

Projekt unijny**:** <http://direct-project.org/>

**Zaproszenie na seminarium pt.**

**Koniec kultury folwarcznej w polskich firmach i instytucjach**? **Kręte drogi do rozwoju i nowoczesności.**

**Od zarządzania partycypacyjnego i upodmiotowienia pracowników do zdolności do innowacyjnych działań w gospodarce**

**Zaplanowane zostały trzy panele dyskusyjne z udziałem akademików z kilku uczelni, działaczy związkowych i organizacji pracodawców, menedżerów, ekspertów:**

**1. Kultura organizacyjna firm i urzędów – koniec kultury folwarcznej w zakładach pracy?**

Moderator Andrzej Zybała (SGH),

**2. Progi i bariery w zarządzaniu przez zaangażowanie i upodmiotowienie**,

Moderator Marta Juchnowicz (SGH)

**3. Rola przedstawicieli pracowników w animowaniu partycypacji i podmiotowości pracowniczej.**

Moderator Jacek Sroka (Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie),

Seminarium przyjmuje formułę raczej wymiany mniej sformalizowanych opinii, niż akademickich prezentacji.

**\*\*\***

**Termin** **seminarium** – 11 czerwiec 2018, poniedziałek, g. 11.00-15.00

**Miejsce**: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Al. Niepodległości 162, sala nr 152 (budynek „G”)

**Zapewniony**: catering, obiad, możliwość zwrotu kosztów dojazdu, noclegu

**Osoby do kontaktu**: Andrzej Zybała, azybal@sgh.waw.pl, 604 234 827,

**Prosimy o potwierdzenie uczestnictwa:** azybal@sgh.waw.pl

**Z poważaniem**

**Prof. Andrzej Zybała, kierownik projektu**

**Kierownik Katedry Polityki Publicznej SGH**

**Rozwinięcie tematu seminarium**

Celem seminarium jest aby omówić problematykę partycypacji z różnych punktów widzenia i z perspektywy różnych dyscyplin wiedzy, a także z punktu widzenia różnych doświadczeń, w tym samych pracowników oraz pracodawców.

Partycypacja bezpośrednia - rozumiana jako delegowanie w zakładzie zadań do samodzielnego wykonania i konsultowanie - jest przedmiotem analiz między innymi przedstawicieli teorii organizacji pracy, stosunków przemysłowych, zarządzania, w tym zarządzania kapitałem ludzkim.

Tematyka seminarium będzie skoncentrowana na 3 głównych aspektach, a mianowicie na analizie partycypacji pracowniczej z punktu widzenia:

1. stosunków pracy,

2. zarządzania i zarzadzania kapitałem ludzkim w zakładach pracy (zarządzanie przez zaangażowanie),

3. kultury organizacyjnej w miejscu pracy,

Partycypacja jest istotnym zjawiskiem z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz ich przedstawicieli (związków zawodowych i innych ciał przedstawicielskich działających w miejscu pracy), a także jest ona przedmiotem zainteresowania władz, w tym władz unijnych.

Władze UE promują partycypację bezpośrednią od wielu dekad jako czynnik, który może przyczynić się do podniesienia konkurencyjności europejskich gospodarek. Uznają, że może to się stać na skutek uzyskania wyższej produktywności pracy, wyższej motywacji pracowniczej i głębszego zaangażowania pracowników.

-----------------------------------------------------------

**Seminarium w ramach międzynarodowego projektu badawczego DIRECT**

1.

Seminarium odbędzie się w ramach projektu finansowanego przez Komisję Europejską (VS/2016/0305). Nosi on nazwę - Development of Direct Workers Participation and its Impact on Industrial Relations at Company Level (2017-2018).

 W projekcie – oprócz badaczy z SGH - uczestnicą badacze z W. Brytanii, Włoch, Bułgarii, Cypru i Irlandii.

Projekt ma na celu zbadanie skali i charakterystyki występowania zjawiska bezpośredniej partycypacji na poziomie zakładów pracy (na podstawie danych zastanych i badań empirycznych).

Efektem projektu będzie m.in. raport obrazujący to zjawisko w powyższych państwach. Kierownikiem projektu z SGH jest prof. A. Zybała.

<http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KES/Strony/news.aspx?NewsID=31f2169d-50d5-413d-9169-7012385b953e&ListID=56b75eaa-6563-4cea-9b83-dff711f2fdc9>

2.

W projekcie kluczowe jest pojęcie partycypacji bezpośredniej i odróżnienie go od pojęcia partycypacji pośredniej.

Pojęcie partycypacji bezpośredniej dotyczy relacji między kierownictwem organizacji (firmy, czy urzędu), a pracownikami. W tego typu partycypacji we wzajemnych relacjach nie jest wykorzystywany „pośrednik” (np. związek zawodowy, czy rada pracowników).

A zatem w systemie partycypacji bezpośrednie przełożeni:

* delegują uprawnienia pracownikom, aby autonomicznie organizowali pewien zakres pracy (samodzielne rozwiązywanie istniejących kwestii). Może być to sytuacja gdy indywidualni pracownicy uzyskują uprawnienia do samodzielności w pracy, albo grupa pracowników je utrzymuje.
* prowadzą bezpośrednie konsultacje z pojedynczym pracownikiem albo z grupą pracowników na tematy związane z organizacją pracy.

A zatem partycypacja bezpośrednia jest systemem pracy, w którym pracownicy – indywidualnie i grupowo – mają możliwość wykonywania zadań z określoną dozą samo-zarządzania, autonomii i prawem do współdecydowania (discretion).

Z kolej partycypacja pośrednia ma to do siebie, że w relacji pracowników z przełożonymi (kierownikami, zarządem) funkcjonują pośrednicy, np. związki zawodowe, rady pracowników.

Istnieje także pojęcie partycypacji finansowej, co oznacza udział zatrudnionych w zyskach wypracowanych przez zakład pracy.