

Zjazd Katedr Zarządzania Zasobami Ludzkimi

W dniach 19-21 września 2007 r. odbył się w Łodzi IV Ogólnopolski Zjazd Katedr Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Organizatorem była Katedra Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. W skład rady programowej konferencji weszli kierownicy katedr zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi w całej Polsce, a także przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej oraz Nauk Organizacji i Zarządzania PAN. Przewodniczącą rady była prof. dr hab. Stanisława Borkowska – kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego.

Cele zjazdu były szczególne i niezwykle ważne. Podjęta została próba zidentyfikowania korzeni i dorobku zarządzania zasobami ludzkimi, którą można ująć w triadę pytań.

I. Skąd przyszliśmy?

Prof. A. Sajkiewicz, jako nestor i gość honorowy konferencji, podczas sesji pt. *Idee, Szkoły, Ludzie* dokonała prezentacji dorobku w zakresie zarządzania ludźmi wszystkich głównych ośrodków akademickich w Polsce.

Drugą część sesji poprowadzili prof. Z. Wiśniewski i prof. J. Strużyna. Padły na niej między innymi pytania: Czy stan liczbowy powinien decydować o pozycji jednostek? Czy sukcesja z niewymuszonym szacunkiem to szansa dla „młodych”? Czy istnieje trwałość korzeni metodologicznych? Jak wygląda współpraca z zagranicą? Podkreślono konieczność promocji zsz oraz zasugerowano, iż nauki zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania powinny się łączyć, i że utrzymanie współpracy merytorycznej jest niezbędne, a rozproszenie jest niesprzyjające.

2. Gdzie jesteśmy?

Sesję zatytułowaną *Tożsamość zarządzania zasobami ludzkimi*, prowadził prof. T. Listwana. Jako pierwsza głos zabrała prof. S. Borkowska. Podkreśliła, jak wiele nauk poświęconych jest pracy. Podlegają one przemianom w związku z dynamiką rozwoju gospodarczego i społecznego, co rzutuje na treść pracy. Praca ulegała przekształceniom, od pracy rutynowej do kreatywnej, do opartej na kontrakcie psychologicznym, w kierunku nacisku na owoce, czyli efekty pracy.

Praca jest nieodłączna od człowieka, podstawą jej jest wyodrębnienie przedmiotu i podmiotu. Interdyscyplinarność dyscypliny z kolei wymusza interdyscyplinarność metod. Także nazwę specjalności kształtować powinien paradygmat zasobowy. Warunkiem umocnienia specjalności jest stałość nazwy i przekształcenia jej w subdyscyplinę czy dyscyplinę naukową. Prof. S. Borkowska zasugerowała poskromienie tendencji do tworzenia nowych nazw powiązanych z nowymi paradygmatami i integracja środowiska.

Jako drugi głos zabrał prof. J. Szambelańczyk. Podkreślił, że istnieją kontrowersje wokół naukowej tożsamości – czy zsz jest już dyscypliną nauki czy jeszcze interdyscyplinarnym problemem? (o dużej doniosłości poznawczej i praktycznej). Uświadamiane i nieuświadomione działania zmierzały do osiągnięcia paradygmatu skuteczności i efektywności. Gdzie sytuuje się nauka a gdzie praktyka?

3. Dokąd zmierzamy?

Dyskusja o trendach zsz odbyła się pod kierunkiem J. Orczyka. W panelu uczestniczyli: A. Poczowski, J. Strużyńska, Antczak. Wewnątrz dyscypliny zsz pojawia się nadwyżka znaczenia, więc musi on zaaprobować zmiany paradygmatu. Uczestnicy sesji dostrzegli, że dyscyplina znajduje się ponadto w fazie krytycznej refleksji.

Zamierzeniem było skoncentrowanie się na panoramie edukacyjnej w świetle wdrażania strategii bolońskiej oraz wobec licznych wyzwań stojących przed szkolnictwem w Polsce.

Szczególnie istotnym osiągnięciem zjazdu było dokonanie inwentarza dorobku w zakresie zarządzania ludźmi wszystkich głównych ośrodków akademickich w Polsce. Publikacja, pod redakcją S. Borkowskiej, pod tytułem „Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość zsz”, rejestruje dotychczasowy dorobek i dokonania oraz zawiera dyskusję nad tożsamością i trendami.

Debaty w trakcie zjazdu zaowocowały pojawieniem się wniosków w warstwie badawczej. Po pierwsze, postuluje się intensyfikację badań mogących posłużyć weryfikacji paradygmatów i różnych koncepcji. Niezbędne do tego jest zwiększenie nakładów na badania, niezwykle przydatna byłaby także intensyfikacja współpracy z zagranicą. Po drugie, tworzenie międzyinstytucjonalnych zespołów badawczych umożliwiłoby szersze korzystanie z dorobku krajowego i międzynarodowego. Pojawił się także postulat wzmocnienia działalności publikacyjnej w sensie ilościowym, ale przede wszystkim jakościowym. Apelowano o lepszą konstrukcję oraz mniej wtórnych opracowań a także odniesienie do dotychczasowego dorobku nauki w danej dziedzinie, ze wskazaniem na miejsce i celowość swej publikacji etc.

W świetle analizy związków zarządzania zasobami ludzkimi z praktyką gospodarowania zauważono tendencję do nadmiernej orientacji narzędziowej, chociaż przytoczono wyniki badań świadczące o niejednakowym obrazie praktyk zsz w polskich firmach. Badania firm uczestniczących w konkursie „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” pokazują optymistyczny wizerunek, ale zbiorowość tych firm nie jest duża. Zauważa się postęp w wprowadzaniu nowych, spójnych rozwiązań.

Poczesne miejsce w obradach zajął proces nauczania zarządzania zasobami ludzkimi na różnych poziomach. Syntetycznie zostały przedstawione standardy dla poszczególnych szczebli nauczania: poziomu licencjackiego, magisterskiego i doktoranckiego. Poja-

wiło się też spostrzeżenie, że analiza programów nauczania nadesłanych przez ośrodki z całej Polski dostarczyła dowodów na rozproszenie treści między poszczególne przedmioty i niefrasobliwość terminologiczną. Nauczanie zsz na trzech poziomach oraz na studiach podyplomowych i w obcych językach wymaga, niezależnie od presji na praktyczny aspekt studiów, przekazywania solidnej wiedzy, która w obliczu ciągłych zmian jest gwarantem umiejętności dostosowywania się do zmieniającej rzeczywistości.

Postulat lepszej promocji specjalności wiąże się z koniecznością większej troski o stabilność specjalności i jej umacnianie oraz dążeniem do utworzenia dyscypliny „zsz”.

Ważnym akcentem zjazdu było włączenie młodzieży do dyskusji. Jedną z sesji poświęconą została aktywności kół naukowych w zakresie problematyki zsz. Reprezentanci wybranych kół naukowych z ośrodków akademickich w całej Polsce pokazali swoją działalność i osiągnięcia.

W programie konferencji znalazła się również sesja z praktykami zarządzania zasobami ludzkimi, którzy licznie stawili się w pałacu Poznańskiego w Łodzi. Jej tematem przewodnim były kompetencje pracowników w kontekście zarządzania funkcją personalną, wiedzy i wieku oraz ich „miękkiego” i „twardego” charakteru. W spotkaniu uczestniczyli także partnerzy i beneficjenci projektu „Sojusz dla Pracy”, którzy dzielili się swoimi doświadczeniami w rozwijaniu kompetencji pracowników 45 plus. Nie tylko z tej sesji, ale z całego zjazdu płynie wnioski o konieczności zacieśniania więzi nauki z praktyką. Praktycy wyjątkowo mocno akcentowali konieczność dbałości o kompetencje interpersonalne: otwartość na zmiany, kreatywność, autoprezentację, komunikatywność, wyczerpanie na odmienną kulturę i szacunek dla niej.

W trakcie zjazdu odbyły się liczne konkursy. Najlepszym hasłem promującym specjalność zarządzanie zasobami ludzkimi został wybrany slogan: **Wybierz specjalność zsz – wybierz karierę bez granic** autorstwa prof. dr hab. A. Poczowskiego.

Przewodnicząca Komisji Oceniającej w Konkursie Młodych Dydaktyków – dr hab. M. W. Kopertyńska, ogłosiła, iż laureatem konkursu został mgr Urban Pauli z Krakowa. Rozdano i rozlosowano wśród uczestników konferencji wiele nagród książkowych.

Plonem zjazdu są dwie publikacje książkowe. Pierwsza z nich, pod redakcją S. Borowskiej, nosi tytuł „Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość zsz”. Redaktorem drugiej, poświęconej dydaktyce, publikacji jest dr hab. B. Urbaniak. Ukazuje się ona po uzupełnieniu koniecznymi wątkami wynikającymi z dyskusji w trakcie konferencji.

Jednoznacznie można stwierdzić, iż zjazd sprzyjał wymianie doświadczeń oraz integracji środowiska. Następny zjazd zaplanowano za dwa lata, a przyświecać mu będzie tematyka kultury organizacyjnej i jej związków z zsz.

Izabela Kołodziejczyk-Olczak