

Zarządzanie ryzykiem kadrowym w uczelniach publicznych (na przykładzie regionu łódzkiego)

Streszczenie:

Zarządzanie ryzykiem należy do głównych elementów współczesnego zarządzania. Ryzyko występuje bowiem na każdym szczeblu i we wszystkich obszarach zarządzania organizacjami. Dotyczy to także publicznych uczelni wyższych, które spełniając zadanie kształcenia studentów oraz rozwoju badań naukowych, realizują ważne funkcje społeczne i gospodarcze.

Jednym z rodzajów ryzyka, z jakim spotkać się można w działalności wszystkich organizacji jest ryzyko kadrowe, przejawiające się w sferze planowania zatrudnienia oraz doboru, motywowania, rozwoju i derekrutacji pracowników.

Głównym celem niniejszej dysertacji jest identyfikacja i ocena znaczenia, przebiegu, oraz uwarunkowań procesu zarządzania ryzykiem kadrowym w publicznych szkołach wyższych a także sformułowanie wniosków usprawniających zarządzanie ryzykiem kadrowym w tych organizacjach. Cel ten jest realizowany w postaci pięciu celów szczegółowych.

Na podstawie przeglądu literatury oraz wstępnej oceny sytuacji w szkołach wyższych sformułowano następujące **hipotezy badawcze**:

H1: Specyfika zarządzania ryzykiem w publicznych szkołach wyższych wynika przede wszystkim z publicznego charakteru tych instytucji i uzależniona jest od szeregu uwarunkowań, z których podstawowe znaczenie posiadają zewnętrzne przepisy prawne;

H2: Skuteczne zarządzanie ryzykiem kadrowym w publicznych szkołach wyższych posiada dla nich strategiczne znaczenie i wpływa w kluczowym stopniu na realizację podstawowych zadań związanych z działalnością dydaktyczną i badawczo-naukową uczelni;

H3: Podstawowe obszary zarządzania ryzykiem kadrowym w publicznych szkołach wyższych związane są z kolejnymi etapami procesu kadrowego i dotyczą zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

H4: Ryzyko kadrowe w publicznych szkołach wyższych może być wyrażone oraz zmierzone za pomocą szeregu składowych, odnoszących się do działalności uczelni z uwzględnieniem prawdopodobieństwa wystąpienia danego zdarzenia oraz zakresu i siły skutków jego oddziaływania;

H5: Podstawową barierą w zarządzaniu ryzykiem kadrowym w publicznych szkołach wyższych jest niska świadomość występowania tego rodzaju ryzyka i deprecjacja jego wpływu na działalność uczelni wśród członków organów kierujących uczelnią.

Zmierzając do empirycznej weryfikacji wskazanych powyżej hipotez przeprowadzono obszerne badania zrealizowane przy pomocy trzech metod badawczych to jest badań eksperckich, badań ankietowych oraz badań monograficznych z wykorzystaniem metody studium przypadku. Uzyskane na ich podstawie wyniki pozwoliły na pełne potwierdzenie czterech hipotez (H1- H4). Natomiast hipoteza piąta (H5) została potwierdzona częściowo, gdyż nie stwierdzono bezpośredniej zależności pomiędzy poziomem świadomości i zachowaniem członków organów kierujących uczelnią a sprawnością zarządzania ryzykiem kadrowym.

Zaprezentowane w pięciu rozdziałach pracy doktorskiej analizy źródeł literaturowych oraz wyniki badań empirycznych pozwalają stwierdzić, że cele pracy zostały osiągnięte. Udało się bowiem dokonać identyfikacji uwarunkowań oraz zbudować model procesu zarządzania ryzykiem kadrowym w publicznych szkołach wyższych. W pracy dokonano też weryfikacji tego modelu na przykładzie wybranych uczelni oraz sformułowano szereg wniosków usprawniających zarządzanie ryzykiem kadrowym w uczelniach publicznych.