

MARTA SUKIENNIK

Elementy kultury organizacyjnej w wybranych obszarach współczesnego przedsiębiorstwa wydobywczego

Streszczenie

W czasach ewolucji metod i technik zarządzania, postępu technologicznego czy też rosnących oczekiwań społeczeństwa wobec przemysłu przedsiębiorstwa wydobywcze muszą odnaleźć swoje nowe oblicze. Kultura organizacyjna, której kształt i postać często są nieuświadomione i niesprecyzowane, zaczyna odgrywać coraz większą rolę w strukturach podmiotów tej branży. Z jednej strony przedsiębiorstwa wydobywcze działają w specyficznych warunkach, z drugiej strony zakres ich działania jest determinowany obowiązującymi regulacjami prawnymi i urzędowymi. Niezmiennie jednak ich celem jest co najmniej utrzymanie pozycji na rynku, a coraz częściej także poprawa sprawności działania.

W niniejszej monografii przedstawiono wybrane elementy kultury organizacyjnej, które w sposób istotny wpływają na działanie przedsiębiorstw branży wydobywczej, w szczególności kopalń węgla kamiennego. Skupiono się na czynniku ludzkim, który w największym stopniu determinuje kulturę organizacyjną. Przybliżono koncepcję Przemysłu 4.0, która staje się codziennością działania przedsiębiorstw, niosąc ze sobą konieczność dostosowania się do standardów, które ją określają. Dokonano diagnozy stanu wykorzystywania rozwiązań z zakresu ICT przez polskie przedsiębiorstwa branży wydobywczej, dokonano pogłębionej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w tych podmiotach, wskazano na istotność funkcjonowania w nich takich rozwiązań jak CSR czy Lean Management.

W pracy zaproponowano rozwiązania, które w istotny sposób mogą przyczynić się do kulturowej zmienności organizacji działających w branży wydobywczej w następujących obszarach:

- orientacja na klienta,
- orientacja na ludzi,
- standardy działania i odpowiedzialność,
- otwartość na zmiany i innowacje,
- orientacja na procesy.

W ramach tych obszarów zaproponowano wykorzystywanie w bieżącym zarządzaniu przedsiębiorstwami wydobywczymi poszczególnych filozofii, technik czy narzędzi. Zalicza się do nich metody doboru ilościowego i jakościowego pracowników, wykorzystanie nowych

standardów i analiz (np. logika rozmyta w finansach), dążenie do standardów Przemysłu 4.0, w tym szerokie stosowanie rozwiązań ICT, stosowanie standardów leanowskich i działania CSR, badanie i podwyższenie kultury bhp.

Wskazane w pracy obszary, w których należy podejmować działania i wdrażać nowe rozwiązania i techniki, stanowią punkt wyjścia do kulturowej zmiany w organizacjach wydobywczych. Zaproponowane w pracy rozwiązania mogą wspomagać kadre zarządzającą w podejmowaniu decyzji w zarządzaniu zarówno operacyjnym, jak i strategicznym.

MARTA SUKIENNIK

**Elements of corporate culture in selected areas
of a contemporary mining enterprises**

Summary

In these times of evolution in management methods and techniques, technological progress and society's growing expectations for the industry, mining enterprises are facing the need to redefine their image. Corporate culture, the shape and role of which is often underexplored and unclear, comes to play an increasingly vital role in the structures of entities operating in this sector. While mining enterprises function under specific conditions, the scope of their activities is determined by legal and official regulations in force. Nevertheless, their invariable objective is to at least maintain their market position, but also, more and more frequently, to improve their operating efficiency.

This monograph presents selected elements of corporate culture, which exert a major impact on the activities of mining enterprises, and coal mines in particular. The focus is on the human factor which plays the principal role in shaping corporate culture. The Industry 4.0 concept is outlined, as it is now paving way to everyday corporate operations, triggering the need to adjust to its underlying standards. A diagnosis is made of the use of ICT solutions by Polish enterprises operating in the mining industry, along with an in-depth analysis of the occupational health and safety status in these entities. Finally, the significance of deployment of solutions such as CSR or Lean Management is addressed.

Several solutions which may significantly contribute to the cultural variability of organisations operating in the mining industry have been proposed in the paper, including:

- customer-oriented approach,
- focus on people,
- operational standards and responsibility,
- openness to changes and innovations,
- process-oriented approach.

Within the above areas, the use of certain philosophies, techniques or tools has been proposed in managing mining enterprises. These include quantity and quality staff recruitment methods, the use of new standards and analyses (e.g. fuzzy logic in finances), compliance with Industry 4.0 standards, a broad use of ICT solutions, the implementation of Lean

Management and CSR standards, and the assessment and improvement of the occupational health and safety culture.

The areas indicated in the paper, within which measures should be taken, and novel solutions and techniques implemented, constitute a starting point for cultural changes in mining organisations. The proposed solutions may support the managing staff in making management-related decisions, both in operational and strategic terms.