

# STRESZCZENIE

Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

Wydział Biznesu

## PRAKTYKI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI SKANDYNAWSKICH KORPORACJI W POLSCE

Praca doktorska napisana pod kierunkiem

Prof. dr hab. Małgorzaty Rozkwitalskiej

Przedmiotem pracy badawczej były korporacje z kapitałem skandynawskim posiadające swoje filie w Polsce, realizujące cele biznesowe również poprzez działania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (ang. *human resources management, HRM*). Przez pojęcie to rozumie się „strategiczne i spójne podejście do zarządzania najbardziej wartościowymi aktywami organizacji – pracującymi w niej ludźmi, którzy indywidualnie i zbiorowo przyczyniają się do realizacji jej celów”<sup>1</sup> Za wyborem takiego tematu pracy doktorskiej stało przekonanie autorki, że temat skandynawskiego modelu zarządzania w tym skandynawskiego zarządzania zasobami ludzkimi jest stosunkowo słabo zbadany, a szczególnie na gruncie polskim. Potwierdziły to studia literatury przeprowadzone przez autorkę i przedstawione w dysertacji. W ramach prowadzonych badań, autorka pracy próbowała dowiedzieć się, czy w praktykach HRM widoczny jest efekt kraju pochodzenia (z ang. *country of origin effect, COO*). Praca teoretyczna jak i badawcza-empiryczna miała przynieść odpowiedź na główne pytanie badawcze: „*Jaki jest stopień transferu praktyk zarządzania zasobami ludzkimi i jakie są te praktyki w badanych filiach korporacji skandynawskich w Polsce w kontekście efektu kraju pochodzenia?*” Prowadzony proces badawczy pozwolił określić, czy w sposobie zarządzania widocznym w polskich filiach widać podejście dyferencyjne czy konferencyjne oraz w którym konkretnie obszarze HRM jest widoczny. Problemy szczegółowe prezentowanej pracy to:

1. Jakie są cechy skandynawskiego modelu zarządzania zasobami ludzkimi?

---

<sup>1</sup> M Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2005, s. 19, za: H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji*, PWN, Warszawa, 2006, s. 55

## STRESZCZENIE

2. W jakich praktykach zarządzania zasobami ludzkimi widoczny jest efekt kraju pochodzenia w badanych firmach w Polsce?
3. Jakie czynniki (kulturowe, instytucjonalne) sprzyjają a jakie utrudniają transfer skandynawskich praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w badanych firmach w Polsce?
4. Jak interesariusze w badanych firmach w Polsce postrzegają cechy skandynawskie lub ich brak w zarządzaniu zasobami ludzkimi (wpływ korzystny/negatywny)?
5. Jaki model zarządzania jest przeważający w firmach skandynawskich i jakie ma bezpośrednie przełożenie na kształt zarządzania zasobami ludzkimi w tychże organizacjach?

Wymienione problemy analizowane były w kontekście **teorii instytucjonalnej**, która zakłada izomorfizm. Autorka poszukiwała odpowiedzi na pytanie, którym naciskom uległy filie korporacji skandynawskich: izomorficznym, lokalnych uwarunkowań, czy też naciskom ze strony firmy macierzystej? Praca oparta jest na badaniach mieszanych sekwencyjnych, w których badanie ilościowe poprzedziło badanie jakościowe. Główny cel badawczy realizowało jednak badanie jakościowe wpisujące się nurt badań etnograficznych organizacji. W związku z tym autorka jednoznacznie określiła, że paradygmatem, który legł u podstaw pracy był **konstruktywizm** – typowy dla badań jakościowych, w którym przyjmuje się, że jednostki dążą do zrozumienia otaczającego je świata, nadając otaczającej je rzeczywistości oraz swoim doświadczeniom subiektywne znaczenie<sup>2</sup>. W związku z obraną strategią badawczą, autorka pracy zastosowała następujące metody badawcze:

- **studia literaturowe**, w tym także dotychczasowe badania naukowe w obszarze związanym z przedmiotem niniejszej dysertacji,
- **analizę źródeł wtórnych** – do których należą: dane statystyczne gromadzone zarówno przez podmioty państwowe (GUS), komercyjne instytuty badawcze oraz firmy-respondentów, raporty i opracowania z interesującego badaczkę obszaru,
- **pilotażowe badanie ilościowe** przeprowadzone za pomocą standaryzowanego i ustrukturyzowanego kwestionariusza, na grupie 100 respondentów,

---

<sup>2</sup> J. W. Creswell, *Projektowanie badań naukowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, 2013, s. 33-36

## STRESZCZENIE

- **studium wielokrotnego przypadku** wykonane za pomocą wywiadów bezpośrednich, niestandardyzowanych i nieustrukturyzowanych oraz obserwacji przeprowadzonych w sześciu firmach skandynawskich.

Wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań wskazały na istnienie cech zarządzania typowych dla krajów macierzystych badanych firm (Danii, Finlandii, Norwegii i Szwecji). Pokazały również, jaki jest stopień transferu tego macierzystego stylu zarządzania, czyli w których obszarach w firmie, zaimplementowane rozwiązania są bardziej „nacechowane skandynawskością”, a w których bardziej widoczna jest kultura kraju goszczącego, czyli Polski.

Praca o charakterze teoretyczno-empirycznym złożona jest z pięciu rozdziałów, a sposób budowy rozprawy służyć ma celowi głównemu pracy, opisanemu wyżej. Pierwsze cztery rozdziały pracy mają charakter teoretyczny, rozdział piąty, dotyczy zagadnień metodycznych, w nim również autorka szeroko omawia wyniki przeprowadzonych badań empirycznych.

**Gabriela Misiura**

***Słowa kluczowe:** zarządzanie międzykulturowe, zarządzanie zasobami ludzkimi, efekt kraju pochodzenia, transfer praktyk zarządzania, HRM, dywergencja, konwergencja, zaufanie w zarządzaniu, zarządzanie przez wartości.*

*Gdańsk, 2022 r.*