

ALEKSANDER WESOŁOWSKI

## O POTRZEBIE MONOGRAFICZNYCH OPRACOWAŃ PRZEDSIĘBIORSTW

Monografia, jak wynika z etymologicznego znaczenia tego wyrazu, jest opisem jednego przedmiotu, zdarzenia, czy zjawiska wyodrębnionego z większej całości.

Są różne typy monografii<sup>1</sup>. Zależą one od dyscypliny naukowej, którą reprezentuje dany autor, czy zespół autorski. Mamy więc monografie historyczne, ekonomiczne, etnograficzne, socjologiczne i inne. Zawierają one te elementy opisu, o które chodzi w danej dyscyplinie. Rzeczą istotną jest, aby dany opis ujmował przedmiot wszechstronnie, a jego podstawowe części (a także dające uchwycić się zjawiska) w wzajemnym powiązaniu oraz w powiązaniu z podłożem, na którym ten przedmiot egzystuje. Każdorazowo jednak opis taki ujmuje dany wycinek rzeczywistości statycznie. Stąd metoda takiego ujmowania rzeczy, zwana metodą monograficzną, naraża się na zarzut, iż jest nieprzydatna w badaniach procesów społecznych.

Rzeczywiście chyba tak jest. Opis ten rejestruje określone fakty tak, jak one przedstawiają się badaczowi. Jeśli jednak opis ten będzie przeprowadzony według reguł badania naukowego, a więc będzie możliwy do powtórzenia w innym czasie i przez innego badacza, wówczas możemy otrzymać opisy tego samego przedmiotu ujętego według tych samych dyrektyw i schematu z różnych okresów czasowych.

Monografia określonego przedmiotu jest jego swoistą fotografią, jest zarejestrowaniem jego aktualnego stanu. Kilka fotografii tego przedmiotu wykonanych w różnych odstępach czasu pozwala uważnemu obserwatorowi na porównywanie ich, analizowanie i zauważenie zmian, jakie zaszły w tym przedmiocie.

Należy więc zadbać o to, aby opis monograficzny określonego przedmiotu był co pewien czas powtarzany. Wówczas nabywa on wartości dokumentu, zbioru faktów i materiałów, nie tylko o historycznym znaczeniu. Zbierany tą metodą materiał i możliwości porównawcze jego treści pozwolą na osłabienie stawianego monografiom zarzutu.

<sup>1</sup> A. Cuvillier, *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa 1947, s. 126 i n.

Socjografowie, którzy zajmują się opisem faktów i zjawisk społecznych, winni doskonalić tę metodę, bowiem posiada ona również szereg zalet. Doskonalona zaś, będzie mogła skuteczniej bronić się przed atakami krytyków. Jedną z tych zalet jest zbieranie materiału faktograficznego niezbędnego do stawiania diagnoz naukowych, które stanowią o doraźnej przydatności nauki dla praktyki życia społecznego<sup>2</sup>. Dodajmy jeszcze, że monografie, zwłaszcza miast i wsi, mają walory dydaktyczne i wychowawcze. Dzieła tego typu są bardzo popularne i poczytne. Stanowią one pomost pomiędzy historią, terażniejszością i przyszłością.

Twórcy i propagatorzy tej metody już od zarania jej stosowania zauważyli, że określona jej wartość zależy w dużym stopniu od dwóch zasadniczych momentów: 1) od założeń teoretycznych, które pomagają danej dyscyplinie określić pole i przedmiot widzenia, 2) od warsztatu pracy badacza, od stopnia jego fachowego przygotowania i umiejętności wykorzystania posiadanej wiedzy. Ten drugi moment nastroczać może trudności ze względu na podobieństwo postępowania badawczego i warsztatu humanisty. J. Topolski<sup>3</sup> sądzi, że warsztat naukowy socjologa i historyka współczesności jest podobny. Moim zdaniem jest on niemal identyczny. Jednakże historyk współczesności nastawiony jest bardziej na ustalanie faktów i poszukuje wyjaśnień w zależnościach między faktami, socjolog zaś poszukuje zależności tych faktów i zjawisk od podłoża społecznego, z którego fakty te pochodzą. Tak więc historyk i socjolog winni ze sobą współpracować i uzupełniać się. Współpraca ta może również skutecznie osłabiać zarzut statyczności metody monograficznej.

Ze względu na to, że metoda monograficzna ma zastosowanie w wielu dyscyplinach, jesteśmy świadkami powstania różnych monografii opisujących ten sam przedmiot. Jeśli chodzi o monografie wsi, znana jest w Polsce szkoła F. Bujaka<sup>4</sup>, która znalazła wielu naśladowców i przyczyniła się do pogłębienia naszej wiedzy z dziedziny etnografii, ekonomii i socjologii. Historycy opisują chętnie dzieje miast, wydarzeń wojennych, dokonań politycznych czy gospodarczych. Przedmiotem opracowań monograficznych stały się również zakłady pracy, zwłaszcza przemysłowe. Niektóre polskie fabryki doczekały się kilku różnych monografii, jak np. Zakłady Przemysłu Metalowego im. H. Cegielskiego w Poznaniu<sup>5</sup>.

Socjologowie polscy, zwłaszcza socjologowie pracy i przemysłu, pod-

<sup>2</sup> O funkcjach nauki, zwłaszcza funkcji diagnostycznej, patrz: A. Malewski, *O nowy kształt nauk społecznych. Pisma zebrane*, Warszawa 1975, s. 8.

<sup>3</sup> J. Topolski, *Metodologia historii*, Warszawa 1973, s. 590 i n.

<sup>4</sup> F. Bujak, *Nauka o społeczeństwie*, Warszawa 1984. Znane są tego autora monografie wsi: Maszkienice, Zmiąca, monografia miasta Limanowa i inne.

<sup>5</sup> Wymieniam niektóre: Z. Grot, *100 lat Zakładów H. Cegielski 1846-1946*, Poznań 1964; W. Radkiewicz, *Dzieje Zakładów H. Cegielski 1846-1960*, Poznań 1982; K. Doktor, *Przedsiębiorstwo Przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego „H. Cegielski”*, Warszawa 1964.

jęli działalność dotyczącą monografii zakładów przemysłowych z pewnym opóźnieniem. Wiąże to się z dziejami socjologii międzywojennej i po drugiej wojnie światowej, a szczególnie z procesem industrializacji kraju. O ile bowiem na warsztatach badawczych socjologów polskich w latach międzywojennych znalazła się socjologia teoretyczna, jej historia, a także socjologia wychowania, kwestia chłopska i wiejska, socjologia młodzieży, to w latach PRL, szczególnie po 1956 r. dominować zaczęła socjologia pracy i przemysłu.

Nie będę chyba w błędzie jeśli powiem, że do genezy i rozwoju monografii socjologicznej przedsiębiorstwa w PRL przyczyniły się nie rocznicowe okazje, a szeroko zakrojone badania nad rozwojem klasy robotniczej w Polsce Ludowej. Założenia i ogólna koncepcja planu badań opracowana przez J. Szczepańskiego<sup>6</sup> zawierała w ogólnym postawieniu zagadnienia badania zakładów przemysłowych. Przedsiębiorstwa stały się konkretnymi ośrodkami kształtowania się i rozwoju nowej klasy robotniczej, a tym samym szereg z nich stało się przedmiotem obserwacji i naukowego opisu.

Szeroko zakrojone badania sterowane przez Prezydium PAN i Instytut Filozofii i Socjologii PAN, a podjęte wówczas przez chyba wszystkie ośrodki socjologiczne w Polsce, przyczyniły się do szybkiego i znacznego nagromadzenia materiału niezbędnego do przyszłych opracowań teoretycznych i do praktycznego wykorzystania.

Nie zamierzam scharakteryzować podjętych badań i ich wyników. Pragnę jedynie zwrócić uwagę, że wśród różnych monografii dotyczących pewnych procesów społecznych kształtujących się na tle industrializacji, znalazły się takie, które próbowały objąć w miarę możliwości szereg zjawisk zachodzących w przedsiębiorstwie lub w zespole przedsiębiorstw<sup>7</sup>.

Interesują mnie monografie pojedynczych przedsiębiorstw. Zainteresowanie to wynika z chęci zaproponowania schematu monografii przedsiębiorstwa przemysłowego w celu ujednoczenia opracowań monograficznych. Stworzyłoby to lepsze podstawy do porównań i analiz poszczególnych monografii przedsiębiorstw i ułatwiło opracowanie procesu przemian i rozwoju polskiego przemysłu.

Przejrzymy więc w dużym skrócie niektóre wybrane monografie zakładów przemysłowych.

W *Studiach nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. I<sup>8</sup>, znajdujemy opisy

<sup>6</sup> J. Szczepański, *Założenia i ogólna koncepcja planu badań nad rozwojem klasy robotniczej w Polsce Ludowej*, w: *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, pod red. J. Szczepańskiego, cz. I, Warszawa 1961, s. 3 - 18.

<sup>7</sup> W. Markiewicz, *Społeczne procesy uprzemysłowienia*, Poznań 1962; L. Leja, *Kształcenie kadr zawodowych w Konińskim i Tarnobrzeskim Rejonie Przemysłowym*, Poznań 1964.

<sup>8</sup> *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*.

dotyczące struktur społecznych pracowników niektórych fabryk warszawskich, łódzkich czy wrocławskich<sup>9</sup>.

Przemianom w strukturach społecznych poszczególnych załóg poświęcono celowo tyle uwagi, ponieważ ilustrowały one rozwój klasy robotniczej. Jednakże poszczególne opracowania są trudno porównywalne, bowiem zróżnicowane są badania poszczególnych autorów. Fakt ten usprawiedliwia J. Piotrowski, pisząc: „Badań socjologicznych nad przedsiębiorstwem socjalistycznym i nad społecznością pracowniczą tych przedsiębiorstw nie prowadzono do niedawna wcale. Nie było zresztą takich badań w Polsce nad zakładem pracy i przed wojną”<sup>10</sup>. Nie było więc ani tradycji, ani wzorów i doświadczeń.

Podjęcie badań nad rozwojem klasy robotniczej w PRL zapoczątkowało szybki i efektowny rozwój socjologii pracy i przemysłu oraz pierwszych w związku z tym monografii załóg fabrycznych. Były to jednak głównie opracowania faktograficzne o znaczeniu raczej przyczynkarskim.

Za kolejny etap rozwoju monografii przedsiębiorstwa przemysłowego uważam pojawienie się opracowań zwartych dążących do ukazania całościowego życia załogi robotniczej i jej problemów. Do takich zaliczam publikacje powstałe pod kierunkiem Marii Hirszowicz i Salomei Kowalewskiej, a szczególnie monografię autorstwa Kazimierza Doktora o Zakładach Przemysłu Metalowego im. H. Cegielskiego w Poznaniu<sup>11</sup>. Autor umiejętnie wybrał kluczowe zagadnienia, takie jak: praca i płaca, konformizm produkcyjny robotników akordowych oraz stosunki między robotnikami. Wszystko to zostało przedstawione na szerszym tle struktury przedsiębiorstwa. Taki wybór zagadnień pozwolił na pogłębienie refleksji socjologicznej, która z kolei postawiła pytanie dotyczące ciągle mało znanych problemów wydajności pracy, organizacji i zarządzania. Wartość tej pracy, jak podkreślił w przedmowie do niej J. Szczepański<sup>12</sup>, polega na jej wkładzie materiałowym do teorii socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego oraz do zagadnień metodologicznych dotyczących „zakresu stosowalności i ograniczeń obserwacji uczestniczącej, która to metoda leżała u podstaw zbierania interesującego materiału odnośnie do stosunków

<sup>9</sup> Tamże: S. Szostkiewicz, *Struktura społeczna pracowników Fabryki Samochodów Osobowych na Żeraniu. Wyniki badań*, s. 131-181; tenże, *Starzy i młodzi robotnicy Fabryki Samochodów Osobowych. Studium struktury cech*, s. 183 -225; T. Miller, *Z badań nad strukturą załogi łódzkiej fabryki włókienniczej*, s. 105-130; Z. Szapajtis, *Załoga Państwowej Fabryki Wagonów we Wrocławiu*, w: *Studia nad rozwojem*, cz. II, Łódź 1962, s. 5 - 87.

<sup>10</sup> *Struktura robotniczej załogi w jednej z fabryk warszawskich. Socjologiczne studium monograficzne*, pod red. J. Piotrowskiego, Warszawa 1961, s. 19.

<sup>11</sup> *Człowiek w organizacji przemysłowej*, pod red. M. Hirszowicz, *Socjologiczne monografia zakładu przemysłowego*, Warszawa 1965; S. Kowalewska, *Psychospołeczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1962; K. Doktor, *Przedsiębiorstwo przemysłowe*.

<sup>12</sup> *Ibidem*, Przedmowa J. Szczepańskiego, s. 5-8.

psychospołecznych między robotnikami i ich kierownikami. Warto dodać, że K. Doktor stworzył typ monografii socjologicznej godnej naśladowania".

Jednocześnie dotychczasowe doświadczenia w tym zakresie nasuwają myśl o stworzeniu makiety, czy wykazu problematyki społecznej przedsiębiorstwa, który winien służyć autorom monografii do częściowego czy globalnego opisu.

Tymczasem, jak zauważył K. Doktor, euforia na monografie socjologiczne przemysłu przeminęła w połowie lat sześćdziesiątych i to „z dużą szkodą dla polskiej socjografii”<sup>13</sup>. Nie oznacza to, iż monografie zakładów pracy poszły w zapomnienie. Niektóre ukazują się drukiem, podtrzymując zapoczątkowaną tradycję<sup>14</sup>.

Wydaje się, że celowe jest podtrzymywanie zainteresowań monografią przedsiębiorstwa i propagowanie gromadzenia materiałów do historii i badań przemian społecznych zachodzących w zakładach pracy naszego kraju. Jest to tym bardziej ważne, że socjologowie innych krajów (w tym socjalistycznych) tego typu prac nie porzucili, a przeciwnie — rozwijają je w kierunku kształtowania zarysu teorii socjalistycznego przedsiębiorstwa.

Badania socjologiczne i psychologiczne dotyczące przedsiębiorstwa są intensywniej, poza Polską, prowadzone w Związku Radzieckim, w Czechosłowacji i Niemieckiej Republice Demokratycznej oraz w Bułgarii. Rozwijają się one na tle naukowego planowania społecznego rozwoju załóg. Najbardziej znanym i zasłużonym w tej dziedzinie jest ośrodek leningradzki i zespół pracowników naukowo-badawczych działający przy Leningradzkim Państwowym Uniwersytecie im. A. A. Żdanowa<sup>15</sup>.

Wychodzi się ze słusznego założenia, że aby planować rozwój fabrycznych załóg, aby nimi dobrze i skutecznie kierować, trzeba najpierw je poznać. Z tych też względów wiele uwagi poświęca się społecznej analizie przedsiębiorstwa<sup>16</sup>. Analiza społeczna załogi ma na celu postawienie diagnozy aktualnego stanu oraz dokonanie opisu. Jaroslav Kohout zauważa, że gdzie jak gdzie, ale w socjalistycznym państwie trzeba każdą odpowiedzialną decyzję opierać na danych naukowych. Zatem najpierw trzeba wiedzieć jak jest, a potem przejąć się aplikacją wniosków. Nic więc

<sup>13</sup> K. Doktor (rec), *Funkcja społeczna przedsiębiorstwa*, pod red. M. Przedpelskiego i A. Wesołowskiego, Poznań 1983 (maszynopis, Wydawnictwo AE w Poznaniu).

<sup>14</sup> Np. A. Wajda, *Załoga robotnicza w środowisku wiejskim*, Warszawa 1974; *Funkcja społeczna przedsiębiorstwa*, Prace Instytutu Polityki Społecznej, AE w Poznaniu, Seria I, zesz. 120, Poznań 1984.

<sup>15</sup> A. A. Kerimov, *Metodika planovani socialniho rozvoje kolektivu průmyslovoho podniku*, Praha 1973 (tłum. z ros. na czeski — ing. Libuše Lisková).

<sup>16</sup> J. Kohout, *Socjalni analiza a rizeni socialistickeho podniku*, Vznik-pojeti-aplikace, Praha 1976.

dziwnego, że Katedra Ekonomicznej Psychologii i Socjologii Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Pradze pracuje intensywnie nad problematyką psychologiczną i socjologiczną załóg przemysłowych. I tak, opracowanie metodyki planowania rozwoju społecznego załóg poprzedziły liczne, dobrze skoordynowane badania diagnostyczne w wybranych zakładach przemysłowych. Pilotażowe, lecz wszechstronne były badania w przedsiębiorstwie „Elektro-Praha” Hlinsko. Przedsiębiorstwo to otrzymało obszerną monografię i wnioski do wdrożenia. Zdobyte doświadczenie i próby teoretycznych rozwiązań nabrały aplikacyjnego znaczenia w wybranych zakładach przemysłowych przy daleko idącej współpracy Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych oraz Centrali Związków Zawodowych (ROH).

W celu dokonania przeglądu stanu, problemów i perspektyw planowania społecznego rozwoju załóg pracowniczych w sąsiednich krajach socjalistycznych, Instytut Polityki Społecznej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu zorganizował międzynarodową konferencję z udziałem pracowników nauki z Czechosłowacji, Bułgarii, Niemieckiej Republiki Demokratycznej, Związku Radzieckiego i Polski<sup>17</sup>. W przypisach wymieniono podstawowe referaty.

Przegląd problematyki konferencyjnej wykazał, że oprócz gruntowniejszych badań społecznych metodą monograficzną w Czechosłowacji, stosuje się badania dotyczące nie społecznego rozwoju załóg, a znaczenia świadczeń socjalnych i pośredni ich wpływ na rozwój społeczny klasy robotniczej. W większości tych krajów prowadzone badania miały znaczenie dla ustalania kierunków polityki socjalnej państwa, a nie faktycznego ich wykorzystania w kształtowaniu społecznego oblicza załóg robotniczych, podnoszenia ich kultury współżycia i pracy. Wnioski z tej konferencji utwierdziły mnie w przekonaniu, że niezbędne są permanentne ba-

<sup>17</sup> Konferencja odbyła się 13-14 XII 1979 r. w Poznaniu pt. „Planowanie społeczne w zakładach pracy w praktyce krajów socjalistycznych”. Czechosłowację reprezentowali: dr R. Chochola, *Społeczne planowanie rozwoju załogi w zakładach przemysłowych CSRS — doświadczenie z eksperymentu*; doc. dr ing. M. Tomsik, *Planowanie społecznego rozwoju załóg przedsiębiorstw w CSRS (rozwój, stan, perspektywy)* — VSE, Praha. Bułgarię reprezentował doc. K. Papazow, *Planowanie socjalnego rozwoju kolektiva promyszlennego predprijatija, Swisztow*, NRB (w jęz. bułgarskim). NRD reprezentował prof. G. Reuschner z Uniwersytetu w Halle, *Planowanie społecznego rozwoju w przemysłowych przedsiębiorstwach NRD (Stan, problemy, perspektywy)*. ZSRR, Instytut Inżynieryjno-Ekonomiczny z Charkowa reprezentowały doc. doc. K. J. Mielnikowa, T. J. Chmil, *Społeczne planowanie rozwoju kolektywów w zakładach przemysłowych ZSRR*. Stronę polską reprezentowali: E. Marek z M.P.i S.S. — Warszawa, *Planowanie socjalne w przedsiębiorstwie*, M. Przedpelski, *Planowanie społeczne a planowanie gospodarcze w przedsiębiorstwie przemysłowym*; A. Wesołowski, *Analiza społeczna a planowanie rozwoju załogi w przedsiębiorstwie przemysłowym*; J. Wierzbicki, *Organizowanie, planowanie i finansowanie zakładowej działalności socjalnej* — z AE w Poznaniu.

dania socjologiczne i pokrewne dotyczące nie tylko przeobrażeń strukturalnych załóg, ale przemian dotyczących świadomości społecznej, postaw i systemów wartości.

Wreszcie pragnę dodać, iż również w literaturze anglosaskiej i amerykańskiej zauważamy interesujące pozycje monograficzne dotyczące zależności zachodzących między postępowaniem technicznym a stosunkami społecznymi w przemyśle, między strukturą społeczną załogi i zachodzącymi w niej zmianami na tle innowacji technicznych. Podejmowana jest także problematyka społecznej organizacji zakładu przemysłowego. Z tego też względu pragnę zaprezentować problematykę monografii przedsiębiorstwa w celu uchwycenia jego społecznego charakteru.

Z socjologicznego punktu widzenia podstawowym podmiotem przedsiębiorstwa jest załoga pracownicza. Jest ona głównym elementem globalnego układu, jakim jest względnie izolowany zakład pracy. Jej szczególne znaczenie polega na tym, że jest to jedyny wśród różnych elementów, element żywy i dynamiczny, od którego zależy „życie” elementów martwych, takich jak: cały podsystem techniczny i technologiczny, organizacyjno-ekonomiczny i inne. Jest to także element decydujący o rozwoju własnym i współegzystującym i kooperującym z nim innych systemów, a co ważniejsze — decydujący także o efektach i skutkach swojej pracy. Takie wyróżnienie załogi pracowniczej spośród innych, też ważnych elementów, czyni problematykę ludzką podstawowym przedmiotem monografii socjologicznej zakładu pracy. Rzecz oczywista, że załoga przedsiębiorstwa nie może być oderwana od jej techniczno-ekonomicznych uwarunkowań, od organizacji i szerszego ustroju branżowego, politycznego, od środowiska lokalnego czy regionalnego, ale te uwarunkowania występować będą jako tło życia i pracy załogi.

Na załogę, podobnie jak i na cały zakład pracy, patrzeć możemy statycznie analizując jej poszczególne fragmenty i ich związki, dostrzegając jej większą czy mniejszą wartość, sprawność czy konfliktowość. Analizując zatem jej strukturę podejmiemy badania morfologiczne.

Badania struktur są konieczne, lecz niewystarczające, bowiem pozostaje poza nimi cała dynamika procesu stawania się strukturą, czy strukturami. Niezbędne jest ujęcie historyczne.

Każda załoga zakładu pracy ma swoją historię, swoją terażniejszość i perspektywę. Stąd też na załogę patrzymy, jak na podmiot ukształtowany historycznie, na tle zmiennych warunków techniczno-ekonomicznych i potrzeb społecznych, jak na zbiorowość powiązaną wewnątrz szeregami styczności i stosunków, systemem kontroli społecznej, wyrosłą na platformie wspólnej pracy oraz wspólnego losu zdeterminowanego przez szersze zbiorowości.

Funkcja produkcyjna przedsiębiorstwa określa społeczno-zawodowy profil zatrudnienia pracowników, ich wykształcenie ogólne i zawodowe, styl pracy. Praca w zakładzie produkcyjnym wiąże ludzi pośrednio (przez

środki produkcji) i bezpośrednio (w relacji człowiek-człowiek). W procesie produkcji, na tle stosunków formalnych, powstają oddziaływania i zachowania ludzkie o charakterze pozaformalnym, uzupełniające współzycie społeczne załogi. Ze względu na to, że w zakładzie pracy spędzamy 1/3 doby, pozostajemy pod przemożnym jego wpływem, kształtującym naszą osobowość. Nabyte w zakładzie pracy umiejętności i zachowania, wyznaczane przemysłowym reżimem, przenosimy często na nasze środowisko społeczne pozazakładowe, jak rodzina, kręgi sąsiedzkie i towarzyskie, środowisko lokalne<sup>18</sup>.

Całe bogactwo współzycia społecznego załogi, jakie kształtuje się pod wpływem reżimu pracy i obok niego, jest przedmiotem monograficznego studium. Nic dziwnego, że budzi ono zainteresowania swoim zakładem pracy u ludzi pragnących swoje przeżycia, obserwacje, fakty i zjawiska uchwycić w uporządkowanym opisie i przekazać następnemu pokoleniu.

Inicjatorom pisania monografii swojego przedsiębiorstwa warto ułatwić zbieranie materiału według odpowiedniego schematu. Warto też poszczególnym służbom pracowniczym, ekonomicznym oraz kierownictwu zakładu uświadomić, że oprócz codziennej działalności podstawowej, tworzą z dnia na dzień własny i społeczny obraz rzeczywistości swojego zakładu pracy. Kształtując go rozmyślnie, winni oni poprzez ślad w dokumentacji tworzyć rzetelne materiały pierwotne i sprawozdawcze, na podstawie których można będzie przedstawić stan i tendencje rozwojowe zakładu i jego załogi. Systematyczne zbieranie materiałów, dobrze opisanych i posegregowanych w składnicy akt czy archiwum, jest dowodem zamiłowania do porządku i wypełniania obowiązków. Pieczę nad prawidłowym stanem i obiegiem dokumentacji zakładowej po złożeniu jej w składnicy winna sprawować komórka analiz społecznych, socjolog, prawnik, czy pracownik służby pracowniczej. Oni też są najbardziej predysponowani do pisania monografii.

Spróbujmy więc przedstawić makietę monografii rejestrując ważniejsze zagadnienia, jakie winny się w niej znaleźć. Proponuje się pięć części, które mogą być potraktowane oddzielnie. Są to:

I. Historyczny i techniczno-ekonomiczny proces kształtowania się przedsiębiorstwa i załogi, zwłaszcza w latach PRL.

II. Kształtowanie się infrastruktury psychospołecznej załogi.

III. Realizacja ideologicznej i politycznej funkcji przedsiębiorstwa.

IV. Informacja i jej obieg w przedsiębiorstwie.

V. Gospodarka funduszami socjalnymi i jej efektywność.

VI. Zdrowie pracowników.

Poniżej tematyka szczegółowa tychże zagadnień.

<sup>18</sup> Na wpływ pracy w przemyśle, na współzycie załogi i robotnika, także w grupach pozaprodukcyjnych, zwraca uwagę T. Szczurkiewicz, *Zmiany w świadomości społeczeństwa wielkopolskiego wywołane procesami industrializacji w Polsce Ludowej*, Rocznik WSE w Poznaniu 1959/1960. Poznań 1962, s. 22.

I.1. Geneza i rozwój przedsiębiorstwa pod względem organizacyjnym i inwestycyjnym na tle politycznym i społeczno-gospodarczym. Lokalizacja i czynnik inwestycyjny a stan i rozwój urządzeń przedsiębiorstwa. Czynnik technicznego rozwoju przedsiębiorstwa. Zmiany w technice wytwarzania, postęp techniczny i jego rola w produkcji oraz wywoływane nim skutki. Czynnik ekonomicznego rozwoju, a zwłaszcza: technika a zatrudnienie pracowników, struktura zatrudnienia, przemiany w tej strukturze, płace i struktura płac, wydajność pracy a płaca i czas pracy, stan finansowy przedsiębiorstwa, struktura kosztów, bilans asortymentowo-finansowy. Czynnik eksportowy i jego udział w funkcjonowaniu i rozwoju przedsiębiorstwa. Funkcja produkcyjna zakładu a zaspokojenie potrzeb społecznych (ocena asortymentu, jakości towarów, ich ilości, cena).

I.2. Kształtowanie się załogi na tle techniczno-ekonomicznym przedsiębiorstwa. Cechy demograficzne załogi: płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, rodzinny, pochodzenie społeczne, regionalne. Struktura zawodowa. Miejsce zamieszkania i droga do pracy i domu. Przemiany w strukturze demograficznej. Organizacja formalna załogi na tle podziału pracy i struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Relacje pomiędzy pracownikami działalności podstawowej a pomocniczej i administracyjnej. Przemiany ilościowe i jakościowe w tej organizacji i podziale pracy, przyczyny i skutki. Kształtowanie się instytucji władzy administracyjnej i społecznej na tle rozwoju i przeobrażeń przedsiębiorstwa.

II.1. Tradycje zawodowe i rodzinne. Formy i ocena z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa.

II.2. Bilans pracy a bilans wykształcenia i kwalifikacji. Atestyzacja stanowisk pracy. Relacje między faktycznymi potrzebami na kwalifikowane i niekwalifikowane kadry a ich zatrudnienie i rozmieszczenie w zakładzie pracy.

II.3. Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania wydajności pracy i jej jakości. Bodźce ekonomiczne i ich funkcja a wydajność pracy. Bodźce pozaekonomiczne i ich funkcjonowanie: system awansowy, system nagród i kar, system dokształcania i doskonalenia kadr.

II.4. Mobilność społeczna załogi. Możliwości zmiany pozycji społecznej różnych kategorii społeczno-zawodowych pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa. Fluktuacja, jej rozmiary i kierunki, kategorie pracownicze, przyczyny i skutki. Migracja wahadłowa, jej zasięg terytorialny i ilościowy w stosunku do całej załogi. Struktura społeczno-zawodowa dojeżdżających. Przyczyny i skutki migracji wahadłowej.

II.5. Dyscyplina społeczna i wykorzystanie czasu pracy i poza nią. Absencja w pracy, jej przyczyny i skutki. Wykorzystanie czasu pracy na tle efektów pracy poszczególnych działów przedsiębiorstwa i według kategorii społeczno-zawodowych. Normowanie czasu pracy, realizacja i skut-

ki ekonomiczno-społeczne. Wykorzystanie czasu przez pracowników poza pracą zawodową, lecz w związku z dyscypliną pracy.

II.6. Brakoróbstwo jako zjawisko społeczno-ekonomiczne. Rozmiary zjawiska, źródła występowania, przyczyny i skutki. Stosunek do własności społecznej a brakoróbstwo. Oszczędność w gospodarce materiałowej a stosunek do niej pracowników. Zapobieganie marnotrawstwu czasu i środków przez pracowników.

II.7. Aktywność społeczno-zawodowa załogi, jej zainteresowania i potrzeby. Stan organizacyjny załogi w poszczególnych organizacjach i stowarzyszeniach, kołach, klubach i innych formach społecznego zrzeszania się w przedsiębiorstwie i poza nim (w środowisku). Inicjatywy społeczne i gospodarcze poszczególnych zrzeszeń na rzecz przedsiębiorstwa i środowiska. Współzawodnictwo pracy wewnątrz zakładu, udział w konkursach i współzawodnictwie międzyzakładowym. Czyny społeczne i gospodarcze, ich wartość i realizacja. Uczestnictwo w kulturze w sensie konsumpcyjnym i twórczym, rozmiary i kierunki tej twórczości, jej poziom, trwałość, warunki rozwoju i pogłębiania zainteresowań kulturalnych, możliwości realizacji. Sport i turystyka jako przejaw aktywności załogi. Czytelnictwo książek, prasy; radio i telewizja w życiu załogi i rodzin pracowniczych.

II.8. Stosunki wzajemne w grupach i zespołach pracowniczych. Kształtowanie się zespołów, przyjmowanie do pracy, adaptacja, odrzucanie. Kryteria adaptacji w zespołach. Spoistość grup pracowniczych, elementy więzi. Atmosfera pracy — zadowolenie względnie niezadowolenie z pracy i grupy roboczej. Rola przełożonych w kształtowaniu się grup pracowniczych.

II.9. Stosunki władzy. Stosunki podległości i nadrzędności, style zachowań. Prestiż stanowisk kierowniczych w hierarchii władzy administracyjnej w organizacjach społecznych i politycznych. Autorytet i prestiż przełożonych u współpracowników. Reakcje jednostek i grup na metody manipulowania nimi przez organa władzy administracyjnej i społecznej.

II.10. Stosunek załogi do innowacji i wdrożeń. Ruch racjonalizatorski i wynalazczości na terenie przedsiębiorstwa. Udział członków załogi w tym ruchu poza przedsiębiorstwem. Postawy kierownictwa przedsiębiorstwa wobec innowacji własnych i zewnętrznych. Formy wdrażania innowacji w przedsiębiorstwie. Reakcje załogi lub poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych na innowacje. Skutki ekonomiczne i społeczne zrealizowanych innowacji.

II.11. Zjawiska patologii społecznej w zakładzie pracy. Źródła, przejawy, przyczyny i skutki. Metody i efekty zwalczania.

III.1. Wdrażanie i pogłębianie idei demokratyzmu w przedsiębiorstwie. Formalne i nieformalne kształtowanie się form udziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Uczestnictwo przedstawicieli różnych

grup załogi w organach samorządu robotniczego (pracowniczego) i w innych organizacjach społecznych wpływających na sprawy wychowania w demokracji socjalistycznej. Stosunek załogi do samorządu pracowniczego. Faktyczne funkcjonowanie zasady kolektywnego uczestnictwa w kierowaniu przedsiębiorstwem na szczeblu kierownictwa naczelnego, na wydziałach, w grupach roboczych. Ocena stanu samorządności w świadomości załogi. Udział członków załogi w organach samorządowych w środowisku przedsiębiorstwa i w środowisku zamieszkania.

III.2. Wdrażanie i pogłębianie idei egalitaryzmu społecznego. Równość społeczna w odczuciu załogi na terenie przedsiębiorstwa. Styczności i stosunki załogi (jej członków) poza przedsiębiorstwem. Koleżeństwo, przyjaźń, współżycie w kręgach towarzyskich. Poznanie osobistej godności i wartości u poszczególnych jednostek i kategorii społeczno-zawodowych załogi. Poglądy załogi na egalitaryzm płacowy, standard życiowy różnych kategorii społecznych występujących w przedsiębiorstwie.

III.3. Idea sprawiedliwości jako wartość społeczna. Występowanie idei sprawiedliwości jako wartości społecznej w poszczególnych ugrupowaniach i kategoriach pracowniczych. Opinia pracowników dotycząca wdrażania idei sprawiedliwości społecznej w przedsiębiorstwie. niesprawiedliwość, jej źródła, przejawy, formy i skutki (w świadomości załogi). Konieczne warunki do wdrażania idei sprawiedliwości w świadomości załogi. Zaufanie społeczne jako zjawisko, jego źródła, przejawy i skutki.

III.4. Poczucie praworządności. Świadomość prawna załogi, jej konfrontacja z praktyką. Postawy wobec poszanowania prawa. Przejawy łamania praworządności, przyczyny i skutki.

III.5. Postawy obywatelskie, jak: patriotyzm, internacjonalizm, tolerancja. Patriotyzm zakładowy — identyfikacja spraw własnych i spraw przedsiębiorstwa, gotowość do obrony jego interesu, prestiżu i szacunku społecznego w środowisku. Patriotyzm lokalny — identyfikacja ze społecznością lokalną, jej historią, pamiątkami. Troska o dobre imię środowiska, aktywny udział w jego życiu. Stosunek do spraw narodowych i międzynarodowych. Tolerancja poglądów i przekonań zwłaszcza politycznych i światopoglądowych — przejawy, opinie, skutki.

III.6. Praca jako wartość sama w sobie i wartość społeczna. Stosunek do wykonywanego zawodu. Doskonalenie zawodowe. Poczucie dumy zawodowej. Troska o prestiż zawodu w społeczeństwie. Warunki fizyczne pracy w oczach załogi i administracji przedsiębiorstwa. Bezpieczeństwo i higiena pracy; wypadkowość przy pracy, przyczyny i skutki. Zadowolenie z pracy jako wskaźnik przywiązania do pracy i zakładu.

III.7. Konflikty w zakładzie pracy. Sprzeczności obiektywne i subiektywne w działalności przedsiębiorstwa. Źródła i przyczyny konfliktów, sposoby ich przewycięzania, skutki.

IV.1. Źródła informacji w przedsiębiorstwie. Kanały informacji, transmisje, przeszkody, formy doskonalenia, efekty. Stosunek do rzetelnej informacji.

IV.2. Reakcja społeczna załogi na oficjalną i nieoficjalną informację. Przejawy postępowania i działania. Plotka i jej wpływ na zachowania się członków załogi. Podatność załogi na plotkę; przyczyny.

V.1. Fundusz socjalny. Wielkość funduszu i jego podział. Realizacja finansowa funduszu socjalnego na tle form działalności socjalnej przedsiębiorstwa i jej efekty w zakresie zaspokojenia potrzeb załogi. Ocena działalności socjalnej przedsiębiorstwa przez pracowników.

V.2. Fundusz mieszkaniowy. Wielkość funduszu i jego podział. Realizacja finansowa funduszu a efekty. Ocena działalności udziału przedsiębiorstwa w rozwiązywaniu kwestii mieszkaniowej pracowników.

V.3. Fundusz nagród. Wielkość funduszu i jego wykorzystanie. Ocena polityki nagradzania pieniężnego przez załogę. Rola nagród finansowych w świadomości załogi i systemie płac przedsiębiorstwa.

V.4. Fundusze na BHP i ich efektywność.

V.5. Wydatki na szkolenie i działalność kulturalno-oświatową w przedsiębiorstwie, ich celowość i efektywność.

V.6. Mecenat finansowy przedsiębiorstwa w zakresie rekreacji i sportu. Ponożone koszty i ich efekty.

V.7. Przedsiębiorstwo wobec pomocy społecznej dla rodzin pracowników. Potrzeby, wydatki, efekty.

V.8. Przedsiębiorstwo wobec pomocy dla emerytów i rencistów. Potrzeby, wydatki, efekty.

V.9. Przedsiębiorstwo wobec potrzeb społecznych środowiska lokalnego. Współpraca z innymi instytucjami w dziedzinie nauki, oświaty, kultury, sportu. Stosunek załogi do świadczeń na rzecz środowiska.

VI. Zdrowie członków załogi. Opieka lekarska i stomatologiczna w zakładzie pracy. Przemysłowa służba zdrowia a choroby zawodowe. Zachorowalność, urlopy zdrowotne, renty. Funkcjonowanie służby zdrowia w ocenie załogi.

Powyższy zestaw zagadnień i haseł problemowych jest niekompletny, podobnie jak niewyczerpane mogą być pomysły autorów podejmujących się badań i opisu monograficznego. Zestaw ten otwiera listę zagadnień, winien być uszczegółowiony i uzupełniony.

Podjęcie się opracowania studium monograficznego przedsiębiorstwa, częściowego czy całościowego, wymaga dobrze do tego naukowo przygotowanego autora. Niezbędna jest też jego współpraca nie tylko z odpowiednimi przedstawicielami dyrekcji i załogi przedsiębiorstwa, ale także z odpowiednią placówką naukową, która winna pełnić rolę konsultanta i patrona.

Celowość podjęcia tego typu opracowania nie powinna budzić wątpliwości i to z dwóch podstawowych względów:

- 1) obserwacja życia przedsiębiorstwa w procesie naukowego poznania stwarza możliwości lepszego, efektywniejszego nim zarządzania,
- 2) opis dokonań załogi daje określoną satysfakcję uczestnikom i wskazuje na ich miejsce i znaczenie w procesie kształtowania się i przeobrażania przedsiębiorstwa. Te zaś dwa podstawowe czynniki wpływają na treść i wartość pracy i współżycia społecznego załogi.

## ON THE NEED FOR MONOGRAPHICAL STUDIES OF ENTERPRISES

### Summary

The monographical method and the monographs on different social groups may be, contrary to some opinions, very useful for collecting factographical materials and their subsequent analysis.

The author advocates preparing possibly complex monographs on industrial enterprises since such monographs are indispensable to formulate the theory of an industrial enterprise.

**He points at the existing approach to the sociological monographs on the factory crew and he suggests a scheme of issues useful for the research on the social function of an industrial enterprise.**