

# LABOR et EDUCATIO

## nr 4/2016

---

Katarzyna Białożył

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

---

### Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Społeczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy”

Ciechocinek, 19–20 września 2016 roku

W dniach 19–20 września 2016 roku w Ciechocinku odbyła się Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Społeczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy*. Organizatorem wydarzenia była Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki Instytutu Pedagogiki Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy we współpracy z Zespołem Pedagogiki Pracy przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk oraz Oddziałem Bydgoskim Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego. Patronat honorowy nad Konferencją objął Marszałek Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Tematyka Konferencji oscylowała wokół społecznych aspektów funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Zmiany cywilizacyjne determinują przeobrażenia, które wpływają na kształt rynku pracy. Podjęcie refleksji dotyczącej wymiarów funkcjonowania jednostki w świecie permanentnej zmiany w kontekście zatrudnienia stanowi istotny element pedagogiki pracy, która nie może pozostać obojętna na globalne przekształcenia środowiska pracy.

Uroczystego otwarcia Konferencji dokonali prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach wraz z prof. zw. dr hab. Stefanem M. Kwiatkowskim. Następnie zostały wygłoszone referaty plenarne wprowadzające w tematykę Konferencji. W swym wystąpieniu prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach zwrócił uwagę na potrzebę ciągłej refleksji i dyskusji nad pracą w życiu człowieka, zarówno w obszarze pedagogiki pracy, jak i dziedzin pokrewnych, ze względu na stałą interakcję zachodzącą dwukierunkowo: człowiek jest kształtowany przez pracę oraz praca jest kształtowana przez człowieka. Podczas obrad zwrócono uwagę na występującą cyrkularność pomiędzy człowiekiem, jego pracą, życiem rodzin-

nym i czasem wolnym. Poprzez pracę jednostka rozwija swoje kompetencje zawodowe oraz społeczne, co pozwala jej na dojrzenie i wrastanie w społeczeństwo, a tym samym w miejsce zatrudnienia. Na te zależności zwrócił uwagę prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski. Zmieniająca się rzeczywistość społeczna kształtuje również zakłady pracy, które muszą niejako dostosowywać się do zachodzących przeobrażeń. Prof. zw. dr hab. Zygmunt Wiatrowski – w wystąpieniu dotyczącym plusów i minusów nowej rzeczywistości zakładu pracy i środowiska pracy w Polsce – zważył, iż permanentna zmiana społeczna determinuje zarówno decyzje pracodawców, jak i pracowników. Zwiększająca się mobilność młodszych pracowników, zmiana etosu pracy, wpływają na funkcjonowanie w środowisku zatrudnienia. Działalność zawodowa, która zawsze odbywa się w określonych warunkach, w XXI wieku, poddawana jest ciągłym przekształceniom. Na aspekt wyzwania dla rynku pracy w XXI wieku, ze szczególnym uwzględnieniem oświaty na Ukrainie, wskazała również prof. zw. dr hab. Nella Nyczkało.

Podczas pierwszego dnia Konferencji odbyły się cztery sesje plenarne. Sesja pierwsza poświęcona była determinantom funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Prelegenci panelu w składzie: prof. dr hab. Henryk Bednarczyk, prof. dr hab. Urszula Jeruska, prof. zw. dr hab. Larysa Lukianova, prof. dr hab. Waletyna Łozowiecka, prof. dr hab. Jan Maciejewski, prof. dr hab. Beata Maria Nowak, prof. hab. Krzysztof Przybycień oraz prof. dr hab. Wiesław Sztumski, podjęli wyzwanie dyskursu naukowego wokół następujących problemów:

- Jakie zjawiska i procesy zachodzące w otoczeniu zakładów pracy najsilniej determinują ich funkcjonowanie?
- Jak zmienia się kultura organizacyjna zakładów pracy i w jakim kierunku ewoluuje ich funkcja personalna?
- Jakie są główne – aktualne i perspektywiczne – wyzwania dla zarządzania ludźmi w środowisku pracy?
- Jakie implikacje i nowe obszary badawcze wynikają z przeobrażeń współczesnego środowiska pracy dla nauk społecznych?

Człowiek w pracy spędza znaczną część życia. Pozostawanie w rytmie „dom-praca” niejako pozwala jednostce na odczuwanie pewnego rodzaju stabilności czy też komfortu. Przekształcenia zachodzące zarówno w wymiarze gospodarczym, jak i społecznym, bezpośrednio wpływają na organizację zakładów pracy, poziom zatrudnienia, poczucie bezpieczeństwa pracowników, ale i pracodawców. Niepewność jutra, brak odpowiednich systemów motywacyjnych, zmieniająca się struktura wiekowa, w wielu państwach Europy, w tym również Polski, skłania do refleksji nad przyszłością środowiska pracy, które stanowić będzie (a w niektórych przypadkach już stanowi) dominująca przestrzeń różnych rodzajów aktywności jednostki. Globalizacja, gospodarka informacyjna, konkurencyjność oraz niestabilność rynku pracy, złożoność procesów pracy, praca zespołowa (często w zespołach wielokulturowych), stanowią wyzwanie dla kadr menadżerskich, które powinny skoncentrować się na umiejętności i efektywnym wykorzystaniu różnorodności występującej w przedsiębiorstwach. W paletę cech różnicujących współczesnych pracowników wpisują się: płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, wykształcenie, niepełnosprawność, doświadczenie zawodowe oraz życiowe. Skoncentrowanie się na pozytywnych aspektach wymienionych cech i ich wpływu na środowisko pracy może stanowić nowy, znaczący obszar badań nauk społecznych.

Prelegentami drugiej sesji plenarnej nt. *Człowiek w środowisku pracy z perspektywy pracodawcy*, byli przedstawiciele kadr zarządzających, właściciele, szefowie przed-

siębiorstw z województwa kujawsko-pomorskiego, którzy świadczą usługi na poziomie lokalnym lub ogólnopolskim. Prelegenci, jako praktycy, starali się znaleźć odpowiedzi na następujące pytania:

- Jakiej jest zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów edukacji zawodowej?
- Jakiej są oczekiwania pracodawców odnośnie kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy?
- Jaka jest ocena przygotowania kandydatów do pracy?
- Jakich działań propracowniczych są podejmowane w zakładach pracy i jakie korzyści przynoszą pracodawcom i osobom zatrudnionym?

Pracodawcy zwrócili uwagę na negatywne konsekwencje, jakie niesie za sobą zamykanie zasadniczych szkół zawodowych. Brak osób posiadających specyficzne kwalifikacje charakterystyczne dla danej profesji stanowi wyzwanie dla pracodawców, którzy zgłaszają zapotrzebowanie na specjalistów w konkretnej dziedzinie. Migracje zarobkowe, polityka zatrudnienia nieadekwatna do wymogów rynku pracy, nieuczciwa konkurencja, zanik wartości pracy u najmłodszego pokolenia pracowników, wysokie wymagania co do płacy na początku drogi zawodowej to – w opinii pracodawców – niekorzystne elementy kształtujące środowisko pracy. Prelegenci drugiej sekcji również skoncentrowali swoje rozważania w obszarze pedagogiki pracy, doradztwa zawodowego oraz edukacji przyszłych kandydatów do pracy. Zauważono, iż nierozzerwalnym jest współistnienie edukacji na wszystkich etapach życia wraz z pracą zawodową człowieka, zasadnym zatem staje się dostosowanie programów kształcenia do wymogów rynku pracy, szczególnie w kontekście rozwijania u kandydatów do pracy kompetencji miękkich.

Trzecia sesja plenarna, poświęcona pedagogicznemu wymiarowi pracy człowieka, skoncentrowała się w wokół zagadnień:

- Jaką wartość ma praca dla osób pracujących oraz jakie postawy wobec niej reprezentują?
- Jakiej są problemy związane z oceną wartości pracy człowieka?
- Jak zmienia się etos pracy ludzkiej?
- Jakich aspektów i przeobrażenia pracy powinny być aktualnie szczególnym przedmiotem zainteresowań pedagogów?

Grupę prelegentów trzeciej sesji stanowili: prof. zw. dr hab. Ryszard Bera, prof. zw. dr hab. Jerzy Kunikowski, prof. zw. dr hab. Eugenia Iwona Lasota, prof. zw. dr hab. Rafał Piwowski, prof. zw. dr hab. Janusz Sztumski, prof. dr hab. Norbert G. Piłkuła, prof. dr hab. Adam Solak, prof. dr hab. Franciszek Szłosek.

Prelegenci zgodnie podkreślili, iż wartość oraz etos pracy uległy zmianom pod wpływem trendów kulturowo-społecznych. Kultura *instant* oraz zmiana społeczna determinują postrzeganie pracy przez pryzmat zdobywania zasobów finansowych. Współcześnie praca stanowi nadrzędną wartość w **życiu** człowieka, niemniej jednak, obecnie pracownicy nie przywiązują się do miejsca zatrudnienia. Wynika z to faktu rozpowszechniania się pracowników *portfolio*, którzy z łatwością zmieniają pracę i miejsce zamieszkania oraz nastawieni są na indywidualne podnoszenie umiejętności i kompetencji zawodowych. Wartość pracy zależna jest również od wieku, obecność na rynku pracy trzech generacji pracowników (pokolenia *baby boomers*, pokolenia X oraz pokolenia Y), wymaga bowiem od pracodawców zróżnicowanego podejścia do zarządzania, gdyż każda z wymienionych grup posiada odmienny system wartości, różni się hierarchią potrzeb oraz oczekiwaniami wobec miejsca prac. Wśród istotnych zainte-

resowań pedagogów, w kontekście podejmowanej problematyki, powinny znaleźć się takie zagadnienia jak: wykorzystani edukacji ustawicznej w celu wydłużania aktywności zawodowej pracowników, potencjał najstarszych pracowników, mentoring oraz jego pedagogiczne aspekty, nauczyciel we współczesnej szkole i jego wielopodmiotowość, kapitał naukowy i jego wpływ na kształtowanie kariery zawodowej, praca jako sposobność do odkrywania „człowieczeństwa”.

Pierwszy dzień obrad zakończyła sesja poświęcona rozwojowi pracownika w organizacji. Prof. zw. dr hab. Tadeusz Aleksander, prof. zw. dr hab. Kazimierz Wenta, prof. zw. dr hab. Zdzisław Wołk, prof. dr hab. Romuald Derbis, prof. dr hab. Anna Dudak, prof. dr hab. Katarzyna Klimkowska, prof. dr hab. Czesław Plewka, prof. dr hab. Tadeusz Strawa, jako prelegenci tego panelu skoncentrowali się na zagadnieniach:

- Jak przebiega prawidłowy proces adaptacji pracownika do nowego środowiska pracy?
- Jakie formy wspierania rozwoju zawodowego są najbardziej pożądane i stosowane?
- Jakie są wzory przebiegu ścieżek kariery zawodowej w zakładach pracy?
- Jakiego typu patologie zakłócają rozwój pracownika w środowisku pracy?

Współczesność wymusza od pracowników ustawiczne podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie kompetencji. Konkurencyjność wśród pracowników może prowadzić do niezdrowej rywalizacji, zazdrości, nieetycznych zachowań. Pomimo iż rozwój stanowi istoty wielowymiarowy czynnik adaptacji do pracy oraz kształtowania kariery zawodowej często jest on utrudniony z powodu panujących wzorców kulturowych. Pozytywnym przejawem zmian zachodzących na rynku zatrudnienia staje się pełnoprawny dostęp wszystkich chętnych, niezależnie od płci, do profesji, które stereotypowo przypisywane były „wyłącznie kobietą” lub też „wyłącznie mężczyzną”. Duże znaczenie w prawidłowym rozwoju pracownika odgrywają formy wsparcia oferowane przez zakład pracy oraz nowoczesne technologie. Samodoskonalenie się poprzez zdobywanie wiedzy teoretycznej oraz praktycznej, podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, całonocna edukacja stanowią podstawę rozwoju kariery zawodowej.

W drugim dniu Konferencji uczestnicy obradowali w czterech, równoległych, sesjach problemowych:

Sekcja I – Wybrane aspekty przygotowania człowieka do funkcjonowania w środowisku pracy.

Sekcja II – Psychopedagogiczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy.

Sekcja III – Obszary rozwoju zawodowego w środowisku pracy.

Sekcja IV – Planowanie, rozwój i monitorowanie kariery zawodowej.

Po zakończeniu obrad w sesjach problemowych odbyła się dyskusja plenarna nt. *Człowiek w środowisku pracy. W jakim kierunku zmiierzamy?* oraz zakończenie Konferencji.

Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Społeczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy* wpisała się we współczesny dyskurs na temat uwarunkowań rynku pracy wobec zmian społecznych. Różnorodność wystąpień przedstawicieli pedagogiki, andragogiki, psychologii, socjologii, ekonomii oraz innych subdyscyplin naukowych, zobrazowała wielowymiarowość i wielokontekstowość pracy w aspekcie funkcjonowania człowieka. Wartościowym działaniem organizatorów było zaproszenie do udziału w naukowej dyskusji pracodawców i przedstawicieli zakładów pracy. Zestawienie wiedzy naukowej z jej praktycznym wymiarem pozwoliło na holistyczne spojrzenie i dostrzeżenie nowych wyzwań stojących przed pedagogiką pracy.