

Sprawozdanie z konferencji naukowej „Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie i gospodarce – perspektywa zarządzania i ekonomii”, Międzyzdroje, 16–18 maja 2018

Agata Opolska-Bielańska

Majowa konferencja w Międzyzdrojach, zorganizowana przez Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, była adresowana do przedstawicieli środowisk naukowych oraz biznesowych zajmujących się problematyką zarządzania zasobami ludzkimi i gospodarowania kapitałem ludzkim. Szczególny nacisk położono na nowe koncepcje i wyzwania w obszarach edukacji ekonomistów i menedżerów oraz zagadnienia związane z zarządzaniem w oparciu o takie wartości, jak etyka w biznesie, kapitał społeczny organizacji, relacje organizacyjne, kultura organizacyjna, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa.

Głównym celem konferencji było stworzenie forum wymiany wiedzy oraz rezultatów badań, poglądów i doświadczeń w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, a także integracja środowisk naukowych i praktyków biznesu zainteresowanych współczesnymi wyzwaniami skoncentrowanych wokół tych zagadnień. Zakres tematyczny podzielono na pięć bloków.

✓ Blok pierwszy dotyczył zarządzania zasobami ludzkimi i obejmował zagadnienia związane z zatrudnianiem i zwalnianiem, ocenianiem, motywowaniem, szkoleniami, utrzymaniem pracowników, przywództwem, konfliktami w organizacji, patologii w zarządzaniu zasobami ludzkimi; zmianami w organizacji, komunikacji interpersonalnej, planowaniem ścieżki kariery oraz modelami kompetencyjnymi.

✓ Drugi blok oscylował wokół zagadnień gospodarowania kapitałem ludzkim – tutaj zostały omówione tematy dotyczące rynku pracy, demografii, migracji, przedsiębiorczości, a także zdrowia.

✓ W bloku trzecim poruszono tematy dotyczące edukacji ekonomistów i menedżerów. Szczególną uwagę poświęcono praktykom edukacyjnym, kompetencjom pracowników w obliczu oczekiwań pracodawców, edukacji ekonomicznej, systemom edukacyjnym oraz kształceniu ustawicznemu.

✓ W czwartym bloku omówiono wartości w organizacji. Wskazano na działania etyki w biznesie, rolę zaufania w organizacji, relacje w organizacjach, kulturę organizacyjną i społeczną odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

✓ Piąty blok to interpretacja nowych koncepcji, tendencji oraz wyzwań dla zarządzania zasobami ludzkimi i gospodarowania kapitałem ludzkim. Analizie poddano zarządzanie różnorodnością (m.in. pokoleniową), talentami, prorodzinne zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie wiedzą, międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi. Istotnym elementem tego panelu było wskazanie kierunków współczesnych badań w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.

Po przywitaniu gości przez dr hab. prof. US Wojciecha Jareckiego, kierownika Katedry

Zarządzania Kapitałem Ludzkim, a także przewodniczącego Rady Programowej, wygłoszono dwa wykłady inauguracyjne: *Sprawiedliwość wynagradzania a zaangażowanie pracowników*, zaprezentowała prof. dr hab. Marta Juchnowicz ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie; wystąpienie prof. dr hab. Dagmary Lewickiej z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie nosiło tytuł *Zarządzanie kapitałem ludzkim i zaufanie wertykalne a zaangażowanie w pracę*.

Wystąpienie profesor Juchnowicz miało na celu analizę związku pomiędzy zaangażowaniem pracownika w wykonywaną pracę a sprawiedliwym wynagrodzeniem. Okazało się, że sprawiedliwość w literaturze przedmiotu została zmarginalizowana, a zatem brak jest badań wskazujących na zainteresowanie tym problemem. Wnioski z przeprowadzonego badania na próbie 1067 osób wykazały, że: co drugi badany jest zadowolony ze swojego wynagrodzenia (52 proc.); wykonujący podobną pracę mają podobne wynagrodzenie (59 proc.); wynagrodzenie otrzymywane przez respondentów jest adekwatne do włożonej pracy (47 proc.), większość badanych nie uważa, że jest w pracy wykorzystywana (69 proc.). Uzyskane wyniki mogą wskazywać na zaangażowanie w działanie i związaną z tym aktywność badanych pracowników, pasję i emocjonalność w realizacji powierzonego zadania, a także utożsamianie się z organizacją. Wnioski, jakie zostały wysunięte na koniec wystąpienia, wskazywały na związek pomiędzy sprawiedliwością wynagrodzenia a zaangażowaniem. Jest to problem istotny statystycznie, społecznie i biznesowo. Fundamentem sprawiedliwości i zaangażowania są pozytywne relacje skutkujące m.in. brakiem poczucia wykorzystania. Sprawiedliwe wynagrodzenie ułatwia polskim pracodawcom dotarcie do potencjału zaangażowania pracowników.

Wystąpienie spotkało się z dużym zainteresowaniem słuchaczy i aktywną dyskusją dotyczącą samego zdefiniowania słowa „sprawiedliwość” oraz wskazaniem na subiektywność i personalizację niniejszego zagadnienia.

Celem wykładu profesor Lewickiej było zidentyfikowanie wpływu systemu zarządzania kapitałem ludzkim (ZKL) na zaangażowanie w pracę, a także przetestowanie prawdopodobnego wpływu zaufania wertykalnego, jako zmiennej pośredniczącej w tej relacji. Jak zauważyła prelegentka, w literaturze przedmiotu wskazuje się na istnienie zależności pomiędzy badanymi konstruktami – systemem ZKL – a zaangażowaniem w pracę. Przy czym ta zależność nie jest jeszcze wystarczająco zbadana.

Po zakończeniu części oficjalnej i wnikliwej dyskusji dotyczącej tematyki wystąpień inauguracyjnych konferencja podzielona została na dwie sesje.

Sesja I dotyczyła tematyki związanej z różnorodnością pokoleniową w gospodarce i przedsiębiorstwie. Poprowadziła ją prof. dr hab. Alicja Miś z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Zagadnienia poruszane w panelu obejmowały tematy: *Przekonania a działania pracodawców wobec pracowników w wieku 55+ w opinii pracujących studentów* (prof. dr hab. Urszula Jeruszka, Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie), *Aktywność zawodowa osób starszych warunkiem utrzymania produktywności w krajach gospodarczo rozwiniętych* (dr hab. Maria Majewska, mgr Kinga Przybylczak, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową we współczesnych organizacjach* (dr Małgorzata Sidor-Rządkowska, Politechnika Warszawska), *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową a postrzeganie najstarszych pracowników – analiza empiryczna* (dr Marta Żerkowska-Balas, Uniwersytet SWPS w Warszawie). Ostatnie zagadnienie tego panelu na temat *Wpływ systemu zarządzania kapitałem ludzkim i kultury organizacyjnej na behawioralne wyniki pracy* zostało przedstawione przez mgr Monikę Pec, mgr Annę Słaby, mgr inż. Wiesława Tereszko z Akademii Górniczo-Hutniczej.

Sesja II została poświęcona kapitałowi ludzkiemu przedsiębiorstwa – zaangażowaniu i efektywności pracowników. Przewodniczącą

panelu była prof. dr hab. Elżbieta Kowalczyk z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. W tej części zaprezentowano: *Kulturowe uwarunkowania poziomu motywacji i zaangażowania pracowników* (prof. dr hab. Anna Wziątek-Staśko, Uniwersytet Jagielloński), *Problem z partycypacją pracowniczą w Solaris Bus & Coach S.A. – studium przypadku* (prof. dr hab. Sławomir Jankiewicz, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu), *Wymiary rozwoju służb personalnych w przedsiębiorstwie* (prof. dr hab. Beata Skowron-Mielnik, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), *Tryby myślenia a aktywacja kreatywności i innowacyjności zasobów ludzkich* (prof. dr hab. Beata Jamka), *Dylematy wyboru mierników efektywności zarządzania zasobami ludzkimi* (dr Magdalena Majowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach).

Po przerwie powrócono do dyskusji merytorycznej w dwóch panelach. W pierwszym, zatytułowanym „Human Capital – selected problems” moderatorem była prof. dr hab. Anna Wziątek-Staśko z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Sesja obejmowała następujące referaty: *Lost and Wasted Human Capital – How Transformations of Family, Socialization and Population Control Influence Welfare and Well-Being* (prof. dr hab. Michał A. Michalski z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu), *Employee 4.0 from the Competitive Perspective* (prof. dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu), *Occupational Health and Safety (OHS) and Organizational Commitment: Evidence from the Construction Industry of Sri Lanka* (dr Prabhashini Wijewantha, University of Kelaniya, Sri Lanka), *The Impact of Interpersonal Communication Effectiveness on Service Quality* (mgr Cezary Kwiatkowski z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu).

W równoległej sesji omawiano problemy oscylujące wokół tematu „Zarządzanie zasobami ludzkimi – rozwój pracowników”. Przewodniczącą sesji była prof. dr hab. Beata Skowron-Mielnik z Uniwersytetu Ekonomicznego w Po-

znaniu. Wystąpienia dotyczyły rozwoju kariery w systemie zarządzania talentami w polskich przedsiębiorstwach (prof. dr hab. Alicja Miś, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), analizy czynników rozwoju kariery sportowej na przykładzie zawodników wysokiej klasy (prof. dr hab. Gabriel Łasiński, dr Tomasz Seweryniak, Dominika Łobocka, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu), zarządzania efektywnością pracy talentów we współczesnych organizacjach (dr Beata Buchelt, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), ról zespołowych w wirtualnej współpracy (dr Beata Krawczyk-Bryłka, Politechnika Gdańska), zarządzania talentami jako komponentu innowacyjnej kultury organizacji przedsiębiorstw (mgr Katarzyna Himstedt, Uniwersytet Łódzki).

Druga część konferencji była również aktywnie angażująca – obrady trwały znacznie dłużej niż przewidywał harmonogram.

Po zakończeniu obu paneli przedstawiciele Komitetu Organizacyjnego podsumowali pierwszy dzień konferencji, wskazując na istotne uwagi i spostrzeżenia sformułowane podczas dyskusji. Bogaty w wydarzenia dzień zakończyły koncert smyczkowy w wykonaniu Orkiestry Filharmonii Szczecińskiej i uroczysta kolacja.

Wystąpienia drugiego dnia konferencji również podzielono na dwa bloki. Pierwszy z nich dotyczył „Zarządzania zasobami ludzkimi – rekrutacji, derekrutacji, roli działu HR”. Tej sesji przewodniczył prof. dr hab. Michał A. Michalski z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Poruszono w nim następujące tematy: *Metody selekcji stosowane przez współczesne przedsiębiorstwa w procesie rekrutacji* (dr Michał Igielski z Akademii Morskiej w Gdyni), *Specyfika organizowania castingu w procesie selekcji artystów* (mgr Patrycja Mizera-Pęczek z Uniwersytetu Łódzkiego), *Ewolucja modelu HR Business Partner* (mgr Katarzyna Chudzińska z Uniwersytetu Łódzkiego), *Rozmowa derekrutacyjna – cele i przebieg* (mgr Anna Krasnowa z Uniwersytetu Łódzkiego).

Równoległy panel na temat „Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie i gospodarce – wybrane problemy” prowadziła prof. dr hab. Urszula Jeruszka z Akademii Pedagogiki Specjalnej. W tej sesji omówiono następujące problemy: *Zjawisko śmierci z przepracowania* (dr hab. Marcin Żemigala, Uniwersytet Warszawski), *Obciążenie zasobów pracy konsekwencjami chorób przewlekłych a nierówności w zdrowiu na obszarze UE* (dr Agnieszka Jakubowska, Politechnika Koszalińska), *Sezonowe uwarunkowania działalności przedsiębiorstw w Polsce* (dr Kamila Radlińska, Politechnika Koszalińska), *Sytuacja osób wykluczonych społecznie na łódzkim rynku pracy – perspektywa zagrożonych problemów* (mgr Justyna Kołodziejczyk, Uniwersytet Łódzki), *Rynek pracy nauczycieli w warunkach reformy edukacji* (mgr Agnieszka Kościelniak, dr Urszula Gierałowska Uniwersytet Szczeciński).

Po dyskusjach uczestnicy konferencji udali się na przerwę, aby po krótkim odpoczynku powrócić do naukowych rozważań na temat „Kapitał ludzki – postawy i wartości etyczne” (sesja I) oraz „Gospodarowanie kapitałem ludzkim – kompetencje i wynagrodzenia” (sesja II).

Sesję I prowadziła prof. dr hab. Dagmara Lewicka z Akademii Górniczo-Hutniczej. W wystąpieniach akcentowano następujące zagadnienia: *Wybrane uwarunkowania i skutki postaw studentek uczelni ekonomicznych wobec pracy i rynku pracy* (prof. dr hab. Elżbieta Kowalczyk, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu), *Rozpoznawalność, wizerunek i medialność przedstawicieli polskiego sportu – możliwe implikacje biznesowe* (prof. dr hab. Gabriel Łasiński, mgr Adam Pawlukiewicz, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu), *Jak wycisnąć potencjał ludzki z człowieka* (dr Agata Opolska-Bieleńska, Uniwersytet Warszawski), *Nauczanie przedsiębiorczości na Uniwersytecie*

im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w świetle krajowych ram kwalifikacji – analiza efektów kształcenia i programów studiów (dr Maciej Stępiński, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu).

Moderatorem sesji II była prof. dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka z Uniwersytetu Szczecińskiego – jednocześnie organizatorka tej konferencji. Prelegenci skupili się na tematach: *Produkcja żywności ekologicznej z perspektywy potencjału pracowników* (prof. dr hab. Małgorzata Gableta, dr inż. Szymon Dziuba, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu), *Instrumenty Wspólnej Polityki Rolnej Unii Europejskiej a wzmocnianie kompetencji zawodowych osób pracujących w polskim rolnictwie* (dr Michał Dudek, Instytut Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie), *Kto w Polsce zarabia najwięcej?* (dr Aleksandra Matuszewska-Janica, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie), *Atrakcyjność systemów kafeteryjnych, work-life balance i koncepcji hygge w opinii generacji Y – badania pilotażowe* (dr Joanna Nieżurawska-Zajac, Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu), *Przestrzenne zróżnicowanie płac w polskich województwach w latach 1999–2015* (mgr Małgorzata Wesołowska z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie).

Różnorodność tematów, kompetencje prelegentów, zainteresowanie słuchaczy przekładały się na potrzeby dzisiejszego rynku pracy, zarówno od strony pracodawcy, jak i pracownika. Konfrontacja przedstawicieli biznesu i nauki pozwoliła na wskazanie istotnych kierunków dalszego rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi.

Pokłosiem konferencji w Międzyzdrojach będzie publikacja artykułów w dwóch czasopismach: „Zeszytach Naukowych Uniwersytetu Szczecińskiego” oraz w „Folia Oeconomica Stetinensia”.