

Streszczenie rozprawy doktorskiej

**pt. „Kreowanie wizerunku marki pracodawcy
z wykorzystaniem instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi”**

mgr Aleksandra Krawczyk

Koncepcja rozprawy doktorskiej odwołuje się do ważnego na gruncie teorii, jak również praktyki zarządzania, zagadnienia dotyczącego kluczowych uwarunkowań wpływających na znalezienie, zatrudnienie i utrzymanie pracowników, z odpowiednimi umiejętnościami, doświadczeniem, wykształceniem, wiedzą oraz osobowością zgodną z kulturą organizacyjną pracodawcy. Ludzie stanowią najistotniejszy zasób strategiczny każdego przedsiębiorstwa, dzięki któremu może stać się dynamiczne i innowacyjne, a w efekcie konkurencyjne. Zachodzące zmiany demograficzne i społeczne na rynku pracy, skutkują trudnościami z pozyskaniem i zatrzymaniem dobrych pracowników, co powoduje, że przedsiębiorstwa rywalizują pomiędzy sobą o pracowników. Dodatkowo pracodawcy borykają się z problemem intensywnego wkraczaniem na rynek pracy młodych generacji Y i Z, dla których wcześniej stosowane metody motywacji i zarządzania nie sprawdzają się. Przesłanki te sprawiają, że kadra zarządzająca i specjaliści ds. zasobów ludzkich nieustannie poszukują nowych, skuteczniejszych metod przyciągania i zatrzymania utalentowanych pracowników.

Jedną z koncepcji, która systematycznie zyskuje na znaczeniu jest kreowanie wizerunku marki pracodawcy. Pozytywny wizerunek przynosi wiele korzyści: poprawia zdolność pracodawcy do konkurowania o kandydatów do pracy oraz wpływa na poziom zaangażowania i lojalności zatrudnionych pracowników, którzy chętniej stają się ambasadorami marki pracodawcy. Dzięki możliwości pozyskiwania z rynku najlepszych specjalistów, przedsiębiorstwo szybciej się rozwija i staje się bardziej konkurencyjne. Kształtowanie wizerunku marki wymaga intencjonalnych działań na różnych płaszczyznach. Działania wizerunkowe mogą mieć wymiar zarówno zewnętrzny, skierowany do osób zainteresowanych zatrudnieniem, jak i wewnętrzny, skierowany do aktualnie zatrudnionych pracowników.

Decydujące znaczenie dla kreowania marki pracodawcy mają właściwie dobrane i umiejętnie wykorzystywane instrumenty zarządzania zasobami ludzki. W pracy doktorskiej przedstawiono i zidentyfikowano, oraz dokonano próby rekomendacji tych instrumentów, które

Aleksandra Krawczyk
13.09.2021 r.

w największym stopniu przyczyniają się do budowania silnej marki pracodawcy, rozpoznawalnej na rynku pracy.

W części teoretycznej pracy wyczerpująco omówiono problemy współczesnego rynku pracy oraz wybrane instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi. W części tej zawarto również studia literaturowe dotyczące kapitału ludzkiego, jako źródła przewagi konkurencyjnej we współczesnej gospodarce.

W części empirycznej dysertacji, wykorzystując przeprowadzone badania ankietowe oraz metody badawcze, wykazano, że niemal w każdym z analizowanych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi istnieją istotne związki pomiędzy, poziomem profesjonalizacji wdrożonych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi, a przychylnymi opiniami pracowników dotyczących pracodawcy.

W efekcie pozyskany materiał badawczy oraz analiza danych pozwoliły na wzbogacenie prezentowanych w literaturze przedmiotu poglądów na temat wpływu kapitału ludzkiego na podnoszenie konkurencyjności i wzrost innowacyjności przedsiębiorstw, a w konsekwencji na uzyskiwanie lepszych wyników finansowych. Sukcesy w przyciąganiu i zatrzymaniu pracowników o takiej jakości i w takiej ilości, jakich przedsiębiorstwa potrzebują, zdolne są osiągnąć jedynie te, które potrafią skutecznie tworzyć silny wizerunek dobrego miejsca pracy.

Aleksandra Krawczyk
13.09.2021 r.