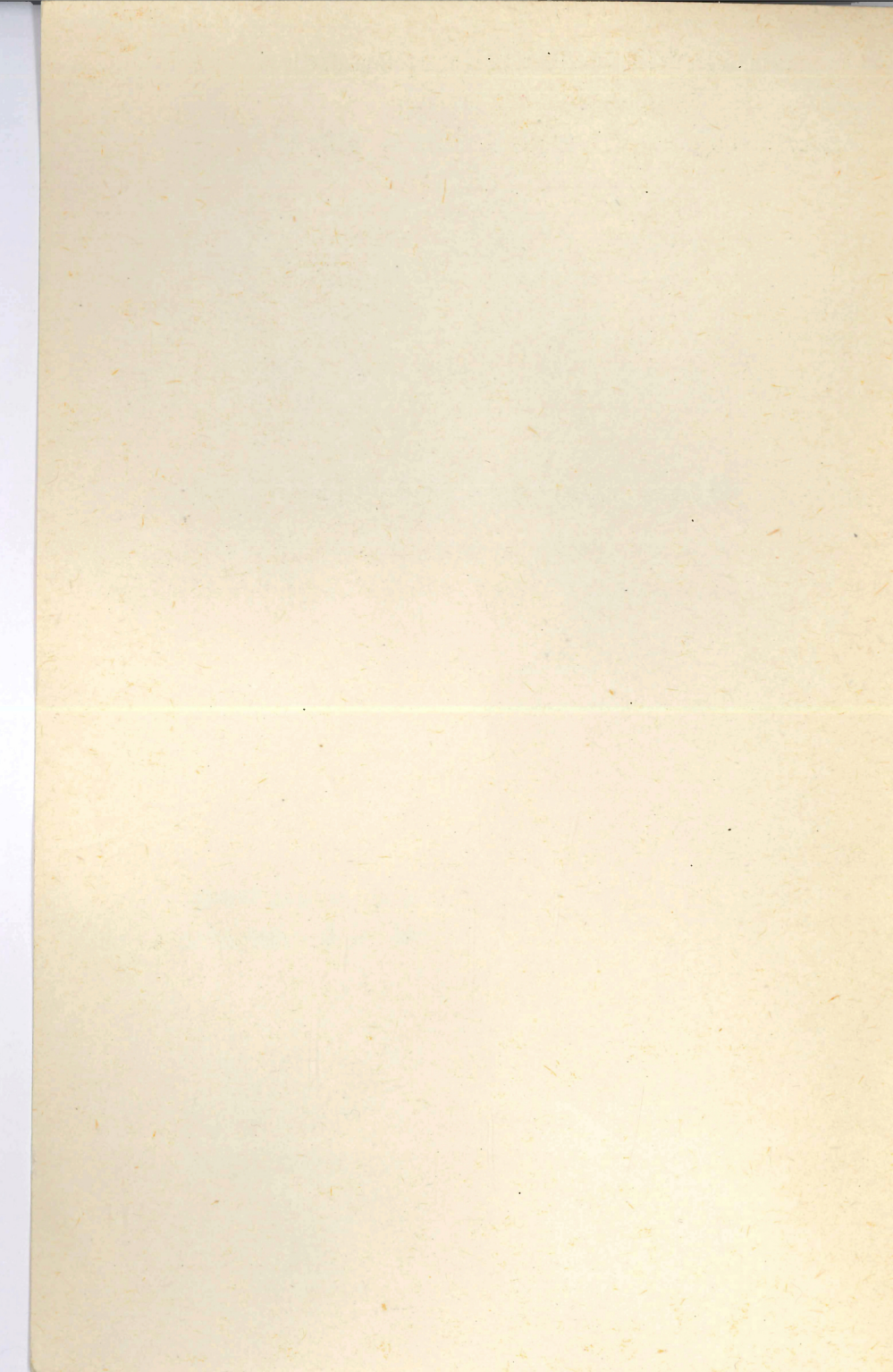


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

Dr Lesław H. Haber
Zakład Socjologii i Psychologii Pracy
Akademia Górniczo-Hutnicza
w Krakowie

"Ludzie nigdy nie mogą działać skutecznie jeśli nie działają zgodnie, ludzie nie mogą działać zgodnie jeśli nie ufają sobie wzajemnie, ludzie nie mogą sobie wzajemnie ufać jeśli nie są powiązani wspólnymi przekonaniem, wspólnymi uczuciami i wspólnymi interesami".

Edmund Burke

Makro i mikrostrukturalne aspekty humanizacji pracy.

Dokonywująca się rewolucja naukowo-techniczna o zasięgu światowym wnosząc zmiany w zakresie form i sposobów wytwarzania produktów materialnych, stwarza nowe możliwości w wszechstronnym wykorzystaniu zdolności intelektualnych i manualnych człowieka w procesie pracy. Przy czym nie chodzi tutaj o ekstensywne wykorzystanie możliwości pracownika traktujące go w typowo przedmiotowy sposób jako część parku maszynowego zakładu wytwórczego charakterystyczne dla rozwijającego się kapitalizmu, lecz stworzenie takich warunków politycznych, materialnych i kulturalnych, które umożliwiłyby pełny rozwój osobowościowy pracownika zarówno w trakcie wykonywania pracy jak i poza nią. Człowiek w tym ujęciu spełnia rolę priorytetu będąc podmiotem wszelkich działań zarówno o charakterze produkcyjnym jak i pozaprodukcyjnym.

Wynikiem określonych działań społecznych będą zmiany w poglądach i postawach pracowników na traktowanie pracy nie jako przy-

musu ekonomicznego lecz jako działalności autotelicznej. Traktowanie pracy w kategoriach działań autotelicznych jest podstawowym celem procesu humanizacji pracy.

Teoretycznym i praktycznym aspektem humanizacji pracy poświęcone były liczne opracowania naukowe zagraniczne i krajowe. W Polsce z reguły wszyscy socjologowie zajmujący się socjologią pracy a przemysłu w szczególności w mniejszym lub szerszym zakresie nawiązują do problematyki humanizacji pracy łącząc ją jednocześnie z problemem zaspokajania potrzeb społecznych człowieka na tle zmian w zakresie form i treści pracy.

Korzystając z dorobku socjologów zachodnich wielu polskich socjologów analizując proces humanizacji pracy podkreśla jego instrumentalny charakter pomijając całą sferę mechanizmów społecznych warunkujących zaistnienie i przebieg tego procesu. Stąd celem mego referatu będzie przedstawienie pewnych propozycji modelowych/zweryfikowanych badaniami socjologicznymi/ odnośnie mechanizmów społecznych determinujących proces humanizacji pracy w warunkach gospodarki uspołecznionej zarówno w aspekcie makrostrukturalnym jak i mikrostrukturalnym. Na wstępie pragnąłbym zaznaczyć że ze względu na określone rygory wydawnicze świadomie pomijam problematykę etymologiczną wraz z wynikającymi z niej implikacjami badawczymi o interdyscyplinarnym charakterze.

Jednym z pierwszych, którzy zwrócili uwagę na rolę mechanizmów społecznych w kształtowaniu humanizacji pracy był Karol Marks^{1/}. Alienacji pracy charakterystycznej dla rozwijającego się kapitalizmu przeciwstawia on futurologiczny program humanizacji pracy, którego realizację widzi tylko wówczas, gdy będzie miała miejsce świadoma organizacja produkcji społecznej oparta na planowym wytwarzaniu i planowym podziale wytworzonych dóbr, w rezultacie której będzie dokonywała się przemiana osobowości wytwórców.

Traktuje on więc humanizację pracy jako proces społeczny zmieniający nie tylko szeroko rozumiane warunki pracy, ale również wpływający na formowanie się postaw i osobowości człowieka.

J.Hochfeld^{2/} traktując humanizację pracy jako proces społeczny charakterystyczny dla rozwiniętych społeczeństw przemysłowych, w zależności od działających mechanizmów społecznych, uwzględnił jego dwa modele:

- w modelu pierwszym następuje całkowite wyzwolenie pracy z pęt totalnej alienacji. Petryfikacja tego modelu dokonuje się poprzez realizację podstawowych założeń marksizmu.

- model drugi realizowany jest za pomocą programów reformatorskich o ograniczonym zasięgu stawiających sobie za cel stopniowe polepszenie materialnej i kulturalnej sytuacji ludzi pracy.

K.Doktor^{3/} uwzględniając zakres działań społecznych charakterystycznych dla systemu socjalistycznego wyróżnia wielką i małą humanizację. Podział ten pokrywa się z analizą czynników determinujących humanizację pracy, dokonywaną przez J.Szaniawskiego i S. Widerszpila. Wielką humanizację kształtuje ustroj społeczno - polityczny natomiast małą funkcjonowanie zakładu pracy.

Przedstawione koncepcje stanowią punkt wyjścia do analizy mechanizmów społecznych kształtujących proces humanizacji pracy. Stąd też możemy wyróżnić dwa aspekty procesu humanizacji pracy^{4/}:

- aspekt makrostrukturalny obejmujący wielkie społeczności w ramach określonego ustroju społeczno-politycznego,

- aspekt mikrostrukturalny obejmujący społeczności lokalne a zwłaszcza społeczności zakładów pracy.

Wyróżnione aspekty wynikają ze środowisk społecznych, w których ten proces zachodzi oraz występujących mechanizmów społecznych.

Niemniej aspekty te należy traktować komplementarnie albowiem ich nierozdzielność gwarantuje efektywność procesu humanizacji pracy.

Kształtowanie się procesu humanizacji pracy w ramach makrostruktury społecznej /schemat 1/ uwarunkowane jest stopniem rozwoju sił wytwórczych i formą stosunków społecznych. Kapitalistyczne stosunki produkcji w wyniku zmian dynamicznych o charakterze społeczno-politycznym przekształcają się w socjalistyczne stosunki produkcji. Socjalistyczne stosunki produkcji, w których ideologia socjalistyczna została uznana za naczelną zasadę polityki społeczno-ekonomicznej, kształtują szczególne bodźce do prowadzenia walki o wyzwolenie pracy z pęt alienacji. Tym szczególnym bodźcem jest humanizacja pracy determinowana stopniem realizacji jej przesłanek jak:

- nacjonalizacja środków produkcji i reforma rolna,
- zlikwidowanie władzy politycznej i gospodarczej mniejszości nad większością oraz ustanowienie ludowej władzy,
- demokratyzacja systemu zarządzania państwem,
- zmiany w zakresie społecznego uczestnictwa w podziale wytworzonego produktu globalnego oraz wartości dodatkowej,
- likwidacja normatywnych różnic między pracą fizyczną a umysłową.

Realizacja wymienionych przesłanek kształtuje nowy typ stosunków społecznych - socjalistyczne stosunki społeczne, których efektem jest zmiana ról społecznych jej członków z przedmiotowych w podmiotowe. Członek socjalistycznej makrostruktury społecznej z przedmiotu manipulacji charakterystycznej dla kapitalistycznej makrostruktury przekształca się w świadomego współuczestnika wszelkich działań społecznych stając się podmiotem ich realizacji co jest podstawowym celem szeroko rozumianego procesu humanizacji pracy.

W wykształceniu podmiotowości człowieka w procesie pracy ważną rolę odgrywają sformułowane na III Ogólnopolskim Zjeździe Socjo-

logicznym przez K.Doktora, M.Hirszowicz, J.Kulpińską i A.Matejkę
trzy zasady^{5/}:

- zasada integracji,
- zasada demokratyzacji,
- zasada racjonalizacji.

Zasady te będąc niejako wykładnią procesu humanizacji pracy posiadają uniwersalny charakter jako, że stopień ich realizacji w makrostrukturze społecznej pozostaje w wyraźnej zależności z ich realizacją w mikrostrukturze, w ten sposób wyszczególnione zasady odnoszą się do społeczeństwa jako całości jak i do grup społecznych występujących w zakładzie pracy.

Zasada integracji występuje wówczas, kiedy zostają zaakceptowane naczelne wartości systemu oraz zintegrowane cele organizacji stają się podstawą organizacyjnych decyzji. Organiczność nastąpi wówczas kiedy:

- nastąpi zharmonizowanie interesów jednostek i celów organizacji - jest to integracja organizacyjna;
- nastąpi wzbogacenie treści, zakresu i charakteru więzi społecznych między uczestnikami organizacji - będzie to integracja społeczna.

Zasada demokratyzacji wymaga stworzenia instytucjonalnych warunków współdziałania w realizowaniu funkcji podejmowania decyzji. W warunkach stosunków przemysłowych instytucją tą jest samorząd, którego efektywność działania zależy od szeregu czynników jak:

- zakresu decyzji, które może podejmować w zakładzie odnośnie jego funkcjonowania /problem autonomii/,
- zakresu i charakteru realnych wpływów organów samorządu na organa administracji zakładu;
- zasięgu faktycznego udziału załogi w funkcjach samorządowych.

Zasada racjonalności odnosi się do relacji między celami, które

przyjmujemy jako "dane" a środkami, które służą ich urzeczywistnieniu. Zasada ta znajduje zastosowanie w następujących przypadkach:

- kiedy źródłem konfliktu są dylematy produkcyjno-organizacyjne a ich rozwiązanie może nastąpić nie kosztem usprawnień ale poprzez terminowość i zgodność z założonymi wskaźnikami;

- kiedy mechanizmy społeczne hamują lub pobudzają innowacje oraz wszelką inicjatywę;

- kiedy występują dylematy związane z rolą pracowników w systemie podejmowania decyzji.

Pełna realizacja wymienionych zasad winna doprowadzić do przezwyciężenia alienacji wytwórców na rzecz ich pełnej podmiotowości. Zasady te kształtujące socjalistyczne stosunki przemysłowe, determinują najmniejszą komórkę ekonomiczną mikrostruktury jaką jest zakład pracy - miejsce styczności i stosunków społecznych pracowników występujące w procesie pracy.

Zakład pracy jest swoistym katalizatorem w realizowaniu procesu humanizacji pracy ponieważ w nim pracownik weryfikuje praktyczne znaczenie podmiotowości wynikające z założeń socjalistycznych stosunków społecznych, z jego faktyczną rolą na terenie zakładu. Niemniej o ile zmiany społeczno-polityczne dokonane w określonej makrostrukturze związane z wprowadzeniem socjalistycznych stosunków produkcji niejako normatywnie - automatycznie wpływają na zmianę ich roli pracownika z przedmiotowej w podmiotową o tyle w zakładzie pracy proces ten jest bardziej skomplikowany.

Sytuacje te wynikają z podłoża historycznego przedsiębiorstwa przemysłowego.

J. Sztumski^{6/} do przesłanek kształtujących zakład pracy typu socjalistycznego zalicza:

1. świadomość i postawę wielu osób zatrudnionych w socjalisty-

cznych przedsiębiorstwach wykształciły istniejące wcześniej kapitalistyczne przedsiębiorstwa. Odnosi się to nie tylko do zakładów starych ale i tych, które powstają obecnie jako, że pewną część załogi stanowią ludzie starszego pokolenia.

2. bazę przedsiębiorstwa kapitalistycznego, na której powstał obecny typ przedsiębiorstwa. W związku z tym przedsiębiorstwa przyjęły z konieczności szereg rozwiązań organizacyjnych, wzorców, norm itp. wykształconych i funkcjonujących wcześniej - jedne przyjęto bez zmian, inne przystosowano do nowych warunków.

3. wzorce, normy, postawy, opinie dotyczące warunków pracy, stosunków międzyludzkich, sposoby kierowania itp. wykształcone zostały w kapitalistycznych przedsiębiorstwach przemysłowych. Nie bez znaczenia jest tutaj fakt, że nauczycielami ludzi młodych, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe w PRL byli właśnie ludzie wychowani w innych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Uogólniając wymienione przesłanki J. Szczepański^{7/} stwierdza: "Przemysł polski znajduje się w fazie rozwoju niezakończonego. Jest rzeczą oczywistą, że wiele obecnych form organizacyjnych musi ulec zmianie, jednakże proces zmian jest hamowany przez naturalną inercję ustalonych form instytucjonalnych i zespołów, które się do nich przyzwyczaiły i z nimi łączą swoje ineteresy".

Opisane zjawiska wyraźnie ograniczają wykształcenie się pełnej podmiotowości pracownika w procesie pracy na terenie zakładu pracy. W tym znaczeniu zakład pracy może być tym elementem mikrostruktury, który poprzez pewne nieprawidłowości w całokształcie funkcjonowania produkcyjnego znacznie zawęża podmiotową rolę pracownika wynikającą z oddziaływania makrostruktury społecznej.

W ujęciu modelowym wykształcenie i utwierdzenie podmiotowej roli pracownika w wyniku działania mechanizmów społecznych w zakładzie pracy, jak pisze J. Szczepański^{8/} może się dokonać

wówczas kiedy na tle principiów ustrojowych przedsiębiorstwo przemysłowe działa sprawnie i efektywnie tzn. jeżeli jego układ techniczny /maszyny, narzędzia, surowce, technologie, konstrukcje/ jest na dobrym poziomie, jeżeli jego układ ekonomiczny /płace, ceny, planowanie, wskaźniki, normy itp./ jest sprawnie zorganizowany i zharmonizowany, jeżeli jego wewnętrzny schemat organizacyjny jest przejrzysty, logiczny, i funkcjonalny a jego powiązania zewnętrzne nie paraliżują wewnętrznego funkcjonowania i wreszcie jeżeli jego układ społeczno-polityczny /pracowniczy, kierowniczy, zespoły pracownicze, zrzeszenia i stowarzyszenia/ jest tak ułożony że przyczynia się do wyrobienia postawy współgospodarzenia i do rozszerzenia demokratycznych form i metod zarządzania. Wówczas to nastąpi całkowity zanik reifikacji człowieka a pojawi się jednostka społeczna pełniąca jednocześnie rolę decydenta i wytwórcy w procesie pracy.

W świetle wypowiedzi J. Szczepańskiego czynniki techniczne, organizacyjne, ekonomiczne i społeczno-polityczne tworzą organiczną całość składającą się na zakład pracy typu przemysłowego. Znaczy to, że pomiędzy wymienionymi czynnikami musi stale zachodzić harmonijna koordynacja polegająca na utrzymywaniu pomiędzy wymienionymi czynnikami wzajemnej proporcjonalności względem siebie. W tym wypadku zakład pracy spełnia rolę swoistej homeostazy o dynamicznym charakterze.

Wszekie naruszenie równowagi przez którykolwiek z wymienionych czynników jest regulowane poprzez mechanizmy koordynujące harmonijność wynikającą z elastyczności zarządzania i planowania oraz kolegialnych form kierowania.

Równocześnie prawidłowe funkcjonowanie wymienionych czynników jest przesłanką do powstania więzi społecznej kształtującej spe-

cyficzny typ stosunków społecznych charakterystycznych dla socjalistycznego społeczeństwa.

Początkowo więc ta jest efektem styczności przestrzennych pracowników wynikających z uczestnictwa w działalności wytwórczej instytucji ekonomicznej o charakterze konstytutywnym jaką jest przedsiębiorstwo przemysłowe.

Styczności przestrzenne wynikające z pełnienia określonych ról i pozycji w procesie produkcji powodują sytuacje, w których pracownicy zaczynają względem siebie żywić pewne zainteresowania pozytywne. To wzajemne zainteresowanie doprowadza do powstania styczności psychicznych. W wyniku harmonijnego i prawidłowego funkcjonowania wymienionych czynników a wraz z nimi przedsiębiorstwa przemysłowego, kontakty pomiędzy jednostkami społecznymi i grupami przybierają na sile stąd też styczności psychiczne przekształcają się w styczności społeczne.

W wyniku niwelowania poprzez mechanizmy koordynujące wszelkich dysharmonii między czynnikami kształtującymi zakład pracy - styczności społeczne nabierają trwałego, pozytywnego charakteru.

Poprzez współuczestnictwo pracowników w procesie podejmowania decyzji i wytwarzania następuje wzajemne oddziaływanie pomiędzy jednostkami społecznymi, grupami społecznymi, jednostkami a grupami społecznymi. Wzajemne oddziaływanie jest tym silniejsze im dokładniej cele społeczne zakładu pokrywają się z celami indywidualnymi, grupowymi pracowników.

Występujące interakcje społeczne posiadają charakter pośredni jak i bezpośredni. Interakcje bezpośrednie występują w grupie roboczej, zespole poprzez wspólną pracę np. przy montowaniu części do podzespołów, zbiorowe opracowywanie projektów konstrukcyjnych, oraz poprzez wspólne uczestnictwo w zainteresowaniach poza zakładowych. Interakcje bezpośrednie mogą wystąpić wśród kilku

grup społecznych kształtujących kolektywy. Natomiast podstawę dla występowania interakcji pośrednich stanowi współuczestnictwo w wytwarzaniu produktu finalnego oraz decydowanie o sposobach jego realizacji.

Interakcje pośrednie zachodzące pomiędzy grupami społecznymi w ujęciu modelowym mogą przybrać również charakter bezpośredni - wówczas można mówić o pełnej integracji i identyfikacji społeczności zakładowej.

Kształtujące się stosunki społeczne determinowane harmonijną koordynacją czynników technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych same przybierają postać wzajemnej harmonii, zaufania, pewności oraz wysokiej spójności wewnątrzgrupowej jak i międzygrupowej łączącej się w organiczną całość, której morale i system wartości odpowiada zarówno celom mikrostruktury jak i makrostruktury obejmującej społeczeństwo o określonym ustroju społeczno-politycznym.

Efektom humanizacji pracy doprowadzającej do wykształcania harmonijnych stosunków społecznych będzie modelowanie zachowań i postaw pracowniczych pod względem przyszłych cech osobowych charakterystycznych dla pracowników przyszłości socjalistycznego zakładu pracy.

Powstała w wyniku modelowania społecznego jednostka będzie się charakteryzowała następującymi cechami: zaangażowaniem, dbałością o dobro społeczne, koleżeńskością, taktownością, pracowitością, odwagą, zdecydowaniem, ambicją zawodową, samokrytycyzmem, dążnością do poszerzania wiedzy, kulturą osobistą, aktywnością społeczno-polityczną.

Zakłada się, że wykształcenie wymienionych cech może m.in. nastąpić w wyniku następujących działań związanych z realizacją procesu humanizacji pracy, podejmowanych na terenie zakładu pracy
jaki:

1. Poprzez intelektualizację pracy polegającą na zwiększaniu aktywności umysłowej człowieka w procesie produkcji.

2. Poprzez wychowanie w zakładzie pracy polegające na permanentnym oddziaływaniu środowiska zakładu na jednostki lub grupy społeczne w celu przystosowania jego osobowości do społecznie uznanych i obowiązujących wzorów i norm. W tym znaczeniu ma to być działanie świadome np. stosowanie się do obowiązków zawartych w regulaminie pracy.

3. Poprzez kulturę pracy, wyrażającą się w ukształtowaniu pozytywnych postaw pracowników w stosunku do społecznego i rzeczowego środowiska pracy, oraz zachowań ułatwiających współdziałanie i współzycie w pracy z innymi.

4. Poprzez komisje i programy humanizacji pracy spełniające funkcje instrumentalne w stosunku do realizowanego procesu humanizacji pracy.

Wymienione formy oddziaływań realizowane w sposób kompleksowy wpływają na dalsze doskonalenie się stosunków społecznych na terenie przedsiębiorstwa, których efektem jest wzrost zadowolenia pracowników z zakładu pracy, wykonywanego zawodu, wykonywanej pracy, grupy, współpracy z grupą roboczą i przełożonego. Zadowolenie z pracy powoduje wzrost poczucia własnej wartości u pracownika. Wzrost wartości społecznej pracownika uzależniony jest od pozycji i roli jaką spełnia pracownik w społeczeństwie, instytucji, grupie społecznej oraz od stopnia realizacji potrzeby samoaktualizacji wraz z innymi potrzebami wyższego rzędu.

Przedstawiony mechanizm społeczny zachodzący w ramach procesu humanizacji pracy z uwzględnieniem zmian społeczno-politycznych, doprowadza do pełnej realizacji podmiotowej roli pracownika w procesie produkcji.

Łączy się to z całkowitym zanikiem alienacji, konkurencyjności ekonomicznej. Następuje wzajemne przystosowanie się człowieka do człowieka poprzez wzajemne poszanowanie systemów wartości, akceptowanie norm postępowania, pełnego zaangażowania w realizację zadań o charakterze społecznym.

Jednocześnie podmioty szeroko rozumianego procesu przystosowania kształtującego się w wyniku prawidłowych i harmonijnych stosunków społecznych charakteryzują się cechami osobników przyszłości. Efekt końcowy jest wynikiem procesu humanizacji pracy posiadającego aspekt długofalowy. Stąd też humanizację pracy w zakładzie realizuje się poprzez typ działań o charakterze dynamicznym, w ramach których następuje harmonijna koordynacja czynników endogennych zakładu jak: technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych o komplementarnym znaczeniu czego efektem jest takie sterowanie mechanizmami społecznymi, które doprowadzają do pełnej przemiany jednostek i grup społecznych poprzez zmiany w systemach wartości, w świadomych współtwórców i realizatorów podjętych wartości zgodnych z celami ogólnospołecznymi.

Rekapitulując powyższe założenia o charakterze modelowym można stwierdzić:

1. Efektem procesu humanizacji pracy zakładającej pełny rozwój społeczny osobników jest wykształcenie i utwierdzenie podmiotowej roli pracownika w procesie produkcji społecznej.

2. Każda jednostka społeczna spełnia rolę podmiotową w procesie produkcji społecznej w wyniku zrealizowania przesłanek wstępnych procesu humanizacji pracy w aspekcie makrostrukturalnym odnoszącym się do społeczeństwa socjalistycznego.

3. Faktyczna realizacja roli podmiotowej w zakładzie czyli

w ujęciu mikrostrukturalnym jest implikowana genezą historyczną przedsiębiorstwa socjalistycznego oraz funkcjonowaniem czynników podstawowych zakładu jak: technicznych, organizacyjnych, ekonomicznych i społecznych.

4. Planowanie społeczne będące czynnikiem egzogennym w stosunku do zakładu jest elementem koordynującym czynniki podstawowe doprowadzając do ich harmonijności w społecznym procesie produkcji, którego ogniwem jest zakład pracy.

5. Wzajemne interakcje społeczne o charakterze pośrednim lub bezpośrednim w procesie produkcji realizują się w formie stosunków społecznych, w wyniku których wykształca się przedmiotowa lub podmiotowa rola jednostki społecznej.

6. W socjalistycznym przedsiębiorstwie przemysłowym w wyniku koordynacji i harmonijności czynników podstawowych wykształca się typ stosunków społecznych, w wyniku których następuje petryfikacja podmiotowej roli jednostki społecznej. Niemniej jeżeli występują zjawiska dysharmonii pomiędzy wymienionymi czynnikami to proces wykształcania się podmiotowej roli może zostać zahamowany. Zjawisko to może zostać zracjonalizowane w wyniku wykorzystania instrumentalnych funkcji organizacji społeczno-politycznych, jednak zasięg ich skuteczności ograniczony jest czasem trwania dysharmonii oraz występowania dywergencji w dłuższym momencie czasowym pomiędzy celami ogólnospołecznymi a celami grup społecznych składających się na zbiorowość zakładu pracy.

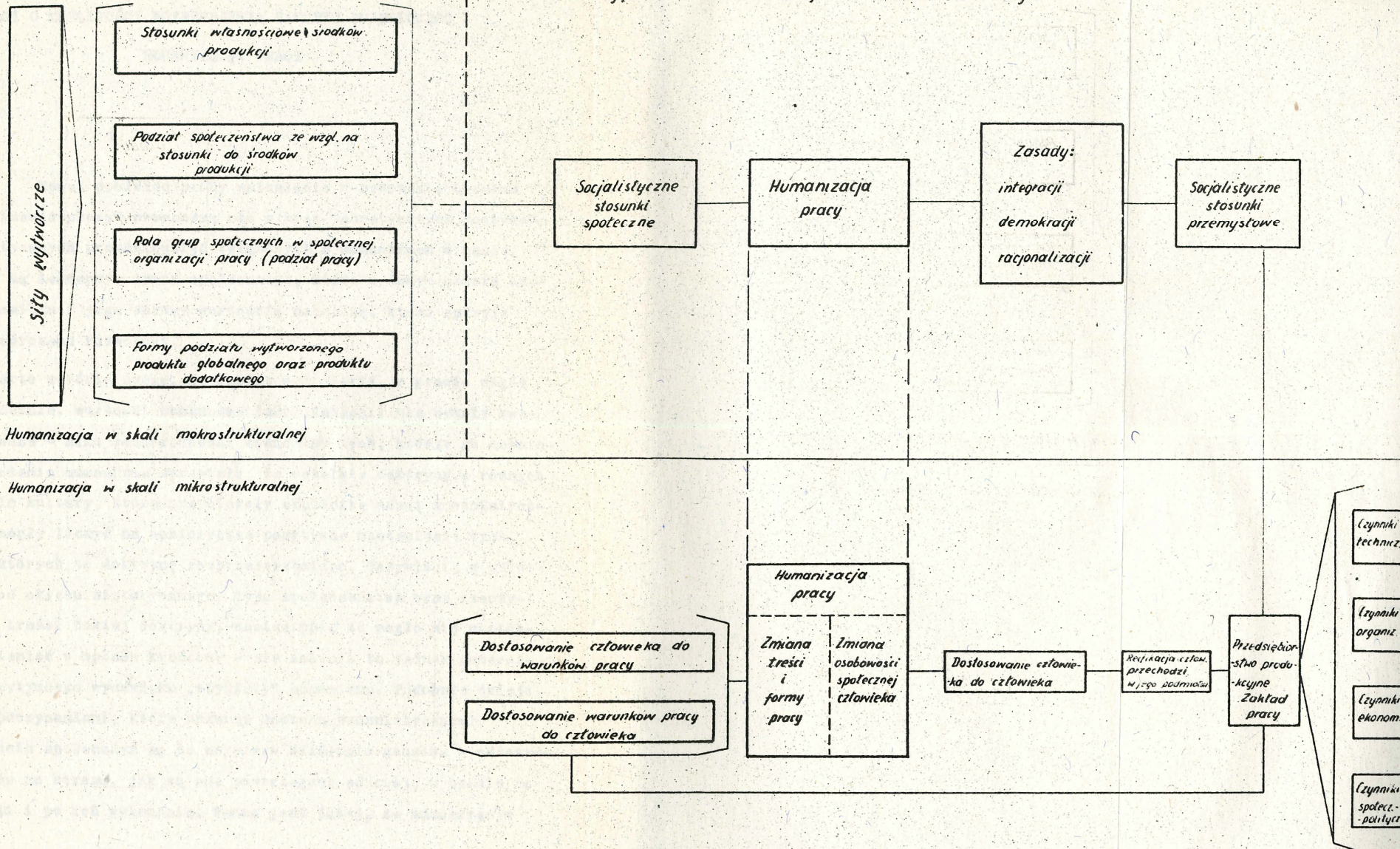
7. Realizacja podmiotowej roli pracownika w wyniku procesu zachodzącego w mikrostrukturze jaką jest zakład pracy, pokrywa się z jego rolą w makrostrukturze jaką jest społeczność socjalistyczna. W wyniku tego następuje unifikacja podmiotowej roli wraz z interioryzowaniem społecznego systemu wartości co jest czynnikiem kompleksowego, długofalowego procesu humanizacji pracy.

Przypisy

1. K.Marks, F.Engels, Dzieła wybrane, t.2, Warszawa 1949, s.64 i dalsze.
2. J.Hochfeld, Studia o marksistowskiej teorii społeczeństwa, Warszawa 1963, s.237-264.
3. K.Doktór, Kierunki działań, /w:/ Z problemów humanizacji pracy, Warszawa 1966, s.10 i dalsze.
4. L.H.Haber, Determinanty stosunków społecznych w przedsiębiorstwie przemysłowym, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk, 1975, s.11 i dalsze.
5. Socjologiczne aspekty kształtowania się socjalistycznego przedsiębiorstwa, Warszawa 1967, s.5-47.
6. J.Sztumski, Problemy socjologii przemysłu, Warszawa 1972, s.17-18.
7. J.Szczepański, Przemysł i społeczeństwo w Polsce Ludowej, Wrocław-Warszawa-Kraków 1969, s.488.
8. J.Szczepański, Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, Warszawa 1972, s.10.

Schemat humanizacji stosunków społecznych
w ujęciu makrostrukturalnym i mikrostrukturalnym

Zmiany dynamiczno-jakościowe
o charakt. społeczno-polityczn.



1000

1000

1000

1000

1000

1000

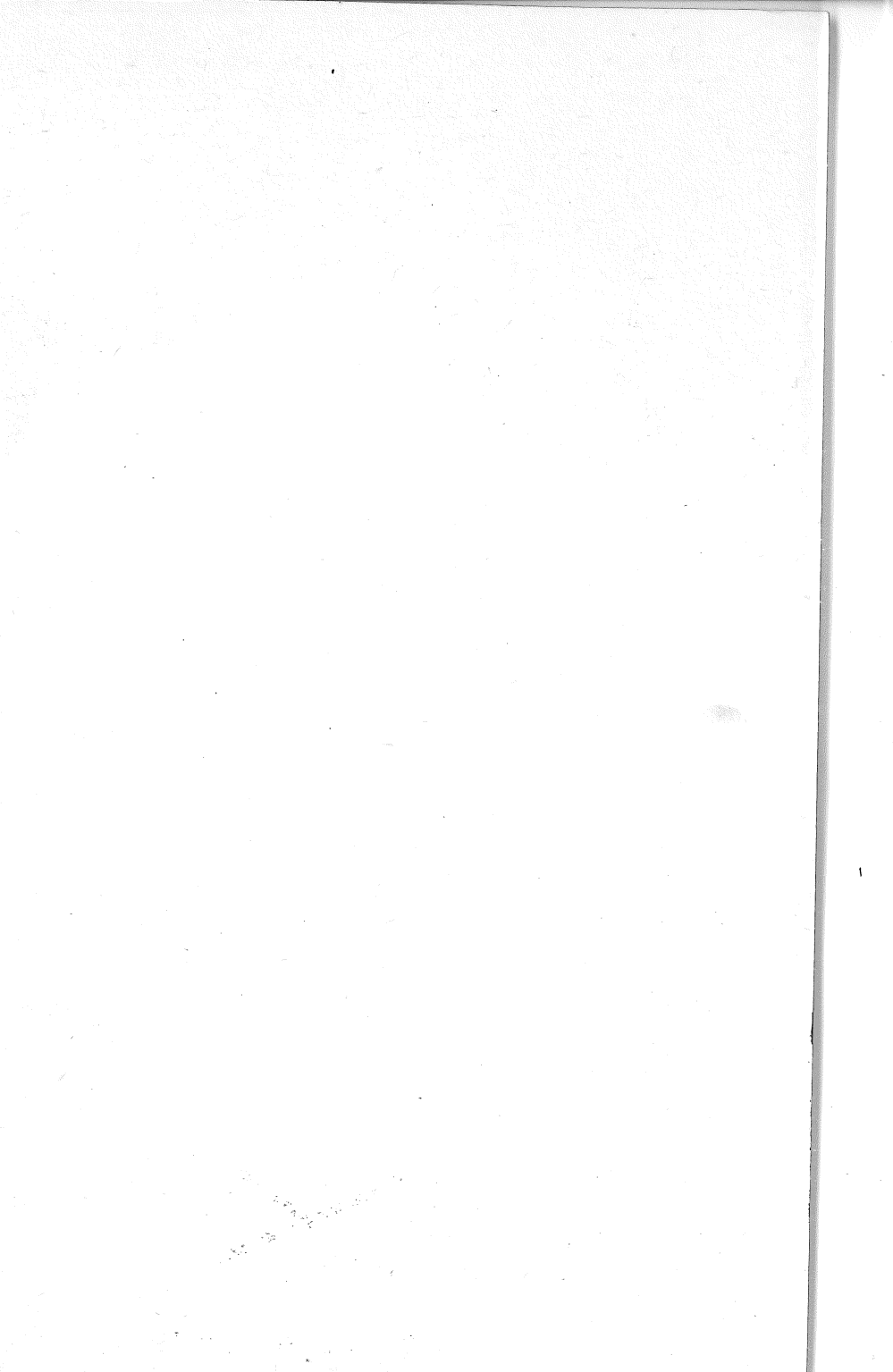
1000

1000	1000
1000	1000
1000	1000
1000	1000

1000

1000

1000



LOK
PAN

30373