

Kazimiera Atamańczyk

"Polityka kadrowa w procesie
humanizacji stosunków pracy",
Roman Przybyszewski, Olsztyn 2004 :
[recenzja]

Studia Prawnoustrojowe nr 4, 121-122

2005

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Roman Przybyszewski, *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*,
Wyd. UWM, Olsztyn 2004, ss. 211.

Humanizacja pracy to współczesna idea przywrócenia wartości należącej wysiłkowi ludzkiemu, uznanie godności jednostki, której praca przysparza dóbr materialnych i jest swoistym wyrazem dzielenia się ludzi swoją kapitałowością. Humanizacja wprowadza ład i porządek społeczny w miejscu pracy, które może być traktowane autotelicznie bądź instrumentalnie. Równocześnie realizuje różnorodne potrzeby – od podstawowych do wyższego rzędu, ponieważ człowiek spełnia się poprzez pracę.

Tego rodzaju przesłanie daje się odczytać z książki Romana Przybyszewskiego *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*. Jej niewątpliwy walor stanowi refleksyjne podejście do mechanizmów polityki kadrowej, strategii zarządzania organizacją, ze szczególnym uwzględnieniem istoty kierowania zespołami pracowników. Ważne miejsce w recenzowanej publikacji zajmuje opis roli i zadań menedżerów w tworzeniu spójnego systemu kadrowego, w tym planowania zatrudnienia, doboru, rekrutacji i selekcji kandydatów na konkretne stanowiska, a także efektywnego gospodarowania zasobami ludzkimi. Autor dobitnie podkreśla znaczenie kapitałowości pracowników, wskazując na jej źródła, które definiuje jako niematerialne aktywa firmy. Dostrzega złożoność determinantów procesu kadrowego, m.in. strukturę organizacji, jej cechy i właściwości, społeczno-ekonomiczne funkcję grup.

Pozostając w konwencji humanizacji stosunków pracy, R. Przybyszewski akcentuje, że rozwój przedsiębiorstwa stymulowany jest przez pracowników, ich osobowość, zaangażowanie i doskonalenie zawodowe. Wskazuje jednocześnie na rolę kadry kierowniczej w motywowaniu podwładnych do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji. Autor odwołuje się do stosowanych współcześnie technik motywacyjnych, wartościowania i oceny pracy, dowodząc jednocześnie, że właściwie dobrane instrumenty nadzoru kierowniczego oddziałują pozytywnie na zadowolenie pracownika, które może przekładać się na efektywne działanie i lojalność wobec firmy.

Postrzegane przez autora walory racjonalnego zarządzania personelem wymagają jego zdaniem inwestowania w rozwój potencjału pracy. Kapitałowość zasobów ludzkich ułatwia bowiem w dużej mierze zarządzanie wiedzą

i karierami pracowniczymi. W procesie doskonalenia zawodowego istotną rolę odgrywają szkolenia, które jednocześnie zapobiegają symptomom wypalenia zawodowego.

Ostatnia część opracowania odwołuje się do rozwoju gospodarczego regionu Warmii i Mazur. Ten typowo turystyczny zakątek naszego kraju obfituje w hotele i gospodarstwa agroturystyczne. Roman Przybyszewski zajął się analizą czynników kształtujących potencjał kadrowy hoteli i w ostatnim rozdziale omawia wyniki swoich badań.

Aktualna problematyka społeczna, zaprezentowana w książce *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*, niewątpliwie przekłada się na praktyczne działanie współczesnych organizacji, zarówno małych, jak i średnich, których strategia rozwoju powinna akcentować konieczność podmiotowego traktowania pracowników. Charakterystyczna dla wielu firm pogoń za zyskiem, orientacja głównie na zadania, zubożenie i ograniczenie systemu świadczeń socjalnych prowadzi nieuchronnie do porażek i zagubienia misji firmy. Powodem jest niedocenywanie znaczenia racjonalnego systemu zarządzania zasobami ludzkimi.

Książka Romana Przybyszewskiego nie tylko porządkuje tematycznie podjętą problematykę, lecz przede wszystkim określa kierunki rozwoju potencjału pracowniczego w organizacji.

Kazimiera Atamańczuk