

# Zarządzanie personelem w przedsiębiorstwach przemysłu motoryzacyjnego w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej, - Industry 4.0

Doktorant: **Dipl.-Wirtsch.-Ing. Robert Rothe**

Promotor: **dr hab. inż. Małgorzata Rutkowska prof. Uczelni**



# 1. Luka/ luki badawcze



- Brak prac naukowych nt. Industry 4.0 w połączeniu z zarządzaniem ZL (i ich współoddziaływanie),
- Tym bardziej brak badań porównawczych w obszarze motoryzacji,
- Brak aktualnych danych oceny przemian związanych z Industry 4.0 w działach zarządzania ZL w firmach motoryzacyjnych,
- Brak aktualnych danych (subiektywnej i obiektywnej) oceny przyszłej struktury i wielkości zatrudnienia w firmach branży motoryzacyjnej (w wybranych krajach),
- Brak badan na temat skali odpowiednio przygotowanej kadry na rynki pracy => pośrednio odpowiedź, czy system szkolenia wyższego jest ukierunkowany na wymagania przemysłu (teraz i w przyszłości).



## 2. Uzasadnienie wyboru tematu



### Industry 4.0 ...

- ... jest aktualną odsłoną globalnych przemian technologicznych,
- ... swoim zasięgiem obejmuje nie tylko swój docelowy obszar - przemysł, ale wywiera piętno również w życiu prywatnym,
- ... ma zastosowanie nie tylko, ale również wewnątrz zakładu,
- ... ma zastosowanie (w różnym stopniu) w każdym dziale przedsiębiorstwa,
- ... to m.in. poprawa procesów administracyjnych i lepsze prognozowanie struktury kadrowej,
- ... to lepsze, łatwiejsze dokonywanie decyzji strategicznych na podstawie danych a nie “przeczuca” (bez konieczności zbierania danych),
- ... to motywowanie kadry pracowniczej do stałego dokształcania się, szczególnie ze sfery IT i nowych technologii,
- ... to zarządzanie kadrami pracowniczą składającą się z 4 generacji (“baby-boomers”, X, Y, Z) => czy np. “Zarządzanie przez cele” to wciąż odpowiednia forma zarządzania?



# 3. Cele pracy

## Cel główny

Określenie aktualnego wpływu globalnego trendu Industry 4.0 na podstawie wybranych determinantów zarządzania personelem w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej Polski i Niemiec dla trzech najbardziej uprzemysłowionych (motoryzacyjnie) regionów krajowych

## Cel użytkowy

Prezentacja rekomendacji i propozycji działań dla praktyków zarządzania

## Cel prognostyczny

Wskazanie kierunków przyszłych badań



# 4 Pytania badawcze

- Czy Industry 4.0 w znaczącym stopniu wpływa na kształt struktury personalnej oraz zmianę w zarządzaniu zasobami ludzkimi w firmach branży motoryzacyjnej w kontekście międzynarodowym?
- Czy aktualnie Industry 4.0 wpływa na stan i strukturę zatrudnienia w wybranych regionach krajowych?
- Czy Industry 4.0 ma wpływ na konieczność powstania nowego modelu zarządzania zasobami ludzkimi w firmach branży motoryzacyjnej?



## 4. Pytania badawcze (cd.)

- Czy wdrażanie nowych technologii Industry 4.0 wpływa na racjonalizację łącznej sumy stanowisk/ miejsc pracy?
- Czy aktualnie kompetencje aplikujących ze sfery Industry 4.0 odpowiadają wymaganiom w przedsiębiorstwach? (=> konieczność kształcenia i doksztalcania)
- Czy szkolnictwo wyższe w ostatnich latach spełnia wymagania przedsiębiorstw względem k...





# 5. Metodyka badań empirycznych

- **Przedmiotem badania** jest ocena wpływu Industry 4.0 w działach zarządzania zasobami ludzkimi,
- **Podmiotem badania** są głównie duże i średniej wielkości firmy przynależące do branży motoryzacyjnej z krajów: Polski i Niemiec,
- W badaniach została **zastosowana metoda** wywiadu ustrukturyzowanego oraz badanie kwestionariuszowe,
- Badanie zostało przeprowadzone **od 01.05.2020 do 20.04.2021**, poprzez:
  - **osobiste wywiady**,
  - **konferencje video (via Teams)**,
  - **kontakt email**,
  - **listownie**.
- Ostatecznie w badaniu wzięło udział:
  - 156 polskich firm (73 duże a 77 średnie firmy); stan wyjściowy: 402 firm
  - 158 niemieckich firm (135 duże a 22 średnie firmy); stan wyjściowy: 371 firm
- Generowanie grup badawczych odbyło się na podstawie własnych badań stron internetowych (np. oceniające wyniki ekonomiczne firm za miniony rok)

