

Joanna Samul

Stan badań nad metodami naukowymi w zarządzaniu zasobami ludzkimi – systematyczny przegląd literatury

Zarządzanie zasobami ludzkimi – subdyscyplina nauk o zarządzaniu – jest nauką użyteczną, co oznacza, że jej istotą jest nie tylko tworzenie teorii, ale także wskazywanie wzorców dla praktyki. Łączy różne podejścia zaczerpnięte z wielu nauk: społecznych, ekonomicznych, socjologicznych, humanistycznych, technicznych, i ewoluuje na skutek rozwoju wielu podobnych koncepcji (m.in.: zarządzania wiedzą, zarządzania talentami czy kompetencjami). Dlatego badania w tym obszarze nie są łatwe i stwarzają wiele trudności metodologiczno-praktycznych. W związku z tym celem niniejszego artykułu jest zarysowanie i ocena istniejącego dorobku naukowego dotyczącego metod badawczych stosowanych w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi na podstawie systematycznego przeglądu literatury.

Słowa kluczowe: metody badawcze (*research methods*), metodologia (*methodology*), ZZL (HRM), analiza bibliometryczna (*bibliometric analysis*)

Wprowadzenie

Badania w naukach o zarządzaniu stają się coraz bardziej złożone i skomplikowane, co powoduje wzrost wymagań w stosunku do nowych technik badawczych w celu rozwiązywania problemów naukowych, analizy danych i wyjaśniania zjawisk społecznych. W ciągu ostatnich kilku lat obserwuje się wzrost wyspecjalizowanych narzędzi badawczych – matematycznych, ekonometrycznych, statystycznych – stosowanych w renomowanych publikacjach światowych – które mają zapewnić wiarygodną oraz rzetelną analizę i ocenę badanych zjawisk. Nauki o zarządzaniu są zbiorem różnych dyscyplin, subdyscyplin i specjalności naukowych, co powoduje brak własnego

instrumentarium poznawczego i metodologicznego oraz korzystanie z dorobku innych dziedzin nauki (Czakon, 2011a; Zakrzewska-Bielawska, 2012; Trocki, 2005; Sudol, 2007). Jednocześnie cechuje je pluralizm i eklektyzm metodologiczny, pozwalający na pełną swobodę poznawczą i możliwość łączenia metod z różnych dyscyplin, paradygmatów i podejść (Sulkowski, 2011; 2012).

Oprócz zróżnicowanych paradygmatów zmienia się również istota samych badań naukowych. Dzisiejsze badania są w większym stopniu interdyscyplinarne, niejednorodne, wymagające społecznej odpowiedzialności i tworzone w większym stopniu na potrzeby praktyki (Coghlan, 2007). Wspomina o tym również prof. W. Czakon (2011a) we wstępie do książki *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, wskazując na znaczenie jakości badań w naukach o zarządzaniu, dzięki którym innowacyjność naukowa staje się użyteczna gospodarczo i społecznie. Realizacja tego celu jest możliwa poprzez rozwijanie i doskonalenie metod badawczych w naukach o zarządzaniu.

W związku z tym celem niniejszego artykułu jest zarysowanie i ocena istniejącego dorobku naukowego w zakresie metod badawczych stosowanych w problematyce zarządzania zasobami ludzkimi. Artykuł powstał na podstawie systematycznego przeglądu literatury.

Specyfika badań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi

Subdyscyplina zarządzania zasobami ludzkimi łączy różne podejścia zaczerpnięte z nauk społecznych, socjologicznych, humanistycznych, w których przeważa aspekt jakościowy, jak również z nauk ekonomicznych i technicznych, gdzie dominuje i czynnik ilościowy. I choć wydaje się, że ustalone zostały już możliwości i ograniczenia tych podejść badawczych, to jednak nadal większym poważaniem cieszą się badania ilościowe jako te, które są bardziej rzetelne i wiarygodne ze względu na większy rygor metodologiczny i możliwość generalizacji (Pawłowski, 2010; Kuciński, 2014; Babbie, 2005). Natomiast badania jakościowe, traktowane często jako wtórne wobec badań ilościowych, niejako ciągle „zabiegają o równoprawną legitymizację w naukach społecznych” (Jemielnika, 2012, s. 9). Nie brakuje jednak opinii, które podważają powszechne poglądy na temat wyższości badań ilościowych nad jakościowymi. Przede wszystkim to, co w badaniach ilościowych uznawane jest za błąd (np. szacowany błąd statystyczny, wpływ czynników sytuacyjnych, subiektywność respondenta i badacza), w metodach jakościowych może być istotnym czynnikiem różnicującym. Co więcej, wskazuje się, że w badaniach ilościowych również indywidualność badacza i respondenta może mieć wpływ na wyniki badań; doborem próby można manipulować, niepasujące dane mogą być celowo pominięte, ankiety mogą być źle skonstru-

owane, a respondenci mogą odpowiadać nieuczciwie (Patton, Appelbaum, 2003). Autorzy Jack i Raturi (2006) twierdzą, że tradycyjne kryteria prawidłowości badań, takie jak rzetelność i wiarygodność, ustępują dzisiaj miejsca symetrii pomiędzy stosowanymi alternatywnymi metodami, co sugeruje, że powszechnie przyjęty podział na badania ilościowe i jakościowe nie jest już wystarczający i że w to miejsce pojawiają się metody mieszane jako kolejne podejście metodologiczne (Gorard, Taylor, 2004; Johnson, Onwuegbuzie, 2004; Tashakkori, Teddlie, 2003). Stało się to impulsem do wypracowania terminu „triangulacja”, mającego szerokie zastosowanie w naukach o zarządzaniu. I choć podejście to zostało zaproponowane już w latach 70. i 80. (Webb i wsp., 1966; Rohner, 1977; Denzin, 1970; Jick, 1979), to dopiero współcześnie następuje jego rozkwit. Być może z powodu rezygnacji z dążenia do pełnej unifikacji stosowanych w tym podejściu metod (Brady, Collier, 2010). Połączenie zarówno metod ilościowych, jak i jakościowych, umożliwia odkrywanie coraz bardziej skomplikowanych aspektów oraz relacji zjawisk społecznych i związanych z ludźmi (Malina i wsp., 2011), a zatem wydaje się, że triangulacja dobrze nadaje się do badania zasobów ludzkich. Koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi ewoluuje dzięki rozwojowi wielu podobnych koncepcji, takich jak: zarządzanie kapitałem ludzkim, zarządzanie wiedzą, zarządzanie talentami czy zarządzanie kompetencjami (Samul, 2013). Jest interdyscyplinarną dziedziną nauki, która jednocześnie łączy różne obszary nauk społecznych i ma znaczny wkład w te obszary. Dlatego badania w dziedzinie zarządzania pracownikami nie są łatwe i stwarzają wiele trudności zarówno metodologicznych, jak i praktycznych. Złożone jest badanie samych zasobów ludzkich, które są zmienne, zróżnicowane i związane z takimi trudno mierzalnymi elementami, jak: umiejętności, wiedza, kompetencje, doświadczenie, motywacja.

Trudne jest również badanie praktyk ZZL, na które wpływ ma wiele zindywidualizowanych czynników. Badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi zazwyczaj uwzględniają szeroki kontekst – czy to zmian technologicznych, czy to rozwoju gospodarczego (Dulebohn i wsp., 1995; Kiessling, Harvey, 2005). Dalej – dość powszechne próby otwarcia *blackbox* (Sanders i wsp., 2014), czyli wskazania powiązań między konkretnymi praktykami ZZL a wynikami firmy, pomimo rozbudowanej metodologii w tym zakresie, nie są w pełni udowodnione (Marr i wsp., 2003). Autorzy Wall i Wood (2005) dokonali krytycznej analizy 25 najlepiej cytowanych artykułów z prestiżowych czasopism i stwierdzili, że związki pomiędzy systemem zarządzania zasobami ludzkimi a wynikami organizacyjnymi są oparte na podstawie niewłaściwie zaprojektowanych badań i ograniczeń metodologicznych, a wyciągane wnioski są zbyt optymistyczne. A zatem istotny staje się dobór właściwego instrumentarium do prowadzonych badań i formułowanych na tej podstawie teorii, które z kolei wyznaczają dalsze kierunki dociekań naukowych.

Metodyka systematycznego przeglądu literatury

Systematyczny przegląd literatury pozwala rozpoznać istniejący stan wiedzy oraz zidentyfikować luki poznawcze w danym obszarze, dzięki czemu możliwe jest tworzenie nowych teorii. Odniesienie do istniejącego stanu badań naukowych pozwala prawidłowo formułować pytania badawcze, stawiać hipotezy, a następnie interpretować uzyskane rezultaty badań empirycznych (Czakon, 2011b). Przeprowadzenie takiego przeglądu literatury pozwala zachować zasady rygoru, efektywności, przejrzystości i jakości identyfikacji przedmiotu dociekań naukowych.

Aby badanie literatury spełniało wymogi rygoru metodycznej procedury badawczej, powinno składać się z pewnego układu powtarzalnych etapów i spełniać kryterium replikowalności (Czakon, 2011b). Dlatego też systematyczny przegląd literatury rozpoczęto od wyboru baz danych. Uwzględniono następujące bazy pełnotekstowe: Emerald, Ebsco, Scopus, Wiley. Ich dobór podyktowany był przede wszystkim dostępnością autorki do baz. Niestety bazy te uprzywilejowują publikacje angielskojęzyczne, przez co marginalizują literaturę krajową. Kolejny etap dotyczył stworzenia i wyboru słów kluczowych w celu przeprowadzenia procesu poszukiwań właściwej literatury. Uwzględniono następujące słowa kluczowe poszukiwane w tytułach artykułów przeglądanych baz: *research method*, *research technique*, *methodology*, *research*. Pominięto poszukiwanie tych wyrażen w słowach kluczowych i abstrakcie ze względu na możliwość otrzymania ogromnej liczby publikacji z zupełnie odległej dziedziny nauki.

Następnie, zgodnie z metodyką systematycznego przeglądu literatury, nałożono pewne ograniczenia. Uwzględniono publikacje pełnotekstowe, recenzowane, w czasopiśmie naukowych, dotyczące nauk o zarządzaniu lub nauk społecznych (w przypadku braku możliwości ograniczenia do nauk o zarządzaniu). Kolejny krok dotyczył zawężenia analizy bibliometrycznej do publikacji odnoszących się do badania problematyki zarządzania zasobami ludzkimi poprzez dodanie kolejnego słowa kluczowego *human resources*, szukanego w tytule publikacji. W dalszej kolejności otrzymany zestaw publikacji został poddany „czyszczeniu bazy danych” (Czakon, 2011b). Zastosowano kryteria formalne, takie jak wyłączenie publikacji dublujących się oraz tych, do których pełny dostęp był ograniczony (tj. płatny), oraz kryteria merytoryczne, polegające na usunięciu z listy publikacji artykułów odbiegających od tematu według merytorycznej ich oceny przez autorkę poprzez weryfikację treści tytułów, abstraktów i słów kluczowych. Ze względu na interdyscyplinarność nauk o zarządzaniu i podejmowanie danego obszaru badawczego przez naukowców różnych dyscyplin naukowych istotne na tym etapie staje się wyłączenie odbiegających od tematu opracowań.

Następnie przeprowadzono analizę treści poprzez badanie frekwencyjności według słów kluczowych dla określenia głównych wątków badań dotyczących me-

tot badawczych w obszarze ZZL, która przedstawiona została za pomocą techniki „chmury słów”. Przeprowadzono także analizę bibliometryczną poprzez przejrzanie liczby publikacji w poszczególnych latach. Pozwoliło to określić trend zainteresowania aspektami metodologicznym w badaniu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi oraz ocenić, na jakim etapie rozwoju znajduje się dany obszar badawczy. Analizie poddano również kraj, z którego pochodzi największa liczba publikacji na ten temat.

Wyniki badań literaturowych

Zgodnie z opisaną powyżej metodyką systematycznego przeglądu literatury wyróżniono etapy: identyfikacji, selekcji i weryfikacji istniejących zasobów publikacyjnych (tab. 1). Pierwszy etap badań wyłonił 1 837 571 artykułów dotyczących metodologii, metod i technik badawczych w przeszukiwanych bazach. Stosując wcześniej wskazane ograniczenia, otrzymano nadal ogromną liczbę artykułów (81 tys.), która jest właściwie niemożliwa do przejrzania. Natomiast ograniczenie analizy do obszaru zarządzania zasobami ludzkimi zdecydowanie zmniejszyło liczbę publikacji do blisko 300. Wskazuje to, że o ile publikacji dotyczących metod badawczych w obszarze nauk o zarządzaniu czy nauk społecznych jest wiele, o tyle w subdyscyplinie zarządzanie zasobami ludzkimi jest ich zdecydowanie mniej. Ostatni etap analizy pozwolił na wyodrębnienie 42 artykułów. Znaczna część publikacji została odrzucona ze względu na brak związku z tematem badań, brakiem dostępu do konkretnego artykułu lub dublowaniem się artykułów w bazach (szczególnie Scopus i Wiley). A zatem dalsze analizy dotyczyły wyselekcjonowanych 42 publikacji.

Tabela 1. Identyfikacja, selekcja i weryfikacja publikacji

Etap	Kryteria identyfikacji, selekcji i weryfikacji publikacji	Łączna liczba publikacji
1	Identyfikacja publikacji w zakresie metod badawczych w bazach: Emerald (5119), Ebsco (1 036 082), Scopus (734 026), Wiley (62 344)	1 837 571
2	Selekcja pełnotekstowych, recenzowanych artykułów w czasopismach naukowych w naukach o zarządzaniu (ewentualnie w naukach społecznych): Emerald (2193), Ebsco (1184), Scopus (19 727), Wiley (58 598)	81 702
3	Selekcja artykułów w zakresie badań ZZL: Emerald (1), Ebsco (112), Scopus (117), Wiley (67)	297
4	Weryfikacja tytułów, abstraktów, słów kluczowych, usunięcie dublujących się artykułów: Emerald (1), Ebsco (16), Scopus (8), Wiley (17)	42

Źródło: opracowanie własne

Wyodrębnione artykuły zostały poddane analizie frekwencyjności ze względu na słowa kluczowe, które nie tylko ułatwiają odnalezienie artykułu w bazach danych, ale także odzwierciedlają jego specyfikę. Pozwalają również na wskazanie pewnych tematów badawczych podejmowanych w danym obszarze. Poniżej przedstawiono w postaci graficznej współwystępujące słowa kluczowe w badanych publikacjach (rys. 1). Wielkość i grubość czcionki wskazuje na częstotliwość występowania słów, których liczbę ograniczono do 50 najistotniejszych wyrażen dla lepszej czytelności i przejrzystości otrzymanej „chmury słów”.

Rysunek 1. Analiza frekwencyjności słów kluczowych



Źródło: opracowanie własne za pomocą www.wordle.net

Najczęściej pojawiające się słowa kluczowe to: badania (*research*), metody mieszane (*mixed methods*), zasób ludzki (*human resource*), badania jakościowe (*qualitative*), analiza (*analysis*), zarządzanie (*management*), metodologia (*methodology*). Są to dość ogólne sformułowania dotyczące metodologii w obszarze ZZL. Brakuje natomiast słów dotyczących konkretnych metod czy technik badawczych, jak np. badanie ankietowe (*questionnaire survey*), wywiady (*interview*), studium przypadku (*case study*), analiza treści (*content analysis*) itp. Część z nich wprawdzie pojawia się w całym zestawieniu słów,

ale są one zdecydowanie mniej widoczne, co sygnalizuje rzadsze ich występowanie. Wskazuje to na brak pogłębionych analiz dotyczących stosowania poszczególnych metod ilościowych i jakościowych w badaniu problematyki zarządzania ludźmi w organizacjach.

Analizie poddano również trend dotyczący liczby publikacji dla wyodrębnionych 42 artykułów. Ze względu na ich małą liczbę dla potwierdzenia otrzymanych wyników określono również trend na podstawie bazy Scopus w latach 1971–2016 (wykres 1). Wybór tej bazy związany jest przede wszystkim tym, że jako jedyna z przeszukiwanych umożliwia przeprowadzenie takiej analizy. Ponadto w bazie Scopus wyodrębniono największą liczbę artykułów dotyczących metod badawczych w obszarze ZZL na etapie trzecim systematycznego przeglądu literatury. Znaczna część tych artykułów dublowała się z publikacjami dostępnymi w wyszukiwarce Wiley. A zatem można uznać tę bazę za wiarygodną w wyznaczaniu ogólnych trendów.

Wykres 1. Liczba publikacji w zakresie metod badawczych stosowanych w ZZL

a) w bazie Scopus dla $n = 117$



b) opracowanie własne dla $n = 42$



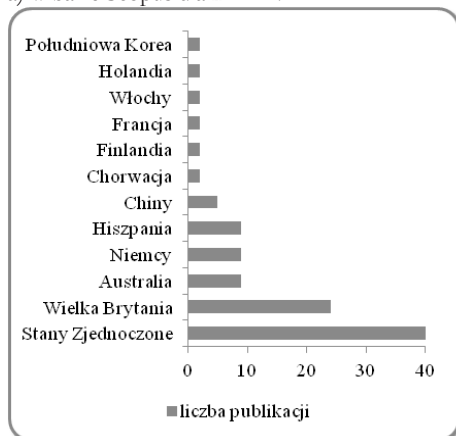
Źródło: oprac. własne i na podst. bazy Scopus

Przeprowadzona analiza wskazuje na wzrost w ostatnim czasie zainteresowania metodologią w badaniu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi. Od 2008 roku zauważyć można na obu rysunkach wyraźny wzrost liczby publikacji na ten temat. W przypadku analizowanych 42 artykułów największa liczba publikacji przypada na 2016 rok.

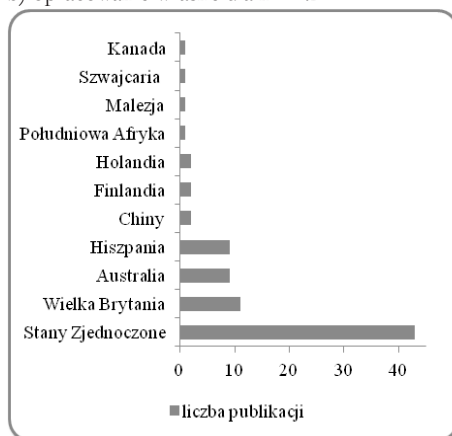
Analizie bibliometrycznej poddano również kraj publikacji (wykres 2). Tu również uwzględniono wyselekcjonowane 42 artykuły oraz bazę Scopus. W analizach własnych uwzględniono państwo afiliacji wszystkich autorów (tj. kilku autorów w przypadku jednego artykułu), otrzymując 82 afiliacje. W bazie Scopus uwzględniono 117 artykułów i wskazano tylko kraje z co najmniej dwiema publikacjami. Najwięcej badań w tym obszarze w obu zestawieniach pochodzi ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Australii. Na obu listach nie została wymieniona ani jedna publikacja z Polski.

Wykres 2. Liczba publikacji w poszczególnych krajach w zakresie metod badawczych stosowanych w ZZL

a) w bazie Scopus dla n = 117



b) opracowanie własne dla n = 42



Źródło: oprac. własne i na podst. bazy Scopus

Podsumowanie

Przeprowadzony systematyczny przegląd badań literaturowych wskazuje na kilka istotnych kwestii dotyczących stanu badań metod badawczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Po pierwsze, istnieje ogromna liczba publikacji w obszarze metodologii w naukach społecznych, ale również w naukach o zarządzaniu. Natomiast podejmowanie tematu badań naukowych w obrębie ZZL jest znikome – stanowi poniżej 1% wszystkich publikacji w tym obszarze. Po drugie, wzrastająca liczba publikacji na ten temat w ostatnich latach wskazuje na zainteresowanie tym obszarem i potrzebę jego eksploracji w węższym polu badawczym – na poziomie subdyscypliny zarządzanie zasobami ludzkimi. Po trzecie, coraz częściej zwraca się uwagę na ograniczenia metodologiczne w badaniu praktyk ZZL i wskazywaniu powiązań między tymi praktykami a wynikami organizacyjnymi. Po czwarte, przeprowadzona analiza wskazała na istnienie pewnych luk w badaniach polskich naukowców w tej dziedzinie na polu ogólnościowym.

Dalsze kierunki badań powinny dotyczyć pogłębionej analizy treści istniejących na ten temat publikacji. Pozwoliłoby to określić luki badawcze i ukierunkować badania empiryczne, przyczyniając się do rozwoju aktualnej wiedzy o metodach badawczych problematyki zarządzania zasobami ludzkimi.

Literatura

- Babbie E. (2005), *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brady H. E., Collier D. (2010), *Rethinking Social Inquiry Diverse Tools*, Shared Standards, Langam, Rowman & Littlefield Publishers.
- Coghlan D. (2007), Insider action research: opportunities and challenges, *Management Research News*, nr 30 (5), s. 335–343.
- Czakon W., red. nauk. (2011a), *Podstany metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Czakon W. (2011b), Metodyka systematycznego przeglądu literatury, *Przegląd Organizacji*, nr 3, s. 57–61.
- Denzin N. (1970), Strategies of multiple triangulation, w Denzin N. (red.), *The Research Act in Sociology: A Theoretical Introduction to Sociological Method*, New York, McGraw-Hill, s. 297–313.
- Dulebohn J., Ferris G. R., Stodd J. T. (1995), The History and Evolution of Human Resource Management, w Ferris G. R., Rosen S. D., Barnum. D. T. (red. nauk.), *Handbook of Human Resource Management*, Cambridge, MA, Blackwell, s. 18–41.
- Gorard S., Taylor C. (2004), *Combining Methods in Educational and Social Research*, Buckingham, Open University Press.
- Johnson R. B., Onwuegbuzie A. J. (2004), Mixed methods research: a research paradigm whose time has come, *Educational Researcher*, nr 33 (7), s. 14–26.
- Jack E. P., Raturi A. S. (2006), Lessons learned from methodological triangulation in management research, *Management Research News*, nr 29 (6), s. 345–357.
- Jemielniak D. (2012), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jick T. D. (1979), Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action, *Administrative Science Quarterly*, nr 24, s. 602–611.
- Kiessling T., Harvey M. (2005), Strategic global human resource management research in the twenty-first century: an endorsement of the mixed-method research methodology, *Journal of Human Resource Management*, nr 16 (1), s. 22–45.
- Kuciński K. (2014), *Naukowe badania zjawisk gospodarczych*, Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
- Malina M. A., Nørreklit H. S. O., Selto F. H. (2011), Lessons learned: advantages and disadvantages of mixed method research, *Qualitative Research in Accounting & Management*, nr 8 (1), s. 59–71.
- Marr B., Gray D., Neely A. (2003), Why do firms measure their intellectual capital? *Journal of Intellectual Capital*, nr 4 (4), s. 441–64.
- Patton E., Appelbaum S. H. (2003), The case for case studies in management research, *Management Research News*, nr 26 (5), s. 60–71.

- Pawłowski A. (2010), Empiryczne i ilościowe metody badań wobec naukowego statusu językoznawstwa, w Stalmaszczyk P. (red.), *Metodologie językoznawstwa. Filozoficzne i empiryczne problemy w analizie języka*, Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rohner R. P. (1977), Advantages of the Comparative Method of Anthropology, *Cross-Cultural Research*, nr 12, s. 117–144.
- Samul J. (2013), Definicje kapitału ludzkiego w ujęciu porównawczym, *Zeszyt Nauk UP-H Siedl. Adm. Zarz.*, nr 23, s. 195–204.
- Sanders K., Shipton H., Gomes J. F. S. (2014), Guest Editors' Introduction: Is The Hrm Process Important? Past, Current, And Future Challenges, *Human Resource Management*, nr 53 (4), s. 489–503.
- Sudol S. (2007), *Nauki o zarządzaniu. Węzłowe problemy i kontrowersje*, Toruń, Dom Organizatora TNOiK.
- Sulkowski Ł. (2012), *Epistemologia i metodologia zarządzania*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Sulkowski Ł. (2011), Rozwój metodologii w naukach o zarządzaniu, w Czakon W. (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Warszawa, Wolters Kluwer.
- Tashakkori A., Teddlie C. (2003), *The Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Trocki M. (2005), Tożsamość nauk o zarządzaniu, *Przegląd Organizacji*, nr 1, s. 7–10.
- Wall T. D., Wood S. J. (2005), The romance of human resource management and business performance, and the case for big science, *Human Relations*, nr 58, s. 429–462.
- Webb E. J., Campbell D. T., Schwartz R. D., Sechrest L. (1966), *Unobtrusive Measures: Nonreactive Research in the Social Sciences*, Chicago, Rand McNally.
- Zakrzewska-Bielawska A. (2012), Istota procesu zarządzania, w Zakrzewska-Bielawska A. (red.), *Podstawy zarządzania. Teoria i ćwiczenia*, Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business, s. 15–40.

The State of Research Methods in the Field of Human Resource Management: A Systematic Review of Literature

Summary

Human resource management—a sub-discipline of management science—is a useful science. This means that its essence is not merely the creation of theory, but also the identification of patterns for practice. It combines various approaches taken from multifarious sciences: social, economic, sociological, humanistic, and technical. It evolves as a result of the development of many similar concepts (including knowledge management as well as talent and competency management). It is for this reason that research into this area is not easy, creating a number of methodological and practical difficulties. Therefore, the aim of this article is to outline and evaluate existing scientific achievements in research methods used in the realm of human resource management as based on a systematic overview of literature.

J o a n n a S a m u l – doktor nauk ekonomicznych w dziedzinie nauk o zarządzaniu, adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Białostockiej. Zainteresowania naukowo-badawcze to: zarządzanie zasobami ludzkimi, pomiar kapitału ludzkiego, metody badawcze w ZZL, rynek pracy. Autorka 50 publikacji naukowych o zasięgu krajowym i zagranicznym; wykonawca w wielu projektach badawczych, również we współudziale z przedstawicielami sfery biznesu. Członkostwo w stowarzyszeniach naukowych, m.in. Academy of Management, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.