

Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w oparciu o zrównoważoną kartę wyników

Rozprawa doktorska podejmuje problematykę pomiarów dotyczących strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim. W wielu przedsiębiorstwach wartość rynkowa aktywów przewyższa wartość księgową. Część wartości rynkowej przedsiębiorstw stanowią aktywa niepoliczalne, do których należy m.in. kapitał ludzki. A zatem kapitał ludzki stanowi istotny element wartości rynkowej firmy, a jego pomiar zyskuje znaczenie jako istotny składnik bazy informacyjnej przedsiębiorstwa. Dlatego za cel główny pracy obrano stworzenie modelu wdrażania mierników (wynikających ze Strategicznej Karty Wyników) użytecznych w zarządzaniu kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa w polskich warunkach rynkowych.

W pracy omówiono m.in. metody pomiaru kapitału ludzkiego oraz trudności z tym związane. Przedstawiono przykłady przekładania strategii biznesowej na personalną z wykorzystaniem mierników wynikających ze zrównoważonej karty wyników. Opisano również rozwiązania informatyczne wspomagające pomiary aktywów niematerialnych, a także zasady gromadzenia, przetwarzania i interpretacji danych użytecznych w zarządzaniu kapitałem ludzkim. W dalszej części pracy przedstawiono praktyczną implementację zagadnienia w postaci modelu i procedury wdrażania mierników użytecznych w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Hipotezy rozprawy dotyczą rodzaju gromadzonych danych oraz czynników utrudniających wykorzystywanie pomiarów użytecznych w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim. W celu potwierdzenia hipotez wykonano badania składające się z trzech etapów: badania eksperckie, ankieta pośrednia, wywiad indywidualny pogłębiony. Pozyskane dane pokazują, że przedsiębiorstwa najczęściej gromadzą mierniki kadrowe, a brak wytycznych i procedur związanych z gromadzeniem, przetwarzaniem i interpretacją danych to główna przeszkoda na drodze do określania wartości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie.

Uzyskane wyniki badań własnych pozwoliły na klasyfikację mierników stosowanych w zarządzaniu kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa, ocenę ich użyteczności, identyfikację zakresu stosowania pomiarów w polskich spółkach giełdowych oraz identyfikację uwarunkowań sprzyjających i utrudniających stosowaniu mierników użytecznych w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Zebrane dane mają zastosowanie praktyczne. Posłużyły do opracowania narzędzi (modelu i procedury wdrażania mierników użytecznych w zarządzaniu kapitałem ludzkim przedsiębiorstwa), które realnie wspierają zwiększanie kapitału intelektualnego w polskich warunkach rynkowych.

Strategic human resources management on the basis of Balanced Scorecard.

Doctoral dissertation undertakes the issue of measurements related to the strategic human resources management. In many companies, assets' market value exceeds the book value. Part of company's market value are the unmeasurable assets, including human resources. Thus, human resources are an important element of company's value and its measuring gains importance as a significant component of the company's information base. Which is why the main focus of the work is creating a model of measure's implementation (resulting from the Strategic Balanced Scorecard) useful in company's human resources management in Polish market condition.

The dissertation is, among other, about the methods of human resources measuring and difficulties related to the matter. Examples of translating business strategy to personal one with the use of measures resulting from the balanced scorecard were presented. Also the information technology solutions supporting immaterial assets' measurements were described as well as the rules on gathering, processing, and interpretation of data useful in human resources management. Further in the dissertation, a practical implementation of the matter was presented in the form of a model and procedures for implementing the measurements useful in strategic human resources management.

The dissertation's hypotheses concerns the type of gathered measures and factors hindering the usage of measurements useful in strategic human resources management. In order to confirm the hypotheses a research consisting of three steps was conducted: expert research, indirect survey, deeper individual interview. The gathered data clearly show that companies usually gather staffing measures and the lack of guidelines and procedures related to gathering, processing, and interpretation of data is the main obstacle on the way to define the value of company's human resources.

The obtained results of own research allowed for the classification of measures applied in company's human resources management, assessing their usefulness, identification of measurement's range in Polish listed companies, and identification of conducive and impeding circumstances for the application of measures that are useful in human resources management. The gathered data have a practical relevance and were used in developing tools (model and procedures of implementing useful measures into human resources management) that support the increase of intellectual capital in Polish market conditions.