

Abstract in Polish

Współcześnie w organizacjach i ich otoczeniu można zaobserwować szereg zmian związanych z: globalizacją, internacjonalizacją, różnorodnością kulturową, tertiaryzacją, informatyzacją i sztuczną inteligencją, wzrostem konkurencji i innowacyjności, a także ze zmieniającymi się wzorcami konsumpcji i obyczajami obywateli, rosnącą rolą social mediów w pozyskiwaniu wiedzy i informacji na temat otaczającego świata. Niezależnie od wielkości organizacji, na zarządzanie nimi oraz ich zasobami ludzkimi w dalszym ciągu wpływają zmienności, niepewności, złożoności oraz niejednoznaczności otoczenia. Pandemia COVID-19 oraz działania wojenne na Ukrainie pozostawią trwałe ślady w sferze społecznej i gospodarczej, zarządzaniu organizacjami i ludźmi oraz w poziomie zatrudnienia. Wśród megatrendów wpływających na zarządzanie kapitałem ludzkim istotne jest zjawisko starzenia się społeczeństwa. Innym niezwykle ważnym zagadnieniem stanowiącym przedmiot zainteresowania zarządzania kapitałem ludzkim jest różnorodność (*diversity*).

Zarządzanie kapitałem ludzkim, w tym aspekty zarządzania różnorodnością i wiekiem pracowników stanowią duże wyzwanie dla organizacji, a w szczególności dla małych i średnich firm. Dlatego tak ważny jest wgląd w funkcjonowanie małych i średnich firm w Polsce przez pryzmat wybranych aspektów kapitału ludzkiego, czego próbę podjęto w niniejszej pracy.

Monografia ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z sześciu rozdziałów. Rozdział pierwszy poświęcony jest prezentacji determinant rozwoju oraz czynników sukcesu małych i średnich przedsiębiorstw. Rozdział drugi ukazuje rolę kapitału ludzkiego w budowaniu trwałej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw, w tym małych i średnich. Poprzedza on prezentację wyników badań na temat roli kapitału intelektualnego w polskich MSP, które zostały opisane w rozdziale trzecim.

Rozdział czwarty z kolei dotyczy różnorodnych zasobów i wskazania relacji pomiędzy kapitałem intelektualnym a zarządzaniem różnorodnością oraz wskazuje na korzyści z jego wdrożenia w przedsiębiorstwach. Dwa ostatnie

rozdziały dotyczą jednego z wymiarów różnorodności – wielu pracowników. Rozdział piąty prezentuje wyniki badań zarządzania wiekiem w ujęciu instytucjonalnym, instrumentalnym i funkcjonalnym, natomiast szósty koncentruje się na wątkach międzygeneracyjnego transferu wiedzy i odejściach pracowników dojrzałych.

Monografia opiera się na wynikach badań dwóch komplementarnych projektów. Pierwszy to badanie przeprowadzone przez zespół badaczy z Instytutu Organizacji i Zarządzania w Przemysle – ORGMASZ w maju 2019 r. metodami CATI i CAWI na reprezentatywnej grupie 1067 przedsiębiorstw działających w Polsce. Drugie badanie zostało przeprowadzone w 2017 r. jako jeden z etapów projektu „STAY. Wsparcie aktywności zawodowej osób 50+ w przedsiębiorstwie. Zdrowy i zmotywowany pracownik – zadowolony pracodawca”, techniką CATI wśród małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce ($n = 1000$).