

Mgr inż. Zuzanna Sikorska

DOJRZAŁOŚĆ ZAKUPOWA Z UWZGLĘDNIENIEM KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW W OBSZARZE ZAKUPÓW

Streszczenie

Nieustające zmiany w otoczeniu gospodarczym sprawiają, że funkcja zakupowa ulega przekształceniu, a co za tym idzie wymagania stawiane pracownikom zajmującym się zakupami ewoluują. Zagadnieniem rozważanym w niniejszej pracy jest potrzeba powiązania tematyki dojrzałości zakupowej z kompetencjami pracowników w obszarze zakupów, co zostało wykazane w postaci luki badawczej na podstawie przeglądu literatury. Problem badawczy został sformułowany następująco: jakie kompetencje pracowników zajmujących się zakupami charakteryzują konkretny poziom dojrzałości zakupowej? Głównym celem pracy jest opracowanie modelu dojrzałości zakupowej (z wyszczególnionymi poziomami dojrzałości) z uwzględnieniem konkretnych kompetencji pracowników zajmujących się zakupami. Wypełnienie dostrzeżonej w literaturze przedmiotu luki wymagało znalezienia odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- P1: Jakie elementy funkcji zakupowej muszą być spełnione, aby osiągnąć oczekiwany poziom dojrzałości zakupowej?
- P2: Jak pracownicy działu zakupów i menedżerowie oceniają dojrzałość zakupową organizacji, w której aktualnie pracują?
- P3: Jakie kompetencje mają pracownicy realizujący działania zakupowe?
- P4: Jakie kompetencje pracowników zatrudnionych w obszarze zakupów są istotne w świetle dojrzałości zakupowej na poszczególnych poziomach?

W celu odpowiedzi na zadane pytania badawcze oraz realizacji postawionego w pracy celu autorka dysertacji dokonała przeglądu krajowego i zagranicznego piśmiennictwa naukowego w wybranych bazach: Web of Science, Scopus. Następnie wykorzystując dwuetapowe badanie ankietowe (autorski kwestionariusz na reprezentatywnej próbie badawczej) oraz badania towarzyszące (analiza zadań i stanowisk w obszarze zakupów) rozpoznała funkcjonowanie obszaru zakupów oraz kompetencje jakie mają pracownicy zajmujący się zakupami w wybranych przedsiębiorstwach. Ponadto, przeprowadzając badanie eksperckie autorka zawężyła listę istotnych kompetencji w obszarze zakupów, a metodą statystyczną (analiza czynnikowa) ustaliła listę kluczowych kompetencji w obszarze zakupów na czterech poziomach dojrzałości zakupowej w dwóch grupach stanowiskowych, w grupie 1

(kadra wspierająca i kadra specjalistów) - kompetencje miękkie, twarde, w grupie 2 (kadra zarządzająca) - kompetencje miękkie, twarde i menedżerskie.

W efekcie realizacji rozprawy doktorskiej przygotowano Model dojrzałości zakupowej z uwzględnieniem kompetencji pracowników w obszarze zakupów. Rozprawę doktorską kończą wnioski potwierdzające realizację zadań badawczych i celu pracy oraz propozycje kierunków dalszych badań.