

Bogusław Pietrulewicz

Uniwersytet Zielonogórski

ERGONOMIA I BEZPIECZEŃSTWO PRACY W PROFESJONALNEJ AKTYWNOŚCI CZŁOWIEKA

Streszczenie

Aktywność zawodową człowieka charakteryzuje przede wszystkim potencjał zawodowy i profesjonalizm. Kształtują te właściwości człowieka rozwój zawodowy, warunki w których przebiega ten rozwój oraz praca. Dopelnieniem sylwetki zawodowej człowieka jest jej przygotowanie w zakresie ergonomii i kultury bezpieczeństwa pracy.

Słowa kluczowe: ergonomia, bezpieczeństwo pracy, aktywność człowieka.

ERGONOMICS AND SAFETY OF WORK IN A PROFESSIONAL HUMAN ACTIVITY

Abstract

The professional activity of a person is characterized above all by professional potential and professionalism. They shape the human characteristics of professional development and the conditions in which this development and work takes place. Complementing the professional profile of a person is their preparation in the field of ergonomics and work safety culture.

Key words: ergonomics, occupational safety, human activity.

Wprowadzenie

Człowiek i praca to dwie podstawowe kategorie wszelkich przemian społeczno-gospodarczych. Dynamika zmian wyznacza potrzebę doskonalenia procesów kształtujących drogę życiowo-zawodową człowieka. Musimy sprostać potrzebie tworzenia harmonii i bezpieczeństwa oraz możliwości rozwoju w przestrzeniach pracy i życia człowieka. Badania i analizy teoretyczne, tworzenie nowych rozwiązań kształtujących jego rozwój obejmować powinny przede wszystkim zagadnienia:

- środowiska naturalnego,
- gospodarki i techniki,
- nauki, kultury i edukacji,
- sportu, rekreacji, wypoczynku itd.

W tym globalnym świecie człowiek pozostaje z coraz bardziej złożonymi problemami dotyczącymi jego samego, jak też środowiska w którym żyje, jest aktywny. Tworzą się różne

modele charakteryzujące procesy pracy na drodze życia (np. teoria kapitału ludzkiego – Fourier i inni, uczenia się przez całe życie – Delors i inni). Dla nas istotnym pozostaje przede wszystkim człowiek i jego stawianie się zawodowe. Zagadnienie to było i jest przedmiotem analizy wielu teoretyków, jak i praktyków¹. Szeroka prezentacja tych doświadczeń przedstawiana jest przez wielu autorów, także na łamach niniejszego czasopisma, od wielu lat.

Uwarunkowania aktywności zawodowej pracowników

Podstawowym wyznacznikiem aktywności zawodowej człowieka jest jego potencjał zawodowy. A. Poczrowski określa go jako „ogół cech i właściwości poszczególnych osób tworzących zasoby ludzkie, decydujące o ich zdolności i gotowości do realizacji zadań przedsiębiorstwa, jak również o ich sile przetargowej na rynku pracy”². W tej perspektywie działania człowieka są charakteryzowane przede wszystkim w kontekście wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Natomiast w wymiarze podmiotowym stanowi on układ wzajemnie dopełniających się właściwości człowieka, które decydują o jego aktywności. Można przyjąć, że potencjał pracy człowieka stanowi „zintegrowane w funkcjonalną całość zdolności, wiedza, umiejętności, kompetencje, motywacje i zdrowie”³.

Podstawę kształtowania potencjału zawodowego (pracy) stanowi proces rozwoju zawodowego. Pozwala on nabywać kwalifikacje i kompetencje zawodowe na drodze życia. W. Furmanek trafnie określa ten proces mówiąc, że „wyraża się on nie tylko w zachowaniach, ale przede wszystkim w postępowaniach człowieka, w sytuacjach pracy zawodowej, powstaje w wyniku interakcji przedmiotów środowiska pracy i człowieka zaangażowanego w tym środowisku, ujawnia się w formach i stopniu aktywności zawodowej, naśladownictwie, samodzielności, bądź twórczości”⁴. Natomiast rozwój zawodowy człowieka, kształtowanie klimatu wewnętrznego organizacji, środowiska pracy oraz podejmowane działania doskonalące te procesy ukierunkowane są na profesjonalną aktywność człowieka w środowisku pracy. Pozwalają realizować siebie jako podmiot pracy oraz skutecznie wykonywać zadania wyznaczone przez organizację.

Każde działanie człowieka, indywidualne, w zespole, organizacji będzie skuteczne i efektywne, jeśli wykonywane będzie zgodnie z przyjętymi standardami. Jest nim profesjonalizm zawodowy (pracy). Profesjonalizm działania prowadzi do mistrzostwa zawodowego

¹ Zob. B. Pietrulewicz (red.), *Problemy rozwoju zawodowego pracowników*, CZE, Zielona Góra 1998; B. Pietrulewicz, *Czynniki determinujące aktywność zawodową pracowników*, CZE, Zielona Góra 2000; S. Kwiatkowski, *Przedsiębiorczość intelektualna*, WN PWN, Warszawa 2000; J. Tischner, *Myslenie według wolności*, Znak, Kraków 2000; G. Morgan, *Obszary organizacji*, WN PWN, Warszawa 1999; B. Pietrulewicz, (red.) *Całozyciowa edukacja zawodowa, Problemy teorii i praktyki*, Zielona Góra 1997; Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 1994; Z. Wołk, *Kultura pracy*, Sulechów 2000; M. Wykowska, *Ergonomia*, Kraków 1994 i inni.

² A. Poczrowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Kraków – Kluczbork 1998, s. 218-219.

³ A. Szalkowski, *Personel w systemie zarządzania przedsiębiorstwem*, [w:] A. Szalkowski (red.), *Wprowadzenie do zarządzania personelem*, Kraków 2000, s. 14.

⁴ *Ibidem*, s. 20.

ipraczy. Przyjmujemy, że profesjonalizm to aktywność zawodowa w ramach pełnionej roli społeczno-zawodowej przejawiana na podstawie nabytego potencjału zawodowego, pozwalająca na skuteczne, efektywne, mistrzowskie działania zawodowe⁵. Istotnymi problemami pracy człowieka pozostają także czynniki organizacji i środowiska pracy. Przede wszystkim są to:

- kapitał intelektualny organizacji,
- procesy zarządzania i kierowania,
- zagadnienia etyczno-moralne, prawne,
- kształtowanie zhumanizowanych warunków pracy,
- warunki i zabezpieczenia socjalne itp.⁶.

Interesują nas, szczególnie istotne w pracy pracowników, problemy bezpieczeństwa pracy. Wszelkie działania pracownika powinny charakteryzować się przede wszystkim zhumanizowanymi warunkami pracy oraz odpowiednim przygotowaniem zawodowym pracowników obejmującym problemy:

- bezpieczeństwa wykonywania pracy,
- kształtowanie bezpiecznych warunków pracy,
- kultury wypoczynku, rekreacji, sportu,
- zachowań bezpiecznych w pracy, domu, podróży itd.

Kształtowanie postaw człowieka wobec bezpiecznych zachowań w pracy, nauce, wypoczynku pozostaje ważnym i aktualnym. Podejście systemowe w tym zakresie powinno obejmować:

- wszelkie szczeble edukacji formalnej oraz nieformalnej i poza formalnej,
- kształtowanie postaw ergonomicznych wobec warunków pracy w środowisku pracy,
- kształtowanie postaw innowacyjnych, kreatywnych,
- wychowanie do bezpiecznych zachowań w rekreacji, wypoczynku, sporcie.

Możemy przyjąć, że konieczne staje się kształtowanie osobowości człowieka, który będzie odpowiedzialny za własne bezpieczne zachowania w pracy i poza nią oraz wpływał będzie na kształtowanie bezpiecznych warunków pracy, w tym odpowiedzialnego projektowania procesów produkcyjnych, usług, życia pozazawodowego. Jest więc potrzebą tworzenie systemu kształtowania osobowości człowieka. Takie podejście sytuuje nasze rozważania w paradygmacie człowieka holistycznego⁷. Podstawą wszelkich w tym kontekście rozważań jest dobro osoby ludzkiej i jej rozwój. Charakteryzuje go „proces systematycznych, trwających w całym okresie życia człowieka przemian przebiegających w rozmaitych warunkach jego aktywności, a przejawiających się w odpowiednich formach postępowania człowieka”⁸.

⁵ Zob. B. Pietrulenwicz, „Potencjał zawodowy: profesjonalizm w kontekście przygotowania zawodowego pracowników, [w:] F. Szlosek, R. Gerlach (red.), *W służbie pracy, nauki i edukacji*, Warszawa 2018, s. 254.

⁶ Zob. B. Pietrulenwicz, *Pedagogika pracy a kształtowanie aktywności pracowniczej*, [w:] Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Włocławek 2006, s. 197-202.

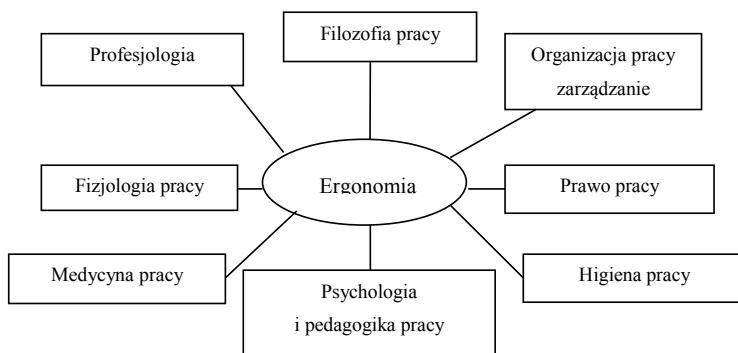
⁷ J. Korcz, B. Pietrulenwicz, *Holistyczny człowiek a potencjał pracy*, [w:] „Problemy Profesjologii” 2006, nr 1, s. 51.

⁸ W. Furmanek, *Rozwój zawodowy człowieka jako kategoria teorii edukacji zawodowej*, [w:] B. Pietrulenwicz (red.), *Problemy rozwoju zawodowego pracowników*, CZE, Zielona Góra 1998, s. 19.

Człowiek pozostaje podmiotem pracy. W niej i przez pracę tworzy siebie, środowisko, wszelkie dobra charakteryzujące cywilizację. Te naturalne zachowania człowieka są kształtowane w procesach społecznych, w których uczestniczy. Przy czym bezpieczeństwo pracy w każdej sytuacji stanowić powinno cel nadrzędny.

Przygotowanie do bezpiecznych zachowań człowieka

Proces rozwoju ergonomicznego oraz bezpieczeństwo pracy jest elementem rozwoju zawodowego i obejmuje wszystkie etapy edukacji człowieka, także procesy doskonalenia zawodowego w sytuacji pracy oraz aktywności pozazawodowej. To właśnie ergonomia stanowi podstawę w procesach projektowania, organizowania pracy oraz przygotowania do tworzenia zhumanizowanego środowiska pracy i życia człowieka. Trzeba podkreślić, że w zakresie bezpieczeństwa człowieka, w każdym wymiarze jego praktycznej działalności, ergonomia występuje z innymi naukami o pracy, tworząc systemowe podejście do kształtowania jego bezpiecznych zachowań. Podstawowy układ nauk wspomagających ergonomię przedstawia poniższy schemat:



Rys. 1. Nauki o pracy wspomagające ergonomię

Źródło: Zob. B. Pietrulewicz, *Przygotowanie i doskonalenie ergonomiczne człowieka na drodze edukacyjno-zawodowej*, [w:] J. Łaszczak, B. Marcinkowska, F. Szlosek (red.), *Nauka, edukacja, praca*, Warszawa 2018, s. 449.

Ergonomia i pozostałe nauki o pracy tworzą system, który wyznacza kształtowanie procesów pracy. Tylko w układzie synergii tych nauk możemy prawidłowo diagnozować i kształtować drogę zawodową człowieka. Przy czym proces przygotowania zawodowego, szerzej wychowania do aktywności, kształtowania własnych koncepcji życia, procesów edukacji i rozwoju zawodowego uwzględnia podstawy ergonomii oraz zagadnienia bezpieczeństwa i ochrony pracy. Edukacja w tym zakresie jest powszechna i obejmuje wszystkie poziomy kształcenia i doskonalenia zawodowego. Podstawowym obszarem procesu przygotowania

do pracy jest edukacja ergonomiczna i bezpieczeństwa pracy, będąca składową przygotowawczą i doskonalenia zawodowego, która może być rozpatrywana jako:

a) proces – to jest układ zabiegów i działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę tych składników osobowości zawodowej, które zapewniają bezpieczeństwo i sprawność układu człowiek – praca – środowisko oraz gwarantują wysoką aktywność w kształtowaniu środowiska pracy i życia człowieka,

b) wynik – to zespół cech charakteryzujących osobowość pracownika, który w szczególności obejmuje:

– układ umiejętności umysłowych i praktycznych, opartych na odpowiednich układach wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu ergonomii, ochrony pracy, higieny pracy, działania skutecznego w rozwiązywaniu zadań zawodowych i pozazawodowych

– elementy układu motywacyjnego skierowane na aktywność w kierunku czynienia pracy i życia bezpiecznymi, dostosowanymi do potrzeb psychofizycznych człowieka⁹.

Można przyjąć, że w przestrzeniach edukacji i pracy kształtuje się specyficzny proces rozwoju ergonomicznego i kultury bezpieczeństwa. Ogólne ujęcie powyższych procesów można przedstawić w postaci schematu (rys. 2).

Przygotowanie człowieka do aktywności w każdym środowisku powinno uwzględniać podstawowe dla życia i rozwoju człowieka zagadnienia jego bezpieczeństwa na wszystkich poziomach edukacji¹⁰. W praktycznym wymiarze zagadnienia edukacji ergonomicznej i do bezpiecznej pracy są realizowane poprzez:

– włączanie treści z zakresu ergonomii i bezpieczeństwa pracy do programów nauczania wybranych przedmiotów w szkolnictwie zawodowym oraz wyższym;

– realizacji oddzielnych przedmiotów nauczania ergonomii i bezpieczeństwa pracy;

– prowadzenie kierunków studiów (specjalności);

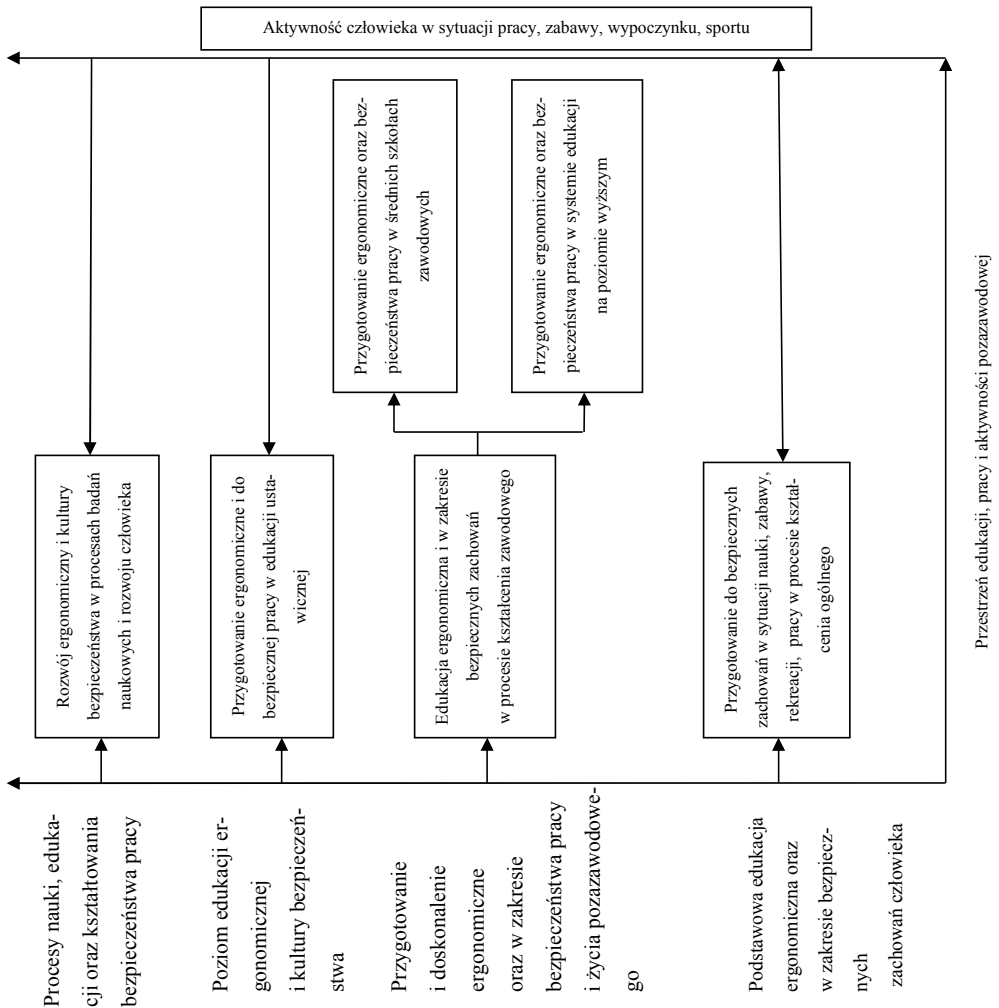
– badań naukowych, prac rozwojowych;

– innych badań i innowacji procesów pracy.

Przyjmujemy, że zagadnienia bezpieczeństwa pracy i ergonomii tworzą podstawy systemu rozwoju zawodowego człowieka.

⁹ Zob. J. Janiga, *Przygotowanie ergonomiczne młodzieży szkół zawodowych*, „Problemy Profesjologii” 2005, nr 1, s. 93; B. Pietrulewicz, *Przygotowanie i doskonalenie ergonomiczne człowieka na drodze edukacyjno-zawodowej*, [w:] J. Łaszczak, B. Marcinkowska, I. Szlosek (red.), *Nauka, edukacja, praca*, Warszawa 2018.

¹⁰ Zob. J. Marcinkowski, *Diagnoza edukacji z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz ergonomii w polskich wyższych uczelniach*, Warszawa 2006.



Rys. 2. Przestrzeń rozwoju ergonomicznego oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy pracownika

Zakończenie

Analizowane zagadnienia wyznaczają podstawy rozwoju człowieka oraz wpływają na kulturę pracy organizacji. Współczesna „ucząca się” organizacja, procesy rozwoju technologicznego, społecznego i indywidualnego stawiają przed człowiekiem zadania, którym musi sprostać. Dobro człowieka, jego podmiotowość w sytuacji pracy i życia pozazawodowego wymagają intensywnego rozwoju właściwości osobowych, zawodowych, społecznych. Wyznacznikami aktywności człowieka pozostają wskazane przez nas:

- potencjał pracy (zawodowy),

- profesjonalizm,
- kultura bezpieczeństwa i ergonomicznych zachowań w pracy i poza nią.

Określają one poziom działania odpowiadający wyzwaniom cywilizacyjnym i dobrem człowieka. Takie rozumienie przygotowania człowieka do radzenia sobie w życiu wyznacza też szczególne zadania dla podmiotów tworzących środowiska aktywności człowieka, w tym:

- rodzinne,
- systemy edukacji,
- środowiska pracownicze,
- system nadzoru nad warunkami pracy,
- system wspomagania pracownika i organizacji,
- praca itp.

Rozwój człowieka to także jego współodpowiedzialność za siebie. W tym zakresie wymagana jest kreatywność podmiotu w ramach systemu przygotowania i doskonalenia zawodowego człowieka, wspomagania w jego samorozwoju. Aktywne zachowania w każdej przestrzeni pracy i życia człowieka wymagają postaw odpowiadających zhumanizowanym wartościom i godności podmiotu pracy.

Bibliografia

- Furmanek W., *Rozwój zawodowy człowieka jako kategoria teorii edukacji zawodowej*, [w:] B. Pietruliwicz (red.), *Problemy rozwoju zawodowego pracowników*, CZE, Zielona Góra 1998.
- Gawrońska-Garstka M. (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa*, Poznań 2009.
- Janiga J., *Przygotowanie ergonomiczne młodzieży szkół zawodowych*, „Problemy Profesjologii” 2005, nr 1.
- Korc J., Pietruliwicz B., *Holistyczny człowiek a potencjał pracy*, [w:] „Problemy Profesjologii” 2006, nr 1.
- Marcinkowski J., *Diagnoza edukacji z zakresu bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz ergonomii w polskich wyższych uczelniach*, Warszawa 2006.
- Pietruliwicz B., *Potencjał zawodowy i profesjonalizm w kontekście przygotowania zawodowego pracowników*, [w:] F. Szlosek, R. Gerlach (red.), *W służbie pracy, nauki i edukacji*, Warszawa 2018.
- Pietruliwicz B., *Pedagogika pracy a kształtowanie aktywności pracowniczej*, [w:] Pietruliwicz B. (red.) *Problemy rozwoju zawodowego pracowników*, CZE, Zielona Góra 1998.
- Pietruliwicz B., *Przygotowanie i doskonalenie ergonomiczne człowieka na drodze edukacyjno-zawodowej*, [w:] J. Łaszczak, B. Marcinkowska, F. Szlosek (red.), *Nauka, edukacja, praca*, Warszawa 2018.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Kraków – Kluczbork 1998.
- Szałkowski A., *Personel w systemie zarządzania przedsiębiorstwem*, [w:] A. Szałkowski (red.), *Wprowadzenie do zarządzania personelem*, Kraków 2000.