

W ostatnim dwudziestoleciu obserwuje się szczególnie intensywny rozwój badań teoretycznych i empirycznych na świecie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) w przedsiębiorstwach międzynarodowych. W rezultacie powstaje coraz więcej prac, których przedmiotem zainteresowania jest międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi (MZL), czy też strategiczne międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi (SMZZL). W tym kontekście podejmowane są też prace koncepcyjne i empiryczne, w których zasoby ludzkie traktowane są jako czynnik konkurencyjności. Głównym przedmiotem zainteresowania tych prac jest zwykle mierzalny wkład, jaki wnosi ZZL do organizacji oraz korelacje między różnymi wewnętrznymi i zewnętrznymi konfiguracjami ZZL, które stanowią o wartości dodanej. Jednak dotychczasowe badania w tym zakresie były zwykle prowadzone w przedsiębiorstwach wywodzących się z krajów wysoko rozwiniętych, których BIZ lokowane były w krajach o niższym poziomie rozwoju. Ponadto nie badano dotychczas związku pomiędzy działaniami podejmowanymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi a strukturą bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) dokonywanych przez przedsiębiorstwa międzynarodowe ze względu na pozycję, jaką zajmują zasoby ludzkie wśród czynników konkurencyjności tych przedsiębiorstw. Stąd też **celem naukowym projektu** jest identyfikacja, analiza i diagnoza takich właśnie związków. Z tego też względu planowane badania powodują, że projekt ma charakter nowatorski i przyczyni się do rozwoju i wzrostu znaczenia subdyscypliny zarządzania zasobami ludzkimi.

Podjęta **problematyka badawcza dotyczyć będzie takich obszarów jak:** pozyskiwanie i zatrzymywanie pracowników, kształtowanie ich zaangażowania i satysfakcji z pracy, ocenianie i rozwój, zarządzanie talentami, zarządzanie kompetencjami, rozwijanie cech i relacji przywódczych oraz budowanie marki pracodawcy. Szczególny przedmiot zainteresowania stanowi strategiczne międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi (SMZZL) jako współcześnie najwyższy etap rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Natomiast w zakresie podmiotowym SMZZL, w celu jak najgłębszego zdiagnozowania problemu, badania prowadzone będą równolegle wśród ogółu zatrudnionych pracowników oraz kadry menedżerskiej.

W badaniach zostaną wykorzystane zarówno **metody jakościowe, jak i ilościowe**. Badania wstępne będą realizowane w formie wywiadów swobodnych i pilotażowych badań ankietowych w 10 przedsiębiorstwach. Po tym etapie zostanie dopracowane narzędzie badawcze, które później zostanie użyte w badaniach właściwych. Główną techniką badawczą będzie wywiad kwestionariuszowy w formie CATI (computer aided telephone interview), CASI (computer-aided self-interview) i PAPI (paper & pencil interview). Poza tym, w celu nadania badaniom szerszego kontekstu, zostanie przeprowadzona analiza źródeł pierwotnych i wtórnych (różnego rodzaju dokumenty firmy, zarówno udostępnione badaczom przez te firmy w formie papierowej lub elektronicznej, jak i pozyskane z różnych źródeł internetowych, w tym strony www badanych firm). Respondentami będą pracownicy działów ZZL oraz przedstawiciele kadry kierowniczej. Do analizy zgromadzonych danych zostaną zatem wykorzystane zarówno metody statystyczne, jak i interpretatywne.

Populację badanych przedsiębiorstw stanowią niefinansowe podmioty gospodarcze z przeważającym udziałem kapitału polskiego, które posiadają co najmniej jedną jednostkę zagraniczną powstałą w rezultacie BIZ. Próbę badawczą będzie stanowiło 200 podmiotów, a dokładniej centrale takich firm zlokalizowane w Polsce.