

Rhetoric of (re)presentation

Retoryka (re)prezentacji

8 (3) 2021 EDITOR: EWA MODRZEJEWSKA

RECENZJA/REVIEW

KATARZYNA MOLEK-KOZAKOWSKA

UNIwersytet OPOLSKI

<https://orcid.org/0000-0001-9455-7384>

molekk@uni.opole.pl

Recenzja/Review: Jerzy Stachowiak, *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*, Wydawnictwo Akademickie SEDNO, Warszawa 2020, ss. 364

License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 international (CC BY 4.0). The content of the license is available at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

KATARZYNA MOLEK-KOZAKOWSKA

UNIwersytet Opolski

<https://orcid.org/0000-0001-9455-7384>

molekk@uni.opole.pl

Recenzja/Review: Jerzy Stachowiak, *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*, Wydawnictwo Akademickie SEDNO, Warszawa 2020, ss. 364

„Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia” autorstwa Jerzego Stachowiaka to obszerna (licząca ponad 350 stron) monografia poświęcona pytaniu, czy przemiany społeczeństwa w wyniku przyjęcia zasad tak zwanej gospodarki opartej na wiedzy sprzyjają zanikowi uprzedmiotowienia ludzi i ich pracy. Wraz z przemianami ekonomicznymi późnego kapitalizmu dokonały się przeobrażenia społeczne i kulturowe (tu: w zakresie kultury pracy, zarządzania nią i mówienia o niej), które warte są refleksji w szerszym kontekście historycznym i instytucjonalnym, a także samorefleksji na temat języka stosowanego do omawiania kwestii zatrudnienia i wykonywania pracy.

Z punktu widzenia czytelnika zainteresowanego retoryką ważne mogą być te wątki, które tłumaczą pochodzenie i normalizację takich odhumanizowanych określeń, jak: „siła robocza”, „czynnik ludzki”, „zasoby ludzkie”, „polityka rekrutowania” czy „system motywacyjny”. Jednocześnie, szczególnie w ostatnim czasie, wśród pracowników promowane jest myślenie o sprawczym „przedsiębiorczym ja” – osobie stale odpowiedzialnej za swoją karierę, nieustannie i ochoczo biorącej na siebie ryzyko podejmowanych decyzji, charakteryzującej się inicjatywą i aktywnością, analizującej własne mocne i słabe strony i eliminującej te ostatnie za pomocą ustawicznego „inwestowania w siebie” przez szkolenia i inne działania (s. 39-40).

Pomimo stale ujawniających się takich właśnie nieciągłości i nieprzystawalności w dyskursach publicznych dotyczących pracy w „gospodarce opartej na wiedzy” i subtelnych, „cywilizowanych”, a przy tym trwałych formach uprzedmiotawiania pracowników, mało kto poddał tę kwestię tak pogłębionej historyczno-socjologicznej analizie, jak robi to Jerzy Stachowiak. Czerpiąc dane z wypowiedzi dawniejszych doradców-inżynierów planowania pracy oraz współczesnych ekspertów

od psychologii biznesu i zarządzania pracą, Autor objaśnia procesy utrwalania się uprzedmiotawiających form i reguł dyskursu planistyki nawet w języku potocznym, dzięki specyficznemu ładunkowi „zdroworozsądkowego praktycyzmu” (s. 323).

Pierwsza część książki (zatytułowana „Zagadnienia wyjściowe”) obejmuje panoramiczne omówienie genezy i ewolucji pojęć „gospodarki opartej na wiedzy”, „trendu wspierania-na-wiedzy” oraz powiązanego z nimi charakterystycznego tła przeobrażeń technologicznych, ekonomicznych i społecznych, które – zdaniem niektórych teoretyków – nazwać można „nowym duchem kapitalizmu” (Boltanski, Chiapello 1999). Autor referuje poglądy zarówno afirmujące, jak i krytykujące owe pojęcia oraz terminologię użytą do ich przedstawiania. Choć teoretyczny materiał może być uznany za poznawczo trudny dla czytelników spoza dyscypliny socjologii wiedzy, Autor przedstawia go w sposób przejrzysty i przystępny, samemu dystansując się od pewnych określeń, a jednocześnie wykazując, jak język opracowań ekonomicznych i metajęzyk nauki uwikłane są w uprawomocnianie, a nawet uatrakcyjnianie prokapitalistycznych rozwiązań. Dla części czytelników ciekawym elementem wywodu może być przywołanie przykładu roli uniwersytetu jako „producenta innowacyjnego pracownika” i demaskacja roli akademii w reprodukcji retoryki „przedsiębiorczego ja” i powiązanej z nią „bufonady” dotyczącej promocji kierunków i projektów obiecujących sukces zawodowy i monetywizację wiedzy (Alvesson 2013).

W tej części czytelnik znajdzie także szczegółowe autorskie omówienie koncepcji „nowego ducha kapitalizmu” (zob. także: Stachowiak 2014). Jest to ponowoczesny porządek, który wykorzystuje etos ekspertów (np. naukowców, analityków think-tanków, doradców) i legitymizację metod statystycznych do „objaśniania ludziom ich miejsca w gospodarce opartej na wiedzy” (s. 55), a także konstruuje wartość symboliczną i patetyczną pewnych technik rządzenia pracą ludzi. Punktem styycznym między „duchem nowego kapitalizmu” a retoryką jest figura sieci lub usieciowienia, czyli przeciwnego do hierarchicznej kultury organizacji i biurokracji mapowania stosunków między pracownikami, przy czym chodzi tu głównie o menadżerów lub przedsiębiorców zarządzających pracą innych. Reżimem uzasadniającym nowe – bardziej horyzontalne i ekspansywne, a jednocześnie zmienne i otwarte relacje pracy – ma być kultura „pracy w projektach”. Autor przekonująco pokazuje, jak praktyki dyskursowe legitymizujące i naturalizujące ideologię pracy w projektach (poprzez powiązane z nimi etykiety: „samozatrudnienie”, „elastyczność”, „aktywność”, „innowacyjność”, „kreatywność” itp.) uniemożliwiają efektywną krytykę kapitalizmu menedżerskiego. Podążając za argumentacją „nowego ducha kapitalizmu”, w obecnej jego fazie takie cechy pracy, jak: alienacja,

opresja, nierówności, uprzedmiotowienie, rzekomo nie są już elementem systemu, a jedynie wynikają ze specyficznych warunków lub indywidualnego niedopasowania. Chyba, że przyjmujemy, że rzeczywistość projektowana retorycznie (przez guru i naukowców) i rzeczywistość realiów pracy, to jednak dwa odrębne porządki, pomiędzy którymi „oscyluje” ideologia „nowego ducha kapitalizmu”, starając się przykryć wszelkie paradoksy i nieciągłości.

Część druga monografii, zatytułowana „Cywilizowanie uprzedmiotowienia. Pochodzenie”, to sześć rozdziałów o charakterze głównie historycznym z licznymi nawiązaniem do przeobrażeń planistyki pracy od końca XIX wieku. Wywód rozpoczyna się rozdziałem porównującym koncepcje Maxa Schelera, Karla Mannheima, Norberta Eliasa, Ludwika Flecka, a także Karla Marksa w odniesieniu do procesów demokratyzacji stosunków pracy i wyprowadza pojęcie „stylu myślowego”, który według tych filozofów jest zdeterminowany społecznie, ale ulega przeobrażeniom w ramach postępu i „ducha czasu”. Rozdział ten nieco wybijają czytelnika z etnograficznie zorientowanych rozważań i rzuca na głęboką wodę teorii i krytyki klasycznych paradygmatów socjologii. Obiektem dociekań jest to, jak presja demokratyzacji oddziałuje na planowane, a częściej na nieplanowane, przeobrażenia stosunków społecznych w sferze ekonomicznej (s. 111-112). Sporo miejsca zajmuje omówienie pochodzenia pojęcia „siły roboczej” w kontekście optymalizacji systemu wytwórczości. Tu centralną postacią jest Frederic Taylor i jego system organizacji oparty na unaukowanej inżynierii pracy zaprojektowanej w dopasowaniu do celów wielkich przedsiębiorstw produkcyjnych. Klasyczny taylorizm porównany zostaje z innymi poglądami wczesnych planistów (Henry’ego Gantta, Harringtona Emersona, Franka Gilbretha), a jego cechy – zarówno jako „propagandy” standaryzacji planistyki, jak i jako podstawy „nauk organizacji” – uwypuklone. Dla zainteresowanych retoryką istotnym wątkiem może być stosowana wtedy w piśmiennictwie metaforyka „produkcji” i wzorzec mówienia o „czynniku ludzkim” w przedsiębiorstwie (s. 134). Autor przytacza jednakże rozliczne alternatywy i przykłady krytyki mówienia/myślenia o robotniku jako „maszynie ludzkiej”, „automacie”, „kole w maszynierii fabryki”, a o protestach robotników jako „problemie ludzkim”.

Choć Jarzy Stachowiak referuje główne zagadnienia zachodnioeuropejskiej i amerykańskiej myśli rodzącej się „nauki organizacji” pierwszych dekad XX wieku, nie stroni od wskazań, jak była ona adaptowana w Polsce, np. przez Karola Adamieckiego. Koncepcja „harmonii duchowej” tegoż przełamywała uprzedmiotowienie pracownika w imię moralnie ugruntowanego współdziałania wszystkich warstw i uwzględniana potrzeb ludzkich. Kontynuacją takiego myślenia jest „społeczne i psychologiczne uspołecznianie planistyki pracy”. Jego początki i główne osiągnięcia ilustruje Autor przykładami z „Przeglądu Organizacji” – branżowego

pisma dla inżynierów-doradców zarządzających pracą. Spośród lansowanych tam w latach 20. i 30. XX wieku idei można wskazać na postulaty roztoczenia „opieki moralnej” nad pracownikami niższego szczebla, zbierania o nich informacji w kontekście wydajności, oddziaływania na ich poczucie wspólnoty i odpowiedzialności, czy na inne interwencje będące „ukłonami w stronę podwładnych” (s. 176). Eksperckie oddziaływanie na „psyche” pracownika miało pozwolić lepiej kontrolować pracę, ale także stopniowo uwzględniało indywidualne potrzeby pracownika i demokratyzowało stosunki pracy. Punktem wyjścia były tu często psychospołeczne koncepcje Abrahama Masłowa czy Aleksa Inkelesa i Davida Smitha typologie cech „osobowości nowoczesnej” (s. 179), adaptowane do kontekstów pracowniczych.

W ostatnim rozdziale części drugiej Autor charakteryzuje „pracownika wiedzy” – figurę menedżera średniego lub wyższego szczebla, opisaną w pracach Petera Druckera już w latach 40. XX w. Chodzi tu oczywiście o coraz lepiej wykształconego i świadomego swoich praw i potrzeb „pracownika umysłowego”, który to typ zaczyna przeważać w części korporacji oraz w przedsiębiorstwach nastawionych na usługi, a nie produkcję. Autor szczegółowo opisuje etapy formowania się kultury organizacyjnej i jej retoryki odpowiedzialnej za krzewienie tzw. „postawy menedżerskiej” i zmianę formuły władzy na „zarządzanie przez cele i samokontrolę”. Do wzmocnienia i utrzymania kontroli „ludzkich aktywów kapitalizmu” w erze gospodarki opartej na wiedzy konsultanci planistyki z lat 60. i 70. XX w. dołożyli nowe koncepty (dziś uznane za pewnik), takie jak: elastyczność pracy, praca w zespołach, outsourcing, kompetencje miękkie i inteligencja społeczna czy emocjonalna, life-work balance, uczenie się przez całe życie itp., które Autor skrupulatnie wymienia.

Część trzecia monografii poświęcona jest następstwom „cywilizowania uprzedmiotowienia”. W siedmiu rozdziałach znajdziemy zarówno teoretyczno-koncepcyjne rozważania na temat przeobrażeń dyskursów planistyki pracy w odpowiedzi na późnokapitalistyczne wyzwania korporacyjne, jak i raporty z ciekawych analiz wyselekcjonowanych przykładów literatury branżowej i wywiadów medialnych, czy wreszcie systematyczne porównania schematów leksykalnych z zebranych próbek językowych pochodzących od ekspertów HR z danymi reprezentatywnymi dla naturalnego języka polskiego (NKJP).

Rozdział „Dyskurs zarządczy i poprawność zarządcza” nadaje kierunek tym analizom poprzez wytyczenie ram i reguł specjalistycznego dyskursu „zarządzania zasobami ludzkimi”, gdzie zatrudnieni postrzegani są często jako szczególny rodzaj „aktywów” lub „kapitału”. Pomimo potencjalnego uprzedmiotowienia język taki uchodzi za rzeczowy i „poznawczo neutralny” (s. 199), ponieważ jego celem jest ukierunkowywanie i optymalizacja działania przedsiębiorstwa.

Ewentualny deficyt podmiotowości rekompensuje się dowartościowaniem typowo ludzkich potrzeb i cech miejsca pracy (emocji, samoświadomości, zaangażowania, motywacji). Drugim krokiem jest uatrakcyjnianie wizji stosunków pracy w korporacji za pomocą retoryki, która etykietuje rzeczywistość tak, aby zdawało się, że „kapitał” zawsze stoi po stronie „pracy” i „pracownika”. Owa strategia dyskursowa „poprawności zarządczej” (na kształt poprawności politycznej) staje się formą „cichego przymusu” (s. 205) i odpowiada za reprodukcję wzorców profesjonalnego obcowania z „czynnikiem ludzkim” w firmie – od rekrutacji po emeryturę.

Wbudowane napięcia między uprzedmiotawianiem i afirmacją pracownika manifestują się w przykładach celowego (kontrolowanego) naruszania poprawności zarządczej opisanych w kolejnym rozdziale. Wyjście poza reguły dyskursu ma jednak rzadko czysto demaskatorski charakter albo jest rzeczywistą krytyką stosunków pracy w kapitalizmie. Najczęściej jest to swoisty manewr retoryczny ratyfikujący obecne, coraz bardziej „demokratyczne”, „egalitarne” czy „humanistyczne” standardy pracy poprzez wyjaskrawione kontrasty, rekontekstualizacje lub autorefleksje językowe. W rozdziale „Odwracalne własności dyskursowe planistyki pracy” Autor używa schematu figury-tła do objaśnienia szeregu wzorców wypowiedzianych, które otwarcie proklamując nadrzędność „czynnika ludzkiego”, jednocześnie zrównują go w swym przedstawieniu świata korporacyjnego z innymi zasobami – finansowymi, materialnymi, maszynowymi. Prowadzi to do zacierania się „podziału na sprawy ludzi i rzeczy”, który to wzorzec zilustrowany jest w osobnym rozdziale, między innymi na przykładach zastosowania takich czasowników, jak „budować” i „wdrażać”, które dobitnie świadczą, że administrowanie obiektami i ludźmi ma podobne podstawy wyobrazeniowe. Nieodłącznym wsparciem dla takich reifikacji są zidentyfikowane przez Autora „martwe” metafory w dyskursie zarządczym (s. 251-252). Nawiązują one do domen wznoszenia gmachów, inwentaryzowania przedmiotów, korzystania z narzędzi czy kierowania ruchem w odniesieniu do takich aspektów, jak: szkolenia pracowników, organizacja pracy, kreowanie rozwiązań czy samodzielne decyzje pracownicze dotyczące kariery. Choć katalog tych środków z pewnością nie jest zamknięty, a sama lista nie jest wynikiem systematycznej analizy ilościowej, doskonale uzupełniają one wywód Autora, oparty na wybranych studiach przypadków i analizie jakościowej.

Ostatni rozdział trzeciej części monografii „Psychologiczne znanstwo planistyki pracy jako dziedzina techniki” może w pierwszej chwili uderzyć jako niepotrzebny i powtarzający poprzednio wyłożone kwestie, ale jego wartością dodaną jest synteza wyników analiz i odwołanie się do wcześniej wprowadzonych koncepcji – np. „ducha kapitalizmu” czy „stylu myślenia” – aby scementować

wywód, pokazać historyczną ewolucję praktyk dyskursowych i wyjaśnić, choćby w części, z czego wynika publiczna prawomocność uprzedmiotowienia.

Zakończenie książki: „Analiza dyskursu wobec krytyki ideologii” ma zaś na celu uwypuklić rolę badań dyskursu jako przyczynków do ujawniania normalizowanych stylów myślenia o rzeczywistości (gospodarczej). Dla Autora (ale i dla badaczy retoryki), dyskurs jest częścią rzeczywistości, a jednocześnie jej odbiciem w lustrze ustawionym podług pewnych interesów i ideologii. Rozpoznanie ich w środkach zastosowanych do mówienia w sposób rzekomo transparentny i rzeczowy wymaga refleksji i rozpoznania, a badania podobne do tych przeprowadzonych i przytoczonych w niniejszej książce mają to wspomóc.

Choć retoryka i jej charakterystyka w domenie dyskursu zarządzania i planistycznej pracy nie jest centralnym obiektem dociekań w niniejszej monografii, to przykłady i omówienia manewrów retorycznych, katalogowanie repertuarów służących perswazji i normalizacji czy systematyczna analiza retoryczna są elementami wywodu wielu rozdziałów. Co więcej, te fragmenty są wysoce uporządkowane, a interpretacje pogłębione i przekonujące dzięki przejrzystej argumentacji i dobrze dobranej egzemplifikacji. Praca, choć wymagająca poznawczo i o złożonej kompozycji, może być inspirującą lekturą nawet dla osób o zainteresowaniach i przygotowaniu spoza socjologii wiedzy czy analizy dyskursu.

Bibliografia

- Alvesson, Mats.** 2013. *Triumph of Emptiness*. Oxford: Oxford University Press.
- Boltanski, Luc, and Eve Chiapello.** 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Stachowiak, Jerzy.** 2014. „O koncepcji nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Eve Chiapello”. *Przegląd Socjologiczny* 63 (4): 9-43.