

Zakończenie

Niniejsza monografia traktuje o rozmaitych właściwościach ludzi, które składają się na wymiary różnorodności i powinny być uwzględniane w kreowaniu działań z zakresu zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Poszczególne rozdziały poruszają kwestie rzadziej opisywane w literaturze z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, często drażliwe, niedoceniane, uważane za „niewygodne” i marginalizowane. Tym samym nadają one pracy walor oryginalności.

Autorzy opracowania zdają sobie sprawę z tego, iż jego treści mogą wydać się kontrowersyjne, ale w ten sposób zapraszają osoby zainteresowane problematyką poruszaną w monografii do dyskusji (a takowa stanowi postawę i inspirację rozwoju myśli naukowej).

Wyjątkowość publikacji wynika z faktu, że stanowi ona pierwszą wspólną pracę wszystkich pracowników Katedry Zarządzania Zasobami Ludzkimi Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Jest ona osiągnięciem naszego zespołu, którym chcemy uczcić dwudziestolecie istnienia jednostki.

Tak, w 2017 roku mija 20 lat od powołania na Wydziale Zarządzania UŁ samodzielnego Zakładu Zarządzania Personalem, który w roku 2003 przekształcono w Katedrę Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Naszym kierownikiem od początku była prof. dr hab. Zdzisława Janowska, inicjatorka wszystkich działań poprzedzających utworzenie katedry i kolejnych, w tym powstania Podyplomowego Studium Zarządzania Personalem w Nowoczesnej Gospodarce Rynkowej (obecnie Podyplomowe Studia Zarządzania Zasobami Ludzkimi) i Studenckiego Koła Naukowego „Personalni”.

Pod kierownictwem prof. dr hab. Zdzisławy Janowskiej realizowaliśmy projekty badawcze finansowane przez KBN: „Zarządzanie personelem w polskiej praktyce gospodarczej” (2000–2001) oraz „Dysfunkcje w sferze zarządzania zasobami ludzkimi” (2005–2007). Efektem naszych prac były monografie, w tym publikacja *Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi*, pod redakcją prof. dr hab. Z. Janowskiej, za którą w 2008 roku otrzymaliśmy zespołową Nagrodę Rektora Uniwersytetu Łódzkiego stopnia trzeciego.

Rezultatem kilkuletnich prac naszej katedry, związanych z realizacją tematu dotyczącego dysfunkcji i patologii w zarządzaniu zasobami ludzkimi, jest to, że nasza jednostka kojarzona jest z badaniem tego, co w zarządzaniu zasobami ludzkimi realizowane jest niewłaściwie. Od 2004 roku organizujemy cykliczne konferencje poświęcone temu tematowi. Po każdej z nich publikowana jest monografia zawierająca teksty uczestników spotkań.

Poszukując inspiracji do dalszych prac badawczych, w ostatnich latach skoncentrowaliśmy się na problemach, które wydały się stosunkowo nowe i nie dość rozpoznane. Postanowiliśmy nazywać je kierunkami rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi.

Można powiedzieć, że zmienia się zarządzanie, zmieniamy się my i nasze zainteresowania naukowe. Dziś prowadzone przez nas badania wydają się bardziej dojrzałe niż jeszcze kilkanaście lat temu.

Aktualnie w katedrze zatrudnionych jest jedenastu pracowników. Od 1 października 2015 roku kierownikiem katedry jest dr hab. Joanna Cewińska, prof. UŁ (<http://kzzl.wz.uni.lodz.pl/o-nas/>).

Jesteśmy młodym, ale ambitnym zespołem. Nie obawiamy się trudnych tematów i opinii, które pomogą nam w rozwoju, nie boimy się również wyzwań. Poszukujemy inspiracji, wciąż się uczymy. Jesteśmy zmotywowani, zaangażowani, odważni – tego nauczyła nas prof. Z. Janowska. Chcemy kontynuować Jej pracę. Mamy nadzieję, że będzie z nas dumna.