

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Nauk Ekonomicznych
mgr inż. Magdalena Borowska

STRESZCZENIE PRACY DOKTORSKIEJ PT.
REALIZACJA INTERESÓW PRACOWNICZYCH W SPÓŁKACH PKP SA

Praca doktorska z dziedziny Nauki o Zarządzaniu

Praca wykonana pod kierunkiem: prof. zw. dr hab. Małgorzaty Gablety
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu,
Wydział Nauk Ekonomicznych,
Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych

Słowa kluczowe:

Interesy pracowników, polityka personalna, gospodarowanie potencjałem ludzkim, PKP, związki zawodowe, partycypacja pracownicza

Problem badawczy podjęty w dysertacji dotyczył oceny podejścia do respektowania interesów pracowników w spółkach PKP SA. Badania empiryczne prowadzono w okresie 2011-2014, w zakładach trzech spółek zależnych PKP SA, tj.: w spółce działającej w pionie przewozów towarowych, spółce funkcjonującej w pionie infrastrukturalnym oraz w spółce przewozów osobowych. Jedną z ważnych przesłanek podjęcia badań nad realizacją interesów pracowników we wskazanych spółkach stała się specyfika pracy w tym sektorze gospodarki, nacechowana wysokim stopniem uzwiązkowienia, który sprzyja – jak się wydawało – realizacji interesów pracowników.

W pracy zastosowano zarówno pytania badawcze, jak i hipotezy. W perspektywie poznawczej chodziło o uzupełnienie wiedzy o interesach pracowników, ich rozpoznawaniu oraz wykorzystaniu w procesie zarządzania. W oparciu o przeprowadzone badania empiryczne rozpoznano ważne dla pracowników interesy dokonując ich hierarchizacji w kontekście potencjału motywacyjnego jaki tkwi w ich respektowaniu. Zidentyfikowano oczekiwania dwóch grup interesariuszy tj. pracowników wykonawczych oraz kadry kierowniczej uwzględniają zarówno interesy respektowane, jak i te do których nie przywiązuje się większej wagi. Zwrócono przy tym uwagę, zarówno na interesy chronione prawem, jak i te, których respektowanie pozostaje w gestii zarządzających i wynika z

przyjętych zasad oraz wytycznych gospodarowania potencjałem ludzkim. W toku badań rozpoznano także rolę związków zawodowych w procesie ochrony interesów pracowników.

Zgromadzony materiał badawczy ujawnił dużą zbieżność wyników uzyskanych w przekroju poszczególnych spółek. Zbieżności te potwierdzone zostały testami statystycznymi. Stwierdzono, iż dużą wagę przywiązuje się do dbałości o realizację interesów chronionych prawem. Wynika to z roli i znaczenia jakie regulacje prawne odgrywają w zapewnieniu bezpieczeństwa kolejowego. Brakuje jednakże monitoringu realizacji oczekiwań pracowników związanych z szeroko rozumianą funkcją personalną. Zarządzający mają wprawdzie pewne rozeznanie na temat oczekiwań pracowników wykonawczych, przy czym w ich opinii, oczekiwania te są w dużej mierze realizowane. Stwierdzenia te jak wykazały badania mają jednakże charakter deklaracyjny. Odnotowano bowiem pewną „opłacalność” reagowania na określone oczekiwania pracowników. Ochronie interesów pracowników nie w pełni sprzyja funkcjonowanie związków zawodowych. W swojej działalności koncentrują się one głównie na przyznanych im ustawowo obszarach aktywności takich jak np. fundusz socjalny, ulgi przewozowe. Związkowcy nie myślą o interesach w kategorii ich ważności dla zatrudnionych.

Dokonane oceny wskazały, iż uruchomienie potencjału motywacyjnego tkwiącego w omawianych interesach wymaga w pierwszym rzędzie właściwego kształtowania polityki personalnej oraz kultury organizacyjnej. Postulowano zatem weryfikację kluczowych wartości spółek w nawiązaniu do orientacji na człowieka. Obliguje to przede wszystkim do:

- prowadzenia badań nad zadowoleniem i satysfakcją pracowników, uwzględniając w szczególności pracowników bezpośrednio obsługujących ruch kolejowy,
- wzmocnienia stosunków pracy poprzez preferowanie konsultatywnego stylu zarządzania,
- zmniejszania rozziwu pomiędzy interesami pracodawcy i związkami zawodowymi jako reprezentantami interesów pracowników.

Odniesiono się także do ustawodawstwa, w tym do możliwości ograniczenia liczby związków zawodowych w przedsiębiorstwach, uzależniając ją od wielkości zatrudnienia. Wskazano na zasadność zmniejszenia przywilejów związkowych, które przejawiają się m.in. poprzez występowanie w ramach związków tzw. elit dbających o swoje – co nie oznacza pracownicze – interesy.