

Promotor: prof. zw. dr hab. Czesław Zając
Promotor pomocniczy: dr inż. Dominika Bąk-Grabowska

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr Jolanta Bartkowiak-Stawska

Wykorzystanie metod *Assessment Centre* i *Development Centre* w doskonaleniu kompetencji pracowników

Zarządzanie zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach wymaga mierzenia się z nowymi wyzwaniami, wynikającymi z różnych czynników. Do dwóch kluczowych należy zaliczyć te, które powodowane są poziomem konkurencyjności na rynkach poszczególnych branż oraz te, które występują po stronie samych zasobów ludzkich. Sposobem oddziaływania przedsiębiorstw na pracowników są w głównej mierze aktywności ukierunkowane na rozwój ich kompetencji, traktowane najczęściej jako swoista inwestycja, która powinna przynieść zakładany zwrot.

Podstawowym problemem badawczym dysertacji jest analiza dotycząca możliwości i sposobów wykorzystania *Assessment Centre* (AC) i *Development Centre* (DC) w doskonaleniu kompetencji pracowników oraz ocena skuteczności tych metod we wspieraniu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach funkcjonujących w Polsce. Problem badawczy pracy zawarto w pytaniu: w jakich sytuacjach, w jaki sposób i z jaką skutecznością metody *Assessment* i *Development Centre* wspierają doskonalenie kompetencji pracowników? Celem głównym pracy jest wskazanie sposobów i warunków skutecznego wykorzystania AC i DC w doskonaleniu kompetencji pracowników w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Cele pomocnicze mają charakter poznawczy i aplikacyjny. Cel poznawczy rozprawy doktorskiej dotyczy uzupełnienia i usystematyzowania wiedzy w zakresie wykorzystania *Assessment Centre* i *Development Centre* w doskonaleniu kompetencji pracowników w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. Z kolei cel aplikacyjny obejmuje opracowanie praktycznych zaleceń odnoszących się do sposobów i warunków wykorzystania tych metod w celu doskonalenia kompetencji pracowników, które to kompetencje mają kluczowe znaczenie dla rozwoju i budowania przewagi konkurencyjnej organizacji. Cel główny oraz cele pomocnicze niniejszej dysertacji zostały zrealizowane

poprzez odpowiedzi na postawione pytania badawcze, które równocześnie wyznaczyły tok prowadzonych analiz literaturowych i empirycznych.

Praca składa się z czterech rozdziałów. W rozdziale pierwszym dokonano próby określenia, czym jest doskonalenie pracowników oraz jakie jest jego miejsce w najnowszych koncepcjach zarządzania zasobami ludzkimi. W dalszej kolejności omówiono istotę kompetencji oraz ich rolę w systemie zarządzania zasobami ludzkimi. Autorka wskazała na znaczenie, jakie doskonalenie kompetencji może odgrywać zarówno dla organizacji jak i samych pracowników. Rozdział drugi koncentruje się na przedmiocie badań, czyli metodach *Assessment Centre* i *Development Centre*. Autorka podjęła próbę charakterystyki ośrodków oceny i rozwoju, uwzględniła również aspekt ich wykorzystania (implementacji) w realizacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Rozdział trzeci rozpoczyna teoretyczne omówienie metody *case study* zastosowanej w celu przeprowadzenia badań empirycznych. Autorka omówiła etapy w procedurze badawczej studium przypadku, którym został podporządkowany tok i chronologia prowadzonych badań terenowych w wybranych sześciu przedsiębiorstwach. Ta część pracy zawiera szczegółowe opisy prezentujące praktykę wykorzystania metod AC i DC, powstałe dzięki zastosowaniu różnych technik badawczych w obrębie studium przypadku oraz, dodatkowo, omówienie kwestionariusza ankiety, zastosowanego uzupełniająco w celu spojrzenia na przedmiot badań z różnych perspektyw. Pozwoliło to na zrealizowanie celu poznawczego pracy. Zebrany materiał stanowił podstawę dla rozważań podjętych w rozdziale czwartym. Ostatnią część pracy rozpoczyna zbiorcza analiza zebranego materiału empirycznego oraz przeprowadzone na jej podstawie wnioski. Rozdział zawiera wskazania dotyczące sposobów i warunków skutecznego wykorzystania metod *Assessment* i *Development Centre* w doskonaleniu kompetencji pracowników. Autorka podjęła próbę analizy oraz oceny czynników sprzyjających i utrudniających wdrażanie metod AC i DC w przedsiębiorstwach, a także wskazała implikacje menedżerskie w zakresie ich wykorzystania w procesach zarządzania zasobami ludzkimi. Rozdział czwarty kończy zagadnienie związane ze sposobami doskonalenia ośrodków oceny i rozwoju w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce oraz wskazanie na możliwości i kierunki dalszych eksploracji w omawianym przedmiocie badawczym.

W zakończeniu dysertacji dokonano podsumowania, uwzględniającego główne wnioski formułowane we wcześniejszych częściach pracy. Wskazano także kierunki dalszych eksploracji w podjętej problematyce.