

Wstęp

Przemysł światowy prawie dwa wieki hołdował prawu podziału pracy, które sformułował A. Smith. W myśl tego prawa rozkładanie pracy złożonej na proste elementy i powierzanie ich wykonania różnym wykonawcom powoduje wzrost wydajności pracy. Na przykład od początku lat dwudziestych ubiegłego wieku H. Ford produkował pierwszy tani i popularny samochód dzięki umasowieniu produkcji i podniesieniu wydajności przez podział i specjalizację pracy wprowadzonej do wykonywania tych samych, prostych ruchów oraz zastosowanie ruchomej, automatycznej taśmy produkcyjnej nadmiernie intensyfikującej pracę. Miał on swoich poprzedników i następców wśród klasyków organizacji zarządzania, jak i wśród praktyków. Na ich zasadach organizacji zarządzania opiera się kryterium największego efektu techniczno-ekonomicznego (TE), nazywane też kryterium efektywności techniczno-ekonomicznej.

W praktyce jednak organizacja produkcji biorąca za podstawę to kryterium jest trudna do realizacji i sprzeczna z zasadami humanizmu ze względu na pomijanie podmiotowej roli człowieka w procesie produkcyjnym. Organizacja taka nie przystaje ponadto do współczesnej techniki, w której dominuje informatyka, zaś rola człowieka jest ograniczona do posługiwania się urządzeniami komputerowo wspomaganymi. Dlatego prosty dotychczas rachunek ekonomiczny odnoszący się do pojedynczej operacji lub stanowiska roboczego zaczyna się komplikować ze względu na rosnącą kompleksowość rozpatrywanych zjawisk, zwłaszcza przy uwzględnieniu uwarunkowań psychofizjologicznych. Z tych względów w latach sześćdziesiątych ubiegłego wieku w przemyśle amerykańskim i zachodnioeuropejskim następuje wprowadzenie bardziej postępowych form organizacji produkcji opartych na dowartościowaniu podmiotowej roli człowieka i wykorzystaniu zaawansowanej techniki.

Nie podważając roli aspektu sprawnościowego (wydajności, jakości i kosztów pracy) należy stosować zhumanizowane metody organizacji pracy, gdyż zakres ich stosowania w danym kraju jest miarą jego rozwoju cywilizacyjnego. Idea humanizacji pracy nie polega tylko na odejściu od zasad taylorizmu, lecz również na umożliwieniu pracownikom partycypacji w zarządzaniu i kształtowaniu partnerskich stosunków między kierownictwem a pracownikami w przedsiębiorstwie.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie na fakt, iż istnieją nie tylko formy i metody humanizacji organizacji pracy produkcyjnej, jak rotacja pracy, rozszerzanie zakresu zadań, wzbogacanie treści pracy, metoda grup autonomicznych i zhumanizowane metody organizacji czasu pracy. Humanizację pracy produkcyjnej rozpatrywano w trzech zasadniczych płaszczyznach:

- przystosowanie człowieka do pracy,
- przystosowanie warunków pracy do możliwości człowieka,
- społeczne środowisko pracy.

W rozdziale pierwszym zaprezentowano ideę humanizacji pracy, istotę zjawiska dehumanizacji pracy i skutków jego oddziaływania na pracownika, scharakteryzowano proces pracy i formy organizacji pracy produkcyjnej oraz treść pracy.

Każda z trzech ww. płaszczyzn jest scharakteryzowana w odrębnym rozdziale opracowania. W drugim rozdziale zanalizowano zagadnienia przystosowania człowieka do pracy (wybór zawodu, dobór pracowników, adaptacja społeczno-zawodowa oraz szkolenie i doskonalenie). W następnym rozdziale obszernie zaprezentowano, m.in., humanizację materialnego środowiska pracy, co jest szczególnie istotnym zagadnieniem w przypadku stanowisk roboczych. Przedstawiono także metody oceny obciążenia fizycznego i psychicznego. W rozdziale czwartym zaprezentowano partycypację pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, klimat organizacyjny i jego związki ze stylami kierowania, jak również scharakteryzowano współczesnego menedżera i jego obciążenie pracą oraz omówiono sposoby przewycięzania stresu. Ostatni rozdział poświęcony jest analizie wybranych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.