsiębiorstwa są przygotowane na radzenie sobie z takimi zagrożeniami. Z ich analiz wynikają raczej sceptyczne wnioski odnośnie antycypacji zagrożeń kryzysowych.

Wyrażamy nadzieję, że przedstawione wyżej krótkie zapowiedzi wywołają zainteresowanie problemami rozwoju współczesnych organizacji i że monografia spełni oczekiwania Czytelników.

*Stefan Lachiewicz, Sylwia Flaszewska*