

Rozwój poszczególnych nauk zwykle powiązany jest z różnymi teoriami. Dotyczy to także zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). W poprzednim numerze J. Strużyna podjął temat roli i przydatności teorii ewolucji w objaśnianiu ZZL. W istocie jest to powrót do dyskusji zainicjowanej przez niego przed dwoma laty artykułem „HPWS z perspektywy ewolucji”<sup>1</sup>. Niniejszy numer otwiera nader interesujący artykuł Ł. Sulkowskiego poświęcony teorii ewolucji w ZZL. Ten ważny w nauce i ciekawy nurt dyskusji zasługuje na szerszą debatę, dla której świetną inspirację stanowią wymienione artykuły. Liczę na to, że włączy się w nią wielu teoretyków ZZL. **ZAPRASZAMY!**

Na jakość wszelkich badań i wnioskowania wpływają m.in. kwestie terminologiczne, ich precyzja i jednolite rozumienie, tym bardziej, że rozwój wiedzy, szczególnie w naukach społecznych, prowadzi do zmiany treści niektórych z nich. W pełni odnosi się to też do ZZL. Do kluczowych terminów w tej dziedzinie wiedzy niewątpliwie należą „kwalifikacje” i „kompetencje”. I wciąż wzbudzają dyskusję. Temat ten podejmuje artykuł J. Orczyka, który analizuje oba pojęcia w kontekście teorii kapitału ludzkiego – wolno sądzić, że i on wywoła szerszą dyskusję, i przyczyni się do zbliżenia poglądów różnych specjalistów oraz do zwiększenia ładu terminologicznego, ważnego tak w nauce, jak i w praktyce. **Zapraszamy do dyskusji.**

W dziale Artykuły znajdują jeszcze Państwo pracę S. Przytuły nt sztuki doboru menedżerów na kluczowe stanowiska w firmach międzynarodowych oraz B. Mikuły i M. Morawskiego nt. zarządzania talentami (ZT). Problemowi temu poświęca uwagę coraz więcej autorów, bowiem wraz z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, co rodzi imperatyw

1 Borkowska S. red. (2007), „HPWS. Systemy wysoce efektywnej pracy”, IPiSS, Warszawa.

rozwoju innowacji nasyconych wiedzą<sup>2</sup>, a które stanowią główną dźwignię trwałych przezwag konkurencyjnych poszczególnych gospodarek i firm, rośnie waga talentów. Rośnie też popyt na nie i rywalizacja o ich pozyskanie. Ważne jest zatem, aby nie tracić talentów ani w procesie edukacji i w nauce, ani też w firmach. Konieczne jest zarówno inwestowanie w ich rozwój, jak też współpraca między nauką i praktyką w tej materii, uwzględniająca internacjonalizację tych procesów w odpowiedniej skali.

Uwagze Czytelników polecam także artykuły zamieszczone w dziale Komunikaty, oparte na wynikach autorskich badań. I tak, artykuł J. Szczupaczyńskiego przedstawia, jakimi standardami moralnymi kierują się kierownicy przy podejmowaniu trudnych decyzji kadrowych. Niewątpliwie uzyskane przez autora wyniki badań składają do głębokiej refleksji nad standardami w obszarze ZZL uznawanymi przez kierowników i pracowników, w tym nad dominacją „zasady podstawowych potrzeb”. Ten nurt badań zasługuje na dalszy rozwój i szerszą wymianę myśli, na którą nasz dwumiesięcznik jest zawsze otwarty. Drugi artykuł w tym dziale, autorstwa licznego międzynarodowego zespołu, zwraca uwagę na konieczność nowego podejścia do rozwoju zatrudnialności pracowników, warunkującej nie tylko uzyskanie pracy, ale ich przetrwanie w niestabilnym, zmiennym otoczeniu, oraz wpływającej na ścieżki zawodowe pracowników. Artykuł oparty jest na wynikach interesujących badań empirycznych. Formuluje też ważne wnioski, tak z punktu widzenia nauki, jak i praktyki, a może zwłaszcza praktyki.

Ten ciąg nader ciekawych opracowań znajduje swoją kontynuację w dziale Portfel metod i narzędzi, w którym oba artykuły (A. Bujacz oraz B. Chomątowskiej i I. Janiak-Rejno) poświęcone metodyce okresowych ocen pracowniczych mają na względzie poprawę jakości i przydatności ocen w ZZL. Są one głęboko osadzone w empirii oraz wykorzystują wiedzę teoretyczną, co stanowi o ich dużej atrakcyjności, i niewątpliwie zainteresują pracowników uznających szczególne znaczenie ocen we wszystkich obszarach ZZL.

Tradycyjnie zainteresowaniem Czytelników cieszą się opracowania przedstawiające praktyczne rozwiązania różnych kwestii z zakresu ZZL w firmach. Tym razem, w dziale Analizy przypadku zamieszczamy trzy opracowania: o „Akademii Rozwoju” w firmie Lotos SA (H. Czubasiewicz), o rozwoju firmy Sygnity SA poprzez doskonalenie ZZL (I. Kołodziejczyk-Olczak) i trzecie o samorządowej platformie edukacyjnej i e-learningu w administracji publicznej, a ściślej, w Urzędzie Miasta Poznania (M. Ławrynowicz).

Poza tym, jak zawsze – recenzje i omówienia, wybór literatury i informacje o wydawnictwach związanych z ZZL.

*prof. dr hab. Stanisława Borkowska*  
*Redaktor naczelna, Redaktor naukowa numeru*

2 Borkowska S. (2009), „Imperatyw wzrostu innowacyjności” [w:] Kleer J., Galwas B., Wierzbicki A. (red.), „Rola nauki w myśleniu o przyszłości”, PAN.