

1.6

Część 1

Różnorodność kapitału ludzkiego i jego pomiar
– perspektywa zrównoważonego rozwoju

Katarzyna Czainska*

Wiedza pracowników na temat możliwości zaangażowania indywidualnego i organizacyjnego w strategię zrównoważonego rozwoju

Streszczenie

Celem opracowania jest przedstawienie wyników badania pilotażowego zrealizowanego w ramach badań statutowych, których tematem przewodnim jest „Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach zrównoważonego rozwoju”. W ramach prezentowanego badania należało zdiagnozować, czy pracownicy przedsiębiorstw mają świadomość istnienia strategii zrównoważonego rozwoju (SZR) w skali globalnej oraz wieloaspektowej, tzn. nieograniczającej się wyłącznie do kwestii proekologicznych. Z uwagi na przyjęte ograniczenia projektowe badanie ankietowe przeprowadzono wyłącznie metodą Computer Assisted Web Interview (CAWI). Na podstawie wyników badania wstępnego zidentyfikowano lukę informacyjną w grupie pracowników przedsiębiorstw i kadry właścicielsko-zarządzającej, a także słabą aktywność indywidualną oraz organizacyjną w zakresie propagowania i wdrażania SZR.

Słowa kluczowe: strategia zrównoważonego rozwoju, zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim

* Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, ORCID: 0000-0001-5863-8638

Employees' Knowledge about the Possibility of Individual and Organizational Involvement in a Sustainable Development Strategy

Abstract

The purpose of the article is to present the results of a pilot study carried out as part of statutory research, whose theme is "Human capital management in the conditions of sustainable development". As part of the presented study, it was necessary to diagnose whether employees of enterprises are aware of the existence of a sustainable development strategy (SDS) on a global and multi-faceted scale, i.e. not limited to ecological issues only. Due to the adopted project limitations, the survey was conducted only using the Computer Assisted Web Interview (CAWI) method. Based on the results of the preliminary study, an information gap was identified in the group of enterprise employees and owner-management staff as well as weak individual and organizational activity in the field of promotion and implementation of the SDS.

Keywords: sustainable development strategy, sustainable human capital management

Wprowadzenie

Podjęcie badań statutowych ukierunkowanych na zagadnienia zarządzania kapitałem ludzkim w warunkach zrównoważonego rozwoju wynika z wielu przesłanek natury naukowej (metodologicznej), ekonomicznej i społecznej. Z punktu widzenia nauk o zarządzaniu zauważono zróżnicowane i rozproszone tematycznie podejście do tego terminu. Stosuje się np. takie określenia, jak: zrównoważona gospodarka czy zrównoważone przedsiębiorstwo/firma oraz ich uszczegółowienia, jak: zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim lub zrównoważony rozwój ZKL itd. W związku z tym w realizowanym projekcie za cel ogólny przyjęto przeanalizowanie zarządzania kapitałem ludzkim oraz zachowań pracowników w organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju. Z celu ogólnego wynikają cele poznawcze i praktyczne, z których jednym jest: opracowanie kanonu dobrych praktyk w zakresie wykorzystania ZKL do wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju, a w szczególności działań w zakresie wspierania zrównoważonego zachowania pracowników (*sustainable behaviour*).

W tym rozdziale zaprezentowano wyniki badania pilotażowego dotyczącego zagadnienia świadomości i wiedzy pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce na temat SZR. W szczególności założono uzyskanie odpowiedzi na pytania dotyczące:

1) wiedzy o zakresie problemowym SZR (wiedzy o 17 celach SZR), 2) zauważania przez pracowników wdrażania celów SZR w przedsiębiorstwach, 3) indywidualnego zaangażowania pracowników w działania związane z SZR.

Przed przystąpieniem do badań sformułowano następującą tezę: Kluczowym czynnikiem wdrożenia SZR w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce jest aktywny udział pracowników w inicjowaniu i realizowaniu działań taktycznych wynikających z SZR. W tezie tej zawarto pogląd, że z uwagi na oczekiwany przez ONZ wysoki stopień wdrożenia strategii w podmiotach gospodarczych poszczególne działania taktyczne muszą się cieszyć akceptacją i zaangażowaniem pracowników. Nie mogą to być jedynie zadania i rozwiązania narzucane przez kadrę najwyższego szczebla zarządzania. Warunkami aktywnego i właściwego udziału pracowników są natomiast wiedza o SZR i poczucie sprawstwa w organizacji. W celu przedstawienia stosownej argumentacji na poparcie tej tezy określono również dwie hipotezy:

H1: *Poziom wiedzy na temat celów SZR pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce jest bardzo niski.*

H2: *Wśród pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce zidentyfikować można wysoki poziom postaw prospołecznych sprzyjający inicjowaniu przez nich działań związanych z wdrażaniem celów SZR.*

Badanie przeprowadzono w listopadzie i grudniu 2019 r. Zastosowano metodę ankietową w formie Computer Assisted Web Interview (CAWI). Losowo wybrani respondenci, zaproszeni imiennie drogą mailową, uzyskali dostęp do kwestionariusza przy użyciu przeglądarki internetowej. Zaproszenie wysłano do 100 przedsiębiorstw w całej Polsce. Z uwagi na pilotażowy charakter badania nie zastosowano celowego i bardziej uszczegółowionego doboru respondentów. Odesłane zostały 54 poprawnie wypełnione kwestionariusze. Na podstawie wyników badania wstępnego sformułowano wnioski dotyczące konieczności: a) zmniejszania luki informacyjnej w grupie pracowników przedsiębiorstw i kadry właścicielsko-zarządzającej, b) aktywizacji pracowników w zakresie indywidualnego i organizacyjnego zaangażowania w propagowanie i wdrażanie SZR.

Wdrażanie SZR w przedsiębiorstwie

Strategia zrównoważonego rozwoju jest opracowywana i rozpowszechniana przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) już od 1983 roku. W rezolucji nr 38/161 z 19 grudnia 1983 r. oraz nr 42/187 z 11 grudnia 1987 r. zdefiniowano zrównoważony rozwój jako taki, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokajane bez

pozbawiania możliwości zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń¹. Istotne jest, że rozwój ten odnosi się nie tylko do aspektów środowiskowych i gospodarczych, ale również społecznych. Myśl ta kontynuowana była w kolejnej rezolucji, tj. nr 70/1 z 21 października 2015 r., zatytułowanej „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”². W dokumencie tym sformułowano 17 nowych celów (tabela 1.6.1).

Tabela 1.6.1.

Cele określone na lata 2020–2030 w Strategii zrównoważonego rozwoju

L.p.	Cel	Nazwa skrócona
1.	Wyeliminować ubóstwo we wszystkich jego formach na całym świecie	Koniec z ubóstwem
2.	Wyeliminować głód, osiągnąć bezpieczeństwo żywnościowe i lepsze odżywianie oraz promować zrównoważone rolnictwo	Zero głodu
3.	Zapewnić wszystkim ludziom w każdym wieku zdrowe życie oraz promować dobrobyt	Dobre zdrowie i jakość życia
4.	Zapewnić wszystkim edukację wysokiej jakości oraz promować uczenie się przez całe życie	Dobra jakość edukacji
5.	Osiągnąć równość płci oraz wzmocnić pozycję kobiet i dziewcząt	Równość płci
6.	Zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wody i warunków sanitarnych poprzez zrównoważoną gospodarkę zasobami wodnymi	Czysta woda i warunki sanitarne
7.	Zapewnić wszystkim dostęp do źródeł stabilnej, zrównoważonej i nowoczesnej energii po przystępnej cenie	Czysta i dostępna energia
8.	Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi	Wzrost gospodarczy i godna praca
9.	Budować stabilną infrastrukturę, promować zrównoważone uprzemysłowienie oraz wspierać innowacyjność	Innowacyjność, przemysł, infrastruktura
10.	Zmniejszyć nierówności w krajach i między krajami	Mniej nierówności
11.	Uczynić miasta i osiedla ludzkie bezpiecznymi, stabilnymi, zrównoważonymi oraz sprzyjającymi włączeniu społecznemu	Zrównoważone miasta i społeczność
12.	Zapewnić wzorce zrównoważonej konsumpcji i produkcji	Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja
13.	Podjąć pilne działania w celu przeciwdziałania zmianom klimatu i ich skutkom	Działania w dziedzinie klimatu
14.	Chronić oceany, morza i zasoby morskie oraz wykorzystywać je w sposób zrównoważony	Życie pod wodą

¹ Rezolucja Zgromadzenia Narodowego Organizacji Narodów Zjednoczonych nr 42/187 z 11 grudnia 1987 roku, ONZ 1987, <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm> (dostęp: 9.07.2019).

² Rezolucja Zgromadzenia Narodowego Organizacji Narodów Zjednoczonych nr 70/1, „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”, ONZ 2015, https://www.gov.pl/documents/910151/911704/Agenda_2030_na_rzecz_zrownowazonego_rozwoju.pdf/d56cd332-4ba5-2035-9439-5a8a5212cbed (dostęp: 9.07.2019).

L.p.	Cel	Nazwa skrócona
15.	Chronić, przywrócić oraz promować zrównoważone użytkowanie ekosystemów lądowych, zrównoważone gospodarowanie lasami, zwalczanie pustynnienia, powstrzymać i odwracać proces degradacji gleby oraz powstrzymać utratę różnorodności biologicznej	Życie na lądzie
16.	Promować pokojowe i inkluzywne społeczeństwa, zapewnić wszystkim ludziom dostęp do wymiaru sprawiedliwości oraz budować na wszystkich szczeblach skuteczne i odpowiedzialne instytucje sprzyjające włączeniu społecznemu	Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje
17.	Wzmocnić środki wdrażania i ożywić globalne partnerstwo na rzecz zrównoważonego rozwoju	Partnerstwa na rzecz celów

Źródło: <http://www.un.org.pl/> (dostęp: 30.01.2019).

Przedstawiciele biznesu (i nie tylko) otrzymali zatem konkretne wytyczne dotyczące kierunków oczekiwanych działań w ramach prowadzenia działalności. Kluczowymi pytaniami stają się zatem następujące: 1) Czy przedstawiciele biznesu wiedzą o tych celach? 2) Czy potrafią wybrać te cele, które mogą i/lub powinni realizować? 3) Czy potrafią integrować strategię przedsiębiorstwa z SZR 4) Czy istnieją podmioty monitorujące, informujące, edukujące i/lub wspierające przedsiębiorców i innych przedstawicieli przedsiębiorstw we wdrażaniu SZR? Innymi słowy, na ile znana i rozpowszechniona w świecie dużego i małego biznesu jest SZR oraz jak mierzyć jej implementację w poszczególnych organizacjach?

Wdrożenie SZR analizować można: 1) pośrednio – korzystając m.in. z danych statystycznych prezentowanych przez EUROSTAT czy Główny Urząd Statystyczny (GUS) lub 2) bezpośrednio – zapoznając się z opracowaniami podmiotów powołanych do zbierania, przetwarzania i publikowania informacji o SZR, np. Global Reporting Initiatives (GRI). Zauważa się jednak brak obligatoryjnych i powszechnie obowiązujących standardów dotyczących przedstawiania tego typu informacji, co wpływa zarówno na ich jakość, jak i wiarygodność³. Dodatkowo, problem monitorowania poziomu wdrażania SZR w szeroko rozumianym biznesie wynika z faktu, że przedsiębiorstwa wykazują skłonność do ujawniania działań tworzących ich pozytywny wizerunek, natomiast pomijają zachowania, które stawiają je w niekorzystnym świetle⁴. Poza tym podejście zgodne z SZR wymaga od przedsiębiorstw, które pragną uchodzić za zrównoważone, gruntownych zmian w sposobie myślenia i funkcjonowania, SZR narzuca bowiem podejście wieloaspektowego (systemowego) kreowania wartości dla interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych,

³ A. Paszkiewicz, A. Szadziewska, *Raportowanie rozwoju zrównoważonego przedsiębiorstw według wytycznych GRI*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2011, nr 668, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” 2011, nr 41, s. 627–643.

⁴ *Ibidem*.

co jest kwestią złożoną i wymagającą od kadry zarządzającej oraz pracowników⁵. Przy wielu zadaniach finansowych, prawnych i organizacyjnych kadra zarządzająca niechętnie wdraża nowe podejścia z uwagi na obawy związane z koniecznością przeprowadzania zmian i angażowania środków finansowych. Należy również przytoczyć opinię dotyczącą problemów z analizą takich zagadnień jak społeczna odpowiedzialność biznesu, ale również SZR, zgodnie z którą w praktyce zarządzania spotkać można sytuację, gdy w jednym przedsiębiorstwie zaobserwuje się przejawy odpowiedzialności, jak i nieodpowiedzialności, działań/postaw pozytywnych, obojętnych i negatywnych, co rodzi trudności diagnostyczne⁶.

Skuteczną formą wdrażania SZR w biznesie mogą być zatem inicjatywy oddolne, których pomysłodawcami i głównymi realizatorami będą pracownicy. Rolą przedsiębiorstwa będą wsparcie i koordynacja – podejście to może wpływać na ogólny poziom zaangażowania pracowników, a w konsekwencji na mierzalne wyniki wdrażania celów SZR. Na poparcie tej tezy przytoczyć warto dane GUS, z których wynika, że od wielu już lat zaangażowanie w pracę społeczną deklaruje ponad jedna trzecia dorosłych Polaków, a grupą zawodową najczęściej biorącą udział w pracy społecznej są przedstawiciele kadry kierowniczej, specjaliści z wyższym wykształceniem oraz rolnicy. Zauważono również zależność, że aktywność społeczna jest tym większa, im wyższe jest wykształcenie. Wśród biernych zawodowo to uczniowie i studenci najwięcej czasu poświęcali na pracę społeczną⁷. Podkreślanie dużego znaczenia pracowników w ewolucji przedsiębiorstwa w stronę organizacji zrównoważonej zauważono również w literaturze przedmiotu. A. Sudolska i A. Lis przytoczyli m.in. prace takich autorów jak: C.J.C. Jabbour i F.C.A. Santos⁸ czy H.K. Aggerholm, S.E. Anderen i C. Thomsen⁹, w których uzależnia się wręcz zrównoważone funkcjonowanie organizacji z inicjująco-angażującym podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi¹⁰.

⁵ M. Masztalerz, *Wartość dla interesariuszy w zrównoważonym przedsiębiorstwie*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2014, t. 2, nr 8(269), s. 66–77.

⁶ A. Sokołowska-Duralec, E. Tabaszewska-Zajbert, *Społeczna nieodpowiedzialność przedsiębiorstwa – identyfikacja nurtów badawczych, założeń i uwarunkowań*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, t. 19, 6, cz. 2, s. 35–46.

⁷ *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju w Polsce*, GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011, https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/oz_wskazniki_zrownowazonego_rozwoju_Polski_us_kat.pdf, 2011, s. 175–176 (dostęp: 9.07.2019).

⁸ C.J.C. Jabbour, F.C.A. Santors, *The Central Role of Human Resource Management in the Search for Sustainable Organization*, „International Journal of Human Resource Management” 2008, vol. 19, no. 12, s. 2133–2154.

⁹ H.K. Aggerholm, S.E. Anderen, C. Thomsen, *Conceptualizing Employer Branding in Sustainable Organizations*, „Corporate Communications” 2011, vol. 16, no. 2, s. 105–123.

¹⁰ A. Sudolska, A. Lis, *Sustainable Enterprise and Organization: Systemic Literature Review*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, tom 19, z. 6, cz. 1, s. 119–131.

Badanie własne

W badaniu pilotażowym udział wzięło 54 respondentów, z czego 40 (74%) to pracownicy dużych przedsiębiorstw, 12 (22%) – średnich, 2 (4%) – małych. Wielkość przedsiębiorstw określono zgodnie z klasyfikacją wprowadzoną rozporządzeniem Komisji Europejskiej z 6 maja 2003 r.¹¹, przy czym zastosowano wyłącznie kryterium liczby osób zatrudnionych.

Celem pierwszego pytania było stwierdzenie, czy pracownicy znają nazwę „strategia zrównoważonego rozwoju (SZR)”, bez wnikania w znaczenie tego pojęcia. Spośród respondentów 66,7% odpowiedziało twierdząco, a 33,3% przecząco. Ogólny rozkład odpowiedzi przekłada się na rozkład szczegółowy, gdyż zarówno w grupie średnich, jak i dużych przedsiębiorstwach ok. 33% respondentów nie słyszało o SZR, a ok. 67% słyszało. W grupie przedstawicieli małych przedsiębiorstw rozkład jest symetryczny, po 50% (tabela 1.6.2).

Tabela 1.6.2.

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy słyszałaś/słyszałeś o SZR?

Odpowiedź	Przedsiębiorstwo						łącznie	
	Małe		Średnie		Duże			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Tak	1	50	8	66,7	27	67,5	36	66,7
Nie	1	50	4	33,3	13	32,5	18	33,3
łącznie	2	100	12	100	40	100	54	100

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedź na pytanie drugie stanowiła pośrednio dowód na faktyczną wiedzę o SZR, gdyż należało wskazać organizację, która w skali globalnej opracowuje i zatwierdza SZR. Poprawnej odpowiedzi udzieliło 59% respondentów, wskazując Organizację Narodów Zjednoczonych; 22% odpowiedziało, że organizacją tą jest Parlament Europejski, 17% – sejm każdego kraju, a 2% wskazało na NATO (tabela 1.6.3).

¹¹ Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 r. dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Dokument nr C (2003) 1422, Komisja Europejska, 2003.

Tabela 1.6.3.

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka organizacja opracowuje i zatwierdza SZR w skali globalnej?

Odpowiedź	Przedsiębiorstwo						Łącznie	
	Małe		Średnie		Duże			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
ONZ	1	50	9	75	22	55	32	59
Parlament Europejski			3	25	9	23	12	22
Sejm	1	50			8	20	9	17
NATO					1	2	1	2
łącznie	2	100	12	100	40	100	54	100

Źródło: opracowanie własne.

W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o wskazanie, które z celów SZR są promowane w przedsiębiorstwach, w których obecnie pracują. Dla ułatwienia wymieniono wszystkie 17 celów. Aż w 35% odpowiedzi pracownicy stwierdzili, że żaden ze wskazanych celów nie jest realizowany. Odpowiedzi te mogą sugerować: a) faktyczny brak zainteresowania SZR wśród właścicieli i menedżerów przedsiębiorstw; b) niezauważalną dla pracowników formę promowania celów. Spośród celów realizowanych w przedsiębiorstwach w Polsce prym wiedzie cel nr 4 (Dobra jakość edukacji) – 11%, a następnie cele nr 3 (Dobre zdrowie i jakość życia) i nr 5 (Równość płci) – oba po 9,3% wskazań (tabela 1.6.4). Na dowód prowadzonych działań w ramach SZR pracownicy podawali następujące przykłady aktywności w przedsiębiorstwach:

- a) promowanie zdrowego stylu życia,
- b) badania stanu zdrowia (np. analiza składu masy ciała, pomiar cholesterolu),
- c) warsztaty z technik relaksacyjnych,
- d) wprowadzenie produktów w opakowaniach biodegradowalnych,
- e) organizacja szkoleń,
- f) dbanie o równe standardy pracy relokowanych pracowników,
- g) badania profilaktyczne połączone z działaniami edukacyjnymi,
- h) eko firma (tj. segregacja śmieci, filtrowana woda pitna, żarówki energooszczędne),
- i) zatrudnianie kandydatów płci żeńskiej na najwyższych stanowiskach kierowniczych, promowanie innowacyjnego podejścia, dbanie o integrację kulturową i międzynarodową (odpowiedź agencji rekrutującej),
- j) akcje sportowe, zachęcanie do zdrowego stylu życia,
- k) akcje społeczne,
- l) budowa przedszkola przy biurze,

- m) włączanie się w akcje charytatywne np. „Szlachetna paczka” czy zbiórki pieniędzy na domy samotnych kobiet/domy dziecka, przekazywanie pieniędzy i zapewnianie posiłków w szkołach,
- n) zorganizowanie akcji *feedback* dla przełożonego,
- o) program *fast forward*, który pozwala pracownikom na zdobywanie doświadczenia w innych działach.

Zauważalna jest więc różnorodność zarówno pod względem zasięgu działań, jak i skali, podmiotów współpracujących, tematyki itp.

Tabela 1.6.4.

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które z celów SZR promowane są w przedsiębiorstwie, w którym pracujesz?*

Numer i nazwa skrócona celu	Przedsiębiorstwo						łącznie	
	Małe		Średnie		Duże		liczba	%
	liczba	%	liczba	%	liczba	%		
2 – Zero głodu					3	7,5	3	5,6
3 – Dobre zdrowie i jakość życia			1	8,33	4	10	5	9,3
4 – Dobra jakość edukacji	1	50			5	12,5	6	11
5 – Równość płci					5	12,5	5	9,3
6 – Czysta woda i warunki sanitarne			1	8,33	1	2,5	2	3,7
8 – Wzrost gospodarczy i godna praca					3	7,5	3	5,6
9 – Innowacyjność, przemysł, infrastruktura					2	5	2	3,7
11 – Zrównoważone miasta i społeczności					1	2,5	1	1,9
13 – Działania w dziedzinie klimatu			1	8,33	3	7,5	4	7,4
17 – Partnerstwa na rzecz celów			1	8,33	2	5	3	5,6
15 – Życie na lądzie					1	2,5	1	1,9
Żaden	1	50	8	66,68	10	25	19	35
łącznie	2	100	12	100	40	100	54	100

* zgodnie z wyszczególnieniem w tabeli 1.6.1.

Źródło: opracowanie własne.

Z punktu widzenia ciągłości prowadzonych badań statutowych w niniejszym badaniu zwrócono również uwagę na zagadnienie wolontariatu pracowniczego. Analizując dane opublikowane przez GUS za rok 2016, można przede wszystkim zaobserwować, że w prace społeczne najczęściej angażowały się osoby w wieku od 15 do 24 lat (44,9%), a drugą najbardziej zaangażowaną w wolontariat grupą były osoby w wieku od 35 do

44 lat (40,7%), mające stabilną sytuację zawodową i rodzinną. Osoby pracujące zarobkowo charakteryzowały się niższym uczestnictwem w wolontariacie indywidualnym (33,1%) niż osoby bezrobotne (38,4%). Wśród osób pracujących zarobkowo najczęściej w wolontariat angażowali się pracodawcy, a najrzadziej pracujący na własny rachunek (34,5% wobec 30,9%), przy czym średnia czasu poświęcanego przez poszczególne grupy aktywne zawodowo kształtowała się na podobnym poziomie (6 godzin). W przypadku wolontariatu w organizacjach i instytucjach aktywne były osoby pracujące (9,6%), zwłaszcza w niepełnym wymiarze godzin 15,1% (w stosunku do 9,1% pracujących na pełny etat). Pod kątem zawodowym byli to przeważnie specjaliści (16,3%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (13,6%) oraz technicy i inny personel (12,3%)¹². Ponadto, z badania przeprowadzonego przez GHK na zlecenie Komisji Europejskiej wynika, że Polska znajduje się w grupie państw o niskim współczynniku pracy wolontariackiej, szacowanym na poziomie 10–19%¹³.

Z opisywanego w niniejszym rozdziale badania wynika, że 35% pracowników włącza się w prace w różnych formach wolontariatu, jednak tylko 5,6% robi to w sposób formalnie zorganizowany (tabela 1.6.5).

Tabela 1.6.5.

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy działasz jako wolontariusz/ka?

Odpowiedź	Przedsiębiorstwo						Łącznie	
	Małe		Średnie		Duże			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Nie	1	50	6	50	28	70	35	65
Czasem włączam się w akcje organizowane przez innych			5	42	9	22	14	26
Tak i współpracuję z organizacją (np. fundacją, stowarzyszeniem)	1	50	1	8	1	3	3	5,6
Tak, ale nie współpracuję na stałe z żadną organizacją					2	5	2	3,4
łącznie	2	100	12	100	40	100	54	100

Źródło: opracowanie własne.

Osoby, które zadeklarowały pracę na zasadzie wolontariatu zostały poproszone o sprecyzowanie celu SZR, który wspierają; wskazano osiem, w tym pięć zbieżnych z celami realizowanymi w przedsiębiorstwach. Były to cele nr: 2 – Zero głodu, 3 – Dobre zdro-

¹² Wolontariat w 2016 roku, GUS, Warszawa 2017.

¹³ Volunteering in the European Union. Final report, GHK 2010, https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (dostęp: 5.08.2019), s. 7.

wie i jakość życia, 4 – Dobra jakość edukacji, 5 – Równość płci, 8 – Wzrost gospodarczy i godna praca (tabela 1.6.6). Zgodność celów może być zatem fundamentem integracji działań indywidualnych pracowników z działaniami preferowanymi przez przedsiębiorstwa, a tym samym opracowania spójnej strategii wdrażania SZR w firmie, angażującej kluczowych jej interesariuszy.

Tabela 1.6.6.

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jeżeli działasz jako wolontariusz/ka, to które cele SZR wspierasz?

Odpowiedź	Przedsiębiorstwo						Łącznie	
	Małe		Średnie		Duże		liczba	%
	liczba	%	liczba	%	liczba	%		
1 – Koniec z ubóstwem			1	16,67	1	8,33	2	10,53
2 – Zero głodu					2	16,67	2	10,53
3 – Dobre zdrowie i jakość życia			1	16,67	1	8,33	2	10,53
4 – Dobra jakość edukacji	1	100	1	16,67	3	25	5	26,30
5 – Równość płci			1	16,67	2	16,67	3	15,78
8 – Wzrost gospodarczy i godna praca			1	16,67			1	5,27
13 – Działania w dziedzinie klimatu			1	16,67			1	5,27
16 – Pokój, sprawiedliwość i silne instytucje					1	8,33	1	5,27
Brak odpowiedzi					2	16,67	2	10,53
Łącznie	1	100	6	100	12	100	19	100

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę pilotażowy charakter badania oraz ilościowy i jakościowy brak reprezentatywności grupy respondentów, nie sformułowano ostatecznych wniosków. Pozytywnie zweryfikowano natomiast obie hipotezy. Odnośnie do H1 potwierdzono istnienie znacznej luki informacyjnej na temat najnowszej wersji SZR (z perspektywą do 2030 roku). Zauważono konieczność propagowania wiedzy na temat celów, sposobów i form realizacji SZR. W zakresie H2 zdiagnozowano, że 35% respondentów wykazuje postawę prospołeczną. Wskaźnik ten nie plasuje pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce na najwyższych miejscach rankingów europejskich, w których prym wiodą obywatele takich państw jak Austria, Holandia, Szwecja, Wielka Brytania

(wskaźnik ponad 40%)¹⁴, ale nie jest to również poziom najniższy, a zatem upoważnia to do stwierdzenia, że wśród pracowników przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce istnieje wysoki poziom postaw prospołecznych sprzyjający inicjowaniu przez nich działań związanych z wdrażaniem celów SZR. Można więc kontynuować badania związane z przyjętą tezą. Ponadto należy podjąć działania w zakresie opracowywania kanonu dobrych praktyk i transferu wiedzy dotyczącej metod integracji strategii organizacji z SZR, a także ze strategią zarządzania kapitałem ludzkim. Istotnym elementem pracy nad takim opracowaniem jest profesjonalne (ilościowe i jakościowe) monitorowanie wdrożeń SZR w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce. Powstaje więc obszerne i ważne pole badawcze zarówno dla teoretyków, jak i praktyków zarządzania.

Bibliografia

- Aggerholm H.K., Anderen S.E., Thomsen C., *Conceptualizing Employer Branding in Sustainable Organizations*, "Corporate Communications" 2011, vol. 16, no. 2, s. 105–123.
- Jabbour C.J. C., Santor F.C.A., *The Central Role of Human Resource Management in the Search for Sustainable Organization*, "International Journal of Human Resource Management" 2008, vol. 19, no. 12, s. 2133–2154.
- Masztalerz M., *Wartość dla interesariuszy w zrównoważonym przedsiębiorstwie*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2014, t. 2, nr 8(269), s. 66–77.
- Paszkiwicz A., Szadzińska A., *Raportowanie rozwoju zrównoważonego przedsiębiorstw według wytycznych GRI*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2011, nr 668, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia 2011, nr 41, s. 627–643.
- Rezolucja Zgromadzenia Narodowego Organizacji Narodów Zjednoczonych nr 42/187 z 11 grudnia 1987 roku, ONZ 1987, <https://www.un.org/documents/ga/res/42/ares42-187.htm> (dostęp: 9.07.2019).
- Rezolucja Zgromadzenia Narodowego Organizacji Narodów Zjednoczonych nr 70/1, „Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030”, ONZ 2015, https://www.gov.pl/documents/910151/911704/Agenda_2030_na_rzecz_zrownowazonego_rozwoju.pdf/d56cd332-4ba5-2035-9439-5a8a5212cbed (dostęp: 9.07.2019).
- Sokołowska-Duralec A., Tabaszewska-Zajbert E., *Społeczna nieodpowiedzialność przedsiębiorstwa – identyfikacja nurtów badawczych, założeń i uwarunkowań*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, t. 19, z. 6, cz. 2, s. 35–46.
- Sudolska A., Lis A., *Sustainable Enterprise and Organization: Systemic Literature Review*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2018, t. 19, z. 6, cz. 1, s. 119–131.
- Volunteering in the European Union. Final report*, GHK 2010, https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (dostęp: 5.08.2019).

¹⁴ *Volunteering in the European Union. Final report*, GHK 2010, https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (dostęp: 5.08.2019).

- Wskaźniki zrównoważonego rozwoju w Polsce*, GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice 2011,
https://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/oz_wskazniki_zrownowazonego_rozwoju_Polski_us_kat.pdf, 2011 (dostęp: 9.07.2019).
- Wolontariat w 2016 roku*, GUS, Warszawa 2017.
- Zalecenie Komisji z dnia 6 maja 2003 roku dotyczące definicji mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Dokument nr C (2003) 1422, Komisja Europejska, 2003.