

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy (GOW) i zawrotne tempo postępu technicznego zmuszają organizacje gospodarcze do działań umożliwiających zdobywanie trwałej przewagi konkurencyjnej. Główną jej dźwignię stanowi wzrost innowacyjności (rozumianej jako trwała zdolność firm do innowacji), istotny dla firm i dla rozwoju społeczno-gospodarczego krajów i regionów. Waga tego problemu dla Unii Europejskiej akcentowana była już w Strategii Lizbońskiej, a rok 2009, poprzedzający wyznaczony termin realizacji jej głównych celów, został ogłoszony Europejskim Rokiem Kreatywności i Innowacyjności.

Ogromne znaczenie innowacyjności sprawia, że po raz kolejny<sup>1</sup> podejmujemy tematykę roli zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) w rozwoju innowacyjności firm. Obecny numer porusza kwestię źródeł wzrostu innowacyjności z perspektywy wykorzystania zasobów ludzkich w praktyce – zasobów, które stanowią niewyczerpane, a przecież nie dość doceniane jej źródło. Owo wykorzystanie zależy od wielu czynników i podmiotów. Poczesne miejsce wśród nich zajmuje sposób zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach. Powstaje pytanie, na ile ZZL w praktyce wspiera ten rozwój? Jaki jego model – z punktu widzenia nauki – jest szczególnie przyjazny rozwojowi innowacyjności?

Próbuje odpowiedzi na te pytania zawiera obecna edycja dwumiesięcznika. Jest ona oparta głównie na wynikach badań (I etap realizacji projektu badawczego finansowanego przez MNiSW), jakie przeprowadził w 2008 r. w spółkach giełdowych kierowany przeze mnie zespół. Pozwalają one nie tylko określić korelację między poziomem ZZL i innowacyjności w tych firmach, ale porównać wpływ różnych modeli ZZL na innowacyjność.

1 Numer 1/2007 był pierwszym numerem tematycznym poświęconym temu tematowi.

Prowadzą też do wniosku, że wzrostowi innowacyjności najbardziej sprzyja zarządzanie ukierunkowane na budowę zaangażowania, czyli HIWP/S (*High Involvement Work System*). Jest ono też najbardziej adekwatne w zarządzaniu talentami oraz zharmonizowane z oczekiwaniami pracowników wiedzy. O kwestiach tych traktuje artykuł S. Borkowskiej otwierający numer. Niejako jego kontynuacją są trzy kolejne artykuły prezentujące wyniki badań nad rolą i związkiem kluczowych praktyk ZZL z innowacyjnością firm. Są to opracowania M. Gruzy i Ł. Sienkiewicz, B. Sajkiewicz i A. Woźniakowskiego raz A. Jawor-Joniewicz. Wskazują one także na ranking tych praktyk (szkolenia i rozwoju, wynagradzania za efekty oraz informacji i komunikacji) ze względu na ich wpływ na poziom i dynamikę innowacyjności w badanych firmach.

Ciąg tych opracowań zamyka artykuł prof. J. Strużyny. Artykuł, który uzasadnia wykorzystanie podejścia ewolucyjnego w teorii ZZL, wskazując jednocześnie, że takie ZZL z istoty swej wspiera rozwój innowacyjności. Co więcej, ono samo w sobie jest innowacyjne. Wpływ ZZL opartego na podejściu ewolucyjnym nie ogranicza się jednak do innowacyjności. Artykuł ten jednocześnie otwiera dyskusję nad koncepcją ZZL wykorzystującego podejście ewolucyjne, jego atutami i ewentualnymi ograniczeniami. Zapraszam do niej na łamach dwumiesięcznika i na naszej stronie internetowej.

W dziale „Forum liderów” zamieszczone są trzy prezentacje rozwiązań w obszarze ZZL w firmach innowacyjnych: w IBM Polska (I. Jagosz-Kuchta), w firmie Sygnity (J. Mazur) oraz w firmie DHL Express Polska (M. Chabińska-Rosakowska). Tego rodzaju prezentacje, dokonywane przez dyrektorów departamentu ZZL czy specjalistów w nim zatrudnionych, zawsze cieszą się dużym zainteresowaniem nie tylko praktyków, ale i badaczy. Mam nadzieję, że tak będzie i tym razem.

Na koniec polecam lekturę komunikatu z badań nad oceną swoich miejsc pracy przez pracowników w Polsce (M. Zakrzewski, A. Wiszenko). Wprawdzie badania te bezpośrednio nie wiążą z innowacyjnością, ale dostarczają wielu interesujących informacji, które mogą być pomocne w wyjaśnieniu słabego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich w rozwoju innowacyjności w Polsce. Na przykład wskazują na niski wskaźnik zaufania (38%) niekorzystnie odbiegającego od poziomu uznawanego za minimalny (60%), aby firma mogła być uznana za Great Place to Work. A niski poziom zaufania lub wręcz jego brak do firmy nie buduje zaangażowania; nie kreuje postaw innowacyjnych.

Jak zwykle czytelnicy znajdą także w niniejszym numerze recenzje nowych książek. Tym razem są to recenzje prac, których autorami, współautorami czy reaktorami są czołowi polscy specjaliści w obszarze ZZL.

Od 10 lat Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk nagradza Medalem im. Wacława Szuberta osoby i instytucje wyróżniające się szczególnymi osiągnięciami w obszarze pracy (zarządzania zasobami ludzkimi) i w polityce społecznej. W bieżącym roku medalami tymi uhonorowano dwóch uczonych: prof. M. Seweryńskiego

go i prof. J. Witkowskiego, oraz firmę IBM. Prezentacja ich osiągnięć jest zamieszczona w dziale „Kronika. Informacje”.

Podjęty problem większego wkładu ZZL w rozwój innowacyjności jest na tyle ważny, że zasługuje na żywą i bogatą wymianę poglądów i doświadczeń. Wymianę z udziałem nie tylko szefów pracowników departamentów ZZL, ale wszystkich, którzy mają wpływ na realizację funkcji personalnej i na rozwój innowacyjności. Licząc na nią, zapraszam do lektury niniejszej edycji dwumiesięcznika oraz dyskusji nad podjętym problemem.

*Prof. dr hab. Stanisława Borkowska*  
*Redaktor naukowy numeru*