

Marian Mitęga
Uniwersytet Śląski w Katowicach
Zakład Polityki Społecznej

Recenzja pracy doktorskiej mgr Dariusza Leszczyńskiego
nt. „Korporacje międzynarodowe wobec procesu humanizacji pracy. Przykład L’Oreal
Polska Sp. z o.o.”

I. Przedmiot oceny

Zmiany społeczne, kulturowe i ekonomiczne zachodzące w otoczeniu przedsiębiorstw spowodowały, że działalność podmiotów gospodarczych oparta jest w coraz większym stopniu na założeniach koncepcji społecznej odpowiedzialności. Koncepcja ta powstała na początku lat 70-tych XXw. a jej istota polega na tym, że podmioty gospodarcze poczuwają się do odpowiedzialności za skutki społecznej działalności, za stan środowiska przyrodniczego oraz za relacje szeroko rozumianego życia społeczno-gospodarczego.

CSR określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy.

Społeczna odpowiedzialność jest procesem, w ramach którego przedsiębiorstwa zarządzają swoimi relacjami z różnorodnymi interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na sukces w działalności gospodarczej, należy je zatem traktować jako inwestycję a nie koszt.

Pozycja przedsiębiorstwa uzależniona jest obecnie od posiadanego kapitału ludzkiego i stopnia ich utożsamiania z firmą. Dodatkowym przejawem CRS w wymiarze wewnętrznym jest wdrażanie transparentnej polityki informacyjnej wobec pracowników, tak aby decyzje personalne a także informowanie o sytuacji finansowej, konkurencyjności oraz propozycjach związanych z realizowanym systemem motywacyjnym.

Analizy pokazują, że społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw to inwestycja w społeczeństwo, która na dłuższą metę opłaca się wszystkim. To odpowiedzialna gospodarka

może być inicjatorem i motorem pożądaných zmian w kierunku harmonijnego rozwoju. Polska może stać się najbardziej przyjaznym środowiskiem dla odpowiedzialnego, innowacyjnego biznesu w Europie. Dlatego niezbędne jest wspieranie potencjału adaptacyjnego polskich przedsiębiorstw, gdyż koszty zaniechania w zakresie wspierania odpowiedzialnej konkurencyjności przedsiębiorstw mogą być niewspółmiernie duże, doprowadzając do gwałtownego załamania naszej pozycji gospodarczej w najbliższej przyszłości.

Ten przydługi wstęp pozwoliłem sobie zawrzeć w recenzji nie dla erudycyjnego opisu ale dla faktu, że zagadnieniom tym poświęcona została znaczna część pracy a określenie to nie znalazło się w jej temacie, który, zdaniem Autora skupia się na humanizacji pracy. Konsekwencje tego faktu będę się starał wykazać w dalszej części wywodu.

II. Temat i metody badawcze

Praca ma na celu ujęcie perspektyw rozwoju partycypacji pracowniczej w warunkach postępujących procesów globalizacji transnarodowej (str.3). Co prawda, w dalszych partiach tekstu Autor obiecuje w końcu analizę pojęcia humanizacji pracy ale zaraz ogranicza ją do płaszczyzny partycypacji pracowniczej. Nie są mi znane przyczyny ostatecznego sformułowania brzmienia tematu, ale po przeczytaniu całości zdecydowałem się na recenzowanie bardzo ciekawej pracy o współczesnych korporacjach i poszukiwaniu w ich działalności „ludzkiej twarzy” nie wchodząc w zawiłości konceptualizacji Doktoranta.

Recenzowana rozprawa doktorska przybrała postać zarówno dyskusji o charakterze teoretycznym jak i prezentacji empirycznej oraz wniosków o charakterze aplikacyjnym. Ma ona charakter monograficzny, opisuje różne aspekty współpracy korporacji w realizacji programów wpływających na ich rozwój. Jest to ciekawa praca, która stawia interesujące i aktualne pytania badawcze. Autor wnikliwie analizuje podstawy funkcjonowania korporacji transnarodowych i globalnego ładu korporacyjnego, skupiając się na bardziej szczegółowym opisie tych działań na przykładzie firmy L’Oreal Polska. Jest to godne pochwały bo osobiście znane mi są trudności z dotarciem do zarządów firm korporacyjnych i ich niechęć na współpracę ze środowiskiem zewnętrznym.

Przy formułowaniu celu rozprawy sformułowanego, tym razem jako uzyskanie danych empirycznych i zakresu swobody działań przedstawicieli pracowniczych (str.8), Autor formułuje najpierw cele pomocnicze, następnie hipotezę główną oraz hipotezy pomocnicze.

Ich brzmienie nie budzi zastrzeżeń nie mniej, jawi się pytanie na jakiej teoretycznej podstawie oparł ich kreację ?

Nie budzi za to dobór metod badawczych. Są one zgodne z praktyką nauk społecznych a na podkreślenie zasługuje fakt odrębności metodologicznej zastosowanej w części teoretycznej i badawczej pracy,

Ta sama uwaga dotyczy wyboru problemu badawczego i braku uzasadnienia wyboru pomiędzy problemami:

A/ teoretycznymi i praktycznymi,

B/ ogólnymi i szczegółowymi,

C/ podstawowymi i cząstkowymi,

że o swoistości form nie wspomnę; a mamy do wyboru formy: deskryptywne, demonstracyjne, eksplikacyjne, definicyjne, eksplanacyjne, dowodzące, diagnostyczne, prognostyczne, relatywizujące (ta dotyczy zwłaszcza esencji pracy) oraz optymalizujące.

Autor poprzestał na opisie swojego wyboru- to dobrze, ale nie przekonała mnie, że inny wybór byłby gorszy.

Nie budzi wątpliwości dobór metod badawczych. Są one zgodne z metodologią i praktyką nauk społecznych a na podkreślenie zasługuje fakt odrębności metodologicznej zastosowanej w części teoretycznej i badawczej pracy,

III. Konstrukcja i strona merytoryczna pracy.

Praca składa się ze wstępu, czterech rozdziałów, zakończenie, bibliografii i aneksów.

Liczy 348 stron tekstu.

Struktura pracy nie jest, moim zdaniem, właściwa, podobnie jak objętość poszczególnych rozdziałów. I tak, Rozdział I (Teoretyczne podstawy funkcjonowania korporacji transnarodowych i globalnego ładu korporacyjnego) liczy 187 stron zaś ostatni(Wnioski z badań) 10 stron, czyli mniej niż Wstęp, który nie został (i słusznie) wyodrębniony w formie rozdziału. Myślę, że bez szkody dla całości pracy można byłoby podzielić część teoretyczną pracy na dwa autonomiczne rozdziały.

Nie wdając się w adekwatność treści pracy do celu nakreślonego w temacie, należy stwierdzić, że w efekcie lektury jej treści otrzymujemy zarówno rzetelny opis przemian jakie przedsiębiorstwa przeszły w okresie XX i XXI wieku w odniesieniu do zauważenia a potem

formowania wzajemnych relacji pomiędzy właścicielami, zarządem i pracownikami oraz ich przedstawicielstwem. Autor wykorzystuje w tym zakresie zgromadzony, bardzo obszerny materiał, w postaci licznych prac naukowych prezentujących nie tylko zobiektyzowane podejście ale pokazujących istniejące zróżnicowanie ideologiczne i różne systemy wartości, które w omawianym temacie częstokroć odgrywały istotną rolę.

W części badawczej Autor podejmuje próbę egemplifikacji relacji pracownik- korporacja na przykładzie jednej firmy. Ocena tej części pracy jest niższa. Oczywiście założony problem został rozpracowany należycie a badania przeprowadzone profesjonalnie i oparte o właściwy zespół metod, ich wizualne przedstawienie w postaci tabel-wzorcowe, nie mniej efekt jest nieco fragmentaryczny. O ile po lekturze pierwszej części wiemy o problemie prawie wszystko, to po lekturze wyników badania wyposażeni zostajemy w rzetelną porcję informacji ale nie wiemy dlaczego korporacje nadal są postrzegane jako także zagrożenie dla życia społecznego pracujących w niej osób.

IV Kryterium doboru źródeł i literatury naukowej.

Załączona w pracy bibliografia stanowi niezwykle mocną stronę dysertacji. Prezentuje ona przekrój najbardziej istotnych pozycji krajowych i zagranicznych, prawda że najbardziej charakterystycznych dla haseł: korporacja i CSR a znacznie mniej dla hasła: humanizacja pracy ale ważnych, potrzebnych i wykorzystanych w tekście. Ta sama uwaga dotyczy tekstów artykułów naukowych a także treści internetowych.

Treść dywagacji Autora, poparte są zatem zazwyczaj niezwykle rozbudowaną warstwą źródeł literaturowych i przypisów tematycznych uzupełnianych wnikliwym, biorąc pod uwagę możliwości badawcze warsztatu pojedynczego autora, studium zawartym w artykułach naukowych i popularno naukowych periodyków branżowych oraz społeczno-politycznych. Rzecz jasna przedstawienie syntetyzujące skutkuje pewnymi uproszczeniami i skrótami myślowymi. Niedogodności te Autor rekompensuje czytelnikowi odsyłając go do bogatej literatury zawartej w przypisach pracy, które częstokroć stanowią płaszczyznę dyskusyjną na równi z tekstem.

Mocną stroną dysertacji stanowi także graficzne opracowanie wyników badań. Opracowania tabelaryczne są przejrzyste i w pełni komunikacyjne pozwalające na stosunkowo łatwą ocenę uzyskanych rezultatów.

Podkreślić także należy politologiczne nachylenie dywagacji Autora występujące nie tylko w zakresie przyjętej metodologii ale także kategorii używanych w opracowaniu.

V. Wnioski

Na gruncie absolutnego przekonania, wynikającego z rzetelnej lektury przedłożonej pracy doktorskiej, pragnę podkreślić, że poczynione krytyczne uwagi i postawione pytania mają w dużej mierze charakter dyskusyjny i w niczym nie ujmują pozytywnej oceny i wartości całości przedstawionej rozprawy. Stwierdzam, że pomimo kilku uchybień Autorowi udało się w sposób należyty zrealizować podjęty projekt badawczy.

Rozprawa doktorska posiada szereg walorów natury teoriopoznawczej a także praktycznej.

Proszę Autora aby w trakcie obrony praca ustosunkował się do następujących zagadnień:

1. Dlaczego zdecydował aby pod sformułowanym tematem pracy zamieścić treść, która mogłaby być nazwana o wiele bardziej precyzyjna. Proszę mnie dobrze zrozumieć. Nie twierdzę, że temat pracy nie odpowiada treści ale jest on tak szeroki, że dobrze byłoby we wstępie właśnie go sprecyzować co do przyjętej autorskiej koncepcji,
2. Dlaczego stosunkowo „ po macoszemu” potraktował problematykę humanistyki pracy lub dlaczego w ogóle go użył tego, dla niektórych już nieadekwatnego terminu. Chodzi mi o termin bo w treści pracy zagadnienia pracownicze (bardziej z punktu widzenia CSR) są oczywiście widoczne.
3. Dlaczego rzadko pojawia się w opracowaniu kategoria „ interesariusze” tak charakterystyczna dla CSR, który Autor czyni za podstawowe narzędzie w stosunkach pracodawca-pracobiorca,
4. Czy pojawiające się w tekście politologiczno-socjologiczne terminy „ salariat” czy „prekariat” sprawdziły się w praktyce społecznej. Czy pracownicy je rozumieją ?
5. Dlaczego Autor nieco ograniczył swój politologiczny temperament przy analizie wyników badań własnych. Dzisiejsza rzeczywistość w Polsce daje do tego szerokie pole.
6. Jak ocenia wiarygodność uzyskanych wyników biorąc pod uwagę atmosferę występującą wśród zatrudnionych w korporacjach i uzyskanie części wyników poprzez Internet.

Chciałbym z całą mocą podkreślić, że zgłoszone uwagi krytyczne, aczkolwiek w treści recenzji być może bardziej uwypuklone, stanowią naprawdę mniejszą część oceny recenzenta. Spowodowane zostały chęcią polemiki po przeczytaniu ciekawego i dobrze rozumianego tekstu a zwłaszcza z zamiarem zachęcenia Autora do dalszego drażnienia tematu.

Biorąc pod uwagę zgromadzony przez Autora bogaty materiał opisowy a także empiryczny, dotyczący badań własnych stwierdzam, iż przedłożona mi do recenzji rozprawa doktorska mgr Dariusza Leszczyńskiego spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim określone w Ustawie, o stopniach i tytułach naukowych z dnia 14 marca 2003r. (z póź.zm.) i dlatego wnoszę o dopuszczenie jej do dalszego postępowania zmierzającego do nadania doktora nauk społecznych.

Katowice 15.09.2019