

Magdalena Ratalewska, Janusz Zrobek

Wykorzystanie e-platform w zarządzaniu kapitałem ludzkim

Ekonomiczne Problemy Usług nr 105, 231-241

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MAGDALENA RATALEWSKA, JANUSZ ZROBEK

Uniwersytet Łódzki

WYKORZYSTANIE E-PLATFORM W ZARZĄDZANIU KAPITAŁEM LUDZKIM

Wprowadzenie

Osiągnięcie sukcesu rynkowego przez współczesną organizację zależy przede wszystkim od zatrudnionych w niej pracowników oraz umiejętności wykorzystania kapitału ludzkiego. Personel – dysponujący odpowiednią wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami – stanowi zasób strategiczny organizacji, decydujący o uzyskaniu przez nią przewagi konkurencyjnej. Nie można zatem osiągnąć sukcesu i przystosowania się przedsiębiorstw do obecnego otoczenia biznesowego bez rozwoju i inwestycji w pracowników.

Wykorzystanie potencjału ludzkiego wymaga znaczącego wysiłku i umiejętnego postępowania. Niezbędne dla sukcesu w zarządzaniu potencjałem ludzkim staje się opracowywanie i wdrażanie nowoczesnych metod kierowania personelem we wszystkich jego płaszczyznach, w oparciu o wykorzystanie nowatorskich narzędzi i instrumentów wspomagających ten proces.

Toteż coraz częściej zwraca się uwagę na możliwości stwarzane przez nowoczesne techniki IT. Rosnące zastosowanie znajduje zwłaszcza tworzenie i eksploatawanie technologii informatycznych w postaci e-platform. Można się nimi stosunkowo wszechstronnie posługiwać we wszystkich fazach procesu zarządzania potencjałem ludzkim. Zastosowanie narzędzi e-platform daje nowe możliwości dla rozwoju procedur zarządzania. Kreuje to ich użyteczność dla procesu zarządzania, zwłaszcza w sytuacji narastającej potrzeby interakcji uczestników tego procesu z racji coraz bardziej zindywidualizowanego podejścia do szeregu problemów. Szczególnie przydatne są możliwości, jakie tworzą one dla różnych czynności (rekrutacji, szkolenia, wdrażania i oceny) procesu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.

1. Istota zarządzania kapitałem ludzkim

Zachodzące współcześnie zmiany w zarządzaniu organizacją koncentrują się w dużej mierze na czynniku ludzkim. W świetle współczesnych teorii organizacji i zarządzania jedynie efektywnie i umiejętnie zarządzana kadra może stać się źródłem trwałej przewagi konkurencyjnej i fundamentem organizacji, która nie tylko będzie trwała, ale nieustannie będzie się rozwijała¹. Efektywność współczesnych organizacji budowana jest bez wątpienia na kompetencjach zarządzających i pracujących w niej osób, toteż posiadane przez organizacje kompetencje stwarzają ludziom odpowiednie warunki sprzyjające efektywnym działaniom, a konkretniej kreują okoliczności pozwalające na zdobywanie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej².

Zarządzanie ludźmi obejmuje szeroki zakres działań, ale w gruncie rzeczy sprowadza się do kilku podstawowych praktyk³. Żeby właściwie zarządzać ludźmi, organizacje powinny:

- zwiększać znaczenie działu Human Resources (HR), tak aby miał on silną oraz wiodącą pozycję w organizacji,
- stosować precyzyjny oraz pozbawiony zbędnej biurokratyzacji system oceny, który należy monitorować pod kątem uczciwości i rzetelności,
- opracować skuteczne mechanizmy motywowania pracowników,
- sprzyjać niezawodnym relacjom interpersonalnym i budować kulturę organizacyjną.

Istotną rolę odgrywa przy tym wykorzystanie technologii informatycznych.

Rozwój nowych technologii i pojawienie się społeczeństwa w pełni korzystającego z tego rodzaju narzędzi niewątpliwie spowodowało zmiany również w podejściu do polityki zarządzania kapitałem ludzkim. Trudno jest jednoznacznie odpowiedzieć, czym będzie się charakteryzowała biznesowa rzeczywistość nowego stulecia. Jednak postęp jest nieunikniony – jest on tworzony przez ludzi i dla ludzi. Firmy niewykorzystujące tego, co niesie za sobą nowoczesna technologia, niewątpliwie stracą na wartości i nie będą atrakcyjne na rynku pracy.

Zarządzanie ludźmi w ujęciu kapitału ludzkiego zmierza obecnie w kierunku indywidualizacji podejścia do każdego pracownika, praktycznie w każdej dziedzinie działalności. Oczywiście nie wyklucza to pewnych uogólnień i poszukiwania prawidłowości, lecz należy uwzględnić wiele scenariuszy rozwiązań kadrowych w danej sytuacji wobec konkretnego pracownika. Do tego potrzebna jest rozległa, a zarazem pogłębiona w kluczowych aspektach wiedza, nakierowana na wykorzystanie nowych technologii, umożliwiających konfigurowanie indywidualnych roz-

¹ M. Armstrong: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2010, s. 10-20.

² M. Bratnicki: *Kompetencje przedsiębiorstwa*, Placet, Warszawa 2000, s. 7.

³ J. Welch, S. Welch: *Winning znaczy zwyciężać*, Studio Emka, Warszawa 2005, s. 104.

wiązań ukierunkowanych na wykorzystanie potencjału ludzkiego. Dzięki dostępowi do nowoczesnych rozwiązań informacyjnych łatwiejsze staje się pozyskiwanie i późniejsze wykorzystanie pracowników z wysokiej jakości kapitałem intelektualnym.

2. E-platforma coraz częściej docenianym narzędziem zarządzania kapitałem ludzkim

Wyróżniana wśród nowoczesnego instrumentarium elektronicznego e-platforma daje relatywnie wszechstronne możliwości zastosowania w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Taka platforma stanowi środowisko pracy zdalnej, które posiada wszelkiego rodzaju zasoby i składowe, wykorzystywane przez firmy do budowania: e-systemu informacyjnego, e-szkoleń, e-społeczności, e-działań związanych z oceną i rozwojem pracowników itp. E-platforma winna spełniać określone wymagania związane z potrzebami danej organizacji i jej pracowników. W związku z tym zintegrowane są w niej określone typy oprogramowania. Każdy z takich typów pełni różne funkcje i uzupełnia pozostałe. Powstaje spójne oprogramowanie umożliwiające wykorzystanie wszelkiego rodzaju narzędzi. Zaliczyć do nich można między innymi: mail, forum dyskusyjne, czat, tablicę wirtualną, zdania, projekty, testy/quizy, filmy, prezentacje multimedialne, gry symulacyjne.

Wiele organizacji postrzega jednak wciąż e-platformę tylko jako narzędzie do przyswajania teoretycznej wiedzy. Warto zauważyć, że rozwiązanie to zaistniało już jako potężny bank informacji, interakcji, jak również weryfikacji obecnych, jak i potencjalnych pracowników⁴.

Obecnie zarządzając kapitałem ludzkim, odkrywa się coraz więcej możliwości dostarczanych przez e-platformę dla efektywnego zarządzania nim. Platforma ta stanowi doskonale narzędzie w przypadku:

- Skutecznej rekrutacji i selekcji pracowników – szczególnie w ostatnim etapie procesu rekrutacyjno-selekcyjnego, którego celem jest wybranie osoby posiadającej najlepsze kwalifikacje. Do dyspozycji pozostaje szereg różnych technik selekcyjnych, począwszy od sprawdzenia dokumentów aplikacyjnych, a skończywszy na *assessment center*. Najkorzystniejsze jest stosowanie ich kombinacji, zapewniających kompleksowość analizowanych kryteriów oceny kandydata oraz wyeliminowanie możliwości manipulacji z jego strony. E-platforma staje się pomocnym narzędziem, ułatwiającym sprawniejszą weryfikację osobowościowych predyspozycji i merytorycznych kompetencji potencjalnego pracownika.
- Szybkiego i efektywnego wdrożenia nowych pracowników do pracy – dotyczy to w szczególności zapoznania pracownika: ze specyfiką danej ko-

⁴ D. Szkudlarek: *Platforma e-learnigowa niedocenianym narzędziem komunikacji*, www.edunwes.pl [dostęp 20.12.2012].

mórki organizacyjnej, tj. jej celami działania, zadaniami, strukturą i panującymi zwyczajami; z umiejscowieniem komórki w strukturze firmy i pionu; z kartą opisu stanowiska; uprawnieniami, odpowiedzialnością i zadaniami przewidzianymi do realizacji; zasadami obiegu informacji oraz korespondencji zewnętrznej i wewnętrznej itp. Dzięki zasobom e-platformy pracownik szybciej pozyskuje niezbędną wiedzę, pozwalającą na łatwiejsze wdrożenie i sprawniejsze wykonywanie powierzonych mu obowiązków, zapoznaje się ze strukturą i kulturą danej organizacji.

- Szkoleń pracowniczych – e-platforma jest elastycznym środowiskiem przekazywania i pozyskiwania wiedzy oraz kształtowania nowych kompetencji pracowniczych, wyposażonym w wiele narzędzi i funkcjonalności. E-szkolenia wspierają i wzmacniają proces przekazywania wiedzy w edukacji biznesowej. Pozwalają zaoszczędzić czas, obniżają koszty, dają możliwość pozyskiwania i rozwijania kompetencji przy wykorzystywaniu najnowszych technologii.
- Dzielenia się wiedzą i talentem oraz szybkiego uzupełniania informacji – e-platforma to miejsce do ciągłej komunikacji i kreatywnej wymiany informacji. Pracownik ma dostęp do wiedzy, która jest sukcesywnie aktualizowana i uzupełniana, wskutek czego cały zespół pracowniczy danej organizacji otrzymuje ogromne zaplecze merytoryczne.
- Kontroli i oceny pracowniczej – platforma daje możliwość sprawdzania poziomu wiedzy pracowników na każdym szczeblu zatrudnienia. Proces oceniania z wykorzystaniem nowych technologii ma z jednej strony wspierać kierowanie ludźmi tak, żeby wykonywali zadania wynikające z potrzeb organizacji i powierzonej im w związku z tym roli, z drugiej zaś tworzyć warunki, w których pracownicy będą mogli realizować swoje cele, aspiracje oraz oczekiwania wynikające z pracy w danej organizacji.

E-platforma może okazać się zatem bardzo przydatnym narzędziem w różnych fazach zarządzania ludźmi, sprawdzającym się zarówno w dużej, jak i małej firmie. Jest zarazem bardzo elastycznym środkiem tworzącym dużo możliwości zarówno przed pracownikami, jak i samą organizacją.

3. Wykorzystanie e-platformy w zarządzaniu kapitałem ludzkim

Możliwości szerokiego wykorzystania e-platformy znajdują stosunkowo wszechstronny wyraz. Ma ona zastosowanie (aczkolwiek stopień wykorzystania jest zróżnicowany) we wszystkich obszarach zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach.

Przy rekrutacji i selekcji pracowników wykorzystanie e-platform sprowadza się do weryfikacji wiedzy potencjalnego kandydata, jak i jego cech psychologicznych. Najczęściej wykorzystuje się do tego celu:

- testy osobowości – pozwalające zdiagnozować osobowość kandydatów w celu określenia ich prawdopodobnego zachowania na stanowisku pracy w konkretnej sytuacji,
- testy zdolności – dzielące się na testy na inteligencję (badanie poziomu inteligencji ogólnej, czyli umiejętności abstrakcyjnego myślenia i rozumowania) oraz testy zdolności specjalnych, np. technicznych lub rachunkowych.

Aby testy psychologiczne pozwalały właściwie ocenić kandydata, powinny być przygotowane przez specjalistów oraz dostosowane do konkretnych sytuacji. Testy wiedzy określają wiedzę, umiejętności i postawy danego pracownika. E-platforma daje możliwość tworzenia określonego zestawu testów, do których należą m.in.:

- test jedno- i wielokrotnego wyboru,
- quiz typu „prawda–fałsz”,
- quiz typu „połącz elementy”,
- quiz typu „uzupełnij lukę”,
- quiz typu „ułóż w kolejności”.

Bardzo popularne stało się również wykorzystywanie e-platform w nowoczesnej metodzie selekcji, jaką jest *assessment center*. W odpowiednio do tego przygotowanym obszarze (e-kursie) standardowym grupowym ćwiczeniu poddaje się od 6 do 12 osób o zbliżonej randze zawodowej. Do weryfikacji wykorzystuje się wcześniej wspomniane testy psychologiczne, a także: wywiady (panelowe, sytuacyjne, wielokrotne, stresujące), sytuacje symulujące konkretne zadania zawodowe, metody grupowe (gry kierownicze, gry-symulacje, grupy dyskusyjne, problemy rozwiązywane grupowo). Wymienione narzędzia są również wykorzystywane w e-szkoleniach.

Platforma dostarcza także instrumentów pomocnych we wdrażaniu nowych pracowników do pracy. E-platformy są wykorzystywane między innymi w celu minimalizacji ryzyka nieadaptowania się pracownika. Umieszcza się w ich obszarze wszelkie potrzebne materiały, których celem jest przekazanie po pierwsze informacji o misji, strategii, historii i kierunku rozwoju firmy, po drugie zapoznanie pracownika z miejscem pracy oraz zakresem jego obowiązków. Do tego celu wykorzystuje się wszelkiego rodzaju zasoby i narzędzia platformy, m.in.: e-podręczniki, strony HTML, filmy, prezentacje multimedialne itp. Bardzo często już na tym etapie wykorzystuje się e-szkolenia, np. z przepisów pracy i bhp.

Kolejnym dynamicznie rozwijającym się obszarem zarządzania kapitałem ludzkim przy wykorzystywaniu nowoczesnych technologii są szkolenia. Biorąc pod

uwagę stopień wykorzystania metod i technik kształcenia na odległość w procesie szkoleniowym w biznesie, organizacje najczęściej wykorzystują:

- *blended learning* (inaczej nauczanie/uczenie się komplementarne, mieszane, hybrydowe) – szkolenie jest realizowane częściowo w sposób tradycyjny, częściowo zaś za pośrednictwem Internetu;
- *e-learning* – szkolenie odbywa się w całości za pośrednictwem Internetu, trener i uczestnicy szkolenia pracują tylko w sieci;
- *mobile learning* – to uczenie się z wykorzystaniem przenośnego, bezprzewodowego sprzętu – laptopa, palmtopa lub nowoczesnego telefonu komórkowego (smartfonu) – posiadającego stały, bezprzewodowy dostęp do Internetu, pozwalający na korzystanie z zasobów w danym momencie, nawet przez bardzo krótką chwilę;
- wspomaganie (wspieranie) uczenia się i nauczania metodami i technikami kształcenia na odległość – w tym przypadku całość szkolenia odbywa się w formie tradycyjnej, a nowoczesne metody i techniki kształcenia na odległość służą do jego uzupełnienia i wsparcia.

Inny podział odnosi się do stopnia interaktywności na szkoleniu, a więc ilości i intensywności interakcji zachodzących między uczestnikami szkolenia. Biorąc pod uwagę to kryterium, najczęściej stosuje się⁵:

- szkolenie, w którym pracuje się tylko z materiałem dydaktycznym zamieszczonym w sieci Internet (np. na platformie zdalnego nauczania). Taką postać przyjmują często tzw. samouczki, szkolenia z zakresu obsługi określonej aplikacji, a w obszarze szkoleń zawodowych – najczęściej te szkolenia, które wymagają nabycia mało skomplikowanej wiedzy bądź umiejętności. Uczestnik takiego szkolenia nie jest motywowany ani przez e-trenera, ani przez innych uczestników – zdobywa wiedzę całkowicie samodzielnie;
- kursy z e-mentorem, w których nadal przeważająca część aktywności uczestnika szkolenia polega na samodzielnej pracy, ma on jednak w dowolnym momencie możliwość uzyskania wsparcia mentora. Taka pomoc może przyjmować postać indywidualnych konsultacji na czacie, podczas wideokonferencji czy dyskusji na forum;
- kursy z nauczycielem, odbywające się w wirtualnych grupach – w tym przypadku do e-trenera należy czuwanie nad przebiegiem procesu dydaktycznego. Przypomina on o terminach, konstruuje zadania i stawia pytania dyskusyjne, sprawdza prace, na bieżąco udziela pomocy itp. Dużą część zdalnego procesu dydaktycznego mogą stanowić działania grupowe – dyskusja na forum, czaty, webcasty, realizacja grupowych projektów, chociaż nadal uczestnicy zajęć pracują również indywidualnie.

⁵ J. Bednarek, E. Lubina: *Kształcenie na odległość. Podstawy dydaktyki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 65-70.

E-platformy wykorzystują również możliwości sieci drugiej generacji, czyli Web 2.0. W sieci Web 2.0 każdy pracownik firmy aktywnie uczestniczy, współpracuje z innymi członkami organizacji i tworzy określone zasoby wiedzy⁶. W ten sposób kształtuje się niehierarchiczny model pozyskiwania i przyswajania wiedzy – wszyscy są jednocześnie odbiorcami i kreatorami treści, mogą je komentować, dodawać, usuwać, współdzielić, eksportować, porządkować itp. Web 2.0 opiera się na wielu aplikacjach, wśród których najczęściej są wykorzystywane⁷:

- narzędzie wiki – znane pod postacią encyklopedii online, Wikipedii, tworzonych przez miliony użytkowników Internetu na całym świecie⁸. Wiki mogą być tworzone pod potrzeby specyfiki konkretnej branży;
- blog – strona internetowa, na której umieszcza się uporządkowane chronologicznie wpisy. Blogi bywają wykorzystywane jako portale służące określonej tematyce, zawarte w nich informacje stanowią dobry środek (dla działu HR) przyciągania nowych pracowników;
- media społecznościowe – serwisy internetowe zbudowane w oparciu o istniejącą wokół nich społeczność użytkowników Internetu (w Polsce najpopularniejsze to Facebook, YouTube i Nasza Klasa). Ich założenia to: wysoki stopień interakcji pomiędzy członkami społeczności, budowanie sieci kontaktów, sprawny przepływ informacji, najczęściej za pomocą forów i grup dyskusyjnych, wymiana myśli pomiędzy uczestnikami. Umożliwia działom HR pozyskanie dodatkowych informacji o potencjalnych i/lub obecnych pracownikach;
- podcasty, screencasty, webcasty – techniki multimedialne umożliwiające publikację dźwiękową/strumieniową, za pośrednictwem której można przeprowadzić prezentacje z danej dziedziny. Podcasty/webcasty są wykorzystywane np. podczas transmisji online, wideokonferencji.

E-platformy dają również możliwość budowania środowiskowej społeczności w oparciu o skuteczną komunikację i kreatywną wymianę informacji – co stanowi bardzo istotną wartość dla polityki zarządzania zasobami ludzkimi. Platforma staje się miejscem dzielenia się wiedzą i talentem oraz miejscem szybkiej wymiany i uzupełniania informacji. Do najczęściej wykorzystywanych tutaj narzędzi należą:

- forum dyskusyjne,
- poczta wewnętrzna,
- czat,
- wideokonferencja.

⁶ S. Hargadon: *Web 2.0 Is the Future of Education*, <http://www.stevehargadon.com/2008/03/web-20-is-future-of-education.html> [dostęp 20.12.2012].

⁷ M. Dąbrowski: *E-learning 2.0 – przegląd technologii i praktycznych wdrożeń*, „E-mentor” 2008 nr 1(23), s. 37-45.

⁸ T. Galanciak: *Stwórz własne wiki*, <http://magazynt3.pl/Stworz-wlasne-wiki> [dostęp 20.12.2012].

Forum dyskusyjne stanowi jedno z najważniejszych narzędzi komunikacyjnych na platformie. Wszystkie wypowiedzi umieszczane na forum są archiwizowane i dostępne dla jego uczestników. Na platformach zazwyczaj tworzone są fora: organizacyjne (na którym przekazuje się pracownikom wszelkiego rodzaju aktualności), tematyczne (na którym odbywa się wymiana myśli i poglądów na określony temat), grupowe (przeznaczone do realizacji projektów czy zadań pracownika/ów), prezentacji (dedykowane do opisanie i komentowania konkretnych materiałów).

Narzędzie poczty wewnętrznej na platformie służy do komunikacji pomiędzy użytkownikami platformy (pracownikami danej firmy). Obsługa systemu pocztowego na platformie jest podobna do obsługi poczty we wszystkich innych serwisach internetowych.

Czat pozwala komunikować się pracownikom, jeśli są oni jednocześnie obecni na platformie. Czat raczej nie jest narzędziem służącym do prowadzenia efektywnych merytorycznych dyskusji (w przeciwieństwie do forum). Można natomiast wykorzystać to narzędzie do szybkiego omówienia spraw bieżących lub kontaktu z ekspertem w danej interesującej firmę dziedzinie. Wideokonferencje/audiokonferencje coraz częściej wypierają tradycyjne spotkania biznesowe. Oszczędność czasu i kosztów to cechy przynoszące korzyści zarówno pracodawcom, jak i samym pracownikom. Dla przykładu, w 2009 roku Microsoft zaoszczędził „90 mln dolarów na podróżach służbowych dzięki wdrożeniu do komunikacji wewnętrznej specjalnej platformy, w której jedną z podstawowych funkcji są wideokonferencje”⁹.

Platforma daje również możliwość kontroli i oceny pracowniczej. Do tego celu można wykorzystać wspomniane już testy oraz szeroką gamę multimedialnych zadań, projektów i *case study*, dzięki którym pracodawca śledzi rozwój pracownika i ocenia poziom jego kompetencji. Dla pracownika to również możliwość uzyskania rzetelnej i obiektywnej informacji zwrotnej od swoich współpracowników, klientów czy menedżerów zarządzających daną firmą – do tego bardzo często wykorzystywana na e-platformach ocena 360 stopni. Platforma daje również pracownikom możliwość samodzielnej weryfikacji własnych umiejętności za pomocą narzędzi służących do samoewaluacji, jak np.: quizy podane w formie interaktywnych łamigłówek, krzyżówek czy interesujących gier.

E-platforma staje się niezwykle sprzyjającym i intuicyjnym środowiskiem wyposażonym w wiele narzędzi i funkcjonalności, które nie tylko umożliwiają, ale w znaczącym stopniu wzbogacają i urozmaicają proces zarządzania zasobami ludzkimi. Nowoczesne e-platformy są skonstruowane bądź skonfigurowane w sposób zapewniający firmom oraz ich pracownikom wygodę i komfort ich użytkowania.

⁹ D. Latecki: *Wideokonferencje – nowy wymiar komunikacji w firmie*, <http://kadry.nf.pl> [dostęp 20.12.2012].

4. Korzyści wynikające ze stosowania e-platform

Wykorzystanie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim e-platformy przynosi wszelkiego rodzaju organizacjom wiele korzyści. Podsumowując, należy wyróżnić kilka jej zasadniczych atutów – zarówno z punktu widzenia przedsiębiorstw, jak i ich pracowników – do których należą:

- elastyczność i mobilność w korzystaniu z informacji umieszczonych na e-platformie – pracownik ma wgląd do materiałów zamieszczonych na platformie w dogodnym dla siebie czasie i miejscu, zawsze może powrócić do informacji zawartych na platformie;
- oszczędność finansowa – korzystanie z narzędzi e-platformy daje możliwość oszczędności części kosztów związanych z rekrutacją i selekcją, wprowadzeniem pracownika do pracy oraz jego szkoleniem;
- integracja pracowników – możliwość budowania środowiskowej społeczności w oparciu o skuteczną komunikację i kreatywną wymianę informacji;
- brak ograniczeń terytorialnych – przełamanie bariery przestrzennej stanowi szansę dla firm nawiązujących współpracę międzynarodową;
- możliwość lepszego i bardziej efektywnego zarządzania czasem pracownika – pracownik może korzystać z zasobów platformy, nie opuszczając miejsca pracy;
- szerszy dostęp do wiedzy i możliwość dzielenia się nią – korzystanie z e-platform otwiera pracownika na wykorzystanie bogatych internetowych zasobów informacyjnych, wiedzy i umiejętności innych ludzi;
- rozwój kompetencji w zakresie ICT – zdalne nauczanie ułatwia zdobywanie wiedzy oraz daje możliwość poznawania nowoczesnych technologii, zapobiega także wykluczeniu cyfrowemu;
- monitoring pracownika – pracodawcy mogą w łatwy sposób nadzorować przyrost wiedzy i umiejętności swoich pracowników. Właściwe wykorzystanie narzędzi *e-learningu* umożliwia skonstruowanie spójnej i kompleksowej oceny pracownika.

Podsumowanie

Obecnie człowiek staje się podstawowym zasobem organizacji i głównym czynnikiem przewagi konkurencyjnej. Potencjał ludzki jest postrzegany jako źródło najważniejszych zasobów organizacji, a zarządzanie nimi uważa się za strategiczny klucz do sukcesu. Wzrasta zarazem zapotrzebowanie na pracowników o podwyższonych kwalifikacjach i doskonalenie technik zarządzania ludźmi.

Przedstawione rozważania, ukazując wartość nowoczesnej technologii, ujawniają szeroki wachlarz technicznych możliwości zastosowania elektronicznego

instrumentarium e-platformy w różnych fazach zarządzania potencjałem ludzkim. Rozwiązania są oparte na aplikacjach internetowych, mogących wspierać i wzmacniać proces wykorzystania czynnika ludzkiego w działalności biznesowej. Wycho-
dzą zatem naprzeciw potrzebom współczesnych przedsiębiorstw w rozwiązywaniu problemów związanych z zatrudnianiem pracowników. E-platforma wykorzysty-
wana jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi dostarcza instrumentów orga-
nizacyjnych, pozwala na pełniejszą i sprawniejszą realizację czynności personal-
nych, umożliwia oszczędność czasu, porządkuje treści, ułatwia ich przekazywanie
oraz wzmacnia zdolności komunikacyjne.

Rozwój technologii informatycznych, infrastruktury Internetu oraz urządzeń
umożliwiających dostęp do niego spowodował olbrzymi postęp w możliwościach
dostępu do wiedzy, a także rozwiązań i narzędzi, które umożliwiają firmom lepsze
sposoby zarządzania kapitałem ludzkim. Wzrastają zdolności dostosowawcze do
ryнку pracy i ujawniają się realne możliwości pełniejszego wykorzystania zasobów
ludzkich. Umiejętność wykorzystania nowoczesnych instrumentów elektronicznych
prowadzi do podniesienia poziomu rozwoju kapitału ludzkiego, a w rezultacie war-
tości firmy.

Literatura

1. Armstrong M.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2010.
2. Bednarek J., Lubina E.: *Kształcenie na odległość. Podstawy dydaktyki*, Wydawnic-
two Naukowe PWN, Warszawa 2008.
3. Bratnicki M.: *Kompetencje przedsiębiorstwa*, Placet, Warszawa 2000.
4. Dąbrowski M.: *E-learning 2.0 – przegląd technologii i praktycznych wdrożeń*,
„E-mentor” 2008, nr 1 (23).
5. Galanciak T.: *Stwórz własne wiki*, <http://magazynt3.pl/Stworz-wlasne-wiki>
6. Hargadon S.: *Web 2.0 Is the Future of Education*, [http://www.stevchargadon.com/
2008/03/web-20-is-future-of-education.html](http://www.stevchargadon.com/2008/03/web-20-is-future-of-education.html)
7. Jabłoński: *Postawić na intelekt. Zarządzanie kapitałem ludzkim w firmie*, „Personel
i Zarządzanie” 2002, nr 16.
8. Latecki D.: *Wideokonferencje – nowy wymiar komunikacji w firmie*,
<http://kadry.nf.pl>
9. Szkudlarek D.: *Platforma e-learnigowa niedocenianym narzędziem komunikacji*,
<http://www.edunews.pl>
10. Welch J., Welch S.: *Winning znaczy zwyciężać*, Studio Emka, Warszawa 2005.

**APPLICATION OF THE E-PLATFORMS
IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

Summary

In order to better utilize human resources it becomes necessary to elaborate and implement methods of personnel management based on new computer technology supporting this process. Creation and exploitation of information technologies in the form of the e-platforms becomes particularly common application. Their value relies on comprehensive and rich range of possible uses of electronic instruments in different phases of the human resources management. The e-platform used in the field of human resources management delivers organizational tools, enables for fuller and more efficient implementation of personnel actions, facilitates transfer of contents and also reinforces communication skills. Its utilization broadens possibility of access to knowledge and also to solutions and tools that enable better means of human resources management.

Translated by Magdalena Ratalewska