

Streszczenie

W dobie globalizacji naturalnym krokiem w ewolucji przedsiębiorstwa jest ekspansja na zagraniczne rynki. Do prowadzenia efektywnej działalności gospodarczej w otoczeniu postępującej globalizacji oraz dynamicznego rozwoju niezbędna jest znajomość specyfiki kraju, w którym przedsiębiorstwo działa. Skutecznemu menedżerowi, zależnie od kultury i obowiązujących w niej norm oraz wartości, przypisuje się inne cechy, dlatego, budując swój model zarządzania polskimi jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji, menedżer winien uwzględnić w szczególności lokalne kulturowe uwarunkowania. Intensywność zjawisk związanych z inwestycjami zagranicznymi w Polsce daje unikalną możliwość przeprowadzenia badań w kontekście kulturowych uwarunkowań zarządzania w jednostkach biznesowych międzynarodowych korporacji w Polsce.

Celem głównym dysertacji jest określenie wpływu kulturowych uwarunkowań w zarządzaniu jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce na rezultaty ich działalności. Przeprowadzenie badań empirycznych w ramach przedstawionej problematyki przyczyni się do wypełnienia istniejącej w Polsce luki naukowej z zakresu kulturowych uwarunkowań zarządzania, co pozwoli stworzyć model wykorzystujący najlepsze praktyki i wzorce stosowane obecnie w międzynarodowych korporacjach. Dysertacja stanowi zatem cenną analizę, szczególnie dla kadry zarządzającej jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce.

Praca przedstawia szczegółowy przegląd teorii naukowych i definicji związanych z szeroko pojętym zarządzaniem organizacjami oraz związku pomiędzy metodą zarządzania międzynarodowymi korporacjami a wymiarami kulturowymi obszaru ich działania ze szczególnym uwzględnieniem Polski. Przeprowadzenie takich badań przysparza wielu trudności, a jedną z nich jest metoda badań międzykulturowych. Najczęściej stosowaną jest metoda diagnozowania i pomiaru poziomu występowania określonych wymiarów kultury. W większości międzykulturowych badań w identyfikacji wymiarów kultury autorzy odwołują się do koncepcji Geerta Hofstede. Biorąc pod uwagę powyższe, autor w swoim postępowaniu badawczym podjął się diagnozy wybranych wymiarów kultury wg Geerta Hofstede i ich wpływu na wskaźniki KPI oraz EBIT badanych przedsiębiorstw.

Uwzględniając powyższe, autor podjął decyzję o wyborze do próby badawczej średnich i dużych przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym w Polsce. To właśnie średniej i dużej wielkości jednostki biznesowe międzynarodowych korporacji z zasady prowadzą pomiary wskaźników KPI niezbędne do przeprowadzenia badań w przyjętej przez autora formie. Wskaźniki KPI stosowane są powszechnie przede wszystkim przez zakłady produkcyjne, stąd decyzja autora, aby próba badawcza obejmowała jedynie zakłady produkcyjne.

Procedura badawcza przeprowadzona została w oparciu o metodę indukcji niezupełnej z zastosowaniem krytycznej analizy literatury oraz wybranych danych statystycznych związanych z funkcjonowaniem międzynarodowych korporacji w Polsce. Opisana została zarówno istota oraz przyczyny globalizacji i internacjonalizacji działalności gospodarczej, jak

i specyfika funkcjonowania jednostek biznesowych międzynarodowych korporacji w krajach goszczących. Praca przedstawia podstawowe pojęcia ściśle związane z globalizacją, w tym międzynarodowe korporacje i ich jednostki biznesowe oraz mające wpływ na zarządzanie nimi kulturowe uwarunkowania.

Analizując występowanie wymiarów kultury w badanych przedsiębiorstwach, autor stwierdza, iż faktycznie pomierzone wartości odbiegają tak od wartości tych wymiarów w kulturach kraju pochodzenia kapitału, jak również kraju prowadzenia działalności. Potwierdza to wzajemny wpływ wymiarów kultur kraju pochodzenia kapitału i kraju prowadzenia działalności. Przegląd i usystematyzowanie pojęć związanych z międzynarodowymi korporacjami oraz wpływem kulturowych uwarunkowań na zarządzanie umożliwiły autorowi weryfikację hipotez badawczych oraz stworzenie ram do budowy modelu zarządzania z uwzględnieniem kulturowych uwarunkowań. W związku ze wskazanymi w proponowanym modelu zarządzania istotnymi statystycznie korelacjami pomiędzy pomierzonymi wynikami w poziomach wymiarów kultury a wartościami wskaźników KPI wpływ wymiarów kultury na funkcjonowanie jednostek biznesowych korporacji międzynarodowych jest bezsporny. Badania dowodzą, iż postrzeganie rzeczywistości przez polskich pracowników jednostek biznesowych międzynarodowych korporacji wskazuje, że pomimo wpływu zachodnich kultur na faktycznie pomierzone poziomy wymiarów kultury w jednostkach biznesowych międzynarodowych korporacji wymiary PDI oraz UAI nadal pozostają na wysokim jak na zachodnie standardy poziomie. Jednym z głównych problemów krajów Europy Środkowej takich jak Polska jest to, jak radzić sobie ze zderzeniem wartości kapitalistycznych z lokalnymi wymiarami i wartościami kultury w miarę rozwoju społeczeństwa. Wybór modelu zarządzania wynika zatem z adaptacji praktyki menedżerskiej do lokalnych warunków. Jak wykazały badania, polskie społeczeństwo przechodzi obecnie metamorfozę związaną z zagranicznymi inwestycjami, ucząc się nowych kompetencji międzykulturowych. Wreszcie wyniki przedmiotowych badań zachęcają menedżerów do znalezienia sposobów i środków umożliwiających budowę modelu zarządzania zapewniającego wysokie wyniki przy zachowywaniu lokalnych tradycji. Turbulentne otoczenie gospodarcze powoduje, że znalezienie determinant skutecznego zarządzania jednostkami biznesowymi międzynarodowych korporacji w Polsce jest niezmiernie problematyczne. Możliwość wskazania dwu- lub wielokierunkowego wpływu wymiarów kultury między kulturami, które obejmuje swoją działalnością badana firma, winna uzupełnić nie tylko teoretyczną, ale przede wszystkim praktyczną wiedzę na temat wpływu wymiarów kultury na zarządzanie korporacjami międzynarodowymi. Dzięki synergii stylów zarządzania kraju pochodzenia kapitału oraz miejsca prowadzenia działalności możliwa będzie optymalizacja między innymi zarządzania zróżnicowanymi etnicznie zespołami, organizacji programów szkoleniowych czy wyboru kandydata na lidera.