

19. PRACA W UJĘCIU PRAKSEOLOGICZNYM



19.1. Pojęcie pracy

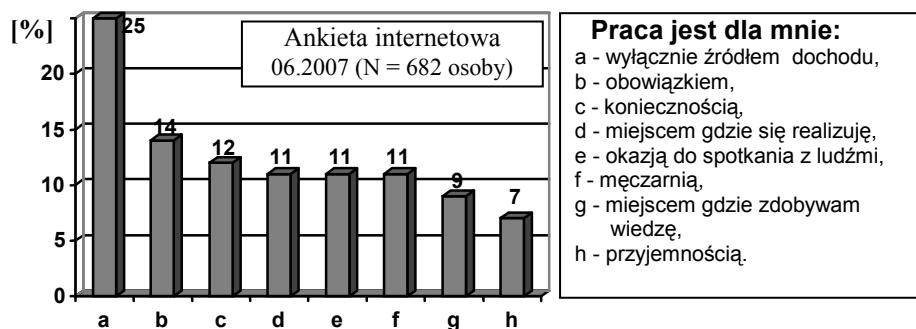
W Nowym Testamencie jednym z najczęściej wymienianych pojęć jest „*ergon*”, które na język polski przekładane jako „praca” [38]. Praca obok nauki i zabawy jest bowiem jedną z podstawowych działalności człowieka. Wypełnia człowiekowi ponad połowę życia; jest źródłem jego egzystencji, zapewnia materialne warunki realizacji i decyduje o jego rozwoju. W starożytnym języku greckim słowo *praca* oznaczało przede wszystkim zdolność do działania. Było też używane do oznaczenia wszelkiej czynności człowieka; do określenia pracy na roli, działalności rzemieślniczej, handlowej, do żegluga i rybołówstwa oraz tworzenia dzieł sztuki [3]. Zatem:

„Praca jest to czynność świadomie wkładanego wysiłku człowieka, polegającego na wiedzy, doświadczeniu jak i swej intuicji, w celu osiągnięcia założonego przez niego celu” [85].

Skoro praca jest działalnością, czyli splotem świadomych ciągów czynności, musi mieć jasno określony cel. **Celowość pracy wynika z jej istoty** – praca jest dobrem związanym z rozumną naturą człowieka. Człowiek dzięki swemu rozumowi, staje się twórcą pracy i jej panem, praca zaś staje się sposobem panowania nad sobą i światem. Pracujący człowiek wyrabia swoją siłę woli, uczy się panować nad instynktami, staje się systematyczny. Rozum wskazuje człowiekowi, że praca jest jedynym, naturalnym i koniecznym środkiem zarówno utrzymania się przy życiu, jak i rozwoju osobowego. Stąd, rodzi się *poczucie obowiązku pracy* jako powinności wobec siebie i innych, ale także odpowiedzialności za wyniki pracy. Powinność pracy ma charakter moralny. Ujawnia się w cechach pracującego człowieka, takich np. jak: pracowitość, dokładność i odpowiedzialność itp.

„Praca to miara wysiłku włożonego przez człowieka w wytworzenia danego dobra” [64].

W sensie prakseologicznym powinność jest rozumiana jako ostateczna racja jakiegoś działania. Logiczność i konieczność pracy są ściśle powiązane. Pojmowanie pracy jako działalności związanej z dostosowaniem się do środowiska oraz z uzyskaniem dóbr materialnych prowadzi do uprzedmiotowienia pracy. Uprzedmiotowienie pracy w sposób nieunikniony prowadzi również do uprzedmiotowienia człowieka. Pojmowanie pracy jako działalności, której celem jest realizacja potrzeb, prowadzi do pragnienia, aby uwzględnić możliwie wszystkie potrzeby. Skutkiem tego – jest nieskończone mnożenie obowiązków i zadań do wykonania, i w rezultacie stan, który można określić jako stan „zapracowania”. Stan taki – to właściwie znak poddania się człowieka pracy. Praca dla sporej części ludzi staje się więc obowiązkiem, który ich pożera – rys. 33 .



Rys. 33. Czym jest praca dla człowieka (wyniki ankiety internetowej z 06.2007)

Jak pokazuje wykres, praca jest związana z obowiązkiem. Nie dowiadujemy się jednak o tym w sposób bezpośredni. Nie istnieje zjawisko, które samo przez się byłoby przykrością pracy. Istnieje jedynie doświadczenie, które tak interpretujemy. Interpretacja zaś prowadzi do wniosku, że stan, w którym praca nie występuje, czyli wypoczynek, jest uznawany przez człowieka za bardziej pożądany niż podejmowanie wysiłku, stąd wniosek, że:

„Wypoczynek oceniamy jako dobro, a pracę postrzegamy jako ciężar”. [18]

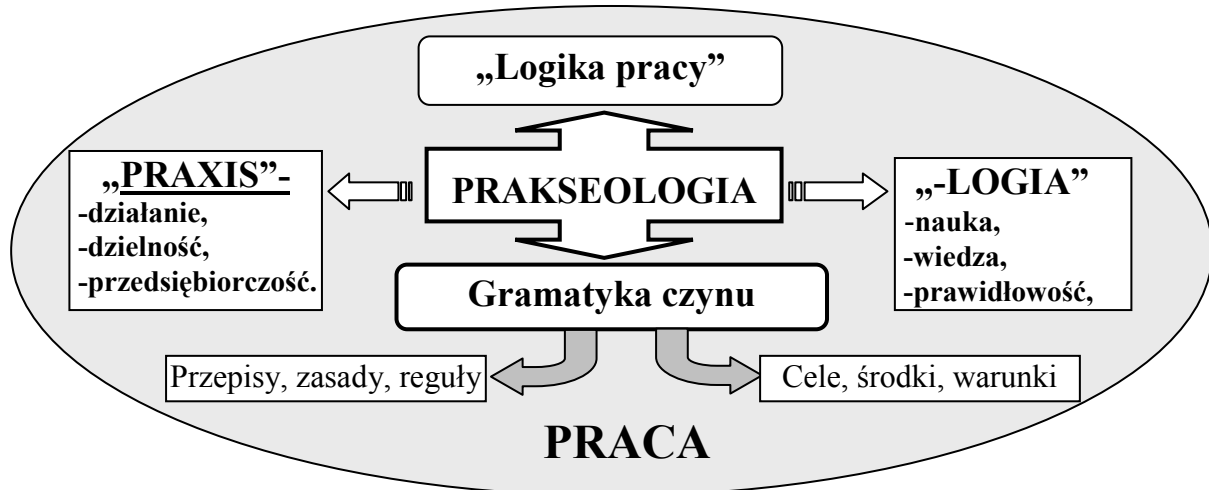
19.2. Klasyfikacja wiedzy o pracy

Ogólnie biorąc, prakseologia stara się rozpracować **dwie logiczne zasady dotyczące pracy** [63]:

Zasada pierwsza – **odkryć istotę rzeczy** (*stąd bowiem wynika sprawność i efektywność*);

Zasada druga – **znaleźć metodę oddzielenia tego, co jest jej i nie jej**.

Działanie to zastosowanie środków potrzebnych do osiągnięcia celu. Jednym z takich środków jest zazwyczaj praca człowieka, a jej „logika” – to nic innego jak prakseologia (rys. 34).



Rys. 34. *Prakseologia jako logika pracy*

Typologia wiedzy o pracy [109]:

- | | | |
|-----------------------------------|---|---|
| <i>W zakresie sprawności</i> | ⇒ | SOCJOTECHNIKA – teoria sprawnego działania grup społecznych; |
| | ⇒ | PRAKSEOLOGIA – teoria sprawnego działania indywidualnego; |
| <i>W zakresie stosunków pracy</i> | ⇒ | PSYCHOLOGIA PRACY – przydatność człowieka do danej pracy; |
| | ⇒ | SOCJOLOGIA PRACY – stosunki pomiędzy pracownikami; |
| | ⇒ | FIZJOLOGIA PRACY – przygotowanie organizmu do pracy; |
| | ⇒ | PEDAGOGIKA – dydaktyka nauczania zasad pracy. |

Starodawna zasada sprawnego działania

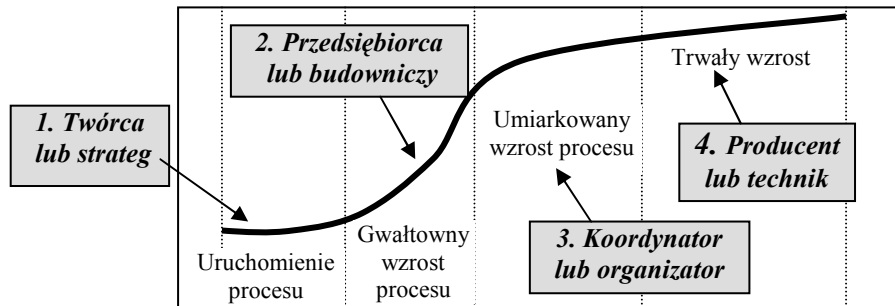
*„Gdy masz co czynić, długo się rozmyślaj,
Prędko rozprawuj, końca na wszem patrzaj.
Kto nie rozmyśla, co ma przypaść z czego,
początku nigdy nie ma gruntownego”.*

Mikołaj Rej (1505-1569)

Chociaż człowiek od wieków czyta te słowa, ich głębsze znaczenie dla wielu jest poza zasięgiem. Zadawalają się bowiem dosłownym (literalnym) rozumieniem tekstu. W prakseologii literalne rozumienie – „deklamowanie” poznanych zasad – nie jest jednak tak istotne. Zdecydowanie większą uwagę przykłada się bowiem nie do słów, ale do idei zawartej w danej myśli.

19.3. Typy pracy

Pracę ludzką ogólnie można podzielić na **cztery odrębne fundamentalnie typy**. Te cztery typy reprezentują wyraźny przebieg działań na klasycznej fali cyklu życiowego dowolnego wytworu: od studium pomysłów, do uruchomienia procesu realizacji, następnie przesunięcie do fazy kierowanego wzrostu i ostateczne przejście w tryb podtrzymania – rys. 35 [1].



Rys. 35. Typy pracy na tle cyklu działania zorganizowanego [1]

1. TWÓRCA LUB STRATEG

Cała praca zaczyna się od ludzi z pomysłami, czyli twórcy lub stratega. Takie osoby mają wizję przyszłości i patrzą daleko przed siebie. Działają w świecie koncepcji i przyszłych planów. Takich ludzi nazywamy wizjonerami, konsultantami, strategami lub twórcami. Ich praca może się różnić w szczegółach, ale wszyscy widzą nowe możliwości, zanim spostrzeże je ktoś inny.

2. PRZEDSIĘBIORCA LUB BUDOWNICZY

Pomysł wprowadzany jest w życie dzięki umiejętnościom i wiedzy ludzi, których można określić jako przedsiębiorcy lub budowniczy. To oni lubią świat nagłych zmian i biorą na siebie ryzyko, podejmując się realizacji określonego działania. Mają skłonność do dominacji i indywidualizmu. Wspaniale przekonują innych i skłaniają ich do pokonywania trudności w przedsięwzięciach.

3. KOORDYNATOR LUB ORGANIZATOR

Ten typ człowieka realizuje się w codziennych działaniach zarządczych. Działa w sferze taktyk, planów i wdrażania. To kierownicy, menedżerowie, organizatorzy usprawnień, logistycy. Ich praca skupia się na udoskonalaniu procesów i podnoszeniu kwalifikacji ludzi dostarczających produkty firmy. Zmiany na tym polu są stopniowe, ale zakres działania bardzo szeroki; dotyczy systemów, ludzi zasobów itp.

4. PRODUCENT LUB TECHNIK

Ten typ człowieka wykonuje pracę będącą podstawą działalności firmy. Skupia się na poziomie procesu, procedury, transakcji. Kluczem jest zastosowanie właściwych umiejętności lub biegłości technicznej w wytwarzaniu produktu lub usługi. Pracą tych ludzi rządzi: kontrola procesu, jakość, kompetencje techniczne i szczegóły. Obsługują oni urządzenia, projektują produkty, administrują procesami i analizują wyniki. W szerokim znaczeniu przyklejamy im metkę producentów, techników lub analityków.

19.4. Wartościowanie pracy

„*W pocie czoła pracował będziesz*” – każdego z ludzi dotyka to „Adamowe znamię” i ludzie pracują długo i ciężko po to, aby zrealizować pierwszą przyczynę pracy.

*Pierwsza przyczyna pracy – **PODNIĘĆ JAKOŚĆ SWEGO ŻYCIA.***

Dla większości ludzi oznacza to osiągnięcie materialnego dobrobytu. Na materialny dobrobyt (*MD*) człowieka składają się trzy czynniki, ujęte poniższą zależnością [28]:

$$MD = (ZN + PW) AW,$$

gdzie: *ZN* – zasoby naturalne,

PW – praca własna,

AW – aktywne współdziałanie innych ludzi.

Wielu przyszłych pracodawców (właściciele firmy o nazwie „JA”) na początku swego działania nie rozporządza naturalnymi zasobami (pieniądze, ziemia, budynki, maszyny, itp.). Mają jednak coś, co jest niekwestionowanym dobrem – SIEBIE SAMYCH – swoją pracę.

*„Ludzie odkrywają złoto na polach, w złotych żyłach,
w kopalniach, w piasku rzecznym i w kieszeniach innych ludzi.
Gdziekolwiek by je nie znajdowali – wymaga to pracy”. (Art. Linier)*

Lepiej zamiatać ulice, ale mieć poczucie sensu, że robi się coś pożytecznego, aniżeli wysilać się nad pomysłami, które nie wiadomo, czy komukolwiek do czegoś służą, bowiem:

„Praca – aby była sensowna musi mieć jakąś wartość”. [61]

W znaczeniu wartościującym wiąże się to z naganami lub pochwałami, w zależności od ich odniesienia do systemu norm, wyznaczonych za podstawę wartościowania. Wartościowanie pracy, czyli jej ocena, wiąże się zawsze z wynagradzaniem. Systemy wynagradzania w organizacji tworzą formalne i nieformalne mechanizmy, za pomocą których wynagradza się i ocenia pracowników. Proces ten pozwala określić wymagania stawiane przez stanowisko pracy.

Istotą wartościowania zawodowego pracy jest określenie relatywnej wartości stanowisk pracy, z uwzględnieniem specyficznej dla danego przedsiębiorstwa struktury stanowisk, oczekiwań i celów kadry zarządzającej oraz sytuacji rynkowej, w jakiej dane przedsiębiorstwo się znajduje.

Funkcje wartościowania pracy [65]:

- **motywacyjna** – tworząc kryteria wartościowania pracy buduje się system motywacyjny do zdobywania określonych kwalifikacji i podejmowania zgodnych z nimi prac, za które przysługuje odpowiednie wynagrodzenie,
- **personalna** – związana z planowaniem zatrudnienia, doбором, selekcją, awansowaniem, transferem, oceną i doskonaleniem pracowników,
- **organizacyjna** – związana z analizą, która może sygnalizować o nieprawidłowościach w organizacji pracy na danym stanowisku,
- **psychospołeczna** – związana z kształtowaniem postaw pracowniczych, poczuciem sprawiedliwości oraz zmniejszeniem dyskryminacji płci.

Wszystkie te oceny w jakimś sensie zawsze dotyczą człowieka pracującego, który jest nosicielem wartości. Poznajemy je poprzez doświadczenia przeżywane w procesach pracy, które przebiegają w różny sposób zależnie od poziomu rozwoju psychicznego i duchowego, wrażliwości moralnej i doświadczeń życiowych człowieka. Świat wartości człowieka rozwija się wraz z nim i w nim samym i podejmowanej przez niego działalności. Poprzez pracę człowiek nie tylko wytwarza dobra materialne, ale także dokonuje świadomych i wartościowych zmian w swoim środowisku (*wartości materialne*), tworzy wspólnotę pracujących ludzi (*wartości społeczne*), dzieli się swoimi możliwościami z innymi (*wartości moralne*) oraz rozwija swoją psychikę (*wartości duchowe*) [37].

19.5. Podział pracy

Chęć podniesienia sprawności organizacji skłania prawie zawsze jej kierownictwo do zastosowania dwóch innowacji występujących zazwyczaj razem: podziału pracy i wprowadzenia maszyn. Obie innowacje zmierzają do redukcji kosztów własnych produkcji i w konsekwencji do wzrostu zbytu.

Podział pracy – rozkładanie założonego zadania na części, w wyniku czego poszczególne osoby ponoszą odpowiedzialność za ograniczony zbiór czynności, a nie za całość zadania. Konsekwencją podziału pracy w odniesieniu do procesów produkcyjnych jest techniczny podział pracy [131].

Techniczny podział pracy, to sposób organizacji procesów produkcyjnych w społeczeństwie, polegający na wyodrębnieniu się grup ludzi zajmujących się wytwarzaniem określonych produktów (społeczny podział pracy), lub wykonujących określone czynności przy wytwarzaniu tego samego produktu. Z koncepcji technicznego podziału pracy wyrosła specjalizacja stanowisk pracy.

Specjalizacja stanowisk pracy – to zakres, w jakim ogólne zadania organizacji zostają podzielone na mniejsze części składowe. Korzyści ze specjalizacji stanowisk pracy to [119]:

- pracownik wykonuje wąskie, proste zadania, więc osiąga w tym dużą wprawę,
- łatwiej opracować instrukcje pracy oraz dobrać potrzebny sprzęt do pracy,
- stosunkowo niewielkim kosztem można przyuczyć nowego pracownika do danego zadania.

Ujemne skutki specjalizacji:

- praca staje się bardzo monotonna i nużąca,
- w dłuższym okresie czasu może nie przynosić zamierzonych korzyści.

„Podział pracy nie był dziełem mądrości ludzkiej, ale jest koniecznym, powolnym i stopniowym następstwem skłonności człowieka do wymiany, handlu i zamiany jednej rzeczy na drugą. Skłonność ta jest wspólna wszystkim ludziom i tylko ludziom. Gdy zwierzę chce coś uzyskać od kogoś, to musi zaskarbić sobie jego życzliwość. Człowiek stosuje tą metodę tylko wtedy gdy nie ma innego sposobu”. Tak pisał, w 1776 r. A. Smith w swojej książce „Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów” [124]. Dzieło uważane jest za pierwszą próbę naukowej analizy zjawisk ekonomicznych, a data jego wydania jest umownie przyjmowana za datę narodzin współczesnej ekonomii. Książka jest pierwszym uporządkowanym zbiorem argumentów na rzecz wolnego rynku. Poglądy w niej zaprezentowane stworzyły fundamenty liberalizmu gospodarczego i stanowią do dziś ważny punkt odniesienia współczesnych teorii ekonomicznych.

W rozdz. II (o źródle podziału pracy) pisał dalej: *„Człowiek prawie ciągle potrzebuje pomocy swych bliźnich i na próżno szukałby jej jedynie w ich życzliwości. W cywilizowanym społeczeństwie potrzebuje on nieustannie współdziałania i pomocy wielkiej liczby ludzi. Dlatego też jest bardziej prawdopodobne, że nakłoni ich do pomocy, gdy potrafi przemówić do ich egoizmu i pokazać im, że jest dla nich samych korzystne, by zrobili to, czego od nich żąda. Każdy, kto proponuje drugiemu jakiś interes, postępuje w ten sposób. Daj mi to, czego ja chcę, a otrzymasz to, czego ty chcesz – to jest znaczenie takiej propozycji i sposób, w jaki otrzymujemy od siebie największą ilość usług, które potrzebujemy. Ta skłonność do umowy, wymiany i kupna jest źródłem podziału pracy”.*

Dzięki podziałowi pracy społeczeństwo zyskało powszechną zamożność sięgającą nawet do najuboższych warstw społeczeństwa [2]. Wzrastający podział pracy jest najważniejszą przyczyną wzrostu wydajności produkcji. Każdy robi lepiej to, co robi wyłącznie; i gdy wreszcie cała jego praca zostaje sprowadzona do najprostszej czynności, dochodzi do takiej wprawy i szybkości, że nie nadąży się za nią śledzić i z trudem można pojąć, jak ręka ludzka może osiągnąć taki stopień zręczności i prędkości. Podział pracy często też pozwala spostrzec, że robotnik zamienia się w „maszynę”, toteż rzeczywiście maszyna może go zastąpić. Wiele doniosłych wynalazków w mechanice (stosowanej do przemysłu) było wynikiem takiego właśnie spostrzeżenia.

„Pewność, że można nadwyżkę swej pracy wymienić na potrzebne dobra, zachęca każdego człowieka do oddania się jakiemuś specjalnemu zajęciu i doskonalenia swych umiejętności w tej dziedzinie”. A. Smith [124]