

Pedagogika zakładu pracy – zaniedbany obszar badawczy

Funkcjonowanie człowieka w środowisku pracy było i jest przedmiotem licznych badań i analiz naukowych. Pierwsze zainteresowanie wartościami pracy znajdujemy już w poglądach takich przedstawicieli utopijnego kierunku filozofii, jak T. More, T. Campanella i F. Bacon. Pod koniec XIX wieku wraz z wyodrębnieniem się wielu nowych dziedzin naukowych powstała *nauka o pracy*. Za twórcę tej dziedziny, wśród polskich naukowców uważa się W. Jastrzębskiego, który w 1857 roku opublikował *Rys ergonomii, czyli nauki o pracy*. Dzieło to przyczyniło się do powstania wielu następných opracowań takich, jak *Filozofia pracy i swobody* S. Brzozowskiego, *Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania* K. Adamieckiego czy też *Szkice praktyczne* T. Kotarbińskiego, które zapoczątkowały nową dziedzinę – *prakseologię*, naukę o sprawnym działaniu¹. Lata siedemdziesiąte XX wieku przyniosły z kolei rozwój nowej subdyscypliny – *pedagogiki pracy*, której integralną częścią stała się *pedagogika zakładu pracy*, a jej przedmiotem wychowanie człowieka w toku wykonywanej przez niego działalności zawodowej.

W związku z toczącym się współcześnie dyskursem na temat przyszłości *pedagogiki pracy* niniejsze opracowanie stanowi skromną próbę przeanalizowania historii rozwoju *pedagogiki zakładu pracy*, ewolucji podejmowanej problematyki, ustalenia jej stanu bieżącego oraz dalszych perspektyw. Zamiarem autorki jest wykazanie, iż stanowi ona obecnie zaniedbaną dziedzinę wiedzy, która wymaga zainteresowania pedagogów i pracy nad jej dalszym rozwojem.

1. Pedagogika zakładu pracy jako obszar problemowy pedagogiki pracy

Rozważania podjęte w pierwszej części opracowania należy rozpocząć od przypomnienia, iż w formach opartych na gospodarce industrialnej, ale też i później-

¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 26; R. Walkowiak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje. Nowe trendy. Efektywność*, Toruń 2007, s. 7.

szych, nie istniało przedsiębiorstwo w znaczeniu nadanym mu dopiero przez przełom, jakim była rewolucja przemysłowa końca XVIII wieku. Kluczową okolicznością dla narodzin współczesnego zakładu pracy było powstanie masowej produkcji oraz masowej dystrybucji dóbr. Dopiero nowa jakość tych zjawisk i procesów, powstała w wyniku skokowego rozwoju rynku, okazała się bodźcem do przyspieszonego przekształcenia pierwotnych form przedsiębiorstwa w postać zbliżoną do współczesnej. Historyczny charakter zakładu pracy jako kategorii poznawczej i praktycznie działającej jest w znacznej mierze pochodną rozwoju rynku, jego miejsca i funkcji w systemie społeczno-gospodarczym. Ścisłe związki przedsiębiorstwa z rynkiem, jego oddziaływanie na zakład pracy potwierdzają doświadczenia historycznie wyniesione z przeobrażeń dokonujących się w kolejnych systemach społeczno-ekonomicznych – w systemie gospodarki kapitalistycznej oraz w systemie gospodarki centralnie planowanej².

Upatrując czynników sprzyjających rozwojowi *pedagogiki pracy*, w tym *pedagogiki zakładu pracy*, stwierdzić można, iż to warunki życia i pracy stworzyły możliwości rozwoju tej subdyscypliny związanej z wszechstronnym przygotowaniem człowieka do życia, a przede wszystkim do pracy zawodowej. Rozwój społeczeństwa industrialnego w XX wieku spowodował, że przedmiot pedagogiki ulegał znaczącemu rozszerzeniu. Powstało wiele nowych kierunków działalności wychowawczej, a pedagogika zaczęła zajmować się nie tylko problematyką wychowania dorastających pokoleń, ale również wychowaniem i kształceniem ludzi dorosłych. Zaznaczyć jednak należy, iż nie tylko pedagogika zajmowała się wówczas badaniem wychowania. Czyniły to również inne nauki społeczne. Działo się tak, ponieważ społeczny zasięg i rola działalności wychowawczej wciąż rosły. Zjawisko wychowania stało się więc przedmiotem refleksji różnych dyscyplin naukowych. Były to nauki biologiczne, socjologiczne, psychologiczne, filozoficzne, a nawet ekonomiczne. Współdziałanie tych dyscyplin przyczyniło się do szybkiego i wielokierunkowego rozwoju pedagogiki, w tym *pedagogiki pracy*³.

Źródło zainteresowania pedagogicznymi aspektami procesu wytwórczego tkwiło w praktyce produkcyjnej. Coraz wyraźniej kształtował się bowiem ruch „humanizacji pracy” i „planowania społecznego”, które zakładały konieczność przeobrażania w każdym zakładzie pracy warunków i stosunków pracy zgodnie z makromodelem społeczno-moralnym. Zwiększone zadania wytwórcze nałożyły obowiązek doskonalenia różnorodnych form oddziaływania na pracowników w celu stałego wzrostu wydajności pracy, łącząc jej poprawę z rozwojem osobowości i postaw pracowników wobec wykonywanych obowiązków. Konieczne stały się badania naukowe mające przyjść z pomocą organizatorom działalności

² *Przedsiębiorstwo. Wartość. Zarządzanie*, pod red. C. Suszyńskiego, Warszawa 2007, s. 20.

³ A. Radzewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika w przemyśle*, Warszawa 1978, s. 41-45.

produkcyjnej. Zaistniała więc silna potrzeba zwiększenia zainteresowań naukowych pedagogicznymi właściwościami procesu produkcji w celu wykorzystania ich w procesie rozwoju osobowości pracowników oraz kierowaniu procesami techniczno-organizacyjnymi i społecznymi w każdym zakładzie pracy⁴.

W związku z powyższym uwagę pedagogów zwróciły głównie instytucje o charakterze zawodowym, z którymi kontakt ludzi dorosłych jest bardziej ścisły i zorganizowany, co pozwala badać możliwości i warunki służące podjęciu zaplanowanej funkcji wychowawczej. Pedagodzy podkreślali, że praca zawodowa należy do najdonioślejszych problemów społecznych⁵ oraz że zakładu pracy nie da się opisać wyłącznie w kategoriach ekonomiczno-produkcyjnych. Powinien on być rozpatrywany i traktowany jako teren kształtowania osobowości społecznej obywateli, a także jako grupa umożliwiająca i wspomagająca procesy socjalizacji swych członków⁶.

Postulat stworzenia jednolitego i zorganizowanego oddziaływania wychowawczego na ludzi w ośrodkach, z którymi są trwale związani – a więc w zakładach pracy – spowodował wzrost zainteresowania problemami miejsca pracy w przyczynie problematyki człowieka i jego społecznej natury oraz problemami wychowania. Ukształtowała się w związku z tym w Polsce nowa subdyscyplina pedagogiki – *pedagogika pracy* (1972 rok). Jej przedstawiciele: T.W. Nowacki, J. Poplucz, A. Radziewicz-Winnicki i in. dostrzegali w działalności zakładu pracy możliwość integrowania funkcji produkcyjnych i wychowawczych. Podkreślali konieczność wychowawczego oddziaływania na ogół zatrudnionych po to, by organizacja procesu wytwórczego nie doprowadziła do zgubienia humanistycznych wartości pracy zawodowej⁷. Jak pisał J. Poplucz: „Pedagogika pracy mogłaby spełniać rolę dyscypliny naukowej-teoretycznej i praktycznej – stanowiącej pomost pomiędzy działalnością produkcyjną i społeczno-wychowawczą oraz pomiędzy naukami technicznymi i ekonomicznymi a społecznymi, zastosowanymi do konkretnej praktyki z zamiarem jej przekształcenia”⁸.

Pedagogika pracy stała się tym samym teorią wychowania ludzi w strukturze wewnętrznej zakładu pracy, a głównym przedmiotem jej zainteresowań uczyniono cały zespół wpływów oddziałujących bezpośrednio na ludzi zatrudnionych i wykonujących określone zadania w ramach organizacji zakładu pracy. Proponowano tę problematykę określać jako *pedagogikę pracy*, *pedagogikę gospodarczą*, *pedagogikę przemysłową* czy też *pedagogikę zakładu pracy*. Pierwsza z tych nazw

⁴ J. Poplucz, *Wychowawcza rola przedsiębiorstwa*, Warszawa 1978, s. 11 i nast.

⁵ A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika...*, dz. cyt., s. 53.

⁶ Z. Kowalewski, *Niektóre problemy socjologiczne przedsiębiorstwa socjalistycznego*, „Studia Socjologiczne” 1961, nr 3.

⁷ A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika...*, dz. cyt., s. 66 i nast.

⁸ Cyt. za: tamże, s. 67.

została oficjalnie zaakceptowana, jednak *pedagogika zakładu pracy* stała się integralną jej częścią⁹. Początkowo terminem tym określano jeden z działów problemowych *pedagogiki pracy*, który przyjął później ostatecznie nazwę *kształcenie ustawiczne dorosłych*¹⁰.

Pedagogika zakładu pracy weszła zatem w zakres szeroko pojętej *pedagogiki pracy* jako jej poddyscyplina i stała się tym obszarem wiedzy, którego przedmiotem jest wychowanie człowieka w toku wykonywanej przez niego działalności zawodowej. Określić ją można jako dziedzinę naukową zajmującą się badaniem problematyki rozwoju osobowości pracowników w okresie ich aktywności zawodowej i celowego jej ukierunkowania. Dziedzina ta spełniać miała ważne zadania poznawcze, dostarczające nowych faktów o wychowaniu człowieka i jego warunkowaniach oraz praktyczne, dotyczące organizowania sytuacji wychowawczych i systemu wychowawczego zakładu pracy w celu bardziej efektywnego realizowania założonych zadań. Uściślając, *pedagogikę zakładu pracy* określić można jako dziedzinę zajmującą się celowo zorganizowanym procesem rozwoju i zmianami postaw ludzi dorosłych w specyficznych (naturalnie i specjalnie tworzonych) warunkach i sytuacjach występujących w zakładzie pracy oraz dzięki określonym czynnościom. Chodzi zarówno o postawy motywacyjne i dążenia, jak i możliwości intelektualne, kształtowane w procesie oddziaływań wychowawczych i edukacyjnych. Tak określony przedmiot tej dziedziny wiedzy otworzył bogaty obszar szczegółowych zagadnień badawczych związanych z obu wymienionymi zakresami działalności pedagogicznej. Nadrzędnym zaś celem naukowym i praktycznym uczyniono określenie warunków i zasad tworzenia systemu wychowawczego w przedsiębiorstwie, który umożliwiłby osiągnięcie założonych zadań pedagogicznych wśród jego załogi¹¹.

Dziedzinę tę zaliczono do nauk ergologicznych, podobnie jak socjologię i psychologię pracy. Charakteryzowała się ona tym, iż dysponowała metodami projektującymi nową rzeczywistość i nie ograniczała się wyłącznie do diagnozy. Jej właściwością stało się przekształcanie i tworzenie nowej rzeczywistości wychowawczej. To szczególne podkreślenie wartości prakseologicznej *pedagogiki zakładu pracy* przemawiało za włączeniem jej również do nauk o pracy¹².

W ramach problematyki *pedagogiki zakładu pracy* zaczęto realizować m.in. następujące zagadnienia badawcze:

- praca w systemie wartości osób pracujących;
- zakład pracy jako system społeczno-wychowawczy;
- programy humanizacji pracy;

⁹ Tamże, s. 68.

¹⁰ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 36.

¹¹ J. Poplucz, *Wychowawcza rola...*, dz. cyt., s. 12 i nast.

¹² Tamże, s. 13-15.

- adaptacja społeczno-zawodowa;
- dokształcanie i doskonalenie kadr pracowniczych;
- pedagogiczne aspekty kierowania;
- samowychowanie i samokształcenie i in.

Problematykę tę podejmowali m.in. T.W. Nowacki (*Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, Warszawa 1983; *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1971), Z. Wiatrowski (*Pedagogika pracy w zarysie*, Bydgoszcz 1982 i 1985), B. Pieśniarski (*Pedagogika w działalności zakładu pracy*, Warszawa 1965), A. Radziejewicz-Winnicki (*Pedagog i pedagogika w przemyśle*, Warszawa 1978), J. Baran (*Wychowawcza rola środowiska pracy*, Warszawa 1989), E. Dąbrowski (*Zakład pracy jako środowisko wychowawcze*, Warszawa 1963), J. Stochmiałek (*Pedagogiczne aspekty kierowania*, Wrocław 1988), S. Kowalewska (*Humanizacja pracy*, Warszawa 1971), S. Czajka (*Człowiek i jego potrzeby w procesie pracy*, Warszawa 1984), W. Anasz, W. Brzezina, M. Gramlewicz, W. Pędziwiatr (*Zakład pracy jako środowisko wychowawcze – w zakresie kultury politycznej*, Bydgoszcz-Częstochowa 1990), J. Kulpińska, J. Nowak i in. Ścisła współpraca pedagogiki zakładu pracy z socjologią pracy i psychologią pracy (X. Gliszczyńska, *Motywacja do pracy*, Warszawa 1981; A. Sarapata, *O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy*, Warszawa 1977; Z. Pietrasinski, *Podstawy psychologii pracy*, Warszawa 1976) umożliwiła rozszerzenie poruszanej problematyki i nadanie jej interdyscyplinarnego charakteru.

Analizując zagadnienia pedagogiki zakładu pracy, stwierdzić można, iż w systemie realnego socjalizmu zakład pracy stanowił podstawowe środowisko społeczne, w którym pracownicy zaspokajali większość swoich życiowych aspiracji i potrzeb. Warto jednak zwrócić uwagę, iż choć w gospodarce nakazowo-rozdziałczej zachowano instytucję przedsiębiorstwa, była ona jednak przedsiębiorstwem bardziej z nazwy i formy niż z treści, gdyż w ograniczonym stopniu gospodarowała czynnikami produkcji, które przydzielano jej w trybie administracyjnym¹³.

Szeroko rozwinięta wówczas funkcja pozaprodukcyjna (humanizacyjna, społeczno-wychowawcza) zakładu pracy obejmowała następujące szczegółowe grupy zadań:

- zadania opiekuńcze i socjalne (zaspokajanie potrzeb materialnych pracownika i ochrona pracy i pracowników);
- zadania kulturalno-oświatowe, polegające na podnoszeniu kultury życia społecznego, wartościowego spędzania wolnego czasu, jak i pomocy w rozwijaniu zainteresowań i zdolności twórczych;

¹³ S. Sudoł, *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauk o przedsiębiorstwie. Zarządzanie przedsiębiorstwem*, Warszawa 2006, s. 16.

- zadania dydaktyczne (kształceniowe), prowadzące do podwyższania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz zdobywania mistrzostwa w zawodzie;
- zadania wychowawcze, związane z kształtowaniem wszechstronnie rozwiniętej osobowości ludzi pracy, zapewniające zbliżanie się do pożądanego współcześnie wzoru osobowego, a także zajmowania postawy godnej pracownika i obywatela;
- zadania społeczno-polityczne, związane z kształtowaniem postawy pracownika jako współodpowiedzialnego za prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy w strukturze społeczno-ekonomicznej państwa¹⁴.

Upaństwowione przedsiębiorstwa zostały obarczone licznymi pozaekonomicznymi funkcjami, przede wszystkim jednak funkcją socjalno-opiekuńczą. Niewątpliwie najpoważniejszą tego konsekwencją było silne uzależnienie pracowników od zakładu pracy¹⁵. Jak pisał J. Poplucz: „Zasadniczym i najogólniejszym celem wychowania w zakładzie pracy jest osiągnięcie przez pracowników takich pożądanых wartości, jak zdyscyplinowanie, rzetelność, odpowiedzialność itp. Realizacja tego celu jest konieczna, bowiem nie można jedynie liczyć na to, że ogół pracowników przez sam fakt podjęcia pracy będzie się od razu odznaczał takimi właściwościami”¹⁶.

Ważnym nurtem działalności wychowawczej zakładów pracy był tzw. ruch opiekuńczy lub ruch współdziałania zakładów pracy ze szkołami w wychowaniu dzieci i młodzieży, którego początki sięgają już pierwszych lat powojennych, okresu kształtowania zrębów Polski socjalistycznej. Lata pięćdziesiąte i sześćdziesiąte przyniosły wzrost aktywności oświatowo-wychowawczej zakładów pracy. Okres ten charakteryzował się dążeniami do oparcia wychowania i programów szkolnych na treściach marksizmu – leninizmu, wdrażaniem do praktyki wychowawczej założeń pedagogiki socjalistycznej oraz wzmocnionym rozwojem kształcenia zawodowego. Zakłady pracy wniosły niemały wkład w organizowanie i wyposażanie szkół zawodowych, nie rezygnując z kontaktów i współdziałania z innymi typami szkół i placówek oświatowych. Szkolnictwo zawodowe zyskało tym samym sojusznika, który udzielał pomocy materialnej i interesował się procesami dydaktyczno-wychowawczymi. Założono wówczas trwałe podstawy partnerstwa szkół zawodowych z zakładami pracy. Uczestnicząc w procesach doskonalenia działalności wychowawczej szkolnictwa, zakłady pracy koncentrowały się na wybranych, ważnych kwestiach wychowawczych, w których na pierwsze miejsce wysuwało się wychowanie przez pracę, w tym orientacja zawodowa¹⁷.

¹⁴ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 433-442.

¹⁵ R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce, Recepcja – oczekiwania – strategie dostosowawcze*, Poznań 2002, s. 45-50; 57-66.

¹⁶ J. Poplucz, *Planowanie działań pedagogicznych w zakładzie pracy*, Warszawa 1981, s. 8.

¹⁷ M. Rataj, *Szkoła. Zakład pracy. Wychowanie*, Warszawa 1974, s. 64-106, 197.

Ideę współdziałania szkół i zakładów pracy jako odpowiedzi na potrzeby współczesnego wychowania oraz konieczność przygotowania do pracy zawodowej i ciągłego doskonalenia się podkreślali m.in. M. Rataj (*Szkoła. Zakład pracy. Wychowanie*, Warszawa 1974), S. Kaczor (*Zakład pracy – szkoła*, Warszawa 1987), S. Baścik (*Wybór zawodu a szkoła*, Warszawa 1975), S. Szajek (*System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 1989) i in.

Duże znaczenie dla umocnienia oświatowo-wychowawczej pozycji zakładów pracy miało obciążenie ich odpowiedzialnością za kształcanie pracowników w zakresie szkoły podstawowej i kształcenie zawodowe młodocianych. Już w 1959 roku związki zawodowe prowadziły bogatą działalność pedagogiczną, a zakłady pracy opiekowały się 4000 szkół i pałacówek¹⁸. Jak pisał wówczas A. Radziewicz-Winnicki: „Zasadniczą sprawą w wychowaniu pracowników, będących ludźmi z reguły dorosłymi, jest pogodzenie kilku procesów występujących jednocześnie, a mianowicie: procesu zorganizowanego wychowania, procesu wzajemnego, spontanicznego wpływu na siebie różnych grup roboczych, procesu samowychowania. Dlatego też miejsce pracy jest sprzyjającym i najbardziej naturalnym terenem doskonalenia się pracowników”¹⁹. Problematyka zakładu pracy jako instytucji kształcenia ustawicznego, szkół przyzakładowych, szkoleń wewnątrzzakładowych podejmowana była szeroko na gruncie *pedagogiki zakładu pracy*. Temu zagadnieniu uwagę poświęcili m.in.: Przykładami pozycji poświęconych temu zagadnieniu są m.in.: T. Sosnowski, *Zakład pracy jako środowisko wychowawcze*, Warszawa 1975; M. Nowicki, *Kształcenie i pierwsza praca wykwalifikowanych robotników*, Warszawa 1970; S. Suchy, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, Warszawa 1980; Z. Wiatrowski, *Powodzenia i niepowodzenia szkolne pracujących*, Warszawa 1975; J. Stochmiątek, *Mistrz-wychowawca*, Warszawa 1982; Henryk Chwiałkowski, *Funkcje dydaktyczne przedsiębiorstw przemysłowych*, Wrocław 1976; R. Gerlach, *Doskonalenie zawodowe pracujących we współczesnym zakładzie przemysłowym*, Bydgoszcz 1989 i in. W ramach niniejszych opracowań podejmowano m.in. problematykę:

- kształcenia ustawicznego ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia zawodowego;
- zadań i funkcji dydaktyczno-wychowawczych przedsiębiorstwa przemysłowego;
- zasad szkolenia pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego w systemie kształcenia zawodowego;
- kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników przemysłu za granicą;
- funkcji i zadań dydaktyczno-wychowawczych oraz organizacji pracy mistrza produkcji;

¹⁸ Tamże, s. 66.

¹⁹ A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika...*, dz. cyt., s. 53 i nast.

- metod i form kształcenia załóg pracowniczych;
- służb pracowniczych i komórek szkoleniowych w przedsiębiorstwie;
- funkcji organizatora szkoleń;
- działalności instytucji zajmujących się doskonaleniem zawodowym i ich współpracą z zakładami pracy;
- działalności szkoły zawodowej w przygotowaniu absolwentów do doskonalenia zawodowego itp.

Wielu autorów zajmowało się także zagadnieniami dotyczącymi zjawisk patologicznych w zakładach pracy, m.in. problemu marnotrawstwa kadr pracowniczych podejmujących pracę niepełną lub niezgodną z zawodem. O rozmiarach tego zjawiska świadczył fakt, iż liczba pracowników zwalnianych z pracy corocznie oscylowała wokół 2 mln. W tej ogólnej liczbie odchodzących z pracy przeważającą część stanowiły osoby opuszczające zakład na własną prośbę - aż 30% ogółu zwolnionych. Odpyły wielu z nich spowodowany był zatrudnieniem pracownika niezgodnie z posiadanym przez niego wykształceniem²⁰.

Warto zaznaczyć, iż ówczesny zakład pracy, chcąc wychowywać pracowników, realizował swoje zadania na podstawie opracowanych programów oddziaływań wychowawczych, a następnie nadzoru nad jego realizacją i stałej kontroli²¹. Jak zwracał uwagę Z. Wiatrowski, w każdym większym, a tym bardziej dużym zakładzie pracy wyróżniano szereg wyspecjalizowanych służb, np. kadrowych, socjalnych, szkoleniowych, zdrowia, ekonomicznych, technicznych, organizacyjnych i innych. W 1973 roku usankcjonowana została nazwa „służba pracownicza”. Rozumiano przez nią odpowiednie komórki organizacyjne lub stanowiska pracy, względnie zespół komórek lub stanowisk pracy, zajmujących się w zakładzie pracy szeroko rozumianą problematyką człowieka. Chodziło w szczególności o rozległą sferę spraw społecznych i zarazem spraw ludzkich, zwanych najczęściej sprawami pracowniczymi (spraw osobowych, kształcenia i doskonalenia, socjalnych i bytowych oraz analiz społecznych). W literaturze tego okresu stosowane były także inne określenia: polityka kadrowa, polityka personalna, polityka zatrudnieniowa, polityka osobowa. W praktyce zakładów pracy polityka ta realizowana była wielotorowo, najczęściej przez komórki lub służby, którym z podziału pracy wyznaczono prowadzenie spraw kadrowych oraz przez kadrę kierowniczą, będącą bezpośrednim realizatorem poszczególnych działań kadrowych²². Badania wówczas prowadzone wykazały jednak, iż przedsiębiorstwa nie doceniały roli i znaczenia właściwego funkcjonowania komórek kadrowych.

²⁰ Tamże, s. 55.; S. Kowalewski, *Niektóre humanistyczne problemy płynności pracowników*, „Człowiek w Pracy i Osiedlu” 1974, nr 1/41, Biuletyn TWWP, s. 40.

²¹ A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika...*, dz. cyt., s. 55 i nast.

²² *Rola służby pracowniczej w realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, pod red. Z. Wiatrowskiego, R. Gerłacha, Bydgoszcz 1990, s. 21-30.

Dlatego też wskazywano na pilną potrzebę specjalizacji zawodowej i profesjonalizacji tej służby²³.

Kierowanie całością działalności wychowawczej w zakładzie pracy należało powierzyć specjalistom o odpowiednim przygotowaniu. Organizatorem całokształtu procesów dydaktycznych i wychowawczych w zakładach pracy miał stać się pedagog pracy. Warto również zaznaczyć, iż we wcześniejszych rozważaniach o humanizacji w zakładach pracy rozpatrywano prawie wyłącznie zawód socjologa. A. Radziewicz-Winnicki zaproponował przyjęć następujący zakres czynności dla pedagogów pracy, zatrudnionych na określonych stanowiskach w zakładzie pracy:

- pierwszy: pedagog pełniący obowiązki kierownika służb pracowniczych bądź głównego specjalisty do spraw pracowniczych;
- drugi: pedagog pracy będący samodzielnym specjalistą z zakresu pedagogiki pracy²⁴.

Tematykę pedagoga pracy, służby pracowniczej oraz polityki kadrowej zakładów pracy rozpatrywanej w aspekcie porównawczym poruszali m.in. J. Kordaszewski, J. Mikulski, I. Ząbkowicz, J. Łęgowski oraz autorzy opracowań z cyklu „Człowiek w procesie pracy”. Najwięcej uwagi poświęcano ukierunkowaniu działalności służb pracowniczych, ich strukturze kwalifikacyjnej w zakładach przemysłowych oraz działalności socjalnej i szkoleniowej. Badania na ten temat podejmowali również Z. Wiatrowski i R. Gerlach (*Rola służby pracowniczej w realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Bydgoszcz 1990; *Służba pracownicza w zakładach przemysłowych. Funkcja założona i rzeczywista*, Bydgoszcz 1985); A. Radziewicz-Winnicki (*Pedagog i pedagogika w przemyśle*, Warszawa 1978); H. Błażejowski, (*Kształcenie i doskonalenie pedagogów pracy – raport z badań*, Bydgoszcz 1989) i in.

Wskazując obszary problemowe podejmowane w ramach *pedagogiki zakładu pracy* od lat siedemdziesiątych XX wieku, stwierdzić można, iż odpowiadały one istniejącym wówczas realiom życia społeczno-gospodarczego. Wiele z podejmowanych zagadnień, np. zagadnienia dotyczące kształcenia i doskonalenia pedagogów pracy, były ponadto niezmiernie trudne. Niewątpliwie najpoważniejszą konsekwencją wychowawczych funkcji pełnionych przez ówczesne zakłady pracy było silne uzależnienie pracowników. Socjalna i opiekuńcza oferta stała się tym samym ważnym narzędziem systemowym, umożliwiającym w miarę skuteczną kontrolę nad jednostkami. Z drugiej strony, w opinii części zatrudnionych, taka oferta państwowego pracodawcy dawała poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji²⁵.

²³ Tamże, s. 23.

²⁴ A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagog i pedagogika*..., dz. cyt., s. 56-62.

²⁵ R. Drozdowski, *Rynek pracy*..., dz. cyt., s. 59 i nast.

2. Pedagogika zakładu pracy w kontekście determinantów gospodarki rynkowej oraz gospodarki opartej na wiedzy

Problematyka *pedagogiki zakładu pracy* stanowiła szczególnie obiekt zainteresowań także od wstępnych faz zmiany społeczno-gospodarczej lat dziewięćdziesiątych. Transformacja ustrojowa wywarła silny wpływ na funkcjonowanie zakładów pracy, doprowadzając do zmiany relacji zachodzących między podmiotami gospodarczymi a otoczeniem zewnętrznym. W efekcie powstał rynek pracy stanowiący jedno z najistotniejszych uwarunkowań procesu zarządzania kapitałem ludzkim. Urynkowieniu uległy dobra, pieniądź, ceny, a także praca ludzka²⁶. Nieustannie zachodzące nań zmiany nadal oddziałują bardzo silnie na zakłady pracy, determinując realizację ich funkcji podstawowej, polegającej na wytwarzaniu dóbr i dostarczaniu usług potrzebnych społeczeństwu, jak i funkcji pozaprodukcyjnej, istotnej z punktu widzenia *pedagogiki zakładu pracy*.

W praktyce gospodarczej, jak i na gruncie literatury naukowej zaczęto stosować różne synonimy pojęcia „zakład pracy”, takie jak: podmiot gospodarczy, firma, przedsiębiorstwo, spółka, organizacja. Wszystkie one stanowią podstawowe elementy systemu gospodarczego. W ich ramach powstaje największa część dochodu narodowego, a od ich efektywności ekonomicznej zależy poziom życia całego społeczeństwa²⁷. Próba scharakteryzowania współczesnego zakładu pracy jest próbą trudną. W gospodarce rynkowej obserwować bowiem można współwystępowanie różnych typów organizacji i odpowiadających im różnych modeli gospodarowania. Starając się określić obecny model przedsiębiorstwa, należy stwierdzić, iż stanowi on nadal istotny element gospodarczego ustroju. Istotność jego roli polega na współokreślaniu cech gospodarki i podtrzymywaniu podstawowych mechanizmów jej działania²⁸. Obserwuje się także ewolucję pojęcia „funkcja pozaprodukcyjna”, która określana jest dziś najczęściej mianem funkcji personalnej, polityki personalnej, polityki kadrowej, zarządzania ludźmi, zarządzania zasobami ludzkimi, a w ostatnim czasie funkcji zarządzania potencjałem społecznym²⁹. Niezależnie od stosowanej terminologii w każdym z wymienionych przypadków chodzi o działalność polegającą na rekrutacji i selekcji uczestników organizacji, ich nagradzaniu, karaniu i rozwoju, a więc o działalność stanowiącą przedmiot zainteresowań *pedagogiki zakładu pracy*. Upowszechniane

²⁶ M. Król, *Rynek pracy jako uwarunkowanie zarządzania kapitałem ludzkim*, [w:] *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, pod red. A. Pocztowskiego, Kraków 2005, s. 211-221.

²⁷ S. Sudoł, *Przedsiębiorstwo...*, dz. cyt., s. 33.

²⁸ W. Jaśkiewicz, *Przedsiębiorstwo w procesie zmiany – kreacja modelu*, [w:] *Socjologia gospodarki. Rynek, instytucje, zarządzanie*, pod red. K. Koneckiego i in., Łódź 2002, s. 177-192.

²⁹ *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, pod red. A.K. Koźmińskiego, W. Piotrkowskiego, Warszawa 2005, s. 401.

w poprzednim systemie pojęcie „służb pracowniczych” również zostało zastąpione. W modelowym ujęciu do głównych podmiotów współpracujących przy realizacji zadań personalnych zaliczyć dziś można: kierownictwo firmy, menadżerów ds. zasobów ludzkich, menadżerów liniowych, doradców personalnych i trenerów. Z kolei koncepcja pięciu domen kompetencyjnych pracowników działu zasobów ludzkich przypisuje im: domenę wiedzy o przedsiębiorstwie, domenę praktycznych rozwiązań w dziedzinie zasobów ludzkich, domenę zarządzania zmianą, domenę zarządzania kulturą organizacyjną oraz domenę osobistej wiarygodności³⁰. Warto zaznaczyć także, iż choć kategoria pojęciowa „pedagog pracy” funkcjonuje w literaturze pedagogicznej od kilkudziesięciu lat, nie została – wbrew oczekiwaniom – przeniesiona do realiów życia społeczno-gospodarczego. Osoba ta nadal nie jest jeszcze powszechnie znana. Odczuwa się powściągliwość w tworzeniu odpowiednich dla niej stanowisk pracy. Wynika to z braku tradycji, jak i z wystarczających doświadczeń. Uznać należy, że *pedagogika zakładu pracy* dysponuje skromnymi badaniami i opracowaniami na temat pedagoga pracy³¹.

Powstanie rynku pracy przyczyniło się do racjonalizacji struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwach oraz realokacji siły roboczej pod względem kwalifikacyjnym, zawodowym i przestrzennym. Najczęściej wyraża się to w oferowaniu gorszych warunków pracy, niższych płac, mniejszej trosce o pracowników, ograniczeniu sfery socjalnej oraz małej stabilności zatrudnienia. Wszystkie te przemiany wywarły wpływ na stosunek przedsiębiorstw do pracowników oraz sposób realizacji funkcji pozaprodukcyjnej. W szczególności zmiany te dotyczyły: określenia zapotrzebowania na pracowników w zależności od bieżących potrzeb i z uwzględnieniem rachunku ekonomicznego, sposobów rekrutacji i selekcji, rozbudowy systemu motywacyjnego, wykorzystywania wyników okresowych ocen pracowniczych w podejmowaniu istotnych decyzji personalnych (o awansie, zwolnieniu, podwyżce), rozwoju systemu doskonalenia i doksztalcania zawodowego w zakładzie pracy, zmiany stylu kierowania ludźmi itp.³²

Duży wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw wywarło otwieranie się rynku pracy na rynki międzynarodowe, a tym samym globalną konkurencję. Nie bez znaczenia pozostaje postępująca deregulacja i powszechniejsze wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia, w tym samozatrudnienia, które prowadzą do zmiany wzajemnych relacji. W obecnych warunkach społeczno-gospodarczych pracownik jest coraz słabiej związany z pracodawcą, łączą ich luźniejsze i mniej sformalizowane relacje. Przekształceniu i ograniczeniu ulega system działalności

³⁰ B. Becker, M. Huselid, D. Ulrich, *Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi*, Kraków 2002, s. 164-166.

³¹ H. Błażejowski, *Kształcenie i doskonalenie pedagogów pracy – raport z badań*, Bydgoszcz 1989.

³² M. Król, *Rynek pracy...*, dz. cyt., s. 216 i nast.

edukacyjnej, gdyż wiele firm rezygnuje z inwestowania w pracowników niezwiązanych z nimi na trwałe. Obowiązek ten zostaje przerzucony na pracownika, który chcąc utrzymać swoją konkurencyjną pozycję, zostaje zobligowany do podnoszenia własnych kwalifikacji. Zmiana sposobu organizacji pracy oraz ograniczenia nakładów na edukację na rzecz wzrostu znaczenia samorozwoju pracowników, doprowadziły do prawnego zwalniania pracodawców z wielu obowiązków realizowanych dotychczas w ramach funkcji pozaekonomicznej³³. Pracownik zaś coraz częściej bywa traktowany jako narzędzie do przynoszenia zysków już nie tylko poprzez redukcję kosztów związanych z jego utrzymaniem, ale także poprzez zmuszanie go do pracy w ponadwymiarowym czasie pracy. Staje się on niewolnikiem, a za symbole współczesnych kajdan przyjmuje się laptop i telefon komórkowy³⁴.

W konsekwencji zasygnalizowanych zjawisk powyższa problematyka zaczęła być coraz bardziej dostrzegana na gruncie pedagogiki pracy. W ramach obszaru badawczego *problemy humanizacyjne i społeczno-wychowawcze oraz edukacyjne zakładu pracy*, a także działu *kształcenie ustawiczne dorosłych (pedagogika zakładu pracy)* kontynuuje się dotychczasowe oraz podejmuje nowe zagadnienia, takie jak:

- humanizacja pracy;
- kultura i jakość pracy;
- stan i struktura zatrudnienia w zakładach pracy;
- analiza grup pracowniczych;
- metody doboru pracowników;
- mobilność zawodowa i przestrzenna pracowników;
- elastyczne formy zatrudnienia;
- motywowanie i ewaluacja pracowników;
- relacje pracodawca – pracobiorca;
- powodzenia i niepowodzenia pracujących;
- zjawiska patologiczne w zakładzie pracy;
- bezrobocie i jego konsekwencje ekonomiczne, społeczne i indywidualne;
- edukacja zawodowa i jej związek z życiem gospodarczym;
- standardy kwalifikacji zawodowych oraz europejskie standardy kwalifikacji;
- sylwetka pożądanego pracownika i idealnego menadżera;
- edukacyjne funkcje zakładów pracy;
- zadania i procesy edukacji ustawicznej dorosłych;
- idea uczenia się przez całe życie jako globalny cel edukacji;

³³ Tamże, s. 211-221.

³⁴ M. Szumigraj, *Niewolnik korporacji i outsider, czyli kim być w świecie (bez) zatrudnienia, albo o produktach edukacji*, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, pod red. A. Kargulowej i in., Kraków 2005, s. 103.

- poradnictwo i doradztwo zawodowe w zakładach pracy;
- przyszłość zatrudnienia i wizje końca pracy w obliczu przemian cywilizacyjnych.

Wskazane problemy podjęli przede wszystkim współtwórcy i przedstawiciele opisywanej subdyscypliny pedagogicznej, a wśród nich m.in.: T.W. Nowacki, R. Wroczyński, B. Suchodolski, S. Kaczor, Z. Wiatrowski, S. Suchy, K. Czarnecki, K. Wenta, J. Sztumski, R. Gerlach, S.M. Kwiatkowski, F. Szlosek, W. Furmanek, H. Bednarczyk, B. Pietrulewicz, Z. Wołk, K. Karabiowska-Nowacka, B. Baraniak, U. Jeruszka, J. Wilsz i in.

Współcześnie w całym systemie gospodarki światowej oraz w systemach poszczególnych gospodarek narodowych dokonują się przeobrażenia, wynikające ze zmian o charakterze postępu technicznego, technologicznego oraz ekonomicznego. Najważniejsze źródła zmian, kształtujących oblicze współczesnych przedsiębiorstw, można podzielić na sześć grup. Są to:

1. *Deregulacja działalności gospodarczej* – liberalizacja jej zasad przy wyraźnym ograniczeniu bezpośredniej ingerencji państwa w funkcjonowanie przedsiębiorstw, uznanie swobody wyboru przedmiotu, zakresu, form ich organizacji za swoisty kanon działalności gospodarczej.
2. *Współczesny konsument* – jednostka w znacznym stopniu suwerenna w swych ekonomicznych wyborach, coraz lepiej wykształcona i przygotowana do ich podejmowania, zorientowana na poszukiwanie wartości zaspokajających jej coraz bardziej wyrafinowane potrzeby i aspiracje w trybie zestawienia i porównywania konkurencyjnych ofert.
3. *Rynek globalny* – mechanizm zaspokajania potrzeb, powstający w procesie zacierania się granic między rynkami lokalnymi, krajowymi i międzynarodowymi, wyznaczający nowe standardy działań i rozwiązań obejmujących coraz liczniejsze grono uczestników rynku.
4. *Technologie informacyjne* – wspierające tworzenie infrastruktury rynku globalnego i przyspieszające jego rozwój w swoistej cyberprzestrzeni rynkowej.
5. *Nowe rodzaje (sektory) działalności gospodarczej* – szybko rozrastające się enklawy nowych idei, produktów i usług, oparte głównie na wiedzy i oferowaniu usług o wysokiej wartości dodanej.
6. *Ewolucja charakteru i stosunków pracy* – elastyczność zatrudnienia, *outsourcing*, przesunięcie znaczącej grupy zatrudnionych w obszar wysoko wykwalifikowanych zasobów, będących podstawą świadczenia zindywidualizowanych usług o dużym potencjale wartości dodanej³⁵.

Powyższe źródła zmian obowiązujące w gospodarce rynkowej również ulegają dezaktualizacji i głębokim przemianom. Dzieje się tak dlatego, iż oparcie

³⁵ *Przedsiębiorstwo...*, dz. cyt., s. 40 i nast.

światowej gospodarki na wiedzy powoduje, że przedsiębiorstwa zmuszone są poszukiwać efektywnych modeli uczenia się i zarządzania wiedzą oraz traktować swoich pracowników jako zasób strategiczny, w który należy inwestować. Tym samym ewoluują w kierunku przedsiębiorstw ery wiedzy, czyli w kierunku zgodnym z koncepcją organizacji przyszłości tj. organizacji wiedzy³⁶. W warunkach rozwijającej się nowej gospodarki konieczne są zatem nowe instrumenty i koncepcje zarządzania zakładami pracy. Zjawiska te są coraz intensywniej podejmowane na gruncie takich nauk, jak andragogika, socjologia pracy, psychologia pracy oraz nauk ekonomicznych, wśród których dominuje teoria organizacji i zarządzania oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

W związku z powyższym do kanonu problemów współczesnej *pedagogiki zakładu pracy* weszły zagadnienia:

- globalizacji i jej wpływu na funkcjonowanie zakładów pracy;
- teorii kapitału ludzkiego, intelektualnego i społecznego;
- zarządzania karierami zawodowymi i tworzenia ścieżek kariery;
- kultury organizacyjnej zakładu pracy;
- programów równowagi praca – życie pozazawodowe;
- doradztwa personalnego;
- problemów pracowników niepełnosprawnych;
- problemów kształcenia kadr menedżerskich;
- nowych koncepcji zarządzania i wizji zakładu pracy XXI wieku, m.in. zakładu pracy jako organizacji wirtualnej, sieciowej, fraktalnej, inteligentnej i uczącej się.

Istniejące obecnie na gruncie *pedagogiki pracy* oraz innych subdyscyplin, w tym głównie andragogiki, opracowania skupiają się w szczególności na związkach pomiędzy kształceniem i doskonaleniem pracowników a ich rozwojem zawodowym, czyli na ustawicznej edukacji dorosłych. Stąd też jest ona w literaturze pedagogicznej najszerzej opisywana. Zajmują się nią m.in. J. Kargul, T. Aleksander, J. Półturzycki, K. Przyszczypkowski, E. Solarczyk-Ambrozik, J. Saran, L. Turowski, J. Potoczny i in. Systemy edukacji ustawicznej oraz źródła jej finansowania są w Polsce regulowane przez prawo, stąd opisują je także dokumenty prawne m.in.: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Kodeks pracy, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Ustawa o systemie oświaty itp. Wymóg uczenia się przez całe życie jest również jedną z podstawowych wytycznych w przygotowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu dwóch dokumentach, a mianowicie Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 roku i Strategii Rozwoju Edukacji na lata 2000-2013. Znaczenie edukacji ustawicznej dostrzeżone zostało zwłaszcza w Unii Europejskiej. W wielu dokumentach zwraca się uwagę na konieczność podejmowania działań zmierzają-

³⁶ B. Mikuła, *Organizacje oparte na wiedzy*, Kraków 2006.

cych do promowania tej formy kształcenia. Podkreśla się w nich również konieczność nieustannego dopasowywania kwalifikacji zasobów pracy do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy. Podstawowe zasady i działania, których głównym celem jest promowanie kształcenia ustawicznego zawierają m.in.: Wnioski Rady z 17 lutego 1997 roku na temat rozwoju społeczności lokalnych poprzez edukację i szkolenia, Strategia Lizbońska, Deklaracja Kopenhaska, Deklaracja Bolońska, „Niebieska Księga” oraz Europejska Karta Społeczna. Powszechnie znany jest również raport J. Delorsa *Edukacja – jest w niej ukryty skarb* oraz Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa³⁷.

Opisy funkcjonowania zakładu pracy dokonywane są z jeszcze większą intensywnością niż w poprzednim ustroju także przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, oczywiście w interesującym daną dyscyplinę zakresie. Psychologia pracy (J. Karney, Z. Ratajczak, M. Strykowska, A. Bańka, E. Turka, J.F. Terelak i in.) skupia się głównie na konsekwencjach psychologicznych zmian zachodzących w funkcjonowaniu współczesnych organizacji gospodarczych, a także problematyce kapitału kariery. Socjologia pracy zaś (J. Sztumski, S. Partycki i in.) na determinantach rozwoju gospodarczego, analizie przedsiębiorstwa jako systemu społecznego, teorii zarządzania organizacją oraz stosunkach pracy. W ramach problematyki rynku pracy często analizowaną kwestią jest natomiast funkcja personalna w zakładzie pracy. Z kolei badania ekonomistów kładą główny nacisk na uwarunkowania zdolności dostosowawczych organizacji gospodarczych. Bardzo rozległe i intensywnie prowadzone są również badania modeli, struktur i strategii zarządzania procesami pracy w przedsiębiorstwach. Przekształcenia społeczne polskiej gospodarki najczęściej opisuje się przez pryzmat restrukturyzacji oraz zmian w stosunkach przemysłowych. Bada się także zdolności adaptacyjne krajowych przedsiębiorstw i kierunki ich przekształceń, a także cechy osobliwe kategorii polskich menedżerów i ich uczestnictwo w procesie zmian. W związku z transformacją gospodarki na znaczeniu zyskała problematyka zakładu pracy widziana przez pryzmat zarządzania zasobami ludzkimi. Znaczenie tej sfery kierowania firmą i budowania jej strategii nadal zyskuje bardzo na znaczeniu. Zasoby ludzkie traktowane jako element organizacyjnej struktury bądź jeden z organizacyjnych zasobów otworzył perspektywę postrzegania przedsiębiorstwa w kategoriach systemu społecznego. Opcja ta umożliwiła badanie i opisywanie zakładów w różnych wymiarach od diagnozowania celów i strategii w kontekście zmieniającego się otoczenia, po psychospołeczne relacje indywidualnych, grupowych i instytucjonalnych podmiotów³⁸.

³⁷ Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników. Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007.

³⁸ W. Jaśkiewicz, *Przedsiębiorstwo w procesie zmiany – kreacja modelu*, [w:] *Socjologia gospodarki...*, dz. cyt., s. 177-192.

Analizując opracowania związane z *pedagogiką zakładu pracy* po 1989 roku, dojść można do wniosku, iż jej problematyka została rozproszona w wielości wątków podejmowanych na gruncie różnych nauk pedagogicznych i ekonomicznych. Brakuje usystematyzowania i ustalenia hierarchii problemów badawczych. Empiryczne badania problematyki zakładu pracy nie były prowadzone w pedagogice od wielu lat. Nieliczne z nich skupiały się głównie na badaniu pracodawców w związku ze stanem i potrzebami kształcenia zawodowego w Polsce, określeniem profilu pożądanego na rynku pracy pracownika bądź opracowaniu sylwetki idealnego menedżera, a także ustaleniu losów i przydatności zawodowej absolwentów. Zasadnicza tematyka, którą tak intensywnie zajmowano się od początku powstania *pedagogiki pracy* – działalność wychowawcza w zakładzie pracy – uległa zapomnieniu.

Większość współczesnych opracowań marginalnie traktuje również tematykę związków między ustawiczną edukacją pracowników a wydajnością i konkurencyjnością organizacji gospodarczych oraz konieczność prowadzenia działalności edukacyjnej przez zakłady pracy. Większa część pozycji poruszających tę problematykę powstała w bydgoskim środowisku pedagogów pracy (*Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, pod red. R. Gerlacha, Bydgoszcz 2008; *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, pod red. R. Gerlacha, Bydgoszcz 2008; *Edukacja wobec rynku pracy*, pod red. R. Gerlacha, Bydgoszcz 2006; R. Gerlach; A. Kulpa-Puczyńska, R. Tomaszewska-Lipiec, *Wybrane problemy pedagogiki pracy w aspekcie przygotowania do zatrudnienia*, Bydgoszcz 2008 i in.). Środowisko to jest także częstym organizatorem konferencji naukowych, na których poruszana jest problematyka zakładu pracy w kontekście rynku pracy i edukacji, np. konferencja *Pedagogika pracy – dyskurs o przyszłości*, której celem jest zwrócenie uwagi na niedomagania w obszarze tej subdyscypliny, krytyczne spojrzenie i refleksja nad jej aktualną kondycją, a przede wszystkim szansami dalszego rozwoju. Środowisko zielonogórskie jest drugim dominującym obszarem, w którym pod redakcją i współredakcją B. Pietrullewicz powstały takie opracowania, jak: *Czynniki determinujące aktywność zawodową pracowników* (2002); *Problemy rozwoju zawodowego pracowników* (1998); *Całociłowa edukacja zawodowa* (1997); *Pracownik. Edukacja. Gospodarka* (2001); *Współczesne problemy edukacji, pracy i zatrudnienia pracowników* (2005); *Problemy edukacyjne przygotowania i doskonalenia zawodowego pracowników* (2002); *Rozwój zawodowy pracowników w warunkach przemian gospodarczych* (2002) i in. Wyrazem troski o zaniedbaną problematykę *pedagogiki zakładu pracy* był również I Kongres Profesjologiczny „Zawód – Praca – Rynek pracy” zorganizowany przez Uniwersytet Zielonogórski w czerwcu 2010 roku. W ramach podejmowanej dyskusji wyróżniono m.in. takie obszary problemowe, jak: 1. Kształcenie pracownicze – wyzwania, konteksty; 2. System wspierania rozwoju zawodowego pracowników;

3. Środowisko pracy człowieka – możliwości doskonalenia; 4. Aktywność pracownicza – zawodowa i pozazawodowa.

Wydaje się, iż *pedagogika zakładu pracy*, wchodząc pierwotnie jako dziedzina wiedzy w skład działu *kształcenie ustawiczne dorosłych* została zdominowana problematyką edukacji ustawicznej, edukacji permanentnej i teorii całościowego uczenia się. Jedyne w ogólnym wymiarze pedagogzy pracy akcentują obecnie związek edukacji z życiem gospodarczym i to głównie na podstawie teorii powstałych na gruncie nauk ekonomicznych. Wśród koncepcji, które wskazują na wzrost zależności między edukacją a rozwojem należy zwrócić uwagę na: teorię kapitału ludzkiego, teorię modernizacji, w tym koncepcję rozwoju ludzkiego, teorię zależności, teorię osiągania statusu społecznego i in.³⁹ Wielu autorów wyraża w związku z tym niepokój o podmiotowość współczesnego człowieka – pracownika postawionego na równi z zasobami naturalnymi i technologicznymi, traktowanego coraz częściej jako element zasobów ekonomicznych (np. M. Malewski). Zdaniem K. Denka: „Uznanie edukacji jako jedynie miejsce wzbogacania kapitału ludzkiego prowadzi do zagubienia granicy pomiędzy kształceniem jako darem wielowartościowym i usługą edukacyjną. Rola kształcenia pracownika wzięła górę nad formułowaniem jego osobowości i humanizacją życia gospodarczego”⁴⁰.

W związku ze znaczącym dorobkiem w dziedzinie zakładu pracy, jakim dysponuje obecnie teoria organizacji i zarządzania oraz zarządzanie zasobami ludzkimi, należy zwrócić szczególną uwagę na problematykę *pedagogiki zakładu pracy* przede wszystkim z perspektywy nauk ekonomicznych, w których przedsiębiorstwo (zakład pracy) stanowi równie ważną komórkę życia społecznego jak rodzina, tylko działającą na innej płaszczyźnie⁴¹. Zgodnie z założeniami wypracowanymi w naukach o zarządzaniu, zakład pracy (przedsiębiorstwo) jest złożonym systemem składającym się z podsystemów. Każdy z nich odzwierciedla tylko jeden aspekt funkcjonowania i wymaga stosowania właściwej metody analizy i języka opisu. Wyróżnia się tu następujące modele przedsiębiorstwa: *model ekonomiczny*, *model finansowy*, *model produkcyjny (technologiczny)*, *model organizacyjny*, *model prawny*, *model socjopsychologiczny (behawioralny)* oraz *etyczny (etyczno-kulturowy)*⁴². To właśnie modele organizacyjny i socjopsychologiczny przyjąć można za najściślej powiązane z *pedagogiką zakładu pracy*.

Opracowania z zakresu ekonomii skupiają się głównie na neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa oraz teoriach alternatywnych. Ponadto obok modelu neoklasycznego rozwijają się inne interpretacje i ujęcia teoretyczne przedsiębiorstwa. Opis przedsiębiorstwa prowadzony jest tym samym różnymi językami, co powo-

³⁹ D. Kotlorz, *Ekonomia rynku pracy*, Katowice 2007, s. 93.

⁴⁰ K. Denek, *Ku dobrej edukacji*, Toruń-Leszno 2005, s. 97.

⁴¹ T. Gruszecki, *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Warszawa 2002, s. 20-23.

⁴² *Tamże*, s. 32-34.

duże wspomnianą niespójność teorii. W rezultacie funkcjonuje wiele równoległych teorii. Problemy te zaczęły być wzmiankowane w podręcznikach rodzącej się dopiero w Polsce dyscypliny zwanej *nauką o przedsiębiorstwie*. Podręczniki te wykorzystują głównie dorobek nauk organizacyjnych. Powstają w ten sposób równolegle rozwijane teorie przedsiębiorstwa: w mikroekonomii, naukach zarządzania i dyscyplinach specjalistycznych, które zajmują się tylko pewną płaszczyzną funkcjonowania przedsiębiorstwa: finansami, marketingiem, planowaniem strategicznym itp.⁴³ W Polsce wątki te rozwijają i pogłębiają m.in.: I.K. Hejduk, J. Penc, K. Perechuda, Z. Malara, J. Żurek, S. Galata, A. Pochtowski, T. Oleksyn, S. Sudoł, J. Batorski i in. Wiele wnoszą m.in. pozycje B. Mikuły, takie jak np.: *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwami w gospodarce opartej na wiedzy* (2007); *Organizacje oparte na wiedzy* (2006); *W kierunku organizacji inteligentnych* (2001); *Człowiek a organizacja. Humanizm w koncepcjach i metodach organizacji i zarządzania XX wieku* (2000) i in.

Jak wynika z wcześniejszych uwag dotyczących zakładu pracy, podstawowym obszarem jego funkcjonowania jest sfera aktywności ludzkiej związana z działalnością gospodarczą. Ten fakt przesądził, iż za najbardziej predysponowaną do zajmowania się przedsiębiorstwem uznano ekonomię. Należy jednak wskazać te względnie uniwersalne właściwości, które, określając istotę przedsiębiorstwa jako podmiotu działalności ekonomicznej, łączą się również z jego identyfikacją w wymiarze ważnym dla zarządzania przedsiębiorstwem oraz tworzenia i utrwalania przez nie wartości. Spośród wielu atrybutów ekonomicznej podmiotowości przedsiębiorstwa zwrócić uwagę należy szczególnie na to, iż:

1. Zakład pracy jest wyodrębnionym zespołem ludzi i środków będących podstawą prowadzenia przez nie działalności gospodarczej.
2. Zakład pracy jest podmiotem zaspokajającym potrzeby otoczenia, co wiąże się bezpośrednio z określeniem jego podstawowego celu:
 - jest podmiotem prowadzącym działalność celową;
 - jego cele mają charakter społeczny, ponieważ wiążą się z zaspokajaniem potrzeb jego klientów;
 - zaspokajanie potrzeb klientów łączy się z transformacją zasobów będących w dyspozycji przedsiębiorstwa oraz wymianą efektów tej transformacji z otoczeniem.
3. Zakład pracy stanowi ogniwo decyzji gospodarczych⁴⁴.

Właściwości te są zapisem pewnej sekwencji zależności wyznaczających szerokie pole percepcji zjawisk i cech pochodnych, dostatecznie wyraziście charakteryzujących samo przedsiębiorstwo⁴⁵.

⁴³ Tamże, s. 21 i nast.

⁴⁴ *Przedsiębiorstwo...*, dz. cyt., s. 25-37.

⁴⁵ Tamże, s. 19.

Analizując problematykę zakładu pracy zarówno z perspektywy nauk pedagogicznych, jak i nauk ekonomicznych, zauważyć należy, iż nie jest ona usystematyzowana, że nie można mówić o „teorii zakładu pracy”. Rozważania te zostały już podjęte na gruncie ekonomii. Przyjmując, iż zakład pracy jest mikroświatem złożonym z wielu elementów: ludzi i ich celów, stosunków społecznych, tradycji, organizacji, wiedzy, techniki i doświadczenia, należy zauważyć, iż teoria ekonomii (mikroekonomii) nie zajmuje się firmą jako podstawowym podmiotem gospodarczym, bowiem ekonomia neoklasyczna była od początku teorią rynków, a nie firmy. Ostatnie kilkanaście lat przyniosło jednak bogactwo literatury poświęconej przedsiębiorstwom i pojawiły się pierwsze próby stworzenia interdyscyplinarnej *teorii firmy* czy też *nowej ekonomii przemysłu* z osobnym zestawem pojęć i założeń. Jak już zaznaczono, w Polsce również zaczyna się wyodrębniać nowa dyscyplina i przedmiot studiów – *nauka o przedsiębiorstwie*, która w przeciwieństwie do mikroekonomii z założenia przyjmuje podejście interdyscyplinarne⁴⁶. Coraz częściej pisze się o tzw. *instytucjonalnej i ewolucyjnej teorii firmy*. Zakłada się, iż działalność konkretnych jednostek i organizacji w społeczeństwie jest zdeterminowana przez wyuczone i społecznie zaakceptowane wzory zachowania i zwyczaje. Część z nich dotyczy wiedzy ludzi i organizacji o tym, jak postępować z maszynami i materiałami w produkcji i te określa się mianem „technologii”. Inne dotyczą standardów zachowań i oczekiwanych sposobów postępowania we wzajemnych relacjach i te określa się mianem „instytucji”. Ze względu na ich decydujące znaczenie w ekonomicznej aktywności badacze różnych poglądów powinni przede wszystkim budować teorię na bazie realnie obserwowalnego zachowania się firm. Dla ekonomistów instytucjonalnych firmy są zarówno przedmiotami badania, jak również są narzędziami do badania ekonomicznych instytucji. Ponadto bierze się pod uwagę fakt, iż przedsiębiorstwa prywatne są dominującą instytucją we współczesnym świecie. Decydują też o przeważającej części zatrudnienia i dochodu, a także przodują w technicznych innowacjach. Zatem teoria firmy musi być centralną częścią teorii ekonomii. Z drugiej strony lepsze ujęcie teorii ekonomii zasadniczo wpłynie na formę i jakość teorii firmy jako centralnej teorii gospodarki. Choć koncepcja ta jest dopiero w zarysie i nie jest jeszcze sprecyzowana wyodrębniają się w niej trzy zasadnicze płaszczyzny badań: strategia firmy, struktura organizacyjna, zasadniczy trzon umiejętności firmy⁴⁷.

Dotychczasowe rozważania nad zakładem pracy jako przedmiotem poznania umożliwiają sformułowanie twierdzenia, iż jest on kategorią złożoną tak poznawczo, jak i praktycznie. Fakt ten czyni zrozumiałym brak uniwersalnej, powszechnie przyjętej definicji, a tym bardziej teorii⁴⁸. Wydaje się jednak, iż to na

⁴⁶ T. Gruszecki, *Współczesne teorie...*, dz. cyt., s. 22-29.

⁴⁷ Tamże, s. 300-303.

⁴⁸ *Przedsiębiorstwo...*, dz. cyt., s. 36.

gruncie nauk ekonomicznych powstaje obecnie usystematyzowana i uporządkowana nauka o przedsiębiorstwie. Z kolei na gruncie nauk pedagogicznych *pedagogika pracy*, w tym *pedagogika zakładu pracy*, istnieje już od ponad 40 lat. Aktualnie stanowi ona jednak zaniedbany obszar badawczy. Niewątpliwie wymaga więc głębokiego rozpoznania i wspólnego zaangażowania badaczy na rzecz jej dalszego rozwoju.