

SKUTECZNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ ZARZĄDZANIA ZMIANĄ W SYSTEMIE EMERYTALNYM: KONCEPTUALIZACJA, POMIAR I OCENA

Streszczenie

W rozprawie doktorskiej podjęto próbę odniesienia koncepcji zarządzania zmianą do systemu emerytalnego. Wybór tematu wynikał zarówno z naukowych, jak i czysto praktycznych (tj. społeczno-ekonomicznych) przesłanek. W obliczu szybko zmieniającego się otoczenia i konieczności dostosowywania systemów emerytalnych do zmieniających się warunków, samo wdrażanie kolejnych zmian stało się niewystarczające. Dlatego zarządzanie zmianami wydaje się być kluczowe dla powodzenia inicjatyw reformatorskich podejmowanych we współczesnych systemach emerytalnych. Niemniej jednak, odniesienie koncepcji zarządzania zmianą do systemu emerytalnego jest podejściem innowacyjnym, które do tej pory nie znalazło szerszego opracowania w polskiej literaturze. W zagranicznych pozycjach również nie można uznać go za popularny obszar badań, przez co podjęta problematyka stanowi niewątpliwą lukę poznawczą o charakterze zarówno teoretycznym jak i empirycznym.

Celem naukowym badania była konceptualizacja oraz ocena skuteczności i efektywności zarządzania zmianą w systemie emerytalnym. Konceptualizacja została oparta na gruntownym przeglądzie i krytycznej analizie literatury z zakresu nauk o zarządzaniu oraz ekonomii emerytalnej i polityki społecznej. Ocenę przeprowadzono zgodnie z zaproponowaną procedurą badawczą łączącą zarówno podejście ilościowe, jak i jakościowe. W pierwszym przypadku zastosowano wielowymiarową analizę statystyczną połączoną z metodą benchmarkingu. W drugim przypadku dokonano przeglądu literatury i analizy dokumentów. Hybrydowe podejście do oceny procesu zarządzania zmianą umożliwiło odniesienie się zarówno do mierzalnych (twardych), jak i niemierzalnych (miękkich) aspektów procesu zarządzania zmianą.

Analiza porównawcza krajów została przeprowadzona dla okresu od 2005 do 2018 roku dla jedenastu krajów Europy Środkowo-Wschodniej, tj. Bułgarii, Chorwacji, Czech, Estonii, Węgier, Łotwy, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji i Słowenii. Żaden kraj nie okazał się benchmarkiem w kontekście zarówno skuteczności i efektywności zarządzania zmianą. W przypadku oceny skuteczności, krajami, które okazały się najbardziej skuteczne w zarządzaniu zmianą były Słowacja, Bułgaria, Polska i Chorwacja. Kraje charakteryzujące się umiarkowaną skutecznością to Rumunia, Węgry, Słowenia, Czechy i Litwa. Krajami

charakteryzującymi się najniższą skutecznością spośród badanej grupy państw były Estonia i Łotwa. Przechodząc do oceny efektywności, krajami charakteryzującymi się relatywnie wysoką efektywnością zarządzania zmianą były Słowenia i Estonia. Kraje charakteryzujące się raczej niską efektywnością to Słowacja, Chorwacja, Rumunia, Węgry, Litwa i Łotwa. Bułgarię, Polskę i Czechy charakteryzowała natomiast wysoka efektywność zarządzania zmianą aż do kryzysu gospodarczego i niska efektywność po kryzysie.

Wyniki pomiaru skuteczności i oceny efektywności pozwoliły na zidentyfikowanie dobrych praktyk w zakresie zarządzania zmianą w systemie emerytalnym, które można wykorzystać do usprawnienia procesu zarządzania zmianą w systemach emerytalnych, także w kontekście kolejnych zmian, które wydają się być nieuniknione. Wskazane rekomendacje wzbogacają niniejszą rozprawę doktorską o wymiar aplikacyjny. Mogą one również wskazać kierunki dalszych badań w zakresie oceny skuteczności i efektywności procesu zarządzania zmianą nie tylko w odniesieniu do systemów emerytalnych.

Gunola Margorata