

## WPROWADZENIE

Prezentowany Czytelnikowi kolejny, 72. numer Zeszytów Naukowych Politechniki Śląskiej z serii „Organizacja i Zarządzanie” nosi tytuł: „Wiedza – kompetencje – innowacje”. Zamieszczone w nim artykuły są wynikiem badań naukowych pracowników Katedry Stosowanych Nauk Społecznych WOiZ Politechniki Śląskiej oraz doktorantów i osób współpracujących z Katedrą. Poruszana w artykułach tematyka dotyczy zagadnień kształtowania i funkcjonowania społeczeństwa wiedzy, rozwijania kompetencji oraz kształtowania klimatu otwartości i akceptacji dla innowacji.

Artykuły zostały ułożone w porządku alfabetycznym według nazwisk autorów. Zaproponowany w publikacji przegląd ważnych zagadnień mieści się w piętnastu artykułach o charakterze teoretycznym i empirycznym. Sondaże diagnostyczne zostały przeprowadzone wśród kadry menedżerskiej oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw województwa śląskiego, a także kadry naukowej. Wyniki badań pokazują tendencje w podejściu do zmian, innowacji i zarządzania wiedzą w organizacji. Wskazują na ważny aspekt transferu wiedzy i uwypuklają rolę kapitału ludzkiego jako ważnego czynnika przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.

W pierwszym artykule została poruszona tematyka dotycząca międzypokoleniowego transferu wiedzy. Autorzy zwrócili uwagę na uwarunkowania organizacyjne sprzyjające dzieleniu się wiedzą. Drugi artykuł jest innowacyjnym spojrzeniem na budowanie relacji z klientem. Autorzy odwołali się do wyników badań empirycznych, prezentując opinie przedstawicieli mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw działających na terenie województwa śląskiego. Trzeci artykuł przedstawia rolę kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, zgodnie z „Europejskimi ramami odniesienia”. Autorka w szczególności skupia uwagę na przedsiębiorczości jako jednej z najważniejszych kompetencji kluczowych. Kolejny artykuł jest oceną stopnia innowacyjności polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwie z branży usługowej. Autorzy przypominają, że efektywne szkolenia są szansą na zwiększenie stabilności przedsiębiorstwa w czasach kryzysu. Następny artykuł przedstawia problem innowacji w świadomości społecznej. Autor skupia uwagę na problemie niedookreślenia definicyjnego tego pojęcia. Szósty z kolei artykuł prezentuje wyniki ewaluacji mid term Dekady Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju, wskazując mocne i słabe strony podjętych działań, oraz naświetla przedsięwzięcia UNESCO i innych podmiotów, które włączyły się w realizację założeń w drugiej połowie Dekady. W kolejnym

artykule przedstawiono zagadnienie zarządzania różnorodnością. Autorka skupiła się na kwestiach dotyczących słabego zastosowania w praktyce zarządzania koncepcji o ugruntowanych podstawach teoretycznych. Artykuł ósmy podejmuje problem funkcjonowania społecznej mimikry w środowisku naukowym. Autorka omawia treść i formy tego zjawiska. Uzasadnia, że „istota naukowej mimikry przejawia się w wyrachowaniu i przebiegłości umysłu ludzi, którzy posługując się werbalnymi imitacjami i falsyfikacjami, prezentują i rozpowszechniają pseudo- i quasi-wiedzę, co w sposób destruktywny wpływa na rozwój nauki”. W artykule dziewiątym została poruszona kwestia dwóch typów dyfuzji innowacji, a także ich ontologicznych założeń i historiozoficznych konsekwencji. Następny artykuł podejmuje problematykę międzypokoleniowego przekazu wiedzy fachowej wśród architektów. Autor skupił się na trwałości i znaczeniu tego zjawiska, eksponując jednocześnie konieczność modyfikacji programów nauczania. W artykule jedenastym przedstawiono społeczne konteksty zwiększania kreatywności pracowników i tworzenia organizacji opartej na potencjale innowacyjnym. Dwunasty artykuł eksponuje różnorodne sprzeczności związane ze zrównoważonym rozwojem, a artykuł trzynasty przedstawia związek między przebiegiem procesu komunikacji wewnętrznej a transferem wiedzy w organizacji. Autorka omawia wyniki badań dotyczących innowacyjnych technik szkoleniowych jako kluczowego czynnika transferu wiedzy w przedsiębiorstwie. Przedostatni artykuł zawiera refleksje dotyczące menedżera doskonałego, czyli etycznego i skutecznego w swym działaniu. Zbiór zamyka artykuł dotyczący tworzenia modeli kompetencyjnych do celów przeprowadzania efektywnej rekrutacji i selekcji pracowników.

Reasumując, można podkreślić, że w interdyscyplinarnym ujęciu, z perspektywy socjologii, zarządzania, etyki i filozofii, autorzy poszczególnych artykułów prezentują tematy dotyczące transferu wiedzy w specyficznych uwarunkowaniach organizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem przekazu międzypokoleniowego, i zwracają uwagę na istotną funkcję komunikacji interpersonalnej w przedsiębiorstwie. Ponadto omawiają problematykę innowacyjnego spojrzenia na budowanie relacji z klientem, eksponują rolę kreatywności pracowników w kształtowaniu innowacyjnych organizacji i warunków niezbędnych do tego, by taka kreatywność mogła się rozwijać, eksponują zalety stosowania modelu kompetencyjnego w procesach rekrutacji i selekcji oraz wskazują na korzyści w wymiarach instytucjonalnym, ekonomicznym i społecznym, płynące z zarządzania różnorodnością w organizacji. Pojawia się również krytyczna analiza programów i treści nauczania, dotyczących kształcenia kompetencji kluczowych oraz edukacji dla zrównoważonego rozwoju. W poszczególnych artykułach można odnaleźć także wątki etyczne, co w perspektywie rozwoju współczesnych organizacji jest szczególnie istotne i warte włączenia nie tylko do naukowego, lecz także społecznego dyskursu, co jest możliwe dzięki dostępności publikacji online.