

## STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

### **Proces rozwijania kompetencji pracowniczych z wykorzystaniem szkoleń *off the job*.**

mgr Agnieszka Pieczyńska

Doskonalenie kompetencji pracowników stanowi, w sytuacji obecnie panującej na rynku pracy, jedno z najważniejszych wyzwań, z jakimi musi się mierzyć większość organizacji. Luka pomiędzy kompetencjami dostępnymi a tymi, których potrzebują przedsiębiorstwa, obliguje je do optymalizacji metod i sposobów, jakie do tej pory wykorzystywały realizując procesy rozwojowe dla swoich pracowników. Stąd też rosnące zainteresowanie, także po stronie praktyków, takimi rozwiązaniami, które mogą istotnie przyczynić się do zwiększenia skuteczności podejmowanych działań. Zważywszy na popularność szkoleń realizowanych poza miejscem pracy, celem opracowania było przeprowadzenie analiz i ocena procesów doskonalących, które wykorzystują ten rodzaj szkoleń (*off the job*) i w kontekście uzyskanych wniosków opracowanie rekomendacji, które mogą się przyczynić do poprawy skuteczności działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa.

W rozdziale pierwszym przedstawiono różne podejścia do definiowania kompetencji pracowniczych. Podjęto próbę ich porównania, a także określenia definicji, którą następnie autorka posłużyła się w rozprawie. Zaprezentowano praktyczne aspekty związane z identyfikacją, nazywaniem, a także metodami pomiaru i oceny kompetencji pracowników jako podstawę do projektowania programów rozwojowych opartych na kompetencjach.

W rozdziale drugim, na podstawie analizy literatury, przedstawiono mechanizmy związane z uczeniem się dorosłych, nabywaniem wiedzy i umiejętności, z uwzględnieniem perspektywy andragogiki i psychologii uczenia się. Następnie podjęto próbę zdefiniowania terminu „szkolenie”, celem doprecyzowania obszaru do dalszych badań empirycznych. Dokonano również systematyki szkoleń ze względu na miejsce ich przeprowadzania oraz charakterystycznych dla nich metod, wskazując na ich zastosowanie w kształtowaniu poszczególnych elementów kompetencji.

W rozdziale trzecim szczegółowo omówiono charakterystykę i przebieg szkoleń realizowanych według modelu systemowego. Podyktowane to było założeniem, że ten rodzaj szkoleń, jako najczęściej praktykowany, stanowi podstawę do teoretycznych i praktycznych odniesień. Potwierdziły to dalsze analizy literatury w obszarze uwarunkowań skuteczności szkoleń. Opracowania i badania najczęściej dotyczyły szkoleń *off the job* prowadzonych w myśl założeń modelu systemowego. W ostatniej części rozważań teoretycznych, autorka nawiązała do praktyki rynkowej. Na podstawie zgromadzonych raportów i analiz, podjęła próbę opisania najczęstszych zjawisk w praktyce szkoleń, mogących wskazywać na ich skuteczność i obszary do poprawy.

W rozdziale czwartym przedstawiono podejście i metodykę badań zarówno jakościowych, jak i ilościowych. Zawarto w nim charakterystykę próby badawczej, zaprezentowano instrumentarium badawcze, a także opisano metody analizy zebranego materiału badawczego.

Rozdział piąty zawiera wnioski z przeprowadzonych studiów przypadków, a także analiz statystycznych. Sformułowano najważniejsze wnioski, w tym kluczowe z perspektywy weryfikacji postawionych w pracy hipotez i problemów badawczych. Realizując cel pracy, przygotowano obszerne opracowanie zawierające praktyczne rekomendacje dotyczące projektowania procesu rozwijającego kompetencje pracowników z wykorzystaniem szkoleń *off the job*. Opracowanie dopełniono schematem przedstawiającym propozycję przebiegu udoskonalonych działań.

Zakończenie zawiera najważniejsze konkluzje, wskazuje, w jakim stopniu osiągnięto cele rozprawy, zweryfikowano hipotezy i rozwiązano problemy badawcze. Na koniec wskazano, jakie mogłyby być kierunki dalszych badań w temacie podejmowanym w niniejszej pracy.