

Zdzisław Wołk

Dr hab. Profesor
Uniwersytetu Zielonogórskiego

Kreatywna funkcja pracy zawodowej

Uwagi wstępne

Praca zawodowa stanowi jedną z głównych form aktywności ludzkiej. Realizowana jest ona w okresie dorosłości, czyli w tym okresie życia, w którym człowiek cechuje się największymi możliwościami działania (Pietrasiński: 1992). W polskiej tradycji praca jako wartość cieszyła się zawsze szczególnym szacunkiem, współcześnie również jest obok rodziny najczęściej wskazywana jako ważna i niezbędna. Ludzie, którzy z jakichś powodów tracą pracę najczęściej obniżają swoją samoocenę i poczucie własnej wartości, podobnie postrzegani są w społeczeństwie.

Praca zawodowa daje możliwość samorealizacji, satysfakcji i zadowolenia. Z uwagi na to, że spełnia funkcję ekonomiczną umożliwia realizację potrzeb jednostek i grup społecznych.

Spółeczny podział pracy wymaga jednak od ludzi odpowiednich, coraz to większych kompetencji, czyli wiedzy, umiejętności i właściwej postawy wobec pracy. Od tych bowiem czynników zależy, w jakim stopniu wykonywana przez poszczególne jednostki praca będzie służyła wszystkim.

W przeszłości, choćby we wspólnocie plemiennej praca nie była wyraźnie wyodrębniana spośród innych form aktywności. Prosty też był podział pracy na dwie właściwie grupy - pracę należącą do mężczyzny - najczęściej związaną ze zdobywaniem pożywienia i zapewnianiem bezpieczeństwa oraz prace kobiece. Kobiety miały najczęściej za zadanie wykonywanie tradycyjnie domowych czynności - przygotowywanie posiłków, szycie i naprawę odzieży. Z pokolenia na pokolenie rodzice przekazywali swoje umiejętności dzieciom wdrażając je do swoich ról - matki-córkom, ojcowie-synom (Wołk: 2001).

Zaspokajanie jednych potrzeb prowadziło do doskonalenia działalności, w konsekwencji pojawiły się nowe potrzeby, a ich realizacja wiąże się z wykonywaniem coraz bardziej specjalistycznych prac. Już w wiekach średnich niemożliwe stało się utrzymanie tradycyjnego podziału prac na kobiece i męskie. Podział pracy stawał się coraz bardziej złożony, zaczęły wydzielać się zawody, a następnie specjalności zawodowe. Szczególny rozwój nauk o pracy i zawodów nastąpił w XVIII wieku wraz z odkryciem

maszyny parowej. Ten epokowy wynalazek doprowadził do intensywnego rozwoju nauki i techniki oraz gospodarki. Maszyna parowa stanowiła bowiem nie tylko źródło energii dla środków transportu kolejowego, napędzające statki parowe, nawet samochody/, ale przede wszystkim była źródłem zasilania maszyn przemysłowych, co umożliwiło bardzo intensywny rozwój przemysłu. Wraz z tym zaczęły powstawać duże miasta przemysłowe. Przemysł przyciągał ludzi nawet z odległych terenów (Zajac: 1970).

Szukali oni przede wszystkim pracy stanowiącej źródło zarobkowania. Coraz większa złożoność struktur społeczno-gospodarczych wymusiła konieczność dokonania społecznego podziału pracy: Wielki organizm społeczny, jakim jest miasto, aby właściwie funkcjonować musi być odpowiednio zorganizowane. Mieszkańcy miasta, podobnie jak i innych społeczności terytorialnych stoją w obliczu konieczności dzielenia się zadaniami, których wykonywanie jest konieczne, aby dana społeczność mogła normalnie żyć. Trzeba wykonać niekiedy tysiące różnych prac, często bardzo specjalistycznych, wymagających odpowiedniego przygotowania zawodowego. Współcześnie całe społeczności są tak zorganizowane, że prace wykonywane przez poszczególnych ich członków zapewniają im realizację coraz większych ich potrzeb.

Postępująca globalizacja w znacznym stopniu dotyczy gospodarki i tym samym rynku pracy. W związku z tym również podział pracy dokonywany jest w skali makrospołecznej. Rzutuje to na zachowania ludzi na tym coraz bardziej ponadlokalnym i ponadpaństwowym rynku pracy. Wymaga to specyficznych kompetencji, często zasadniczo odmiennych od tych, które rządzą rynkami lokalnymi (Parzęcki: 2001).

Współcześnie obserwujemy sytuację, gdy ludzi zamierzających pracować jest więcej niż miejsc pracy. Jest to skutkiem przyrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym z jednej strony, a z drugiej coraz większym udziałem techniki w procesach pracy, przede wszystkim produkcyjnej. W rezultacie występuje negatywne zjawisko bezrobocia. Osoby bezrobotne w odróżnieniu od osób pracujących mają dużo uboższe doświadczenia (Kształcenie: 2000). Osobom pracującym również skraca się czas pracy, natomiast wydłuża czas wolny, jakim dysponują ludzie. To zjawisko będzie narastać i wymaga kształtowania umiejętności korzystania z niego (Mikroelektronika: 1987). Znacznie zmienia się też charakter wykonywanych czynności zawodowych. Znacznie zmniejsza się udział pracy fizycznej na rzecz prac wymagających znacznego zaangażowania intelektualnego (Rifkin: 2001). Niezależnie jednak od tego praca zawodowa z racji wielu funkcji, jakie spełnia w dalszym ciągu będzie poszukiwanym dobrem przez współczesnego człowieka, niestety dobrem coraz bardziej deficytowym (Naisbitt: 1997). Potwierdzają to prowadzone badania. Wynika z nich, że dla Polaków praca ma szczególne znaczenie, że jest jedną z najbardziej cenionych wartości (Wołk: 1998).

Polska współczesna młodzież, żyjąca i wchodząca w dorosłość w okresie transformacji ustrojowej jest gotowa do wykonywania pracy zawodowej. Liczy na pracę, która będzie wyznaczać sens życia, stanowić o szansie na sukces, życiową satysfakcję i pomyślność. Równocześnie jednak oczekuje, że ta praca będzie dla niej źródłem satysfakcji materialnej, sukcesu finansowego i zamożności. Praca nie jest przy tym wartością

jedyną. Młodzi cenią bowiem najbardziej harmonię pomiędzy pracą i czasem dla siebie, dla własnego hobby (Wołk: 2000).

Funkcje pracy zawodowej

Niezależnie od oczekiwań ludzi wobec pracy, a nawet od stosunku do niej, jej znaczenie wynika stąd, że spełnia ona doniosłe funkcje w życiu jednostek i grup społecznych. Właściwie w żadnym okresie historycznym nie było możliwe, a szczególnie współcześnie nie sposób realizować rosnących potrzeb bez własnego wysiłku mającego postać pracy. Praca jest niezbędna tak poszczególnym ludziom, jak i całym społecznościom. Praca zawodowa jest znaczącą formą aktywności człowieka z uwagi na to, że spełnia następujące funkcje:

- jest formą aktywności człowieka;
- wyznacza jego pozycję zawodową i społeczną;
- jest źródłem dochodów umożliwiających realizację i rozwój potrzeb.

Człowiek w samej swej naturze jest istotą aktywną. Aktywność tę wyznaczają jego potrzeby. Analizując wyznaczniki pracy najczęściej odwołujemy się do typologii potrzeb A. Masłowa, który wyróżnił potrzeby niższego rzędu /potrzeby biologiczno-popydy/ i potrzeby wyższego rzędu - społeczne. Zalicza się do nich potrzebę afiliacji, poznawczą, uznania i prestiżu, przeżyć estetycznych. Praca służy zaspokajaniu potrzeb, w pierwszym rzędzie pierwotnych, następnie wyższych. Na taką też prawidłowość zwraca uwagę Masłowa, który wskazuje, że dopiero zaspokojenie potrzeb niższego rzędu prowadzi do zaspokojenia potrzeb wyższych.

W procesie pracy człowiek ma możliwość realizacji własnych zainteresowań, znajduje w nim satysfakcję, czuje własną przydatność i użyteczność.

Na skali wartości praca może przyjmować różne stany od „praca złem koniecznym” do „praca sensem życia” (Szewczuk: 1990). W tym pierwszym przypadku tylko i wyłącznie praca ma dla jednostki znaczenie, na niej się koncentruje, w niej realizuje się najpełniej. Gdy pracy zabraknie, a z takimi zjawiskami można często się spotkać w procesie transformacji, człowiek tego sensu nie znajduje, braku pracy nie potrafi mu skompensować żadna inna forma aktywności. Praca jednocześnie kształtuje osobowość człowieka. Dzięki pracy bowiem człowiek podporządkowuje sobie świat, realizuje, reguluje i kontroluje wymianę materii z przyrodą. Tworzy tym samym siebie, bowiem relacje ze środowiskiem pracy zachodzące w trakcie procesu pracy są wzajemne, wyniki pracy, jej efekty wymuszają na człowieku dalszą aktywność, zmiany sposobów pracy, tworzenie nowych narzędzi i sposobów ich obsługi. Praca przyczynia się więc do rozwoju jednostki, szczególnie dzięki nabywanemu w jej trakcie doświadczeniu (Kargul: 2001). Może też przynosić konsekwencje negatywne, powodować różnego typu zagrożenia, których uniknięcie wymaga odpowiednich kompetencji (Bańka: 1997).

Praca wyznacza pozycję społeczną i zawodową jednostki. Wiąże się ona z organizacją społeczną, z której wynikają przypisane poszczególnym członkom społeczności role społeczne. Są one bardzo różnorodne, formalne i nieformalne. Jednakże jednym z głównych wyznaczników tych ról jest właśnie praca. W oparciu o sposób realizacji pracy wartościowani są ludzie, oceniane są ich osiągnięcia i możliwości. Związana z pracą pozycja zawodowa wyznacza stosunek innych ludzi do jednostki. Osoby uważane za dobrych specjalistów, rzetelnych pracowników cieszą się społecznym szacunkiem, chętniej są im powierzane ważne i odpowiedzialne sprawy ludzi, częściej ich się wybiera na przedstawicieli społeczeństwa do rad, samorządów i innych organów wybieralnych.

Praca jest wreszcie źródłem dochodów dla pracownika i jego rodziny. Warunkuje więc jego egzystencję, wyznacza jej poziom. Umożliwia realizację potrzeb, jak i ich redukcję w przypadku dochodów niewystarczających.

Wszystkie wymienione funkcje występują we wzajemnym związku i rzutują na wysoką rangę pracy w ludzkim życiu.

Kultura pracy jako cecha osobowa

Z tego względu, że człowiek dorosły poświęca pracy sporą część swojego czasu należy dążyć do takiej sytuacji, aby dawała mu ona satysfakcję i zadowolenie. Osiągnięcie tego wymaga jednak wielu wysiłków i starań. Są one w głównej mierze zależna od kultury pracy, jaką reprezentuje pracownik.

Na kulturę pracy w sensie ogólnym składają się wszystkie dokonania związane z pracą zawodową nagromadzone na przestrzeni dziejów. Są więc to zarówno narzędzia i maszyny, fabryki i zakłady rzemieślnicze, technologie wytwarzania i wydobywania surowców, organizacja pracy, bezpieczeństwo i społeczny podział pracy, jej realizatorzy. Ogólnie mówiąc, cały dorobek związany z teorią i praktyką pracy, jaki ludzkość stworzyła przez wieki swojego cywilizacyjnego rozwoju (Wołk: 2001).

Kultura pracy w rozumieniu węższym jest cechą osobową jednostki. Wynika stąd, że każdy człowiek dysponuje pewnymi indywidualnymi właściwościami, które wyznaczają sposób realizowania przez niego procesu pracy. Kulturę techniczną można również rozpatrywać jako cechę osobową. W tym rozumieniu jest ona właściwością jednostki świadcząca o sposobach, jakimi człowiek realizuje swoje relacje z techniką.

Kultura pracy z kulturą techniczną są ściśle powiązane. Nie ma dziś bowiem chyba żadnego zawodu, czy specjalności, ani też żadnej formy pracy zawodowej, w której nie zachodziłaby konieczność posłużenia się techniką czy choćby jej wytworami. Technika przeniknęła do wszystkich dziedzin ludzkiego życia, tak zawodowego, jak i codziennego.

Kultura techniczna występuje na trzech poziomach – na poziomie użytkownika, producenta i twórcy. Na każdym z tych poziomów różne są oczekiwane kompetencje, jednakże szczególnie konieczna jest inna odpowiedzialność stosującego technikę czło-

wieka. Wraz z rozwojem techniki wzrasta ta odpowiedzialność na każdym z poziomów. W rezultacie możliwości stosowania techniki stają się coraz bardziej rozległe, tym samym wzrastają tego konsekwencje i a możliwości działania są coraz częściej ograniczane wyłącznie przez normy etyczne i moralne.

Kultura pracy, podobnie jak i kultura techniczna stanowią triadę wzajemnie połączonych ze sobą składników, z których każdy w znacznym stopniu wpływa na poziom omawianej cechy osobowej.

Na kulturę pracy rozumianą jako cecha osobowa składają się następujące trzy komponenty:

- Operatywna wiedza o pracy, oparta na szerokiej wiedzy ogólnej, pozwalająca rozumieć zjawiska zachodzące w procesie pracy, oceniać ją, jej wytwory i zjawiska i kształtować oraz rozwijać twórczy do niej stosunek;
- Intelktualne i manualne umiejętności pracownicze, umożliwiające racjonalne podejmowanie i wykonywanie działań zawodowych;
- Postawa wobec pracy, przejawiająca się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę oraz w osobistej odpowiedzialności za sposoby realizacji zadań zawodowych i ich konsekwencje.

Współcześnie obserwujemy dążenie do profesjonalizmu, wiążącego się z osiągnięciem wysokich kompetencji zawodowych (Wiatrowski: 2000). Wymaga się od pracownika wysokiego poziomu wiedzy zawodowej przede wszystkim pozwalającej na radzenie sobie z zadaniami na stanowisku pracy aktualnie zajmowanym, ale też umożliwiającą szybkie zaadoptowanie się na innym stanowisku lub w innym miejscu. Z tego powodu znacząca jest operatywność wiedzy, możliwość panowania nad nią i umiejętność jej rozszerzania, interpretowania, stosowania. Specjalista musi nie tylko legitymować się szerokim horyzontem wiedzy, znacznie szerszym niż aktualne oczekiwania, musi nie tylko znać dziedzinę wiedzy, którą uprawia, ale przede wszystkim umieć ją stosować. Wiedza jest podstawą umiejętności. Aby bowiem nabyć i opanować umiejętności zawodowe konieczna jest znajomość praw i zasad rządzących danymi zdarzeniami i czynnościami. Coraz rzadziej zdarza się, że przy wykonywaniu zadań pracowniczych można oprzeć się na intuicji, bądź wykształcić tylko umiejętności, bez odwoływania się do świadomości. Takie podejście nie tylko ma cechy przedmiotowego traktowania pracownika, ale też sprawia, że jego możliwości są wąkospecjalistyczne i w przypadku konieczności zmiany miejsca lub charakteru pracy staje on się bezradny. W obliczu potencjalnej konieczności wielokrotnej zmiany miejsca pracy lub jej charakteru stanowi to znaczne ograniczenie. Wykonując pracę wciąż trzeba angażować umysł, przywoływać znane informacje, przetwarzać je na potrzeby aktualnych sytuacji zawodowych. Biegłość, wytrenowanie wykonywania jakiejś czynności może prowadzić do perfekcji w jej wykonywaniu, jednakże konkretne sytuacje zawodowe wymagają zaangażowania wiedzy. Pracownik, niezależnie od tego na jakim stanowisku pracuje jest zmuszony systematycznie uaktualniać swoją wiedzę zawodową. Gotowość do doskonalenia swo-

ich kwalifikacji staje się jedną z nieodzownych cech współczesnego pracownika. To doskonalenie kwalifikacji może przebiegać zarówno w placówkach kształcących, poprzez szkolenia w zakładzie pracy, jak i we własnym zakresie (Aleksander: 1998). Praca nad podnoszeniem poziomu własnych kompetencji zawodowych w coraz większym stopniu staje się zadaniem samego pracownika, który aktualnością posiadanej wiedzy i umiejętnością jej aktualizowania zdobywa pozycję w środowisku zawodowym (Edukacja: 1998).

Drugim komponentem kultury pracy są umiejętności zawodowe, albo szerzej - pracownicze. Poziom tych umiejętności absolwenta zatrudnianego bezpośrednio po ukończeniu szkoły najczęściej nie jest wysoki. Szkolnictwo zawodowe w Polsce na każdym właściwie szczeblu kształcenia koncentruje się na wyposażaniu uczniów przede wszystkim w wiedzę. Umiejętności zawodowe są kształtowane w mniejszym stopniu, bowiem możliwości szkół w tym zakresie są z różnych względów wyraźnie ograniczone. Umiejętności wymagają treningu, ćwiczeń, a także doświadczenia. Z czasem jednak, przede wszystkim poprzez kolejne wykonywanie danej czynności, wykorzystując posiadaną wiedzę można umiejętności doskonalić i osiągnąć biegłość ich wykonywania. Przez długi czas, aż do końca ery industrialnej, umiejętności pracownicze, zwłaszcza manualne decydowały o pomyślności w realizacji kariery zawodowej. Sprawność ręki świadczyła o „fachowości” pracownika. Współcześnie w rezultacie rozwoju nauki i postępu technicznego, automatyzacji i robotyzacji produkcji znaczenie umiejętności praktycznych odgrywa mniejszą rolę. Wzrasta natomiast znaczenie umiejętności intelektualnych związanych z rozwiązywaniem problemów, z podejmowaniem decyzji.

Trzecim komponentem kultury pracy jest postawa wobec pracy. Nie zawiera ona się wyłącznie na skali od „praca sensem życia” do „praca złem koniecznym”, jakby to mogło wynikać z prostej interpretacji psychologicznej, ale wyznacza ją szereg innych aspektów.

Najbardziej znaczącym wśród nich jest odpowiedzialność za skutki swojej działalności zawodowej i stosowania techniki. Konsekwencje te są coraz rozleglejsze i wymagają przewidywania przez wszystkich pracowników głębokiej refleksji w trakcie pracy. Chodzi tu zarówno o skutki wywoływane w środowisku naturalnym jak i o konsekwencje przynoszone innym ludziom, odbiorcom efektów pracy, ale szczególnie współpracownikom i sobie samemu. Do niedawno niska kultura zdrowotna Polaków, powszechny brak szacunku dla własnego zdrowia sprawiają, że w społeczeństwie polskim występuje wysoka zachorowalność i stosunkowo wczesny wiek umierania. Brak szacunku dla własnego zdrowia w środowisku pracy wiąże się między innymi z nieprzestrzeganiem zasad bezpiecznej i higienicznej pracy, z podejmowaniem niepotrzebnego ryzyka pracy na niesprawnym sprzęcie, w szkodliwych warunkach dla zdrowia. Z właściwą postawą wiąże się odpowiedzialność za wykonywane wytwory i ich jakość. Coraz częściej pracownik musi sam się dyscyplinować, samodzielnie regulować tempo swojej pracy, dokonywać samokontroli swojej pracy. Rzetelność stosowania dyscypliny

technologicznej, ciągle czuwanie nad jakością swojej pracy jest konsekwencją postawy wobec pracy, świadczy o pracowniku. W okresie transformacji gospodarczej w Polsce wiele zakładów pracy, dotychczas zadowolających się tym, że jedynie dostarczają na rynek wytwory, poniosło porażkę w wyniku pojawienia się konkurentów oferujących towary o wyższej jakości wykonania (Pańków: 1993). Obserwujemy tu więc wyraźny związek pomiędzy postawą do pracy pracowników a konkurencyjnością. Tylko pracownik odpowiedzialny za swoją pracę, zaangażowany i czujący własną odpowiedzialność za wykonywaną pracę ma szansę na to, że jego produkty będą skutecznie konkurować na rynku. Obecnie coraz więcej produktów ma postać niematerialną. Są to głównie różnego rodzaju usługi, w większości zorientowane na pomoc ludziom.

Innym aspektem postawy wobec pracy jest gotowość do stosowania nowości w pracy i działalność innowacyjna. Każdy proces pracy można udoskonalać, poprawiać. Jednym z tego sposobów jest śledzenie postępu naukowego, technicznego i organizacyjnego w danym obszarze zawodowym. Nowe rozwiązania techniczne wiążą się najczęściej z większą ekonomicznością, czyli ze zmniejszaniem zużycia energii, wprowadzaniem tańszych i trwalszych materiałów, a także ze stosowaniem maszyn i urządzeń bardziej przyjaznych człowiekowi, czyli bezpieczniejszych, mniej męczących, prostszych w obsłudze. Ich wprowadzanie często napotyka na opór ze strony pracowników, szczególnie tych, którzy przywykli do dotychczasowych rozwiązań lub gdy w swojej pracy mogą już polegać na rutynie. Tymczasem wdrożenie nowości wymaga dodatkowego wysiłku, bowiem trzeba ją sprawdzić, przeskolić się w zakresie jej obsługi. Często wymaga to przełamania przyzwyczajeni stereotypów, zrezygnowania z odwoływania się do rutyny. Zakłady pracy, które podjęły wysiłek unowocześniania się utrzymały swoje pozycje. W pracach nieprodukcyjnych też istnieje wiele możliwości ciągłego unowocześniania działań. Dotyczy to stosowania coraz to nowych urządzeń wyposażenia biura, urzędu, szkoły, jak i każdej innej instytucji. Każdy człowiek w oparciu o własne doświadczenia lub obserwacje ma możliwość poprawiania warunków swojej pracy. Jest to tym częstsze, im bardziej zaangażowany jest w swoją pracę. Działaniom innowacyjnym sprzyja permanentne doskonalenie się. Współczesny człowiek musi wciąż doskonalić się, uaktualniać swoją wiedzę, wzbogacać zasób swoich umiejętności (Sarapata: 1993). Sprzyja to skutecznej rywalizacji na rynku pracy, ale też ma znaczenie dla samej jednostki. Poczucie, kompetencji w określonej, konkretnej dziedzinie daje człowiekowi poczucie pewności, poprawia samoocenę. Ważne jest wreszcie i to, że człowiek będący w ciągłym kontakcie z nową wiedzą, ciągle rozwijający się jest rzeczywistym uczestnikiem postępu, a nie tylko bierną jednostką, której kompetencje dezaktualizują się. Nie rozwijanie się, nie doskonalenie się, nie interesowanie się współczesnymi problemami nie tylko zawodowymi, spycha jednostkę na margines życia, przyczynia się do jej uprzedmiotowienia.

Istota podmiotowości pracownika

Pracownicy w zakładzie pracy podejmują różne role, przypada im wykonanie różnych zadań. Większość osób pracując pełni role przełożonych i jednocześnie podwładnych. Role te wyznaczone są przez formalną strukturę zakładu. Wyznaczają one charakter relacji interpersonalnych, decydują o sposobach zachowania, o formach kontaktów pomiędzy pracownikami nie tylko formalnych, ale dużym stopniu również nieformalnych.

Niezależnie od stanowiska zajmowanego przez pracownika w strukturze formalnej, jak i niezależnie od relacji koleżeńskich jest on podmiotem w procesie pracy. Oznacza to, że organizując pracę, uczestnicząc w procesie pracy niezbędne jest postrzeganie pracownika jako człowieka mającego swoją indywidualność, godność i wartość. Podejście podmiotowe do pracownika jest przeciwieństwem przedmiotowego, gdzie pracownika traktuje się jako przedmiot, jeden ze składników pracy. W początkowym okresie gospodarki kapitalistycznej na świecie takie podejście dawało dobre rezultaty (Postman: 1995). Przy podejściu przedmiotowym aktywność zawodowa pracownika jest zredukowana do wykonywania swojego zadania na swoim stanowisku pracy. Przedmiotowość w procesie pracy dotyczy zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zdarza się bowiem niekiedy, że to sam pracownik dąży do tego, aby występować w roli przedmiotu, częściej jednak rolę taką przypisują pracownikowi przełożeni. Jest to niewłaściwy sposób podejścia do pracownika wpływający negatywnie na jego nastawienie do pracy i w rezultacie na jej efektywność.

Można wyróżnić wiele aspektów podejścia podmiotowego do pracownika, a mianowicie:

- uświadamianie pracownikowi jego znaczącej roli w podziale pracy, niezależnie od zajmowanej pozycji zawodowej i stanowiska;
- stwarzanie pracownikowi możliwości awansu i rozwoju;
- dostosowanie powierzanych zadań do kompetencji i możliwości pracownika;
- stworzenie bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy;
- uwzględnianie przy organizacji pracy zdania i opinii pracownika;
- zaakceptowanie indywidualnych cech osobowych pracownika;
- postrzeganie go w szerszym niż tylko zawodowy kontekście;
- wyraźne formułowanie oczekiwań i konsekwencja w ich egzekwowaniu;
- sprawiedliwość w ocenianiu i nagradzaniu.

Każdy z wymienionych aspektów jest znaczący dla każdej pracującej osoby, daje jej poczucie ważności, własnej godności. W konsekwencji pracownik lepiej czuje się pracując, bardziej przykłada się do pracy, a zakład w którym pracuje traktuje jako swój, identyfikuje się z nim. Wiąże się to z jego współodpowiedzialnością za zakład, za jego imię, za jakość pracy. Prowadzi również do zachowań nonkonformistycznych, do reagowania na sytuacje niewłaściwe.

Pracownik podejmujący pracę w zakładzie niezależnie od tego, na jakim stanowisku będzie pracował powinien mieć orientację w całości zadań zakładu. Dzięki temu może lepiej ocenić swój udział w działalności zakładu. Znajomość zadań zakładu i na tym tle swoich obowiązków może znacząco podnosić samoocenę pracownika. Umożliwia pracownikowi uświadomienie sobie, że wykonywane przez niego zadanie składa się na efekt końcowy, że wytwór, usługa lub inny efekt pracy zawiera w sobie również jego udział. Ten udział niezależnie od charakteru i zakresu pracy, od jej złożoności oraz poziomu kompetencji wykonawcy jest niezbędny dla uzyskania końcowego rezultatu. Już samo zapoznanie pracownika z działalnością zakładu i zwrócenie uwagi na jego w tym rolę jest wielce znaczące dla jego samopoczucia. Badania opisywane w literaturze wskazują, że pracownicy, którym wyjaśniono ich zadania zawodowe w kontekście całości zadań zakładu pracują lepiej i wydajniej.

Kolejnym aspektem podmiotowego traktowania pracownika jest stworzenie mu możliwości rozwoju i awansu. Głównym potencjałem zakładu są jego pracownicy. Im są oni staranniejsi wykształceni, im lepsze posiadają doświadczenia tym lepiej, szybciej i tym trudniejsze zadania są w stanie wykonać. Wiąże się to z inwestowaniem w pracowników przez sam zakład. Jest to najlepsza z możliwych inwestycji zakładu. W polskich warunkach niestety często jeszcze nie doceniana. Wielu pracodawców uważa, że choćby dzięki bezrobociu i nadmiarowi podaży siły roboczej nad popytem na nią nie warto inwestować w pracownika. O ile obecnie zatrudniony nie spełni stawianych mu warunków, bez trudu będzie można znaleźć innego. Oczywiście są takie sytuacje, kiedy pracownikowi z różnych względów należy wymówić pracę. Jest to jednak najczęściej efekt niewłaściwego procesu przyjmowania go do pracy, nie rozpoznania jego możliwości sprostania oczekiwaniom. Pracodawcy, którzy niezbyt starannie rozpatrują kandydatury do pracy najczęściej muszą to czynić często, bowiem sprawia to, że bądź to kandydat nie poradzi sobie z zadaniami, bądź oferowane warunki pracy nie zadowolą jego. Kadra pracownicza w takim zakładzie nie będzie się stabilizowała, wciąż się będzie zmieniała. Wiąże się to nie tylko z dodatkowymi obowiązkami związanymi z angażowaniem wciąż to nowych pracowników, lecz przede wszystkim z poczuciem ich tymczasowości w zakładzie, z nie wiązaniem się przez pracowników z zakładem na stałe. Pracownicy, którzy nie dostrzegają swoich perspektyw w aktualnie zatrudniającej ich firmie również nie czują się z nią związani i swoje zdania wykonują mniej sumiennie, z mniejszym zaangażowaniem. Jest to jednakże tylko jeden z aspektów omawianego zagadnienia związanego z potrzebą inwestowania w pracownika. Innym, również bardzo ważnym jest stworzenie mu możliwości rozwoju. Gotowość do kształcenia permanentnego, do nieustającej pracy nad sobą jest zasadniczym wyznacznikiem osobowości nowoczesnej, jest nieuniknione i konieczne. Jest to wielce pożądana cecha, sprawiająca, że pracownik nie odwołuje się wyłącznie do doświadczenia i rutyny, ale wciąż poszukuje nowych rozwiązań. Te poszukiwania często wiążą się ze zdobywaniem nowych kwalifikacji, umiejętności. Tego typu postawom należy sprzyjać, eksponować je. Jeżeli w środowisku zakładu pracy będzie wielu pracowników pracujących nad sobą wyzwoli to aktyw-

ność innych. Z tym wiąże się stwarzanie pracownikom możliwości awansowania, czyli uzyskiwania coraz wyższych pozycji w strukturze zakładu. Dotyczy to również lepszego wynagrodzenia wraz z rosnącym zakresem zadań i obowiązków. Pracownik musi mieć perspektywę awansu, złą jest sytuacja, gdy osoba nowozatrudniona od razu wie, że niezależnie od jakości wykonywanej pracy nie ma możliwości uzyskania wyższej pozycji w zakładzie. Jest to bowiem sytuacja demobilizująca, sprzyjająca postawom konformistycznym. Te możliwości są niezbędne w trakcie całego okresu realizacji kariery zawodowej.

Wszyscy ludzie mają swoje niepowtarzalne, indywidualne cechy osobowe, podobnie też niepowtarzalne są ich drogi życiowe. Z tego względu w relacjach międzyludzkich niemożliwe jest posługiwanie się schematami postępowania czy też odwoływanie się do stereotypów. Dotyczy to również sytuacji pracy. Każdy pracownik jest bowiem niepowtarzalną indywidualnością, mająca swoje możliwości, nawyki i własne problemy. W sytuacjach pracy cechy indywidualne jeszcze wyraźniej różnicują osobowości pracowników.

Znaczącym czynnikiem związanym z podmiotowym podejściem do pracownika jest dostosowanie oczekiwań zawodowych do jego indywidualnych możliwości. Jest to wbrew pozorów zadanie trudne, wymaga bowiem dobrej znajomości pracownika. Koncentrując się na organizacji pracy, na wykonywaniu zadań pracodawcy często nie dostrzegają pracownika i jego możliwości, nie czuwają nad tym, że przychodzi moment, w którym nagromadzenie obowiązków lub ich stopień trudności przekraczają jego możliwości. Wielokrotnie ten stan towarzyszy dawno przekroczonemu zakresowi obowiązków pracownika. Często tymi zadaniami „ponad stan” są obarczani pracownicy szczególnie pracowici, ambitni, ugodowi, w przeciwieństwie do pracowników słabszych, wciąż zawodzących. Takim praktykom przełożonych towarzyszy niezadowolenie i poczucie krzywdy ze strony osób zasypywanymi zadaniami, czyli tymi, którzy są szczególnie oddani pracodawcy. Potęguje się to w przypadku, gdy ten nierówny podział pracy nie jest związany ze zróżnicowanym wynagradzaniem. W sytuacji odwrotnej, czyli wówczas, gdy szef dba o sprawiedliwy podział pracy, a jeżeli kogoś obciąży zadaniami dodatkowymi, to uwzględni to również przy wynagradzaniu pojawia się motywacja do dodatkowego wysiłku. Decyzję o tym, że pracownik będzie wykonywał dodatkową pracę lub zadania, których realizacja wymaga szczególnych warunków powinien podjąć on sam. Zwróćmy jeszcze uwagę i na to, że poszczególni pracownicy przy zbliżonych kompetencjach mają swoje indywidualne cechy, które sprawiają, że jedne zadania wykonuje im się łatwiej, z innymi mają pewne problemy. O ile jest to możliwe powinno się tak ich lokować na stanowiskach pracy, by te indywidualne dyspozycje nie powodowały dodatkowych trudności w pracy. W wielu przypadkach możliwe jest doprowadzenie do takiej sytuacji, w której „słabe strony pracownika” nie będą mu przeszkadzały, bowiem nie będą „uczestniczyły” w pracy, natomiast aktywnymi będą te mocne, co sprawi, że pracownik będzie bardzo przydatny i pożyteczny.

Jako, że praca zawodowa jest formą aktywności człowieka, której poświęca on znaczną część swojego czasu. Z tego choćby powodu nie bez znaczenia są warunki, w których praca jest wykonywana. Chodzi tu zarówno o warunki fizyczne, jak i społeczne. Im są lepsze, im są bezpieczniejsze, tym bardziej szanowanym czuje się pracownik. Warunki pracy sprzyjające człowiekowi chronią go przed nadmiernym zmęczeniem, przed wyeksploatowaniem organizmu, przed stresem. Jest to korzystne przede wszystkim dla niego samego, ale też przynosi korzyści całemu zakładowi, bowiem pracownik pracujący w bardziej komfortowych warunkach jest wydajniejszy, popełnia mniej pomyłek, jest bardziej twórczy, a w kontaktach z innymi pracownikami mniej konfliktowy.

W sytuacjach pracowniczych znaczące jest uwzględnianie zdania każdego z członków zespołu. Przy takim podejściu scalany jest zespół, a działania jego członków wzajemnie się dopełniają. Każdy z nich poprzez codzienną pracę nabywa doświadczeń, którym towarzyszą refleksje związane z tym co robią, jakimi czynią to nakładami i jakie osiągają rezultaty. Warto te doświadczenia wykorzystać. W wielu przypadkach są one bardzo cenne i prowadzą do twórczości zawodowej, czyli proponowania nowych rozwiązań procesów pracy jak i samych jej wytworów. Działania takie przynoszą często znaczne oszczędności kosztów pracy, sprzyjają poszukiwaniu bezpieczniejszych rozwiązań działalności zawodowej przez samych pracowników. Ich wiedza o swoim stanowisku pracy, o wykonywanych na nim czynnościach jest bowiem największa. Nie bez znaczenia jest też subiektywne poczucie uznania przez wysłuchanego pracownika, który wówczas nie czuje się tylko przedmiotem, którego jedynym zadaniem jest przyniesienie zysku swojemu pracodawcy i który tylko w takim ujęciu jest postrzegany w zakładzie.

Życie pracownika nie ogranicza się wyłącznie do wykonywania obowiązków zawodowych. Oprócz nich istnieje szereg zadań poza miejscem pracy, w realizowanych w życiu osobistym. Każdy człowiek na każdym etapie swojego życia ma do wykonania szereg, często bardzo trudnych zadań. W każdej fazie życia są one inne i są określane mianem zadań rozwojowych (Pietrasieński: 1992). W okresie wczesnej dorosłości, czyli w okresie, gdy kończy się najczęściej okres nauki szkolnej i zaczyna zawodową karierę do zadań rozwojowych zalicza się m.in. założenie rodziny, stworzenie ogniska domowego i wiele innych (Psychologia: 2000). Realizacja zadań rozwojowych, jak również inne obowiązki pozazawodowe sprawiają, że stan psychofizyczny pracownika nie jest wyznaczony wyłącznie przez proces pracy. Należy liczyć się z tym, że na skutek wydarzeń i różnorodnych sytuacji pozazawodowych pracownik może być obciążony dodatkowymi napięciami, być zmęczony lub chory. Dotyczy to sytuacji osobistych, rodzinnych, zdrowotnych, jak i wielu innych trudnych do przewidzenia wcześniej.

Pracodawca musi mieć tego świadomość i uwzględniać w konkretnych sytuacjach zawodowych. W oparciu o sporadyczne niedyspozycje, czy nawet błędy nie można wyciągać daleko idących wniosków, wydawać opinii. Raczej pożądane jest życzliwe zainteresowanie, pomoc i oparcie. Często ze swoimi problemami pracownik poradzi

sobie sam, niekiedy konieczna może być interwencja. Sprawy osobiste w zasadzie odziera się od spraw zawodowych, stanowią one o prywatności pracownika, ewentualna pomoc wymaga taktu i delikatności. Najczęściej pomoc taka polega na stwarzaniu klimatu spokoju i życzliwości, komfortu, dzięki któremu pracownikowi, któremu z jakichś powodów skomplikowało się życie osobiste pracodawca nie dodaje dodatkowych zmartwień i niepokojów. Taka postawa przyczynia się do szybkiego rozwiązania problemu przez samego zainteresowanego.

Jest jeszcze jeden element problematyki podmiotowości, który wiąże się z wspomnianymi już cechami osobowymi. Otóż każdy człowiek legitymuje się niepowtarzalną osobowością. Różne są typy temperamentu, różne zainteresowania, zdolności, odporność psychiczna, czy nawet kondycja fizyczna. Również i te cechy stanowią ważne kryteria powierzania pracownikowi określonych zadań, czy doboru osób do zespołów pracowniczych. Sprzyja to dostosowaniu warunków pracy do indywidualnych dyspozycji pracownika i stwarzaniu warunków umożliwiających pełną samorealizację pracowników oraz jednocześnie wysoką efektywność podejmowanych przez nich wysiłków. W rezultacie uzyskuje się sytuację, w której pracownicy pracują wydajnie, ich praca jest efektywna i przynosi im zadowolenie i satysfakcję.

Literatura

- T. Aleksander, Optymalizacja pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych, Kraków 1998.
- A. Bańka, Patologia pracy, Poznań 1997.
- Edukacja ustawiczna w zmieniającej się sytuacji edukacyjnej (wybrane problemy), red. T. Aleksandra i J. Skrzypczaka, Poznań 1998.
- J. Kargul, Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych, Wrocław 2001.
- Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy, red. S.M. Kwiatkowskiego, Warszawa 2000.
- Mikroelektronika i społeczeństwo. Na dobre czy na złe? Raport dla Klubu Rzymskiego, Warszawa 1987.
- J. Naisbitt, Megatrendy, Warszawa 1997.
- W. Panków, Instytucje pracy w procesach transformacji (polskie doświadczenia z lat 1990-1992), Warszawa 1993.
- Parzęcki R., Uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej młodzieży. „Pedagogika Pracy”, nr 38, 2001.
- Pietrasiński Z., Rozwój Ludzi dorosłych, [w:] Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych, red. T. Wujek, Warszawa 1992.
- N. Postman, Technopol. Triumf techniki nad kulturą, Warszawa 1995.
- Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka, red. B. Harwas – Napierały i J. Trempały, Warszawa 2000.
- J. Rifkin, Koniec pracy, Wrocław 2001.
- A. Sarapata, Nowoczesność Polaków, 1993.
- Szewczuk, Psychologia, Warszawa 1990.
- Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.
- Z. Wołk, Kultura pracy, Sulechów 2001.

- Z. Wolk, Społeczność lokalna przestrzenią realizacji kariery życiowej, [w:] Aktywizacja społeczności lokalnych w procesie integracji europejskiej, red. Z. Wolk, K. Dzieńdziura, Zielona Góra 2000.
- Z. Wolk, Sytuacja zawodowa zielonogórczyków w latach dziewięćdziesiątych. „Studia Zielonogórskie”, nr 4, 1998
- A. Zajac, Efekty przenikania nowych technologii i kultury – wnioski dla „filozofii edukacji”, [w:] Dylematy przemian oświatowych, t. II, red. A. Zajaca, Rzeszów 1997.