

Streszczenie rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska pt. *„Model motywacyjnego systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie o dużej różnorodności charakterystyki pracy i jego implementacja w zarządzaniu przedsiębiorstwem górniczym”* stanowi interdyscyplinarne opracowanie naukowe łączące obszary zarządzania, ekonomii i inżynierii organizacji. Jej głównym celem było opracowanie, uzasadnienie teoretyczne i empiryczne oraz weryfikacja wdrożeniowa autorskiego modelu motywacyjnego systemu wynagrodzeń, dostosowanego do specyfiki przedsiębiorstw o złożonej strukturze organizacyjnej i dużym zróżnicowaniu charakterystyki pracy, w szczególności w sektorze górniczym. W rozprawie doktorskiej podjęto problem istotny zarówno z punktu widzenia teorii zarządzania, jak i praktyki gospodarczej. W realiach współczesnych przedsiębiorstw przemysłowych obserwuje się trudność w utrzymaniu równowagi pomiędzy motywacją pracowników a efektywnością kosztową systemów wynagradzania. Tradycyjne modele, oparte na dodatkach stałych i sztywnych strukturach płacowych, nie odpowiadają dynamicznym warunkom rynkowym i nie odzwierciedlają zróżnicowania stanowisk pracy. Rozprawa wypełnia tę lukę poznawczą, proponując nowoczesny, elastyczny system wynagrodzeń oparty na wskaźnikach efektywności (KPI), który pozwala powiązać wynagrodzenie z wynikami pracy i indywidualnym wkładem pracownika.

W części teoretycznej dokonano pogłębionej analizy literatury przedmiotu, obejmującej klasyczne i współczesne teorie motywacji (Masłowa, Herzberga, Vrooma, McClellanda, Adamsa i innych), a także współczesne koncepcje zarządzania wynagrodzeniami. Na tej podstawie zidentyfikowano czynniki warunkujące skuteczność systemów motywacyjnych w przedsiębiorstwach o złożonej strukturze. Część empiryczna pracy została oparta na badaniach prowadzonych w przedsiębiorstwie górniczym, obejmujących analizę struktury kosztów pracy, ocenę skuteczności istniejącego systemu motywacyjnego oraz diagnozę oczekiwań pracowników w zakresie czynników motywacyjnych.

W badaniach zastosowano zróżnicowaną metodykę badawczą, łączącą analizę literatury, analizę danych ekonomiczno-finansowych oraz modelowanie scenariuszowe. Takie podejście umożliwiło wszechstronną ocenę zależności pomiędzy strukturą systemu wynagradzania a motywacją i efektywnością pracowników. Na podstawie uzyskanych wyników opracowano autorski model motywacyjnego systemu wynagrodzeń, który obejmuje indywidualizację elementów płacowych i pozapłacowych, premiowanie w oparciu o realizację celów i wskaźników KPI oraz elastyczne komponenty wynagrodzeń zależne od wyników jednostki organizacyjnej.

Wdrożenie modelu zostało poddane empirycznej weryfikacji z wykorzystaniem danych z badanego przedsiębiorstwa. Analizy wykazały, że proponowany system pozwala na zwiększenie efektywności kosztowej. Model umożliwia racjonalne powiązanie kosztów wynagrodzeń z rzeczywistymi efektami pracy, redukuje udział świadczeń o charakterze stałym, a jednocześnie wzmacnia elementy motywacyjne i proefektywne. Wyniki badań potwierdziły, że elastyczny system wynagradzania, zorientowany na indywidualne wyniki i cele organizacji, sprzyja wzrostowi efektywności ekonomicznej przedsiębiorstwa. Opracowany model może stanowić narzędzie wspierające zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwach przemysłowych, w tym szczególnie w górnictwie, gdzie różnorodność stanowisk i warunków pracy wymaga dopasowania systemów motywacyjnych do specyfiki wykonywanych zadań. W rozprawie doktorskiej dokonano połączenia ujęcia teoretycznego z aplikacyjnym, tworząc narzędzie, które może być realnie wykorzystane w procesach restrukturyzacji i optymalizacji systemów wynagradzania.