

## Streszczenie

Praca doktorska przedstawia wyniki badań dotyczących wpływu różnorodności na potencjał innowacyjny pracowników w zakładach ubezpieczeń w Polsce. Autor zdefiniował potencjał innowacyjny jako wartość wejściową dla procesu tworzenia i wprowadzania nowych usług na rynek finansowy. Zastosował autorską koncepcję potencjału innowacyjnego opartą na podejściach literaturowych i dostosowaną do specyfiki branży ubezpieczeniowej. Badania zostały przeprowadzone w dwóch fazach w latach 2017-2019 na próbie 120 pracowników z różnych zakładów ubezpieczeń. w pierwszej fazie zbadano poziom potencjału innowacyjnego (PI) pracowników. w drugiej fazie zbadano wpływ różnorodności zespołów na potencjał innowacyjny pracowników za pomocą analizy porównawczej grup homogenicznych i heterogenicznych pod względem płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, wiedzy, umiejętności i cech charakteru.

Wyniki badań wykazały, że poziom potencjału innowacyjnego pracowników w zakładach ubezpieczeń jest średnio wysoki i istnieją znaczące różnice między poszczególnymi skalami. Wyniki badań potwierdzają, że różnorodność zespołów ma pozytywny wpływ na potencjał innowacyjny pracowników i sprzyja tworzeniu lepszych rozwiązań dla klientów. Zespoły heterogeniczne osiągały wyższe wyniki niż zespoły homogeniczne w większości badanych czynników PI. Autor podkreślił znaczenie zarządzania różnorodnością w zakładach ubezpieczeń jako czynnika stymulującego procesy innowacyjne i poprawiającego konkurencyjność rynkową.