

Opracowanie modelu Efektywności Pracowników opartego na ich Dynamicznych Zdolnościach dla różnych faz kryzysu w organizacji

Klasyczne, powszechnie uznane i zweryfikowane empirycznie modele, teorie, a nawet paradygmaty w naukach o zarządzaniu i jakości nie przystają do organizacji funkcjonujących w warunkach głębokiego kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź tj. zjawiskami o dużych negatywnych konotacjach i niskim (o ile w ogóle) stopniu przewidywalności. Zgodnie z teorią kryzysu muszą one być dostosowywane do nowych, zdefiniowanych przez kryzys warunków funkcjonowania, w których celem samym w sobie staje się przetrwanie i zapewnienia egzystencji organizacji jako całości.

Jednym z ważnych obszarów zainteresowań współczesnych badaczy z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości są mechanizmy kształtowania **efektywności pracy pracowników**. Oczywiście jest, że modele ilustrujące wpływ wybranych czynników na efektywność pracy pracowników w organizacji są znane w literaturze przedmiotu. Jednym z opracowanych i zweryfikowanych współcześnie modeli jest Model Efektywności Pracy Pracowników oparty na ich Dynamicznych Zdolnościach. Obok czynników klasycznie związanych z efektywnością pracy tj. motywacja pracownika, satysfakcja z pracy, czy dopasowanie pracownika do stanowiska pracy, uwzględnia on również determinanty oparte na koncepcji dynamicznych zdolności organizacji, a zatem umiejętności pracownika dotyczące trafnego przewidywania i oceny zmian zachodzących zarówno w organizacji, jak i jej otoczeniu oraz sprawnej adaptacji, a nawet podejmowania działań wyprzedzających względem zmieniających się warunków funkcjonowania organizacji.

Efektywność pracy pracowników jest z jednej strony szczególnie wrażliwa na zmiany w organizacji wywołane ekstremalnie niekorzystnymi zjawiskami w otoczeniu, z drugiej zaś jest czynnikiem krytycznym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania organizacji w warunkach głębokiego kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź. Niestety, jak dotąd nie wypracowano satysfakcjonujących mechanizmów kształtujących efektywność pracy pracowników podczas poszczególnych faz kryzysu, co stanowi zwłaszcza współcześnie istotną **lukę badawczą**. A zatem - wobec założeń teorii kryzysu - należy przyjąć, że opracowany Model JP-EDC wymaga adaptacji do nowych, zdefiniowanych przez kryzys warunków funkcjonowania. W tym kontekście, **podstawowym celem naukowym projektu** jest opracowanie nowego – wielo-wariantowego Modelu Efektywności Pracy Pracowników opartego na ich Dynamicznych Zdolnościach dla organizacji funkcjonujących w różnych fazach kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź, określając mechanizmy kształtowania efektywności pracowników podczas każdej z faz.

Należy przy tym zauważyć, że współczesne modele efektywności pracy pracowników rzadko kiedy uwzględniają rolę dynamicznych zdolności pracowników. Tę lukę badawczą Autorzy uzupełnili opracowując Model Efektywności Pracy Pracowników oparty na ich Dynamicznych Zdolnościach i weryfikując go w normalnych warunkach funkcjonowania organizacji (przebadano 550 organizacji z Polski i USA). Następnie podjęto wstępną próbę jego weryfikacji w organizacjach funkcjonujących w wybranej fazie kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 (przebadano 115 organizacji z Włoch). Badania potwierdziły konieczność opracowania nowej wielo-wariantowej wersji Modelu Efektywności Pracy Pracowników opartego na ich Dynamicznych Zdolnościach dla poszczególnych faz kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź.

Wyjście poza istniejący stan wiedzy zaplanowano przez realizację następujących zadań:

Zadanie 1: Identyfikacja czynników potencjalnie wpływających na efektywność pracy pracowników podczas różnych faz kryzysu.

Zadanie 2: Przeprowadzenie badań empirycznych w wybranych grupach organizacji.

Zadanie 3: Opracowanie dla poszczególnych faz kryzysu nowej wielo-wariantowej wersji Modelu Efektywności Pracy Pracowników opartego na ich Dynamicznych Zdolnościach.

Zadanie 4: Wskazanie mechanizmów kształtujących efektywność pracy pracowników w poszczególnych fazach kryzysu.

Badania w ramach projektu wykonane będą z użyciem kwestionariusza ankietowego z wykorzystaniem metody CAWI, zrealizowane przy wykorzystaniu źródeł własnych oraz oferowanych paneli respondentów, dobranych według kryteriów określonych przez autorów projektu, tj. funkcjonowania w poszczególnych fazach kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź. Następnie przeprowadzona zostanie analiza statystyczna wyników z użyciem wielokryterialnej analizy regresji z mediatorami oraz moderatorami oraz analizy modeli ścieżkowych (SEM).

Proponowany projekt **będzie miał istotny i wyraźny wpływ na obecny stan wiedzy w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości**. Z punktu widzenia badań podstawowych proponowany projekt rozwija stan wiedzy w zakresie: opracowania nowej wersji Modelu Efektywności Pracy Pracowników opartego na ich Dynamicznych Zdolnościach dla organizacji funkcjonujących w warunkach kryzysu wywołanego zjawiskami typu Czarny Łabędź. Poszerzona w ten sposób zostanie teoria kryzysu. **Z utylitarne punktu widzenia**, projekt przyczynia się do usprawnienia praktyki zarządzania, przedstawiając mechanizmy kształtowania efektywności pracowników podczas poszczególnych faz kryzysu, co wydaje się być szczególnie istotne z perspektywy zapewnienia ciągłości funkcjonowania organizacji w warunkach skrajnie trudnych.