

Nie ulega wątpliwości, że każdy pracodawca musi się konfrontować z perspektywą zarządzania zasobami ludzkimi. Okoliczność ta spotyka się z różnymi rodzajami uregulowań. W zależności od charakteru zatrudniającego podmiotu będziemy mieli do czynienia z prawem dotyczącym instytucji publicznych, prawem spółek czy prawem regulującym funkcjonowanie działalności gospodarczej. Oprócz przywołanych uregulowań źródłem treści normatywnych będzie także m.in. prawo pracy oraz kodeksy etyczne.

Wśród podmiotów zatrudniających pracowników są również instytucje medialne. Oprócz zatrudnienia, gdzie będzie mowa o wszelkiego rodzaju umowach (umowa o pracę, umowa o dzieło, umowa-zlecenie, czy umowa o świadczenie różnego rodzaju usług zawarta z podmiotem gospodarczym), będziemy mieli do czynienia z wynagradzaniem za pisanie tekstów, projektowanie grafiki komputerowej czy stron internetowych. Mimo że nie zachodzi wówczas stosunek pracy rozumiany w aspekcie formalnoprawnym, z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi będziemy mieli do czynienia z licznymi zagadnieniami, problemami i kontrowersjami, które wymagać będą głębszej refleksji.

Gdyby się tylko przyjrzeć formie wierszówki, a więc wynagradzania przez redakcję czasopism za napisanie artykułu, to dostrzeżemy w tym mechanizmie element sprawiedliwości, a więc naturalną konsekwencję określonej transakcji, w następstwie której autor otrzymuje wynagrodzenie za wysiłek włożony w napisanie tekstu. Jednak w tym samym mechanizmie, z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi, można widzieć skuteczny czynnik motywacyjny. W praktyce wygląda to najczęściej tak, że profesjonalne redakcje zatrudniają dziennikarzy w taki sposób, iż już umowa przewiduje rozróżnienie wynagrodzenia na dwie części: pierwsza stanowi stałą sumę i związana jest z wykonywaniem na przykład czynności redakcyjnych, na drugą zaś składa się właśnie wierszówka. Wydawcy doskonale zdają sobie sprawę, że dobre

teksty dziennikarskie są racją istnienia poszczególnych tytułów. Jeśli więc zagadnienie wynagrodzenia rozumiane jest w opisany powyżej sposób, redaktorzy naczelni mogą liczyć na efektywność pracy dziennikarskiej. Osoby zawodowo parające się pisaniem wykażą się odpowiednio dużym zaangażowaniem, by podczas kolegiów redakcyjnych swoimi pomysłami przekonać zarząd, a tym samym zapewnić sobie multiplikowanie osobistych dochodów.

Z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi kontrowersyjnym tematem jest zagadnienie czasu pracy. Jest ono bardzo jednoznacznie określone w kodeksie pracy. Zakładając jednak, że egzekwowanie czasu pracy przewidzianego w prawie i wewnętrznych uregulowaniach możliwe jest z perspektywy redakcji centralnej, zupełnie inaczej wygląda to w terenie, gdzie pracują często delegowani dziennikarze. Niektóre tytuły mają także regionalne edycje, a więc również i ta okoliczność wymaga zorganizowania odpowiedniego systemu ewidencjonowania czasu pracy i egzekwowania go od pracowników.

Media różnią się od siebie swoją specyfiką. Najczęściej różnicującym elementem będzie sposób ich finansowania. O ile więc media publiczne utrzymują się głównie z abonamentu, o tyle media prywatne czerpią zyski dzięki dochodom z reklam czy różnego rodzaju subwencjom. Okazuje się jednak, że z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi mamy do czynienia także z innymi różnicami. Jeśli na przykład określony tytuł ma bardzo wyrazistą proveniencję aksjologiczną, to jak traktować postulat zakazujący dyskryminacji ze względu na poglądy? Czy media katolickie mają obowiązek zatrudniania osób, których poglądy są sprzeczne z zasadami kojarzonymi z wydawcą?

Bieżący numer dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” próbuje odpowiedzieć na te i inne pytania odnoszące się do szeroko rozumianej przestrzeni medialnej. Jego niewątpliwym atutem jest dobór autorów, których doświadczenia życiowe pozwoliły na połączenie osobistych doświadczeń pracy w profesjonalnych redakcjach z akademickim podejściem do zagadnienia. Dzięki tej okoliczności prezentowane teksty łączą teorię z praktyką.

prof. nadzw. dr hab. Aleksandra Pethe
prof. nadzw. dr hab. Marek Łuczak
redaktorzy naukowcy numeru