

Spis treści

FRANCISZEK ADAMSKI

INNOWACJA W ZAKRESIE CZASU PRACY W HUTNICTWIE. SPOŁECZNE KONSEKWENCJE CZTEROBRYGADOWEGO SYSTEMU PRACY	7
WPROWADZENIE	7
I. CZAS PRACY W HUTNICTWIE I ZAGADNIENIE CZASU WOLNEGO	22
Tendencje wyznaczające sytuacje w zakresie czasu pracy w prze- myśle — Dotychczasowa organizacja czasu pracy w hutnictwie i jej wpływ na stosunek hutników do zawodu — Organizacja czasu pracy i czasu wolnego w systemie czterobrygadowym	
II. KSZTAŁTOWANIE SIĘ POTRZEB I DAŻNOŚCI KULTURALNYCH HUTNIKÓW NA TLE STAREJ I NOWEJ ORGANIZACJI CZASU PRACY	34
Zmiany w organizacji życia domowego — Płaszczyzny życia towarzy- skiego — Potrzeby kulturalne a szanse ich realizacji	
III. PRZEMIANY W SYTUACJI ZAWODOWEJ HUTNIKÓW W ZWIĄZKU Z INNOWACJĄ	61
Nowe zespoły robocze — Nowi przełożeni — Nowe stawki robocze . . .	
IV. KONSEKWENCJE INNOWACJI DLA HUTNICTWA	80
Przewidywane i uzyskane efekty w świetle danych obiektywnych hut i wypowiedzi hutników — Innowacja jako droga związania załogi z hutą i pozyskania nowych pracowników	
PODSUMOWANIE	97
BIBLIOGRAFIA	105
ANEKS — WZÓR KWESTIONARIUSZA	108

JERZY SIKORSKI

MISTRZ HUTNICZY. STUDIUM Z ZAKRESU SOCJOLOGII ORGANIZACJI PRACY	119
I. MISTRZ HUTNICZY JAKO PRZEDMIOT BADAŃ SOCJOLOGICZNYCH	119

Socjologiczne badania w hutnictwie — Sytuacja prawna kadry mistrzowskiej — Stan ilościowy polskich mistrzów hutniczych — Swoistość polskich mistrzów hutniczych — Przebieg socjologicznego badania nad mistrzami hutniczymi — Założenia metodologiczne — Treść rozdziałów — Praktyczna przydatność badania

II. SOCJOLOGICZNA PROBLEMATYKA STANOWISKA MISTRZA . . . 131

Ewolucja zawodu mistrza — Stanowisko mistrza między zawodem a pozycją w zakładzie — Istota kierownictwa — Orientacja podmiotowa mistrzów — Rola sprawozdawczości mistrzów — Sytuacja mistrza w warunkach zakłócenia procesu produkcyjnego — Przemiany układu organizacyjnego wywołane postępem technicznym — Kooperacja zespołowa a strukturalna — Zakres czynności na poszczególnych stanowiskach — Charakterystyka stanowisk w świetle typologii kooperacji

III. DROGA DO STANOWISKA 158

Charakterystyka młodego i starego pokolenia mistrzów — Różnice długości stażu pracy przed mianowaniem — Przebieg pracy przed mianowaniem — Okoliczności mianowania — Motywy wyboru zawodu hutnika

IV. WDROŻENIE DO STANOWISKA I STOSUNEK DO NIEGO 165

Pierwsze doświadczenie po mianowaniu — Rzeczywistość a pierwotne wyobrażenia — Braki w wiedzy fachowej a sprawa nieformalnego doszkalania — Poczucie stabilności — Zadowolenie z warunków pracy — Twórczy stosunek do pracy — Szanse awansu — Zadowolenie z zarobków — Chęć przekazania zawodu synowi — Stosunki towarzyskie z towarzyszami pracy

V. MISTRZ A PODWŁADNI 182

Wielkość grupy mistrza — Rola mistrza w podejmowaniu decyzji kadrowych — Opinia kierownictwa o poziomie zdolności organizacyjnych — Poglądy mistrzów na dyscyplinę swych pracowników — Zakres korzystania z uprawnień — Trudności i kłopoty na tle pracy

VI. MISTRZ A ZWIERZCHNICY 194

Opinie mistrzów o kierowniku wydziału — Ocena mistrzów dokonana przez kierownictwo — Świadomość mistrzów co do ich oceny — Mistrzowie na naradach roboczych — Współpraca mistrzów z kierownictwem, personelem inżynieryjno-technicznym i radami

VII. ZAGADNIENIE AUTORYTETU MISTRZA I JEGO POSTAWY WOBEC PRACY 201

Podstawy autorytetu mistrza — Rola kierownictwa w kształtowaniu się autorytetu — Sprawa prestiżu stanowiskowego

VIII. UWAGI KOŃCOWE 211

BIBLIOGRAFIA 221

ANEKS — WZORY KWESTIONARIUSZY 225