

ZARZĄDZANIE ZASOBYMI LUDZKIMI

6 2008
6 (65)/08

OD REDAKCJI

Czesław Sikorski 7

ARTYKUŁY

Łukasz Sułkowski **Czy warto zajmować się kulturą organizacyjną?** 9

Grażyna Aniszewska **Kształtowanie kultury organizacyjnej w organizacjach międzynarodowych w sytuacji fuzji i przejęć** 27

Czesław Sikorski **O zaletach słabej kultury organizacyjnej** 39

KOMUNIKATY

Agnieszka Sitko-Lutek **Kultura organizacyjna polskich przedsiębiorstw w świetle badań** 49

Jan Stachowicz, Janusz Machulik **Dylematy procesu koniecznych zmian kultury organizacyjnej przedsiębiorstw przemysłowych. Przypadek transformacji przedsiębiorstw przemysłów tradycyjnych** 59

Agata Stachowicz-Stanusch **Rozwój głównych wartości przedsiębiorstwa na podstawie najlepszych praktyk firm Microsoft, Saturn Corporation i American Express** 71

RECENZJE. OMÓWIENIA

Bennis Warren, Goleman Daniel, O'Toole James, Patricia Ward Biederman **Transparency. How Leaders Create a Culture of Candor** Jerzy S. Czarnecki 85

Witkowski Stanisław A., Listwan Tadeusz [red.] **Kompetencje a sukces zarządzania organizacją** Grażyna Bartkowiak 89

Potocki Arkadiusz **Instrumenty komunikacji wewnętrznej w przedsiębiorstwie** Janina Stankiewicz 92

Rakowska Anna Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach Ewa Szczepankiewicz-Chmiel	94
Z WITRYNY WYDAWNICZEJ	
Kultura organizacyjna: wybór literatury 2005-2008 Alina Kulesza	99
KRONIKA. INFORMACJE	
Otwarcie X edycji konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi Redakcja	105
Ruszyła I edycja konkursu Człowiek roku w HR Redakcja	107
Wkrótce...	108

FROM THE EDITOR

Czesław Sikorski

7

ARTICLES

Łukasz Sułkowski **Is organizational culture a topic of interest?** 9

This paper is focused on an analysis of the cognitive and pragmatic aspects of organizational culture in management. Its conclusion attempts to sketch perspectives for the resolutions of problems. Research must accept methodological pluralism encumbered by manifold paradigms and definitions of organizational culture. Openness to concepts and methods derived other scientific disciplines is also important. The field of organizational culture is no longer restricted to the liberal arts and social studies—sociology, cultural anthropology, culture studies, and linguistics—but now also includes exact sciences—cognitive sciences, evolutionary biology, and information technologies. Explanations of cultural processes will probably be a part of the scientific revolution coupling together the questions of social and natural sciences.

Grażyna Aniszewska **Molding organizational culture in international organizations subject to mergers and acquisitions** 27

This article is devoted to actions that international organizations in the process of mergers and acquisitions can take in order to guaranty flexibility. Organizational culture is an important “welding” mechanism in international mergers and acquisitions. This is why the ability to look at the integration process from a cultural perspective is stepping up to becoming a challenge for partners to the transaction. This article identifies the most important tools as well as potential problems in shaping organizational culture. Case studies serve to illustrate the discussed questions.

Czesław Sikorski **The advantages of a weak organizational culture** 39

The objective of this paper is to call attention to the negative effects of a strong organizational culture, which is at the same time synonymous with a strong organizational identity. Such negative aspects include low susceptibility to innovation, aggressive attitudes with respect to the environment that impede cooperation, and an uncritical acceptance of stereotypes. Organizations with a strong culture have little chance of success on a global market.

COMMUNIQUES

Agnieszka Sitko-Lutek **The organizational culture of Polish businesses in light of research** 49

Jan Stachowicz and Janusz Machulik	59
Dilemmas of the necessary organizational culture change processes in industrial companies: The case of the transformation of companies in the traditional industries	
Agata Stachowicz–Stanusch	71
The development of primary company values on the basis of the best practices of such companies as Microsoft, Saturn Corporation, and American Express	
DISCUSSIONS. REVIEWS	
Warren Bennis, Daniel Goleman, James O'Toole, and Patricia Ward Biederman	85
Transparency: How Leaders Create a Culture of Candor Jerzy S. Czarnecki	
Stanisław A. Witkowski, Tadeusz Listwan (Editors)	89
Kompetencje a sukces zarządzania organizacją [Competencies and success in managing the organization] – Grażyna Bartkowiak	
Arkadiusz Potocki	92
Instrumenty komunikacji wewnętrznej w przedsiębiorstwie [Internal communication instruments in the company] Janina Stankiewicz	
Anna Rakowska	94
Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach [The managerial competencies of the managerial staff in contemporary organizations]	
Ewa Szczepankiewicz–Chmiel	
FROM THE PUBLISHER'S SHOWCASE	
Organizational Culture: A Selection of Literature 2005–2008	99
Alina Kulesza	
CHRONICLE. INFORMATION	
The Opening of the Tenth Edition of the Human Resource Management Leader Competition	105
The Editorial Staff	

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS)

Podstawowym nurtem działalności Instytutu jest aktywność naukowo-badawcza. Do głównych kierunków badań placówki należą: problemy pracy, zbiorowe stosunki pracy i polityka społeczna. Badania IPiSS były prekursorskie m.in. w takich dziedzinach, jak: efektywność instrumentów rynku pracy, systemy motywacyjne i wartościowanie pracy, ubóstwo i metody przeciwdziałania, nowe systemy ubezpieczeń społecznych. Problemy te podejmuje Instytut w sposób interdyscyplinarny. Badania służą administracji państwowej, rządowej i samorządowej, a także podmiotom gospodarczym i organizacjom pozarządowym. Realizowane są też liczne międzynarodowe projekty badawcze. Instytut utrzymuje kontakty z ośrodkami i środowiskami naukowymi w kraju i za granicą (w Niemczech, Japonii i Czechach, we Francji i Włoszech oraz na Węgrzech i Litwie). Został również wpisany do Centralnego Rejestru Konsultantów przy Komisji Europejskiej.

45. doświadczenie w pracy naukowo-badawczej IPiSS, obejmującej w sposób interdyscyplinarny szeroko rozumiane dziedziny rynku pracy i polityki społecznej, zaowocowały bogatym dorobkiem wydawniczym. Wyniki prac badawczych publikowane są w kilku seriach wydawniczych: Studia i Monografie, Ekspertyzy, Raporty, Materiały z Zagranicy, Poradniki, Opracowania Projektów Celowych Zamawianych, Opracowania Projektów Badawczych Zamawianych, Occasional Papers oraz Publikacje Pozaseryjne. IPiSS wydaje również dwa czasopisma: „Polityka Społeczna” i „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

Znaczącym nurtem prac IPiSS jest kształcenie w formie studiów podyplomowych i kursów w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, systemów wynagradzania, zarządzania zasobami pracy, skutków integracji Polski z Unią Europejską dla rynku pracy i polityki społecznej.

Instytut posiada też uprawnienia do nadawania stopnia doktora nauk ekonomicznych.

W działalności Instytutu dużą rolę odgrywa współpraca z praktyką gospodarczą w celu upowszechnienia wiedzy i interesujących doświadczeń, inspiracji twórczych poszukiwań i wspomagania procesów implementacji. Współpraca ta realizowana jest w formie ekspertyz, doradztwa, organizowania seminariów i wspólnych przedsięwzięć, takich jak np. „Inicjatywa Personel XXI wieku”. W skład Inicjatywy wchodzi zarówno instytucje naukowe, jak i gospodarcze, medialne i organizacje zawodowe (BCC, INFOR, IPiSS, Polska Fundacja Promocji Kadr, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Cap Gemini, Pro Firma).

Instytut jest także organizatorem trzech konkursów: „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, na najlepsze programy przeciwdziałaniu bezrobociu młodzieży „Młodzi sobie” oraz na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej.