



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Praktyka „zielonego” ZZL w Polsce – ze szczególnym uwzględnieniem elementów funkcji personalnej

*(The Practice of Green HRM in Poland  
– with the Focus on Elements of the HR Function)*



Dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej, prof. UEW  
katarzyna.piwowar-sulej@ue.wroc.pl



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

## Uzasadnienie podjęcia tematu

- Zyskująca na znaczeniu koncepcja organizacyjnego zrównoważonego rozwoju.

„Zaspokajanie potrzeb bezpośrednich i pośrednich interesariuszy firmy (takich jak akcjonariusze, pracownicy, klienci, społeczność lokalna itp.), bez ograniczania zdolności do zaspokojenia potrzeb przez przyszłych interesariuszy” (Dyllick & Hockerts, 2002)

- Potrzeba wsparcia ze strony ZZL (zwiększanie świadomości i zaangażowania pracowników w kwestii zrównoważonego rozwoju). Pojawienie się koncepcji zielonego ZZL.
- Podstawą wprowadzenia szerszego zestawu praktyk mających na celu kształtowanie postaw prośrodowiskowych w miejscu pracy jest klasycznie rozumiana funkcja personalna.



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Uzasadnienie podjęcia tematu

Element funkcji personalnej	Przykład działań
Rekrutacja i selekcja	Weryfikacja kompetencji środowiskowych kandydatów
Ocenianie pracowników	Uwzględnianie zachowań prośrodowiskowych w ocenach okresowych
Wynagradzanie	Nagrody za udział w projektach na rzecz ochrony środowiska
Szkolenia	Rozwijanie kompetencji środowiskowych
Przemieszczanie	Umożliwienie realizacji zielonej kariery



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Uzasadnienie podjęcia tematu

Chociaż badania dotyczące zielonego ZZL były prowadzone wcześniej w Polsce, to obejmowały głównie:

- a) przedsiębiorstwa małej lub średniej wielkości,
- b) firmy polskie.

Ich autorzy nie analizowali wpływu zmiennej w postaci wielkości firmy i pochodzenia kapitału firmy na zakres stosowanych praktyk.



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

## Pytania badawcze



Jaki jest zakres  
stosowania  
praktyk  
związanych  
zieloną funkcją  
personalną?

(przy uwzględnieniu  
dodatkowych zmiennych)

Które praktyki  
związane z zieloną  
funkcją personalną  
wymagają podjęcia  
działań na rzecz  
intensyfikacji ich  
stosowania?



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Metody naukowe

1. studia literaturowe,
2. badania empiryczne w formie ankiety (rok 2020)

Badaniami objęto 199 firm.

Kryterium	Cecha	Liczba przedsiębiorstw (N=199)	% w próbie
Wielkość przedsiębiorstwa	bardzo duże (>5000 pracowników)	41	21%
	duże (250–5000)	82	41%
	średnie (50–249)	34	17%
	małe (mniej niż 50)	42	21%
Pochodzenie kapitału	polski	88	44%
	zagraniczny	111	56%



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Wyniki

Element funkcji personalnej	% przedsiębiorstw Badanie a, N = 300	% przedsiębiorstw Badanie b, N = 150
R&S	między 20,7% a 33,3% firm stosowało różne praktyki	między 20,67% a 32,67% firm stosowało różne praktyki
szkolenia	19%-26,3%	19,33%-25,33%
ocenie	13,7%-21%	14%-18.67%
wynagradzanie	17,7%	20%



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

# Wyniki







Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

## Wyniki

Wielkość  
przedsiębiorstwa



Wszystkie  
praktyki

Pochodzenie kapitału



4 z 5 praktyk

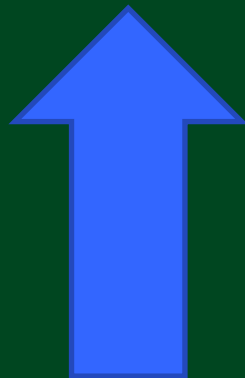


Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

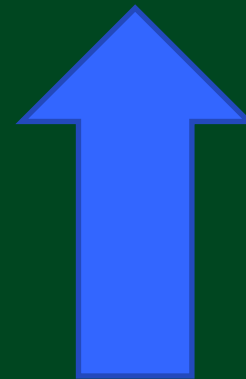
# Postulaty

Potrzebny jest wzrost świadomości osób zarządzających w firmach zlokalizowanych w Polsce (zwłaszcza w mniejszych i polskich firmach) w zakresie stosowania praktyk w ramach zielonej funkcji personalnej.

Wpływ zielonej funkcji personalnej na zachowania pracowników w ich życiu prywatnym



szkolenia, programy partnerskie



badania



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

**Dziękuję za uwagę**



Dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej, prof. UEW  
[katarzyna.piwowar-sulej@ue.wroc.pl](mailto:katarzyna.piwowar-sulej@ue.wroc.pl)