



WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA  
I EKONOMII



## **Tytuł rozprawy: Kluczowe kompetencje jako narzędzie do tworzenia nowych modeli biznesu w przedsiębiorstwach**

**Autorka rozprawy:** mgr Kamila Siwak

**Promotor:** dr hab. Julita Wasilczuk prof. PG

**Promotor pomocniczy:** dr hab. inż. Małgorzata Zięba prof. PG

### **STRESZCZENIE**

W naukach o zarządzaniu pojęcie kompetencji zyskało znaczenie, ponieważ ściśle wiąże się z efektami działania danej organizacji. Koncepcja kluczowych kompetencji wywodzi się z nurtu zasobowego, który zakłada, iż podstawą efektywności i konkurencyjności każdego podmiotu są odpowiednio dobrane zasoby i umiejętności ich optymalnego wykorzystania. Model biznesu jest coraz częściej postrzegany i opisywany, jako narzędzie do realizacji strategii organizacji, które wspomaga rozwój oraz zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwie. Zbudowanie odpowiedniego modelu lub modeli biznesu wymaga od przedsiębiorstwa zaangażowania odpowiednich zasobów.

Problematyka powiązań pomiędzy kluczowymi kompetencjami a modelem biznesu nie była do tej pory częstym tematem badawczym. Dysertacja wypełnia tę lukę, realizując cel, jakim było wskazanie na zależność pomiędzy kluczowymi kompetencjami przedsiębiorstwa, a możliwościami kreowania przy ich zastosowaniu nowych modeli biznesu.

Główny obszar badań stanowiły zasoby niematerialne przedsiębiorstwa, które zidentyfikowano, jako źródła pochodzenia kluczowych kompetencji. Kolejnym obszarem badań było określenie struktury modelu biznesu oraz wskazanie, w jaki sposób kluczowe kompetencje mogą mieć wpływ na budowę danego modelu. Przedmiotem obserwacji było przedsiębiorstwo, zaś podmiotem jego lider.

W celu odzwierciedlenia badanej rzeczywistości, zastosowano metodę gromadzenia danych w postaci wywiadu z perspektywy biograficznej w powiązaniu z obserwacją uczestniczącą badaczki oraz wykorzystano metodę netnografii.

Efektem prowadzonego procesu badawczego było zaproponowanie autorskiej definicji kluczowych kompetencji oraz opracowanie zbioru dziewięciu kluczowych kompetencji organizacji wraz z określeniem cech charakterystycznych dla każdej poszczególnej kompetencji. Realizując kolejne cele szczegółowe rozprawy, opracowano zestaw wskaźników finansowych i niefinansowych pozwalających ocenić funkcje kluczowych kompetencji, określono istotę modelu biznesu oraz wskazano oddziaływanie kluczowych kompetencji na jego strukturę. Analiza otrzymanych wyników badań pozwoliła na opracowanie koncepcji modeli łańcucha wartości przedsiębiorstwa wraz z przypisaniem konkretnych kluczowych kompetencji, które w istotny sposób determinują dany model.

Praktycznym wkładem dysertacji są opracowane schematy, mogące stanowić wsparcie dla liderów przedsiębiorstw w ocenie prowadzonej działalności biznesowej. Główną rekomendacją z prowadzonego badania jest zwrócenie uwagi na problematykę związaną z oceną kluczowych kompetencji organizacji w kontekście tworzonych przez przedsiębiorstwo modeli biznesu.