

Tytuł, streszczenie i słowa kluczowe w języku polskim

Tytuł rozprawy: Internet narzędziem rozwoju zasobów ludzkich organizacji

Słowa kluczowe: rozwój zasobów ludzkich; Internet; rozwój pracowników,

Streszczenie

Jednym z fundamentów funkcjonowania każdej organizacji są zasoby ludzkie w niej zatrudnione. W związku ze swoją przynależnością do organizacji pracownicy wnoszą do niej cały szereg różnego rodzaju zasobów, z których dużą część da się rozwijać i doskonalić (np. wiedza, umiejętności i postawy).

Organizacja może rozwijać swoich pracowników korzystając z różnego rodzaju metod, zarówno tradycyjnych, jak i z wykorzystaniem narzędzi internetowych. Do metod tradycyjnych zaliczyć można rotację na stanowisku pracy, szkolenia, wykłady, pokazy, symulacje itp.

Ostatnie trzydzieści lat to czas niezwykle gwałtownych przemian, zarówno społecznych jak i technologicznych. Bardzo dynamiczny rozwój i upowszechnienie Internetu w znaczący sposób przeobraziły sposób funkcjonowania współczesnych organizacji. Obecnie WWW jest wykorzystywane w zasadzie w każdym obszarze funkcjonowania przedsiębiorstw, również w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz rozwoju pracowników. Większość z narzędzi internetowych z powodzeniem wykorzystywać można właśnie w poszerzaniu wiedzy i umiejętności pracowników. Takie narzędzia jak encyklopedie internetowe, blogi, serwisy współdzielenia i wymiany plików, serwisy społecznościowe, bazy FAQ, kursy online, fora i listy dyskusyjne, wirtualne światy i książki elektroniczne są z powodzeniem wykorzystywane przez organizacje do rozwoju zasobów ludzkich.

Celem dysertacji jest wykazanie, że Internet jest narzędziem rozwoju zasobów ludzkich, lecz w praktyce organizacji, możliwości WWW w rozwoju pracowników nie są w pełni wykorzystywane.

Rozprawa składa się z czterech rozdziałów: dwóch teoretycznych, metodycznego oraz rozdziału empirycznego. Rozdziały teoretyczne opracowano na podstawie studiów literaturowych, którymi objęto polsko i anglojęzyczne opracowania poświęcone rozwojowi zasobów ludzkich oraz Internetowi.

W pierwszym rozdziale teoretycznym skupiono się na idei rozwoju zasobów ludzkich. Rozważania rozpoczęto tu od pokazania specyfiki społecznego podsystemu organizacji.

Następnie, poprzez przegląd poglądów na temat rozwoju w różnych obszarach nauki i koncepcji rozwoju organizacji zidentyfikowano istotę rozwoju zasobów ludzkich organizacji i jego związku z innymi subfunkcjami zarządzania zasobami ludzkimi oraz instrumentarium tegoż rozwoju (istotne z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi).

Drugi rozdział dysertacji poświęcono wykorzystaniu Internetu w rozwoju zasobów ludzkich. Starano się zgłębić ewolucję Internetu oraz pokazać możliwości jego zastosowania w różnych obszarach funkcjonalnych organizacji. Podjęto także próbę sklasyfikowania narzędzi internetowych wspierających rozwój zasobów ludzkich.

W rozdziale trzecim zaprezentowano koncepcję empirycznych badań własnych, przyjęty (na potrzeby badań) aparat pojęciowy oraz charakterystykę respondentów – uczestników przeprowadzonych wywiadów.

Ostatnia część pracy (rozdział czwarty) zawiera rezultaty przeprowadzonych badań empirycznych. Adekwatnie do postawionych pytań badawczych, w rozdziale tym omówiono kolejno: wykorzystanie Internetu jest w celach rozwojowych w badanych organizacjach, narzędzia internetowe stosowane w rozwoju oraz tematykę podejmowanych w Internecie działań rozwojowych. Dalsza część rozdziału poświęcona jest czynnikom determinującym wykorzystanie przez pracowników WWW w celach rozwojowych, postawom pracodawców wobec tego zjawiska oraz związkom pomiędzy wykorzystaniem Internetu w celach rozwojowych a innymi subprocesami funkcji personalnej. Rozdział ten zakańczają wnioski z przeprowadzonych badań empirycznych.

Przedmiotem prowadzonych przez autora rozprawy badań jest wykorzystanie Internetu jako narzędzia służącego rozwojowi zasobów ludzkich.

W wyniku przeprowadzonych badań autor prezentuje w jaki sposób badane organizacje wykorzystują WWW w celach rozwojowych oraz jaka część podejmowanych przez pracowników aktywności związanych z poszerzaniem wiedzy i umiejętności odbywa się w Internecie. Autor wskazuje również na trzy występujące u zatrudnionych poziomy świadomości rozwojowego charakteru podejmowanych w sieci działań rozwojowych. Zrealizowane badania pozwoliły również określić trzy sposoby wykorzystania narzędzi Internetowych (zależne siły w jaki są one powiązane z organizacją). W części empirycznej pracy zaprezentowano również częstotliwość wykorzystania poszczególnych narzędzi internetowych oraz sposób w jaki pracownicy rozwijają się za ich pomocą. Badania ukazują również obszary kompetencyjne, w których doskonaleniu najczęściej wykorzystywane jest właśnie WWW. Zrealizowane badania pozwoliły autorowi wyodrębnić czynniki determinujące wykorzystanie Internetu przez pracowników w celach rozwojowych oraz

ograniczenia i problemy wynikające z jego istoty, które mogą mieć znaczący wpływ na wykorzystanie go w organizacji. Autor rozprawy wskazuje również na znaczenie stosunku pracodawcy do działań rozwojowych podejmowanych w sieci oraz na rodzaje działań, które może on podejmować aby promować lub przeciwdziałać tego typu aktywnością.

Tytuł, streszczenie i słowa kluczowe w języku angielskim

Title: Internet as a tool of human resources development in the organization

Key words: human resources development; Internet; employee development

Abstract

Within each organization, one of the most prominent foundations consists of the human resources employed within that organization. Due to their daily presence, each employee has the ability to bring various types of resources along with a wide range of resources into the organization. Many of them can be developed and improved (e.g., knowledge, skills and attitudes).

An organization can develop its employees using a variety of methods, both traditional and with the use of online tools. Traditional methods include job rotation, training, lectures, demonstrations, simulations, etc. The last thirty years have been a time of extreme rapid change, both social and technological. Very dynamic development and the dissemination of the Internet has significantly transformed the way modern organizations function.

Currently, the World Wide Web (WWW) is used in every area of a company's operation, this includes human resources management and employee development. Most Internet tools can be successfully used in helping to extend the knowledge and skills of employees. Tools such as online encyclopedias, blogs, file sharing services, social networking sites, FAQ databases, on-line courses, forums and mailing lists, virtual worlds as well as e-books are successfully used by organizations to develop their human resources.

The aim of the dissertation is to demonstrate that the Internet is a tool for human resources development, but that in the practice of the organization, the possibilities of the WWW are not being fully used in the development of employees.

The dissertation consists of four chapters: two theoretical, one methodical and an empirical one. The theoretical sections were developed based on literature studies, which covered Polish and English-language publications devoted to the development of human resources and the Internet.

The first theoretical chapter focuses on the idea of human resources development. The considerations began here by showing the specifics of the social subsystem of the organization. Then, through the review of views on development in various areas of science and the concept of organization development, the essence of human resources development of

the organization and its connections with other sub-functions of human resources management and the instruments of this development were identified (the author has focused on the instruments significant from the perspective of human resources management).

The second chapter of the dissertation is devoted to the use of the Internet in the development of human resources. Attempts have been made to explore the evolution of the Internet and to show the possibilities of its application in various functional areas of the organization. In this chapter, there is also a classification of internet tools that support the development of human resources.

The third chapter presents the concept of empirical research, conceptual apparatus adopted for research purposes and characteristics of respondents - participants of interviews.

The last part of the dissertation (chapter four) contains the results of empirical research. Adequate to the research questions posed, this chapter discusses the following: the use of the Internet is for development purposes in the surveyed organizations, Internet tools used in the development and the subject of development activities undertaken on the Internet. The further part of the chapter is devoted to the factors determining the use of WWW by employees for development purposes, employers' attitudes towards this phenomenon and the relationship between using the Internet for development purposes and other subprocesses of the personnel function. This chapter ends with conclusions from empirical research.

The subject of this research, conducted by the author, is to recognize how employees formally and informally develop themselves (which different techniques and tools are used), and what the organizational determinants are of this development.

As a result of the research, the author presents how the surveyed organizations use the WWW for development purposes as well as what part of the activities related to the growth of knowledge and skills undertaken by employees is carried out on the Internet. The author also points to three levels of awareness of the developmental nature of these growth activities undertaken in the network. The research also allowed the author to determine three ways of using Internet tools (depending on the strength in which they are related to the organization). In the empirical part of the work, the frequency of using Internet tools and the way in which employees develop is also presented with their help. The research also shows competency areas in which the WWW is used most often. The conducted research allowed the author to distinguish factors determining the use of the Internet by employees for development purposes as well as limitations and problems resulting from its essence, which may have a significant impact on its use in the organization. The author of the dissertation also indicates the importance of the employers' attitude towards the development activities undertaken in

the network as well as the types of activities that he or she can take on to promote or counteract this type of activity.