

Streszczenie rozprawy

**„ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W PROCESIE TWORZENIA
PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH
BUDOWLANYCH”**

Mgr Joanna Samul

Niniejsza rozprawa podejmuje problematykę badania i kształtowania powiązań między zarządzaniem kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną w przedsiębiorstwach budowlanych. Samo zagadnienie tych zależności nie jest nowe, jednak w firmach budowlanych, które mają swoją specyfikę, słabo rozpoznane. Ponadto zmiany w podejściach do zarządzania pracownikami i budowania konkurencyjności w organizacjach dają nowe możliwości badania tych zależności, co stanowiło przedmiot niniejszej rozprawy.

Proces badawczy został przygotowany w ramach wynikających z przyjętych celów, pytań badawczych oraz postawionych hipotez i składał się z kilku następujących po sobie etapów. Na wstępie realizacji procesu badawczego przeprowadzona została analiza literatury krajowej i zagranicznej. Głównym celem studiów literaturowych było stworzenie monograficznego opisu ewolucji podejść do zarządzania pracownikami w organizacji oraz konkurencyjności przedsiębiorstwa, zdefiniowania używanych pojęć oraz przybliżenia metod ich pomiaru. Na tym etapie badań dokonano analizy krytycznej i porównawczej poglądów prezentowanych w literaturze. Kolejne etapy badań wykorzystywały zarówno ilościowe (badania ankietowe), jak i jakościowe (badania delfickie, studia przypadków) metody badawcze.

Praca składa się z czterech rozdziałów. Dwa pierwsze mają charakter teoretyczno-poznawczy i podporządkowane zostały logice: od definicji, poprzez instrumenty, koncepcje i modele istotne dla prezentowanych teorii, do metod pomiaru. Dwa kolejne są opisowo-empiryczne, przedstawiają wyniki przeprowadzonych badań, prowadząc do realizacji założonych celów i weryfikacji przyjętych hipotez.

Rozdział pierwszy jest przeglądem koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim. Rozpoczyna się zaprezentowaniem różnych podejść do teorii kapitału ludzkiego, sygnalizując różnorodność, a nawet odmienną ich interpretacji. Zaproponowano tu autorskie ujęcie kapitału ludzkiego, wskazując jednocześnie na jego najistotniejsze cechy. Kolejne podrozdziały dopełniają zrozumienie koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim, wskazując potrzebę wyodrębnienia kluczowego kapitału ludzkiego oraz identyfikację instrumentów, które pozwalają skutecznie zarządzać kapitałem pracowników w organizacji. W tej części pracy skupiono się głównie na tych instrumentach, które są specyficzne dla dzisiejszego podejścia do zarządzania ludźmi w organizacji, zgodnego z koncepcją kapitału ludzkiego i nieco odmiennego od koncepcji zarządzania pracownikami, traktowanymi jako zasoby. Zaproponowano autorską konceptualizację zarządzania kapitałem ludzkim, wskazując jego

główne obszary. W ostatnim podrozdziale przedstawiono szereg metod pomiaru kapitału ludzkiego i jego wpływu na wyniki organizacji, wskazując, że pomiar ten jest procesem niezwykle złożonym. Wszystkie zagadnienia ujęte w tym rozdziale prezentowane były w kontekście tworzenia konkurencyjności organizacji poprzez kapitał ludzki.

W *rozdziale drugim* rozważania zostały poprowadzone przy założeniu, iż głównym celem działalności współczesnej organizacji jest dążenie do uzyskania przewagi konkurencyjnej. Rozdział ten prezentuje przegląd różnorodnych pojęć przewagi konkurencyjnej oraz terminów ściśle związanych z konkurencyjnością, potwierdzając, że pojęcie przewagi konkurencyjnej jest wieloznaczne i podlega ewolucji. Zaproponowano własną koncepcję konkurencyjności przedsiębiorstwa i operacjonalizacji jej elementów składowych, zwracając szczególną uwagę na przewagę konkurencyjną. Przeprowadzono analizę porównawczą teorii tworzenia przewagi konkurencyjnej. Odniesiono się zarówno do klasycznych, jak i nowych teorii źródeł przewagi konkurencyjnej. Następnie dokonano porządkowania wiedzy w zakresie funkcjonujących w literaturze przedmiotu modeli tworzenia konkurencyjności, poszukując w nich miejsca dla kapitału ludzkiego. Przegląd tych modeli uwypuklił fragmentaryczność tematyczną poszczególnych teorii. Zwrócono uwagę również na problematykę pomiaru przewagi i pozycji konkurencyjnej.

Rozdział trzeci rozpoczyna się od zaprezentowania głównych założeń procesu badawczego, celów, przedmiotu pracy i jej zakresu, hipotez oraz stosowanych metod i technik badawczych. Następnie scharakteryzowano sektor budowlany. Celem tej części rozdziału było przedstawienie szerokiego spektrum czynników zewnętrznych i wewnętrznych determinujących funkcjonowanie przedsiębiorstw budowlanych. Podjęto też próbę odpowiedzi na część postawionych pytań badawczych, realizację celów rozprawy i weryfikację hipotez. Omówiono wyniki badań przeprowadzone w przedsiębiorstwach budowlanych, które pokazały jak postrzegany jest kapitał ludzki przez menedżerów przedsiębiorstw budowlanych, jak wygląda zarządzanie kapitałem ludzkim w tych firmach, jak mierzy się w nich skuteczność zarządzania kapitałem ludzkim, jakie są główne źródła uzyskiwania przewagi konkurencyjnej oraz jakie są kluczowe czynniki budowania przewagi konkurencyjnej.

W *rozdziale czwartym* zaprezentowano wyniki badań empirycznych. Starano się określić związek pomiędzy zarządzaniem kapitałem ludzkim a przewagą konkurencyjną. Analizie poddano stosowane instrumenty zarządzania kapitałem ludzkim, jakość kapitału ludzkiego i kluczowe czynniki przewagi konkurencyjnej. Przedstawiono koncepcję modelu skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim w procesie tworzenia przewagi konkurencyjnej

przez przedsiębiorstwa budowlane. Syntezą prowadzonych w pracy rozważań jest własna propozycja modelu skutecznego zarządzania kapitałem ludzkim w procesie tworzenia przewagi konkurencyjnej w przedsiębiorstwach budowlanych.

Przeprowadzone studia literaturowe oraz badania empiryczne pozwoliły na zrealizowanie wszystkich celów badawczych oraz zweryfikowanie hipotez, a następnie na tej podstawie opracowanie wniosków i rekomendacji dla przedsiębiorstw budowlanych.