

Beata Piasny

# Czy kultura ma znaczenie? ZZL w japońskich fabrykach w Polsce

Recenzja książki, T. Olejniczaka, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2015, liczba stron 242.

W 2015 roku na polskim rynku wydawniczym ukazała się, za sprawą Wydawnictwa Poltext, książka pt. *Czy kultura ma znaczenie? ZZL w japońskich fabrykach w Polsce* autorstwa Tomasza Olejniczaka. Celem pracy autor uczynił „badanie metod zarządzania personelem stosowanych w japońskich przedsiębiorstwach w Polsce i ukazanie znaczenia kultury w szerszym kontekście ogółu uwarunkowań, którym metody te podlegają”. Realizując postawiony cel autor poszukiwał odpowiedzi na główne pytanie badawcze, które brzmiało: „Jak przebiega proces ewolucji funkcji personalnej w japońskich przedsiębiorstwach produkcyjnych w Polsce?”. Z uwagi na złożoność i poziom ogólności, dokonał podziału pytania głównego na pięć pytań pomocniczych, a mianowicie:

1. Jakie praktyki stosowane są w ramach funkcji personalnej?
2. W jakiej kolejności i tempie rozwijana jest funkcja personalna?
3. Jacy aktorzy zaangażowani są w rozwój funkcji personalnej?
4. Jakie są źródła pochodzenia praktyk stosowanych w ramach funkcji personalnej?
5. Jakie są determinanty rozwoju funkcji personalnej?

Badania przeprowadzone na potrzeby niniejszej publikacji stanowią jedną z pierwszych prób holistycznych badań japońskich przedsiębiorstw w Polsce i włączenia się w międzynarodowy nurt badań na ten temat. W wymiarze krajowym omawiana praca miała na celu położenie fundamentów pod przyszłe badania japońskich przedsiębiorstw w Polsce. W wymiarze międzynarodowym praca miała na celu rozwinięcie badań nad hybrydyzacją japońskich praktyk zarządzania, z naciskiem na praktyki zarządzania zasobami ludzkimi. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że autor od blisko 10 lat zajmuje się tematyką, wykorzystując znajomość języka japońskiego do zgłębiania kultury tego kraju oraz gromadząc doświadczenia podczas kilkuletniego pobytu w Japonii i pracy w japońskich przedsiębiorstwach.

Praca składa się z czterech rozdziałów. W rozdziale pierwszym dokonano przeglądu literatury światowej i polskiej poświęconej problematyce zarządzania japońskiego. Rozdział drugi to prezentacja metodyki badawczej. Zawarto w nim cel i problem badawczy, typ i metodę badania oraz przybliżono specyfikę badanych organizacji na tle inwestycji japońskich w Polsce. W rozdziale trzecim dokonano prezentacji wyników badań. W szczególności zaprezentowano elementy składowe funkcji personalnej tj. rekrutacja i zwolnienia, szkolenia i rozwój pracowników, ocena okresowa, motywowanie, komunikacja i praktyki produkcyjne. Następnie przedstawiono model ewolucji funkcji personalnej, kolejność i tempo jej rozwoju oraz wnioski na temat procesu rozwoju funkcji personalnej. W kolejnej części rozdziału zawarte zostały wyniki badań na temat wpływu aktorów, źródeł i czynników. W szczególności zaprezentowane zostały wyniki badań dotyczące aktorów zaangażowanych w rozwój funkcji personalnej, źródeł funkcji personalnej, determinant rozwoju funkcji personalnej i innych kluczowych powiązań pomiędzy zidentyfikowanymi kategoriami. Rozdział czwarty to podsumowanie wyników. Autor zawarł w nim główne wnioski płynące z badania, implikacje teoretyczne w kontekście istniejących badań (wyniki badania w kontekście szkoły hybrydowej, mechanistycznej i kulturowej) oraz implikacje

teoretyczne dla przyszłych badań na temat zarządzania japońskiego w Polsce. Rozdział zamyka ukazanie znaczenia przeprowadzonego badania dla praktyki. Autor zawarł tu wskazówki praktyczne dla kierownictwa, dla menedżerów japońskich i polskich, dla pracowników i interesariuszy.

Wnioski płynące z badania przeprowadzonego w dwunastu japońskich przedsiębiorstwach w Polsce są niezwykle optymistyczne i motywujące. Okazuje się bowiem, że słynna japońska wydajność i praktyki produkcyjne są w znacznie mniejszym stopniu, niż się powszechnie uważa, determinowane przez japońską kulturę narodową. Fakt, iż niektóre z badanych przedsiębiorstw, nawet w oczach japońskich menedżerów, osiągały wyniki porównywalne do zakładów japońskich, oznacza, że szanse mają wszystkie polskie firmy produkcyjne, które w świadomy i konsekwentny sposób rozwijać będą swoją funkcję personalną.

Podejście zastosowane przez Tomasza Olejniczaka należy uznać za oryginalne i znaczące dla rozwoju nauk o zarządzaniu. Na szczególne uznanie zasługują tu dojrzałość syntezy dorobku międzynarodowego i unikalne wykorzystanie materiałów w języku japońskim.

Książka stanowi wartościowe źródło wiedzy dla studentów zarządzania, badaczy oraz praktyków zarządzania.

## NOTA O AUTORZE

**Beata Piasny** – dr, adiunkt, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie w Stalowej Woli, Instytut Prawa i Ekonomii. E-mail: piasnybeata@gmail.com