

STRESZCZENIE PRACY W JĘZYKU POLSKIM

Wyzwania XXI wieku na całym świecie, globalizacja, szybko rozwijające się konkurencyjne rynki, rozwój nowych technologii sprawiają, że obecnie wiele uwagi poświęca się procesowi zarządzania zasobami ludzkimi. Współczesne organizacje ulegają ciągłym przekształceniom; aby trwać i rozwijać się w dynamicznym otoczeniu, muszą charakteryzować się dużą elastycznością i zdolnością adaptacji do nowych warunków.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji jest ważnym procesem, zarówno pod względem struktury poszczególnych elementów, jak również metod postępowania, które można zastosować w każdym etapie tego procesu. Istotny wpływ na wybór metod ma wielkość oraz struktura zasobów ludzkich. Jakość i struktura tych zasobów w przywieziennych zakładach pracy różni się zasadniczo od tejże struktury w przedsiębiorstwach, gdzie wewnętrzny rynek pracy kształtowany jest przez swobodny dobór, dbanie o pozyskiwanie najlepszych, regularny wzrost wiedzy i kompetencji.

Problemem badawczym dysertacji jest opracowanie modelu zarządzania zasobami ludzkimi mającego wpływ na poziom efektywności organizacyjnej przywieziennych zakładów pracy. Należy podkreślić, że to właśnie proces zarządzania zasobami ludzkimi jest jednym z kluczowych czynników decydujących o efektywności funkcjonowania organizacji.

Przy tak sformułowanym problemie badawczym głównym celem rozprawy jest opracowanie i wdrożenie modelu zarządzania zasobami ludzkimi, który zwiększy efektywność organizacyjną przywieziennych zakładów pracy w Polsce. Zrealizowanie tak sformułowanego celu wymagało określenia celów cząstkowych na płaszczyznach: teorio-poznawczej, metodycznej, empirycznej i utylitarnej.

Cele teorio-poznawcze zostały zrealizowane poprzez uporządkowanie aparatu pojęciowego odnoszącego się do zarządzania zasobami ludzkimi oraz do efektywności organizacyjnej oraz poprzez określenie modelu zarządzania zasobami ludzkimi, który zwiększy efektywność organizacyjną przywieziennych zakładów. Cele metodyczne polegały na opracowaniu metodycznej oceny procesu zarządzania zasobami ludzkimi, a także efektywności organizacyjnej przywieziennych zakładów pracy. Odnoszą się również do opracowania narzędzi badawczych – kwestionariusza ankiety i scenariusza indywidualnego wywiadu pogłębionego – dotyczących oceny procesu zarządzania zasobami ludzkimi oraz jego wpływu na efektywność organizacyjną przywieziennych zakładów pracy. Cele empiryczne sprowadzają się do opracowania autorskiego modelu zarządzania zasobami ludzkimi oraz

koncepcji oceny efektywności organizacyjnej przywieziennych zakładów pracy. Cele użytkowe pozwoliły na opracowanie indeksu oceny wdrożenia modelu zarządzania zasobami ludzkimi i efektywności organizacyjnej do przywieziennych zakładów pracy, a także polegały na sformułowaniu wniosków i rekomendacji dla kadry menedżerskiej, odpowiedzialnej za wdrożenie modelu zarządzania zasobami ludzkimi w przywieziennych zakładach pracy.

Struktura pracy obejmuje wstęp, sześć rozdziałów kolejno ze sobą powiązanych oraz zakończenie. Trzy pierwsze rozdziały teoretyczne poprzedzone zostały analizą bibliometryczną. W rozdziale pierwszym przedstawiono teoretyczne ujęcie procesu zarządzania zasobami ludzkimi ze szczególnym przedstawieniem genezy i ewolucji procesu zarządzania zasobami ludzkimi w nurcie rozwoju funkcji personalnej, określeniem cech i celów zarządzania zasobami ludzkimi oraz koncepcji i nowych wyzwań zarządzania zasobami ludzkimi organizacji. Rozdział drugi został poświęcony efektywności organizacyjnej w ujęciu nauk społecznych. Przybliżono w nim pojęcie oraz kryteria i metody pomiaru efektywności organizacyjnej. W rozdziale tym poddano charakterystyce kluczowe wskaźniki wyników (KPI Key Performance Indicators), które stanowią główne kryteria pomiaru procesów organizacyjnych. W rozdziale trzecim przedstawiono definicje pojęcia model i modelowanie, modele zarządzania zasobami ludzkimi oraz metodyczną koncepcję modelu zarządzania zasobami ludzkimi przywieziennych zakładów pracy. Podjęto się próby operacjonalizacji pomiaru efektywności organizacyjnej w przywieziennych zakładach pracy. W rozdziale czwartym zaprezentowane zostały metodyczne podstawy poszczególnych etapów postępowania badawczego oraz postawione pytania badawcze, cele i hipotezy badawcze. Zaprezentowano sposób doboru próby, a także scharakteryzowano badaną populację. Poddano charakterystyce zastosowane w badaniach metody i narzędzia statystyczne oraz wskaźniki, które posłużyły do analizy uzyskanych wyników. Rozdział piąty prezentuje wyniki przeprowadzonych badań empirycznych. Przedstawiono statystyki opisowe dla wszystkich czynników oraz wyniki testowanych modeli strukturalnych przedstawiających zależności pomiędzy funkcjami zarządzania zasobami ludzkimi a efektywnością organizacyjną. Odniesiono się do wyników badań ilościowych i jakościowych, następnie zaprezentowano proces testowanych hipotez badawczych. W rozdziale szóstym zaprezentowano warunki implementacji rekomendowanego modelu zarządzania zasobami ludzkimi do przywieziennych zakładów pracy. Wskazano rekomendacje praktyczne dla kadry menedżerskiej odpowiedzialnej za wdrożenie modelu zarządzania zasobami ludzkimi w przywieziennych zakładach pracy oraz przedstawiono ograniczenia przyjętego podejścia badawczego

i kierunkami dalszych badań. W zakończeniu dokonano podsumowania analizowanych treści, dokonano rozliczenia z celów badawczych, zaprezentowano najważniejsze wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz przedstawiono wkład do teorii i praktyki nauk o zarządzaniu i jakości.

Słowa kluczowe: zarządzanie zasobami ludzkimi, model zarządzania zasobami ludzkimi, dobór pracowników, motywowanie pracowników, wynagradzanie pracowników, ocenianie pracowników, szkolenia pracowników, efektywność organizacyjna, przywiązanie zakładów pracy.