

## Konteksty zarządzania zasobami ludzkimi Zaproszenie do składania artykułów do anglojęzycznego numeru tematycznego 6/2019

Zarządzanie zasobami ludzkimi odbywa się zawsze w określonym kontekście, rozumianym jako ogół czynników wewnętrznych i zewnętrznych determinujących polityki i praktyki w zakresie: zatrudniania, wynagradzania, rozwoju i kierowania ludźmi w organizacji. Wewnętrzny kontekst ZZL tworzą: strategia, struktura, kultura organizacji, jej wielkość i etap rozwoju, technologia, system zarządzania, wartości i style zarządzania menedżerów. Zewnętrzny kontekst ZZL obejmuje czynniki: ekonomiczne, technologiczne, prawne, polityczne, społeczne, demograficzne, kulturowe i etyczne, ale nie jest to kompletna i zamknięta lista. Wszystkie zewnętrzne uwarunkowania mogą być bowiem zestawiane w różnych konfiguracjach na poziomie krajowym, regionalnym i międzynarodowym, a także z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych branż czy sektorów gospodarki.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż kontekstowi ZZL przyznaje się w literaturze przedmiotu różne znaczenie w zależności od przyjętej perspektywy analizowania polityki i praktyk w tym obszarze zarządzania. I tak w podejściu sytuacyjnym lub tzw. perspektywie wysokiego kontekstu jego znaczenie jest duże, natomiast w podejściu uniwersalistycznym czy też w tzw. perspektywie niskiego kontekstu jego znaczenie jest małe. Na tym tle pojawia się dylemat „najlepszej praktyki” vs „najlepszego dopasowania”, jak również dylemat konwergencji vs dywergencji w ZZL. Trudno byłoby dzisiaj stwierdzić, iż kwestie te zostały ostatecznie rozstrzygnięte, nawet mimo pojawienia się tezy o kroswergencji.

Problematyka kontekstu zarządzania zasobami ludzkimi zachowuje swoją aktualność, a wręcz nawet można stwierdzić, iż nabiera coraz większego znaczenia zarówno w teorii, jak i w praktyce. W pierwszym przypadku wzrost znaczenia wynika z potrzeby dynamicznego ujmowania kwestii kontekstu w badaniach i publikacjach naukowych, w których dominuje statyczne ujęcie kontekstu jako zastanego, o uniwersalnym charakterze i względnie stabilnego. Z kolei dla praktyki ZZL wzrost znaczenia czynników kontekstowych jest rezultatem zmian zachodzących w otoczeniu, opisywanych często akronimem VUCA (zmiennność, niepewność, złożoność i niejednoznaczność). Uwzględnienie kontekstu ZZL ma również kluczowe znaczenie dla jakości badań naukowych. Biorąc pod uwagę różnorodność oraz liczbę publikowanych artykułów i monografii, konieczne się staje bardziej precyzyjne definiowanie prób badawczych, tak by możliwe było dokonywanie porównań i formułowanie adekwatnych (do danego kontekstu) wniosków. Analiza wewnętrznych i zewnętrznych czynników kontekstowych staje się więc centralnym problemem badawczym w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Potrzeba krytycznej refleksji nad aktualnym stanem debaty o miejscu i roli kontekstu w zarządzaniu zasobami ludzkimi stanowi główną przesłankę dla przygotowania tematycznego numeru poświęconego tej kwestii.

Zapraszam więc do składania artykułów koncepcyjnych i empirycznych, komunikatów z badań, artykułów recenzyjnych oraz studiów przypadków, wpisujących się w poniższy zakres tematyczny:

- istota, znaczenie i dynamika kontekstu ZZL;
- wewnętrzne czynniki kontekstowe ZZL;
- zewnętrzne czynniki kontekstowe ZZL;
- mechanizm oddziaływania kontekstu na ZZL na różnych poziomach badania: globalny, regionalny, narodowy, branżowy, organizacyjny;
- kontekst jako czynnik integrujący lub różnicujący polityki i praktyki ZZL;
- metodologiczne kwestie badania wpływu czynników kontekstowych na ZZL.

Artykuły w języku angielskim oraz ich polskie wersje należy przysyłać do redakcji ZZL do końca czerwca/początku lipca 2019 roku z dopiskiem w temacie – 6/2019.

Publikacja zostanie wydana 15 grudnia 2019 roku jako anglojęzyczny numer 6/2019 dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

Zapraszam do współpracy.

*redaktor naukowy numeru 6/2019*  
*prof. dr hab. Aleksy Pocztowski*  
ORCID: 0000-0001-7966-7251