

Innowacyjność w realizacji funkcji personalnej

Anna Pawłowska

Artykuł zajmuje się zagadnieniami dotyczącymi wprowadzania innowacji w ramach realizacji funkcji personalnej. Koncentruje się na wewnątrzorganizacyjnych społecznych czynnikach determinujących przebieg tego procesu. Opisuje znaczenie wyobrażeń członków danej organizacji i zawartych w nich treści takich jak: przypisywane kierownictwu kompetencje i intencje, postrzegane znaczenie zasobów ludzkich, przypisywana rola służb personalnych i zasad współpracy z nimi, interpretacja cech otoczenia organizacji i reguł, jakie w nim obowiązują, a także stosunek do firmy sprzed restrukturyzacji oraz nastawienie na szybkie tempo działania. Prezentuje uzyskane dzięki zastosowaniu technik projekcyjnych wyniki badań, weryfikujące znaczenie tych kwestii dla poziomu zaawansowania funkcji personalnej. Zwraca uwagę na znaczenie kształtowania wyobrażeń społecznych w celu pokonywania barier innowacyjności w zarządzaniu ludźmi.

Funkcja personalna a innowacyjność – wprowadzenie

Innowacyjność w głównej mierze kojarzy się z doskonaleniem procesów produkcji, tworzeniem nowych produktów, kreowaniem działań marketingowych. Tymczasem dotyczy ona wszystkich sfer aktywności firmy i można ją odnieść także do procesu zarządzania ludźmi. W tym obszarze również mamy do czynienia z działaniami o charakterze innowacyjnym, a ich podjęcie przynosi realne korzyści. Wprowadzenie nowoczesnych technik z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w wyraźnym stopniu zwiększa zyski i konkurencyjność firmy (Schuster, Morden i Baker 1997: 209-226). W badaniach przeprowadzonych w blisko trzystu amerykańskich firmach wykazano pozytywną zależność między efektywnością w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi a produktywnością i wartością rynkową firm (Huselid, Jackson i Schuler 1997: 171-188). Podobne wyniki uzyskano w badaniach firm europejskich. Dane z dwustu pięćdziesięciu firm z szesnastu krajów wskazują, że znaczne udoskonalenie zarządzania pracownikami może podnieść wartość firmy o ponad dwadzieścia sześć procent (Bochniarz 2002: 17).

Wbrew tym faktom wiele firm nie rozwija funkcji personalnej, sprowadzając ją wyłącznie do czynności administracyjnych, mimo dokonywania zmian w innych obszarach zarządzania (Oleksyn 2001: 10-13, Karaszewska i Węgrzyn 2000: 1-13). Jedną z cech nowoczesnego zarządzania ludźmi jest wdrażanie strategii personalnej. Z badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że wśród pięciuset najlepszych polskich firm jedynie 25 procent ma