

Streszczenie rozprawy doktorskiej w języku polskim

Zarządzanie ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych

Przedmiotem rozprawy doktorskiej jest zarządzanie ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych. Prezentowane opracowanie składa się z pięciu rozdziałów. Pierwsze trzy wprowadzające rozdziały, to teoretyczno – metodyczne przedstawienie teorii zarządzania ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych a ostatnie dwa rozdziały zawierają wyniki przeprowadzonych badań empirycznych w zakresie umożliwiającym weryfikację przyjętych hipotez badawczych.

W dysertacji przeprowadzono analizę definicji teorii ryzyka oraz metod, technik i strategii zarządzania ryzykiem. Poruszono problematykę związaną z identyfikacją ryzyka w jednostkach organizacyjnych oraz scharakteryzowano idee nowego zarządzania publicznego. Autor podejmuje próbę analizy ryzyka jako insygnium działań personalnych, omawia znaczenie ryzyka personalnego w funkcjonowaniu jednostki organizacyjnej oraz analizuje metody zarządzania ryzykiem personalnym. Ponadto, w pracy omówione zostały: idea ubezpieczenia jako formy zarządzania ryzykiem personalnym, metody rekompensaty pracownikom skutków ryzyka oraz czynniki kształtujące bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy. Przedstawiony został *whistleblowing* jako interdyscyplinarny sposób zarządzania ryzykiem personalnym oraz zaproponowany został zintegrowany system zarządzania organizacją oparty na zarządzaniu ryzykiem personalnym.

Pracę podsumowują wnioski wynikające z przeprowadzonych badań i dokonanej analizy merytorycznej. Wśród proponowanych modyfikacji systemu zarządzania ryzykiem personalnym na uwagę zasługuje zmodyfikowany model kluczowych funkcji organizacji oznaczony na modelu *Williamsa, Smitha i Younga* a także model systemu zarządzania ryzykiem personalnym obrazujący wzajemne powiązania systemu zarządzania ryzykiem personalnym z systemem zarządzania organizacją wspomaganego nietradycyjnymi metodami i technikami.

Przewijający się przez całą pracę nurt tematyczny odnosi się do teorii zarządzania ryzykiem personalnym w jednostkach organizacyjnych sektora ubezpieczeń społecznych. Proponowane w dysertacji narzędzia sterowania ryzykiem personalnym stanowić mogą elementy składowe zintegrowanego systemu zarządzania organizacją, którego celem jest optymalizacja procesów realizowanych przez badane podmioty.

Wnioski z przeprowadzonych przez autora badań wskazujące na wpływ struktury zatrudnienia organizacji na wartościowanie ryzyka w organizacji oraz uznające wykorzystywanie rankingowej oceny pracy komórek w jednostkach organizacyjnych jako narzędzia zarządzania ryzykiem personalnym mogą stanowić narzędzie wspomagające wdrożenie w tego typu jednostkach organizacyjnych strategii synergii zarządzania podmiotami.

Marta Proszko