

„BYĆ ALBO NIE BYĆ” CZYLI PROBLEMY HUMANIZACJI PRACY WE WSPÓŁCZESNYCH SYSTEMACH ZARZĄDZANIA

Wprowadzenie

Analizując aktualny dorobek badawczy i aplikacyjny związany z humanizacją pracy jako elementu kultury organizacyjnej, można stwierdzić stosunkowo słabe zainteresowanie dla tej problematyki tak w znaczeniu konceptualnym jak i pragmatycznym.

Jest to o tyle interesujące, że w II połowie XX wieku humanizacja pracy tak w wymiarze globalnym jak i w Polsce znajdowała się w centrum zainteresowania przedsiębiorców, menedżerów jak i samych pracowników. Istotną cechą działań w zakresie humanizacji pracy w tym okresie było przystosowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości pracownika, przystosowanie pracownika do wymogów stanowiska pracy jak i przystosowanie pracownika do pracownika.

Powstaje pytanie: co się zmieniło w systemach zarządzania XXI wieku, mentalności przedsiębiorców, menedżerów jak i samych pracowników że działania związane z programami humanizacji pracy w ramach „modernizacji” kultur organizacyjnych nie znajdują specjalnego zainteresowania tak ze strony polityków, pracodawców jak i samych pracowników.

Stąd celem artykułu będzie próba diagnozy spadku zainteresowań dla problematyki humanizacji pracy tak w wymiarze ideacyjnym jak i utylitarnym obserwowana w aktualnych systemach zarządzania firmą.

1. Funkcje humanizacji pracy w zarządzaniu firmą.

Analizując dotychczasowe doświadczenia związane z wprowadzeniem humanizacji pracy jako elementu kultury organizacyjnej do systemów zarządzania firmami profitowymi bez względu na ich wielkość (mikro-mezo-makro-hiper) możemy wyróżnić dwa okresy w ich rozwoju. Okres industrialny trwający do końca XX wieku oraz okres ponowoczesny związany z digitalnymi technologiami w nowoczesnym zarządzaniu obejmujący cały XXI wiek.

Domeną okresu industrialnego były systemy zarządzania w których podstawą dla budowania kultury organizacyjnej i realizacją humanizacji pracy stanowiły wartości, normy, symbole pracy związane z kształtowaniem się tradycji zawodowych firmy w wymiarze wieloletnim a nawet wielopokoleniowym. Fundamentem tradycji i jej symbolem był etos pracy który różnicował społeczność przemysłową w ramach specjalności np. hutników, górników, elektryków, ale integrował w ramach wykonywanego zawodu którego miernikiem była ilość realizowanego zadania wyrażana poprzez takie indykatory ekonomiczne jak wydajność pracy.

Okres XXI wieku, określany jako postindustrialny, ponowoczesny, nieprzewidywalny, wprowadza nowy etap w rozwoju kultury organizacyjnej a tym samym humanizacji pracy w nowoczesnych systemach zarządzania. Kultura organizacyjna znajduje się pod silnym oddziaływaniem impaktu procesów globalizacji, technologii teleinformatycznych i digitalizacji systemów zarządzania. Dynamika dokonujących się zmian w przestrzeni organizacyjnej wzmocniana jest niespotykaną wręcz konkurencją i współzawodnictwem rynkowym, ruchliwością pracowniczą, indywidualizacją masowych produktów jak również wzrastającym konsumpcjonizmem dużych grup społecznych. Wymienione zjawiska egzogenne wprowadzają nowe relacje w nowoczesnych systemach zarządzania w sferze procesów decyzyjnych, interpersonalnych, komunikacyjnych typu przedsiębiorca – kierownicy – pracownicy – interesariusze. Moderatorem i regulatorem tych zmian są nowe artefakty w kulturze organizacyjnej związane z postępującą profesjonalizacją zawodową pracowników. W tym wypadku wartość pracy jedna z głównych domen humanizacji pracy zostaje zastąpiona wartością wiedzy a kryteria oceny zawodowej pracownika wyrażone są w jego kreatywności i innowacyjności czyli nie tyle w ilości wytwarzanego produktu ile w jego stałym udoskonalaniu.

Tym samym jesteśmy świadkami dokonujących się ewolucji w systemach endogennych humanizacji pracy od roli i znaczenia tradycji z centrum jakim jest wartość i etos pracy do współczesnego eksponowania profesjonalizmu i perfekcjonalizmu jako nowych indykatorów kulturowych w nowoczesnych systemach zarządzania.

Postępująca w tym kierunku kulturowa modernizacja systemów zarządzania z pewnością będzie musiała odwoływać się do pewnych wspólnych wartości pracowniczych o charakterze sieciogennym, traktowanych w kategoriach kapitału społecznego co zmienia dotychczasowe poglądy na rolę i znaczenie humanizacji pracy w systemach zarządzania firmami.

Istota humanizacji pracy opierała się na dwu założeniach: marksistowskiej wizji człowieka wyzwolonego z kapitalistycznego systemu wyzysku oraz kierunku „human relations” propagującego praktyczne działania na rzecz przystosowania pracowników do systemu organizacyjnego firmy i vice versa. W ten sposób w analizie procesów humanizacji pracy możemy wyróżnić dwa nurty: ideologiczny związany z rozwojem marksistowskich koncepcji zmian ustrojowych z punktu widzenia położenia pracowników oraz pragmatyczny – utylitarny eksponujący praktyczne rozwiązania na rzecz doskonalenia warunków pracy na poziomie firmy, które mają wpływ zarówno na wzrost wydajności jak i zadowolenia samego pracownika.

Transformacja ustrojowa zachodząca w Polsce pod koniec XX wieku – wprowadzenie gospodarki kapitalistycznej znacznie ograniczyło zainteresowanie problematyką humanizacji pracy tak w znaczeniu ideacyjnym jak i użytkowym. Problematyka ta z gestii władz centralnych została delegowana bezpośrednio na poziom firmy – przedsiębiorstw pozostawiając swobodę w zakresie decyzji i realizacji działań w zakresie humanizacji pracy. Firmy oczywiście są zainteresowane działaniami na rzecz doskonalenia warunków pracy czy optymalizacji systemów zarządzania pod warunkiem minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysków¹. Biorąc pod uwagę, że aktualne firmy działają w warunkach globalnego kryzysu, wysokiego ryzyka i niepewności co do rozwoju sytuacji na rynku, działania na rzecz poprawy warunków pracy głównie eksponują funkcje pragmatyczne humanizacji pracy przy pełnym braku zainteresowania dla jej wartości ideacyjnych. Stąd wydaje się niezwykle aktualne pytanie Janusza Sztumskiego – „Czy w XXI wieku idea humanizacji pracy jest nadal aktualna”². Osobiście uważam, że filozofia humanizacji pracy jako wyraz szacunku dla pracownika i jego pracy ma znaczenie ponadczasowe niezależnie od systemu sprawowania władzy, systemu ekonomicznego, rodzaju działalności gospodarczej. Niemniej jej ideacyjna wartość w aktualnych czasach wyczerpała swoje twórcze możliwości wynikające z postępującej od końca XX wieku modernizacji gospodarki, technologii, systemów zarządzania.

Duży wpływ na zmiany w interpretacji humanizacji pracy w sferze makrostrukturalnej miała ewolucja struktury społecznej od społeczeństwa industrialnego, „brudnej” technologii, ciężkich i niebezpiecznych warunków pracy, biurokratycznego systemu zarządzania do

¹ Por. K. Doktor, *Przedsiębiorstwo* [w:] S. Banaszak, K. Doktor (red.), *Problemy socjologii gospodarki*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań 2008, s. 333-335.

² J. Sztumski, *Czy idea humanizacji pracy jest nadal aktualna* [w:] F. Byłok, J. Kołodziejczyk (red.), *Humanizacja w procesie zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2010, s. 32-37.

społeczeństwa informacyjnego, „czystej” technologii, sprawnej organizacji, adhokratycznych systemów zarządzania. Nowa sceneria społeczna w wielu wypadkach rozwiązała negatywne kwestie formy i treści pracy wynikające z tradycyjnych postulatów humanizacji pracy.

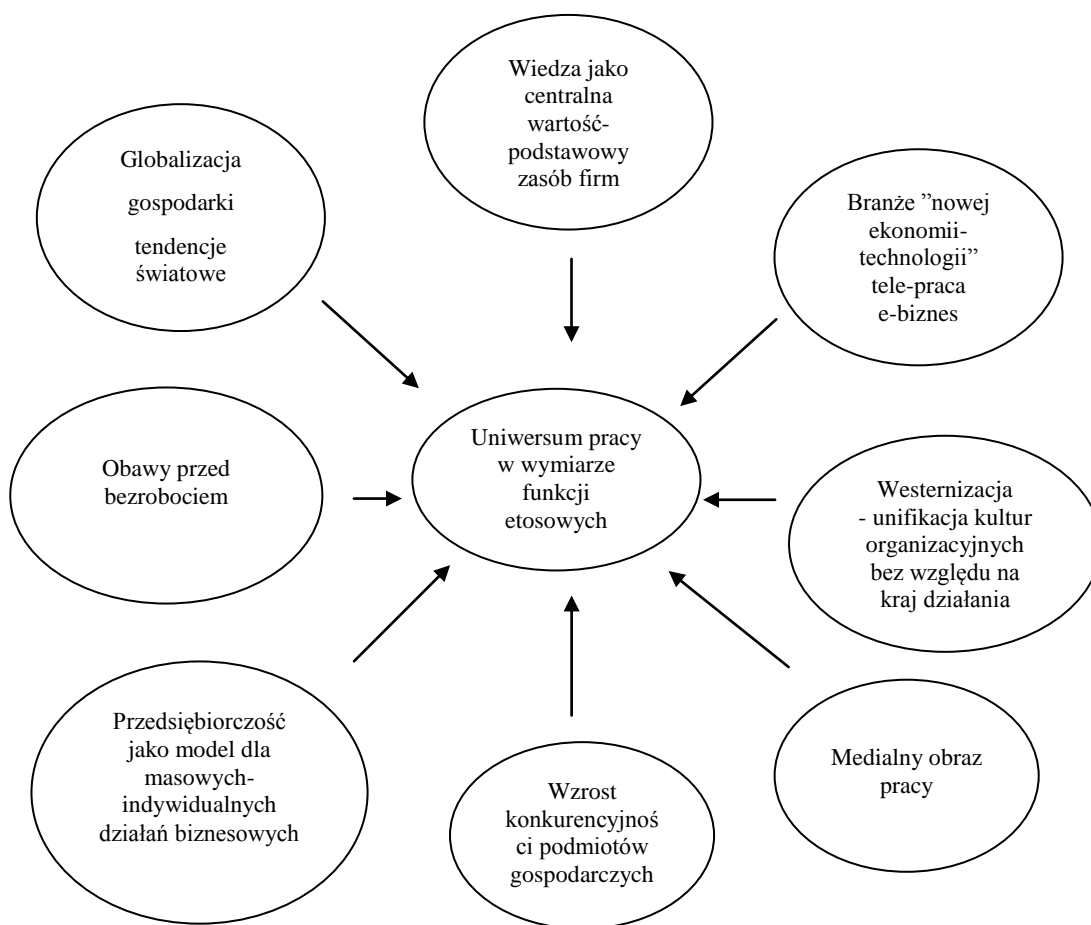
Niemniej wprowadzenie nowych form zatrudnienia, elastycznego czasu pracy, technologii teleinformatycznej, postępującego bezrobocia, zakłócenia równowagi między życiem zawodowym a osobistym rodzi nowe problemy i zagrożenia dla samego pracownika. Tym samym w ocenie położenia w przestrzeni organizacyjnej firmy pracownik odwołuje się do swego subiektywnego odczucia roli i znaczenia w procesie pracy i zarządzania. Dlatego posługując się koncepcjami McGregora i R. Likerta proponuję wykorzystać pragmatyczne – użytkowe funkcje humanizacji pracy odwołując się do subiektywnej oceny systemu zarządzania przez pracownika poprzez osobiste emocje – odczucia stanu podmiotowości i przedmiotowości, kreatywności i dyspozycyjności, zadowolenia i niezadowolenia.

2. Otoczenie społeczne firmy XXI wieku a humanizacja pracy.

Kwestią kolejną jest problem uwarunkowań kontekstualnych humanizacji pracy związanych z bliższym i dalszym otoczeniem firmy – tendencjami krajowymi i światowymi we wzmacnianiu, ewoluowaniu, ograniczaniu lub likwidowaniu projektów humanizacji pracy eksponujących etosowe funkcje pracy. Redefiniowaniu wymaga sama wartość pracy. Czy należy eksponować jej walory użytkowe związane z ilością, wydajnością pracy, czy w dalszym ciągu zwracać uwagę na wartości ideacyjne, etyczne i moralne pracy, jak również swoiste posłannictwo które eksponuje humanizacja pracy.

Tym bardziej, że początek trzeciego tysiąclecia przewidywany jest jako okres organizacji na krawędzi chaos, polityki stałych zmian, deregulacji norm i wzorów kulturowych, coraz bardziej krótszych cykli życia organizacji i instytucji. Na uniwersalną wartość znaczenia pracy w jej etosowej funkcji będzie wpływało coraz więcej zmiennych traktowanych w kategoriach nowych elementów kultury organizacyjnej, które będą odzwierciedlały światowe trendy w tym zakresie. Prognozując można stwierdzić, że nowe elementy przestrzeni kulturowej w dłuższej perspektywie czasowej będą decydowały o dalszym znaczeniu etosowych funkcji pracy.

Rysunek 1. Nowe elementy przestrzeni kulturowej z uwzględnieniem wartości pracy jako uniwersum humanizacji pracy



Źródło: opracował Lesław H. Haber

Globalizacja gospodarki wraz z promowaniem nowych systemów finansowo-bankowych przekazuje nowe metody zarządzania i kierowania wielonarodowymi i wielokulturowymi organizacjami gospodarczymi. Promuje również własne poglądy dotyczące wartości pracy i jej etosowych funkcji. Przybierają one najczęściej postać procedur służbowych wyrażonych w postaci etyki pracowniczej obowiązującej personel firmy. W tym wypadku spontaniczność, obrzędowość i posłannictwo zawodowe, które cechowało etos pracy, zostaje zastąpione sformalizowanym kodeksem postępowania pracowniczego, który stanowi zakamuflowaną formę regulaminu pracy. W ten sposób mega-firmy, międzynarodowe korporacje w ramach postępujących procesów globalizacji nie przewidują w swoich systemach zarządzania promowania etosowych funkcji pracy do ośrodków

peryferyjnych czy półperyferyjnych. Wskazuje to na zanikające w skali światowej znaczenie humanizacji pracy.

Wiedza jako podstawowy zasób firmy zostaje przeciwstawiona tradycyjnym zasobom jak: kapitał, pracownicy, wyposażenie techniczno-produkcyjne, praca. Szczególnym atutem jest niewyczerpalność wiedzy i nauki w stosunku do ograniczonych możliwości dotychczasowych zasobów. Kapitał intelektualny firmy w coraz większym stopniu przejmuje funkcje etosu wiedzy i nauki wypierając w ten sposób etosowy charakter pracy jako tradycyjnego zasobu firmy.

Branże „nowej ekonomii-technologii” stanowią o nowoczesności systemu gospodarczego. Zintegrowane systemy zarządzania – oparte na rozwiązaniach sieciowych, w tym komputeryzacji i internetyzacji, umożliwiają błyskawiczne reagowanie na popytowe sygnały rynku konsumenta płynące z dowolnego zakątka kuli ziemskiej. Przykładem mogą być wirtualne firmy typu; e-commerce, business-2-business, tele-praca itp. Praca w tych branżach posiada charakter zindywidualizowany, natomiast kontakty społeczne przebiegają w większym stopniu w płaszczyźnie wirtualnej niż realnej. Wpływa to na zwiększającą się izolację pracowniczą w przestrzeni kulturowej i społecznej środowiska pracy. Wykonywana tam praca tracąc społeczny charakter staje się jedynie czynnością fizyczną.

Westernizacja kultur organizacyjnych i systemów zarządzania związana jest ze standaryzacją, normalizacją i przewidywalnością działań pracowniczych bez względu w jakim kraju, na jakim kontynencie firma się znajduje. Jest to typowe zjawisko dla firm zachodnich w tym szczególnie amerykańskich, których cechuje silna ekspansja gospodarcza na regionalne rynki zbytu. Znajduje to wyraz w systemach zarządzania w których role odgrywa znajomość języka angielskiego, konkurencyjności pomysłów i tempo ich wdrażania, relacji interpersonalnych jak również możliwości szybkich karier. Negatywnym zjawiskiem westernizacji jest wykonywanie przez pracownika wszystkich czynności związanych z procesem pracy dokładnie tak jak zostali nauczeni. W konsekwencji chodzi o to ażeby za pomocą coraz bardziej efektywniejszych technologii stopniowo i systematycznie zapanować nad pracownikami, uczynić ich w pełni sterowanymi i manipulowanymi i sprowadzić ich czynności do serii mechanicznych odruchów. Może to stanowić genezę do powrotu zainteresowań dla ideacyjnej roli humanizacji pracy.

Znaczenie medialnego obrazu pracy można ująć w sentencji ze świata polityki” kogo nie ma w mediach ten nie istnieje”. Sytuacja ta określa cele mediów we współczesnym świecie jako środka kreującego ale jednocześnie niszczącego. Analizując znaczenie mediów w promowaniu pracy ludzkiej należy wyspecyfikować media, które poruszają problematykę

pracy: prasa, radio, telewizja, Internet itp. Jakie obrazy, poglądy, sytuacje związane z pracą są szczególnie eksponowane i jaka jest ich częstotliwość. Ogólna diagnoza wskazuje, że praca nie jest kategorią medialną, występuje na ostatni miejscu zainteresowań. Częstotliwość przekazu ma charakter przypadkowy – interwencyjny i z reguły dotyczy zjawisk patologicznych związanych ze środowiskiem pracy, w tym licznych demonstracji w postaci strajków i zamieszek z tym związanych. Media bez względu na rodzaj, prawie nie przekazują wartości autotelicznych związanych z pracą a więc jej funkcji etosowych. Występująca problematyka pracy w mediach traktowana jest instrumentalnie realizowana na szczególne zamówienie przedstawicieli władzy, polityków czy lobbowych grup nacisku, którzy „obrazami z pracy robotników” chcą wzmocnić swoje argumentacje typu „za” lub „przeciw”. Inny charakter posiada przekaz medialny pracy traktowany w kategoriach widowiska – folkloru kulturowego związanego z postępującą marginalizacją pracy przemysłowej, co D. MacCannell trafnie określił mianem „pracy na wystawie”³. W tym wypadku praca staje się atrakcją turystyczną, w której wątki etnograficzne i etosowe wzmocniają wrażenie przedstawionej pracy jako reliktu epoki industrialnej. W ten sposób praca w jej funkcjach etosowych za pomocą mediów- spektakli widowiskowych przekształca się z wartości centralnych organizujących działania społeczne w wartości folklorystyczne traktowane jako okazjonalny produkt kultury wyznaczający kres społeczeństwa industrialnego.

Wzrost konkurencyjności podmiotów gospodarczych związany ze wzrastającą liczbą i rolą small – businessu oraz krótszym cyklem życia organizacji, produktu, usługi, co wymaga ciągłego doskonalenia metod pracy, podnoszenia jakości oraz poszukiwania nowości asortymentowych. Intensyfikuje to proces pracy, którego tempo wymusza analogiczne zachowania po stronie pracownika, od którego wymaga się wzrastającej aktywności często przekraczającej granice ludzkich możliwości. Konkurencyjność firm pozostaje w prostej korelacji z rywalizacją pracowniczą, której podstawowym motorem jest groźba bezrobocia. Poszerza to obszar coraz większego znaczenia indywidualizmu w kulturze organizacyjnej firm⁴. Zjawisko to poprzez deregulacje – asymetrię więzi społecznych występujących w grupach zawodowych ogranicza zachowania o charakterze socjocentrycznym – proetosowym na rzecz zwiększonego oddziaływania egocentrycznego, w którym wartość pracy ma wymiar często subiektywny. Stając się antynomią etosu pracy.

³ MacCannell D., *Turysta. Nowa teoria klasy próżniaczej*, Warszawa 2002, s. 56.

⁴ Walczak-Duraj D., *Humanizowanie pracy w okresach kryzysowych* [w:] F. Byłok, J. Kołodziejczyk (red.), *Humanizacja w procesach zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej 2010, s. 82-83.

Przedsiębiorczość traktowana jako model działań gospodarczych jest korelatem liberalnej polityki państwa i postępującego indywidualizmu w działaniach społecznych. W warstwie filozoficznej nawiązuje do koncepcji „American Dream”, według której każdy pracownik może stać się przedsiębiorcą i kreatorem własnego etosu pracy pod warunkiem stałej profesjonalizacji własnych umiejętności zawodowych. Wynika z tego fakt, że realizacja własnych celów, strategii w ramach działań przedsiębiorczych może mieć wymiar egocentryczny i socjocentryczny z tytułu skali osiągniętych korzyści indywidualnych i zbiorowych, jak również negatywny i pozytywny dla kształtowania się stereotypu pojęciowego działań przedsiębiorczych w powiązaniu z etosem pracy występujących w świadomości bliższego i dalszego otoczenia⁵. W warunkach polskich etosowe funkcje przedsiębiorczości w skali makro znajdują się „in statu nascendi”, ze względu na czterdziestoletni okres gospodarki państwowej, który zahamował kształtowanie się tradycji przedsiębiorczych w społeczeństwie polskim. Brak rodzimych wzorców, jak też czynników kulturowych wskazuje, że wykształcanie funkcji etosowych będzie procesem niezwykle długotrwałym a nawet pokoleniowym.

Obawy przed bezrobociem – uprzedmiotowienie pracy. Dokonana pod koniec XX wieku transformacja gospodarki polskiej, wprowadzając elementy gry rynkowej, konieczność restrukturyzacji głównych branż przemysłowych, prywatyzacja naruszyła dotychczasowe poczucie pewności zatrudnienia. Pojawiły się zwolnienia. Praca na rynku pracy stała się wartością popytową. Przełom XX i XXI wieku to lawinowo rosnące w Polsce bezrobocie, które w peryferyjnych regionach kraju dochodziło nawet do 40%. Wolne miejsca pracy stają się wartością szczególnie cenioną przez pracowników. Sytuację tą wykorzystują nieuczciwi pracodawcy stosując zarówno jawne, jak i ukryte formy wyzysku pracowniczego poprzez: wydłużanie czasu pracy, minimalizowanie zarobków, skandaliczne warunki pracy, chamskie odnoszenie się do pracowników. Doprowadza to do uprzedmiotowienia pracy. Jej alienacyjny charakter wypiera etosowe funkcje pracy. Zjawisko to nie jest specyficznie polskim, albowiem analiza światowych wskaźników rozwoju gospodarczego wskazuje, że w trzecim tysiącleciu w globalnej gospodarce będą występowały tendencje do wzrastającego bezrobocia. Prognozy te znajdują uzasadnienie w dynamizowaniu się procesów technologicznych o charakterze kapitałochłonnym, co jest szczególnie widoczne na przykładzie branż teleinformatycznych czy przechodzenie z systemów analogowych na systemy sieciowe w zintegrowanych systemach zarządzania podmiotami gospodarczymi.

⁵ Haber L. H., *Przedsiębiorczość w zarządzaniu* [w:] L. H. Haber (red.), *Komunikowanie i zarządzanie w społeczeństwie informacyjnym*, Nomos 2011, s. 236-237.

Potrzeba wiedzy wyzwala wiele nowych miejsc pracy, ale jeszcze więcej redukuje ze względu na ich archaiczność odpowiadającą przełomowym branżom pogranicza cywilizacyjnym XX i XXI wieku.

Przedstawione parametry nowej konfiguracji zachodzące w przestrzeni kulturowej organizacji wyraźnie wskazują, że tradycyjne programy społeczne z zakresu humanizacji pracy będą działaniami zanikającymi. Będzie się to dokonywało proporcjonalnie do zmniejszającego się zapotrzebowania na ilościowy charakter wykonywanej pracy charakterystyczny dla pracownika starej gospodarki, industrialnej technologii, biurokratycznego systemu zarządzania.

3. Nowoczesne zarządzanie efektem działań z zakresu humanizacji pracy.

Obiektywnie należy stwierdzić, że nowoczesne systemy zarządzania firmą bez względu na jej wielkość (małe, średnie, duże) często wykorzystując nowe technologie teleinformatyczne realizują XX-wieczne postulaty humanizacji pracy eksponując takie elementy jak: kreatywność, innowacyjność, samodzielność, przedsiębiorczość pracowników itp.

Aktualnie do szczególnie znaczących systemów zarządzania często stosowanych w firmach należą: Benchmarking zorientowany na analizę konkurencji, Reengineering – eksponujący znaczenie klienta, Outsourcing - doskonalący umiejętności współpracy i kooperacji z innymi firmami, Lean management stale analizujący i racjonalizujący własne struktury organizacyjne, Time based management w którym szczególnie eksponuje się rolę czasu w tym terminowość – punktualność w wykonywaniu zadań, zleceń klienta oraz jakość proponowanych usług, Sustainability management wyznaczający przedsiębiorstwu ciągły i trwały rozwój niezależnie od parametrów makro-otoczenia co wzmacnia jego pozycję na konkurencyjnym rynku. Uzupełnieniem działania firmy stanowią rozwiązania sieciowe związane z digitalizacją systemów zarządzania poprzez stosowanie zróżnicowanych programów komputerowych. Często stosowany jest system CRM (Customer Relationship Management). System ten pozwala na szybsze wyszukiwanie potrzebnych danych, podwyższa jakość obsługi kontrahentów, efektywnie zarządza projektami i finansami i co bardzo ważne znacznie ułatwia komunikacje między pracownikami. Jest bardzo prosty w obsłudze. Rozwiązania te są stosowane zarówno przez duże korporacje jak i firmy z sektora MSP. Program ten jest zarówno dla pracownika jak i menedżera. Umożliwia szczegółowo zaplanować zadania i dzięki temu wykonuje je w krótszym czasie o wysokim stopniu jakości.

Wizualizacja umożliwia menedżerom analizę przebiegu pracy. Komputerowy obieg dokumentacji sprawia, że personel ma swobodny dostęp do wszelkich informacji związanych z konkretnym procesem decyzyjnym jak również jest w pełni zorientowany w ważniejszych sprawach firmy i prowadzonej wewnętrznej i zewnętrznej polityce.

Jednocześnie wprowadzanie nowoczesnych systemów zarządzania wraz z procesami digitalizacji stwarza obiektywne przesłanki dla realizacji zasady podmiotowości pracownika w otoczeniu organizacyjnym firmy. W sposób naturalny zostają rozwiązane tradycyjne postulaty humanizacji pracy związane z doskonaleniem warunków pracy do potrzeb pracownika poprzez:

- wolność od ścisłego nadzoru – kontroli umożliwiającej samodzielne podejmowanie decyzji dotyczących własnego stanowiska pracy,
- różnorodność wykonywanej pracy wymagająca podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności zgodnie z postępującymi innowacjami technologicznymi,
- „godność warunków pracy” poprzez stałe dostosowanie technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych aspektów pracy do ambicji i potrzeb pracowniczych,
- ograniczanie monotonii pracy poprzez wielozadaniowość, przemienność pracy jak również wprowadzanie elementów inicjatywy i samodzielności w metodologii wykonywanej pracy.

Prezentując związki między utylitarną funkcją humanizacji pracy a nowoczesnymi systemami zarządzania starałem się wykazać zmiany, które w *versusie* do zarządzania tradycyjnego stwarzają większe przesłanki i możliwości do obiektywnego zaistnienia podmiotowości i kreatywności pracownika. Niemniej zdaje sobie sprawę, że wiele nowych rozwiązań w zakresie zarządzania wpływa również na wzrost przez pracownika odczucia przedmiotowości wykonywanej pracy często łączonej z procesami alienacyjnymi. Stąd moja wcześniejsza propozycja o charakterze metodologicznym ażeby stany podmiotowości czy przedmiotowości, kreatywności i dyspozycyjności, zadowolenia i niezadowolenia pracownika w otoczeniu pracy badać poprzez jego subiektywną ocenę, odczucia własnego położenia, pełnienia roli i pozycji w przestrzeni organizacyjnej firmy.

Jednocześnie podobnie jak okres industrialny miał swój model pracownika tak samo nowy typ społeczeństwa, nowa technologia, nowe zasady zarządzania i organizacji kształtują osobowość „nowego pracownika” reprezentanta społeczeństwa informacyjnego. Na formowanie się nowego modelu pracownika szczególny wpływ posiadają:

- indywidualizacja tożsamości znajdująca potwierdzenie w wykładni P. Druckera „zarządzanie samym sobą” - pracownik sam określa swoje cele i podejmuje decyzje o ich realizacji – dotyczy to również otoczenia pracy,
- konsumpcjonizm jako wartość związana z nowym systemem aksjologicznym – stylem życia, w którym nie tylko chodzi o zaspokajanie potrzeb, ale posiadanie nowych – atrakcyjnych produktów szczególnie z „górnjej półki”. Wartości materialne przeważają nad wartościami intelektualnymi – nie chodzi o to żeby „być ale mieć”. Prestiż pracy wyznaczają posiadanie i zakupione dobra konsumpcyjne⁶,
- przedsiębiorczość – innowacyjność – kreatywność wynikają ze stałej rywalizacji, współzawodnictwa, facylitacji co wyzwała zjawisko „pracoholizmu” – którego celem jest awans, kariera, stabilizacja zawodowa w niepewnych czasach,
- akceptacja ryzyka – niepewność pracy, zatrudnienia, nastawienie na zmienność, ruchliwość wertykalną i horyzontalną, przemieszczanie terytorialne. W świadomości społecznej wg określenia U. Becka pojawia się akceptacja dla „światowej wspólnoty niebezpieczeństwa”⁷. Ważnym jest projektowanie alternatywnych rozwiązań dotyczących dalszego zatrudnienia wyprzedzającego moment zwolnień,
- profesjonalizm technologiczny związany z permanentnym doskonaleniem swoich umiejętności tak zawodowych jak i intelektualnych. Wyznacznikiem jest perfekcyjność obsługi technologii informatycznej i związane z nią rozwiązania programowe i multimedialne. Ważną komponentą zawodową jest wielospecjalizacja i czas realizacji zadania,
- umiejętności marketingowe w promowaniu swojej osoby, swoich zdolności na konkurencyjnym rynku pracy. Uwzględnianie swoich atutów wynikających z dotychczasowego doświadczenia zawodowego,
- relatywizm aksjologiczny przejawiający się w zmienności systemów wartości, poglądów np. zanikanie wartości związanych z etosem pracy czy kolektywizmu działań na rzecz wartości jednostkowych – indywidualnych kształtujących się pod wpływem najbliższego otoczenia, grup nacisku, grup odniesienia czy indoktrynacji medialnej. Stan ten jest wymuszany lansowaniem modernistycznego ładu i stylu życia w działaniach społecznych w tym również pracowników.

⁶ Walczak-Duraj D., *Humanizowanie pracy w okresach kryzysowych* [w:] F. Byłok, J. Kołodziejczyk (red.), *Humanizacja w procesach zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej 2010, s. 17.

⁷ Beck U., *Spoleczeństwo Ryzyka*, Scholar, Warszawa 2002, s. 348.

Wymienione elementy wyraźnie różnicują tradycyjne cechy pracownika okresu industrialnego od aktualnego modelu „nowego pracownika”. O ile w pierwszym wypadku poprzez działania na rzecz humanizacji pracy następuje instytucjonalne stałe dostosowywanie warunków pracy do potrzeb pracownika o tyle w drugim pracownik sam jest kreatorem swoich warunków pracy jak również promotorem proponowanych zmian w systemach pracy. Tym bardziej, że są tworzone duże możliwości do samodzielnej działalności gospodarczej w której pracownik przejmuje rolę przedsiębiorcy. W świadomości „nowego pracownika” istotną rolę odgrywa ocena jego znaczenia w firmie w kategoriach podmiotowości – przedmiotowości, kreatywności – dyspozycyjności, zadowolenia – niezadowolenia niż filozoficzne projekty związane z ideacyjną funkcją humanizacji pracy.

Podsumowanie

Odwołując się do tytułu artykułu „Być albo nie być...” uważam, że humanizacja pracy jako określony prąd intelektualny w XXI wieku wyczerpała swoje możliwości twórcze i użytkowe do zastosowania w aktualnych systemach zarządzania. Składają się na to następujące czynniki:

- ewolucja struktur społecznych od społeczeństwa industrialnego do społeczeństwa informacyjnego, co wnosi nową jakość w stosunkach pracy poprzez nowe kategorie zawodowe, nowe formy zatrudnienia, elastyczny czas pracy, nową aksjologię pracy itp.
- neoliberalna polityka państwa która ogranicza swoje funkcje socjalne przekazując je na poziom przedsiębiorców – pracodawców. Humanizacja pracy nie jest projektem leżącym w gestii państwowych instytucji,
- zmiany w technologii wykonywanej pracy – przejście z technologii industrialnej – maszynowej „brudnej”, często niebezpiecznej do technologii teleinformatycznej „czystej”, zabezpieczającej dobre warunki pracy dla prac indywidualnych, grupowych czy całego personelu firmy,
- postępujący proces globalizacji w upowszechnianiu nowoczesnych systemów zarządzania nastawionych na konkurencję i maksymalne pozyskiwanie klientów, hurtowych odbiorców czy nowych kontrahentów. W systemach tych istotną rolę

odgrywają szeregowi pracownicy stąd stwarza się warunki dla kreowania ich innowacyjności, przedsiębiorczości, samorealizacji. W krańcowych wypadkach można to określić w kategorii „wyzysku intelektualnego” pracownika,

- „nową” jakość pracownika – społeczeństwa informacyjnego w stosunku do pracownika epoki industrialnej. Związane jest to ze zmianami samego charakteru pracy, przyjętej organizacji w stosunku do wykonywanej pracy w kategoriach kolektywizmu czy indywidualizmu, zmiana „brudnych” warunków pracy na „czyste” technologie teleinformatyczne, czy ewolucja wartości z „etosu pracy” na „etos wiedzy”.

Dokonana segmentacja zmian zachodzących w XXI wieku związana z globalizacją otoczenia firmy, nowoczesnymi systemami zarządzania, mentalnością pracownika, wskazuje że postulaty wynikające z założeń humanizacji pracy sformułowane w ubiegłym stuleciu zostały w większości zrealizowane. Tłumaczy to wyrażony w pierwszych zdaniach artykułu brak zainteresowań badaczy i praktyków zarządzania dla dalszego kontynuowania ideacyjnych projektów humanizacji pracy w ramach doskonalenia kultury organizacyjnej firmy.

Literatura

- [1] Beck U., *Spoleczeństwo Ryzyka*, Scholar, Warszawa 2002.
- [2] Doktor K., *Przedsiębiorstwo* [w:] Banaszak S., Doktor K. (red.), *Problemy socjologii gospodarki*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań 2008.
- [3] Haber L. H., *Komunikowanie i zarządzanie w społeczeństwie informacyjnym*, Nomos, Kraków 2011.
- [4] Mac Cannell D., *Turysta. Nowa Teoria Klasy Próżniaczej*, Warszawa 2002.
- [5] Sztumski J., *Czy idea humanizacji pracy jest nadal aktualna* [w:] Byłok F., Kołodziejczyk J. (red.) *Humanizacja w procesie zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2010.
- [6] Walczak-Duraj D., *Humanizowanie pracy w okresach kryzysowych* [w:] Byłok F., Kołodziejczyk J. (red.) *Humanizacja w procesie zarządzania*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2010.

Streszczenie

Celem artykułu jest prezentacja nowego spojrzenia związana z humanizacją pracy jako praktycznego wymiaru kultury organizacyjnej. Główną tezą jest stwierdzenie że XX-wieczne programy humanizacji pracy łączące w sobie filozofie marksizmu i utylitaryzmu human relations wyczerpały swoje możliwości konceptualne wraz z pojawieniem się nowoczesnych systemów zarządzania. Systemy te wprowadzając innowacje realizują główne założenia humanizacji pracy jak: dostosowanie warunków pracy do potrzeb człowieka, dostosowanie człowieka do warunków pracy, czy przystosowanie człowieka do człowieka w środowisku pracy. Stąd propozycja ażeby programy humanizacji pracy zastąpić subiektywnymi emocjami pracowniczymi związanymi z oceną swojego położenia w systemie zarządzania firmą. Jako subiektywne indykatory tego położenia wydzielono: podmiotowość – przedmiotowość, kreatywność - dyspozycyjność, zadowolenie - niezadowolenie. Założono, że jest to nowa jakość humanizacji pracy w kulturze organizacyjnej firmy.