

**Mgr Beata Kurowska**

**Tytuł rozprawy doktorskiej:**

**„Koncepcja proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie”**

Główne pytanie badawcze postawione w rozprawie doktorskiej dotyczy tego, jak powinien być realizowany proces zarządzania zasobami ludzkimi, aby determinował on innowacyjne zachowania pracowników w przedsiębiorstwach.

Celem głównym rozprawy było przeprowadzenie analizy procesu zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście innowacyjności przedsiębiorstwa.

Zakres i charakter podjętych studiów literaturowych oraz przeprowadzonych badań empirycznych umożliwiły określenie ostatecznej struktury dysertacji, na którą składa się pięć rozdziałów.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym „Rola innowacji we współczesnym przedsiębiorstwie” przedstawiono istotę pojęcia „innowacja”, prezentując zarazem jej interdyscyplinarny charakter. Następnie wykorzystując dorobek literatury przedmiotu dokonano klasyfikacji innowacji. Rozdział pierwszy koncentruje się również na ukazaniu innowacji jako czynnika rozwoju przedsiębiorstwa. Następnie wskazano wyróżniki innowacyjnego przedsiębiorstwa w gospodarce opartej na wiedzy.

Rozdział drugi pracy pod tytułem „Czynniki kształtowania potencjału innowacyjnego zasobów ludzkich”, przedstawia istotę potencjału innowacyjnego i innowacyjności zasobów ludzkich. W rozdziale ukazano pojęcie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstwa w ujęciu szerokim i wąskim oraz scharakteryzowano potencjał innowacyjny zasobów ludzkich. Następnie zdefiniowano pojęcie „innowacyjność” z uwzględnieniem szeregu poziomów analizy.

W rozdziale trzecim zatytułowanym „Model proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi”, przedstawiono wyniki analizy porównawczej dotychczas występujących w literaturze modeli zarządzania zasobami ludzkimi ukierunkowanych na tworzenie innowacji przez pracowników. Na podstawie wyników analizy sformułowano założenia budowy autorskiego proinnowacyjnego modelu zarządzania zasobami ludzkimi oraz ukazano jego elementy.

Rozdział czwarty pod tytułem „Diagnoza proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi” zawiera propozycję metody identyfikacji i oceny proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, opartą na idei kategoryzacji. W rozdziale czwartym zaprezentowano strukturę kryteriów oceny oraz wzorce oceny proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi.

Rozdział piąty „Analiza i kierunki doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi w świetle wyników badań empirycznych” zawiera prezentację wyników badań empirycznych przeprowadzonych w średnich i dużych przedsiębiorstwach działających na terenie Małopolski i Podkarpacia. Celem badań była ocena procesów zarządzania zasobami ludzkimi przeprowadzona z perspektywy innowacyjności badanych przedsiębiorstw. W wyniku dokonanych obliczeń ustalone zostały wartości indeksów proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi (PIZZL) dla badanych przedsiębiorstw. Na tej podstawie, zgodnie z założeniami regulaminu kwalifikacyjnego, badane przedsiębiorstwa zostały zakwalifikowane do określonych kategorii A, B, C, D. Następnie na podstawie wyników syntetycznej

analizy porównawczej proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi w badanych firmach sformułowano, rekomendacje dla badanych przedsiębiorstw.

Zakończenie pracy zawiera syntetyczne wnioski z przeprowadzonych badań oraz najważniejsze osiągnięcia rozprawy.