



Wychowanie a praca na przykładzie firmy Novmar

STRESZCZENIE

Artykuł podejmuje dwutorowo tytułowe zagadnienie: z jednej strony uwzględnia wychowanie do pracy w procesie edukacji: formalnej i nieformalnej, z drugiej wskazuje na wychowanie przez pracę dokonujące się w trakcie jej przebiegu. Podstawę do rozważań stanowi encyklika Jana Pawła II *Laborem exercens* (1981 r.), ze względu na dostrzeżenie człowieka jako podmiotu pracy oraz podkreślanie godności ludzkiej pracy. Istotne jest również to, że praca powinna służyć człowiekowi w zakresie rozwijania nauki i techniki, kultury i moralności.

Na przykładzie budowlanej firmy Novmar (założonej w 1990 r. w Krakowie) chcemy podkreślić wspólnotowy wymiar pracy oraz znaczenie moralnych zasad krzewionych przez jej założyciela i prezesa. Pragniemy wskazać, w jaki sposób szeroko rozumiana kultura wpływa na naszych pracowników i kształtuje ich postawy. Staramy się przekonać, że wbrew współczesnym negatywnym trendom, istnieje nienegocjowany rdzeń, pewien zestaw wartości, którym firma od początku założenia jest wierna. Świadczymy, po dwudziestu pięciu latach istnienia przedsiębiorstwa, że dzięki kulturze osiągnęliśmy sukces jako firma. Okazuje się, że choć z punktu widzenia finansowego i ekonomicznego, kultura pozornie tylko „łapczywie” czerpie, to jednak daje ogromnie wiele w sensie duchowym, co przekłada się na lepszą, wydajniejszą i bardziej odpowiedzialną pracę zespołową.

→ **SŁOWA KLUCZOWE** – WYCHOWANIE PRZEZ KULTURĘ I SZTUKĘ,
ATMOSFERA HUMANISTYCZNA W PRACY,
WZAJEMNY SZACUNEK I PRZYJAŹŃ W PRACY,
NIENEGOCJOWANY ZESTAW WARTOŚĆ,
USTAWICZNE KSZTAŁCENIE I PODNOSZENIE
KWALIFIKACJI, FIRMA RODZINNA

SUMMARY

Education and Work: a Case Study on the Example of the Novmar Company

The issue signalled in the title is approached in two ways: on one hand, the author takes into account education to work within the framework of both formal and informal education, on the other – she points to the in-service education through work. The basis for the discussion is John Paul II's encyclical *Laborem Exercens* (1981) on account of its perception of man as the subject of work and emphasizing the dignity of human work. It is also important that work should serve people in developing science and technology, culture and morality.

Through a case study of the Novmar Construction Company (founded in 1990 in Krakow) we want to highlight the community dimension of work and the importance of moral principles promoted by its founder and president. We would like to point out how the wider culture affects our employees and shapes their attitudes. We are trying to convince the reader that, contrary to the contemporary negative trends, there exists a non-negotiable core, a set of values, to which the company has been true since its beginning. We testify that, after twenty-five years of existence, the company has achieved success as a business through its culture. It turns out that, although from the financial and economic point of view the culture seems only to draw on the resources, it actually gives very much in the spiritual sense, which translates into better, more efficient and more responsible teamwork.

→ **KEYWORDS** – EDUCATION THROUGH CULTURE AND ART, HUMANISTIC ATMOSPHERE AT WORK, MUTUAL RESPECT AND FRIENDSHIP AT WORK, NON-NEGOTIABLE SET OF VALUES, CONTINUING EDUCATION AND IMPROVING QUALIFICATIONS, FAMILY BUSINESS

W tym świecie interesu jest także czas i miejsce na coś więcej...

Wartości pracy w procesie wychowania dostrzegano już dawno. Podkreślano więc wychowawcze jej aspekty, które mogą mieć podwójny charakter. Pierwszy w znaczeniu wychowania przez pracę realizowanego przez wykonywanie czynności, które kształtują charakterystyczne dla tego procesu podstawy obowiązkowości, rzetelności, sumienności, odpowiedzialności, wytrwałości itd. Drugi ma aspekt wychowania do pracy, czyli przygotowania

osoby w procesie edukacji formalnej i nieformalnej¹. Oba te aspekty, nieodłączne zresztą, wydają się równoważne, a ich znaczenie dla wartości wykonywanych czynności nadrzędne. Są one zresztą dość ogólne, bo w ich ramach umieścić musimy także cały szereg „sytuacji”, „zjawisk” i „przypadków”, które determinują nasze postawy, a tym samym nasz stosunek do wykonywanej pracy, od tych zależnych od naszej woli, po te zupełnie nieprzewidywalne.

W *Laborem exercens*, encyklice ogłoszonej 14 września 1981 roku², Jan Paweł II z pełną stanowczością stwierdza, że obowiązkiem każdego człowieka jest rozwijanie we własnym zakresie nauki i techniki, kultury i moralności, a praca ma temu rozwojowi służyć. Co najważniejsze jednak, stawiające encyklikę na wyżynach humanizmu, podmiotem pracy zawsze jest człowiek, praca jest dla człowieka, nie człowiek dla pracy. Jej pojęcie autor tej wielkiej medytacji teologicznej rozumie bardzo szeroko jako „każdą działalność, którą człowiek spełnia”. W przywołanej encyklice *Laborem exercens* (Wykonując pracę) możemy zauważyć co najmniej kilka aspektów pracy. Jest ona celowym ludzkim działaniem, poprzez które człowiek urzeczywistnia siebie, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem. Z teologicznej perspektywy człowiek stworzony na obraz Boga uczestniczy niejako w dziele Stwórcy³. Jednostka włącza się więc w dzieło współtworzenia świata. Już przecież z Biblii dowiadujemy się o pracy Boga przy stworzeniu świata, a także o powołaniu człowieka do panowania nad ziemią, przetwarzania i umiejętnego jej wykorzystywania. W Piśmie Świętym, w Starym Testamencie, czytamy:

Bądźcie płodni i rozmnażajcie się, abyście zaludnili ziemię i uczynili ją sobie poddaną: abyście panowali nad rybami morskimi,

¹ Por. M. Sztaba, *Wychowanie do pracy i przez pracę jako istotny element wspomagający planowanie i realizację kariery zawodowej*, w: *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Lublin 2013, s. 91-108; także: B. Baraniak, *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Warszawa 2013, s. 201.

² Por. Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Watykan 1981. Encyklika społeczna Jana Pawła II ogłoszona została 14 września 1981 r. Encyklika początkowo miała się ukazać w 90. rocznicę ogłoszenia encykliki Leona XIII *Rerum novarum*, która była wydana 5 maja 1891 r., lecz z powodu zamachu (13.05.1981 r.) na papieża ukazała się pół roku później.

³ Por. M. Zięba, *Jestem z wami: Kompendium twórczości i nauczania Karola Wojtyły*, <www.centrumjp2.pl/wikipjp2/index.php?title=Laborem_exercens>.

nad ptactwem powietrznym i nad wszystkimi zwierzętami pełzającymi po ziemi (Księga Rodzaju 2,28).

Istotny w pracy jest jej wspólnotowy wymiar, w którym staje się ona formą międzyludzkiego dialogu, współdziałania z innymi. Ponadto, co także akcentuje Jan Paweł II, praca jest również obowiązkiem i powinnością człowieka. O tym jej aspekcie niejednokrotnie wspominał twórca polskiego szkolnictwa zawodowego Stanisław Staszic, który zauważył, iż „pierwszym obowiązkiem człowieka jest pracować. Tylko przez pracę staje się obywatelem skutecznym”⁴.

Jan Paweł II odnotowuje także, że z pracą wiąże się „trud, znoj, cierpienie”, które są nieodłącznymi cechami ludzkiego życia w ogóle. Potwierdza tym samym jakby nieuchronność krzyża w duchowości ludzkiej pracy, z drugiej strony ukazując w krzyżu-trudzie-znoju nowe dobro, które z tej pracy bierze swój początek⁵. Wśród wielu opinii dotyczących *Laborem exercens* na czoło wysuwa się jedna, podkreślająca, iż ta publikacja bardziej niż jakikolwiek inny kościelny dokument kieruje nauczanie społeczne Kościoła ku realistycznemu pojmowaniu rzeczywistych zasad rozwoju społecznego⁶.

Jan Paweł II odniósł się także do wychowawczej roli pracy, która kształtując człowieka, sytuuje jego miejsce w rodzinie i społeczności. Stwierdza:

Praca i pracowitość warunkują cały proces wychowania w rodzinie właśnie z tej racji, że każdy staje się człowiekiem między innymi przez pracę, a owo stawanie się człowiekiem oznacza właśnie istotny cel całego procesu wychowania. Oczywiście, że wchodzi tutaj w grę poniekąd dwa znaczenia pracy: ta, która warunkuje życie i utrzymanie rodziny – i ta, poprzez którą urzeczywistniają się cele rodziny, zwłaszcza wychowanie; tym niemniej te dwa znaczenia pracy łączą się ze sobą i dopełniają w różnych punktach⁷.

⁴ <<http://www.cytaty.info/autor/stanislawstaszic.htm>> (dostęp: 20.02.2015).

⁵ Por. M. Zięba, *Jestem z wami*, art. cyt., s. 2.

⁶ Por. tamże, s. 3.

⁷ <http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/encykliki/laborem.html> (dostęp: 23.02.2015).

Warto w tym miejscu uzupełnić myśli encykliki o kontekst społeczno-polityczny i czas, w którym się ona ukazała. Jedną bowiem z inspiracji do jej napisania był wielki, odnoszący się do chrześcijaństwa ruch społeczny, czyli „Solidarność”, która powstała w Polsce po sierpniu 1980 roku. Słowa papieża były wzmocnieniem dla tych, którzy walczyli o obronę praw człowieka, wolności stowarzyszania się i, co istotne, o obronę godności pracy ludzkiej⁸. Abstrahując od historycznego znaczenia słów encykliki świętego Jana Pawła II, ich znaczenie mimo upływu lat nie traci nic ze swojej aktualności. Rodzi natomiast ważne pytanie o to, jak wykorzystujemy treści w niej zawarte w praktyce, jak realizuje się wychowanie do pracy i przez pracę na konkretnych przykładach.

Choć długa i bogata jest tradycja wychowania do pracy i przez pracę i mimo że ta jest wpisana w szczególny sposób w treści edukacji, można niejednokrotnie odnieść wrażenie, że jest to bardziej pobożny postulat niż praktyka życia codziennego. A przecież myśli i treści związane z szeroko pojętą pracą znajdują się u podstaw integralnie i humanistycznie rozumianej i przeżywanej pracy. Bez tych wartości praca może być odbierana tylko jako ciężki obowiązek eksploatujący człowieka⁹. By tak się nie stało, zarówno pracodawca, jak i pracownicy muszą podejmować szereg wysiłków, aby prócz czynników merkantylnych, wyższe wartości stawały się ważnym celem ich codziennej działalności. Jak trafnie konstatuje Chris Lowney:

Najlepsze firmy posiadają nienegocjowalny rdzeń, pewien zestaw wartości lub misję, których nie poświęcą i którym się nie sprzeniewierzą¹⁰.

Rodzi się pytanie, czy wskazane ideały są możliwe do wprowadzenia w życie przez dzisiejsze społeczeństwa. Trudno jednoznacznie na nie odpowiedzieć, ale istnieją firmy, które próbują kierować się wskazanymi przez Jana Pawła II ideałami. Jedną

⁸ Por. M. Zięba, *Jestem z wami*, art. cyt., s. 3.

⁹ Por. Cz.S. Bartnik, *Praca jako wartość humanistyczna*, w: *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin 2005, s. 82-87.

¹⁰ C. Lowney, *Heroiczne życie. Odkryj cel w życiu i zmieniaj świat*, Kraków 2014, s. 135.

z nich jest krakowska firma Novmar Sp. z.o.o.¹¹, która od dwudziestu pięciu lat działa na rynku, a jej struktura i forma są dobrą egzemplifikacją dla wyżej postawionych tez.

Novmar Sp. z.o.o. od 1991 roku świadczy specjalistyczne usługi z zakresu budownictwa przemysłowego na rynkach całej Europy, między innymi dla przemysłu energetycznego, chemicznego, paszowego czy przemysłu kruszyw i recyklingu szkła. Od ćwierć wieku firma stale realizuje projekty na całym niemal świecie (Austria, Słowacja, Wielka Brytania, Cypr, Urugwaj, RPA, Zjednoczone Emiraty Arabskie i wiele innych krajów), również w Polsce. Na wymagającym rynku światowym firma działa od swych początków, świadcząc usługi na możliwie najlepszym poziomie. Novmar charakteryzuje prosta struktura zarządzania, co pozwala na elastyczną i niemal natychmiastową obsługę zleceń płynących z wielu rejonów naszego globu. Firma zatrudnia wykwalifikowanych pracowników, którzy prócz wiedzy i teoretycznego, zawodowego wykształcenia posiadają także wieloletnie doświadczenie branżowe.

Założyciel Novmaru należy do generacji wyżu demograficznego z lat pięćdziesiątych, pokolenia wielkiej szansy, które zdobywszy staranne wykształcenie ogólne i zawodowe, wzięło udział w wielkiej przemianie świata w sensie materialnym i polityczno-ideowym (m.in. w krajach postkolonialnych)¹².

Należy podkreślić w tym miejscu, iż założyciel Novmaru, w oryginalny, jak na dzisiejsze czasy, sposób rozumie i traktuje firmę oraz jej załogę. Choć w bezpośredniej kategoryzacji Novmar może nie być zaklasyfikowany do kategorii firm rodzinnych, to jednak stosunek jej założyciela do współpracowników uprawnia do takiego jej definiowania. Bo jeśli sposób prowadzenia przedsiębiorstwa zdominowany jest przez grupę osób bliskich sobie¹³, wzajemnie się wspierających i mogących zawsze liczyć

¹¹ Novmar jest firmą specjalizującą się w kompleksowym wykonawstwie, remontowaniu i serwisie obiektów przemysłowych. Celem jest jakość i terminowość oraz profesjonalizm wykonywanych usług. Firma została założona w Krakowie przez przedsiębiorcę Wiesława Nowaka. Początkowo była to tylko firma montażowa. Od roku 2011 uruchomiła również produkcję w swoim zakładzie w podkrakowskich Balicach. Por. <<http://novmar.pl/pl/o-firmie/o-nas>> (dostęp: 10.02.2015).

¹² W. Nowak, *Dlaczego wracam do Polski*, Kraków 2008, s. 8.

¹³ Por. <http://pl.wikipedia.org/wiki/Przedsi%C4%99biorstwo_rodzinne>, s. 1.

na radę i pomoc szefa, buduje to w firmie prawdziwie rodzinne relacje. Tego rodzaju atmosferę „narzucić” może jedynie władza zwierzchnia, czyli jak w naszym przypadku założyciel i prezes firmy, dla której etyka stanowi wartość nadrzędną. Najwięcej na ten temat mówią listy adresowane do szefa przez członków pracującej z nim załogi: proszą na przykład „o pomoc, jak starać się o obniżkę cła na przewożone radio dla potrzeb własnych (w wysokości aż 400 dolarów)”, pytają co zrobić, by atmosfera była taka, „kiedy to z Panem gotowi byliśmy pracować nawet w nocy, a teraz trudno przychodzi nam praca nawet za dnia”. Preferowana przez twórcę Novmaru atmosfera humanistyczna ma przełożenie na kulturowy klimat w firmie¹⁴.

Z tych konkretnych przykładów powyżej ujawnia się z pełną stanowczością podmiotowe traktowanie człowieka, gdzie praca jest dla niego, a nie on dla pracy. Ważki jest także kolejny aspekt, czyli wspólnotowy wymiar pracy, w którym jest ona formą międzyludzkiego dialogu i współdziałania z innymi. Novmar, zatrudniający ponad dwieście osób, pracujących zwykle z dala od domu i rodziny, w trudnych czasach warunkach, jest niejako poligonem doświadczalnym dla ludzkich relacji, ale i współpracy dla dobra wspólnego.

Solidarna postawa w pracy, zwłaszcza wykonywanej daleko od miejsca stałego zamieszkania, rodzi przyjacielskie więzi, które ułatwiają przetrwanie ciężkich chwil rozłąki z najbliższą rodziną. Nie da się bowiem nie zauważyć, iż praca migracyjna niesie za sobą także i ten dość poważny problem. W obliczu tego zagrożenia niejednokrotnie konieczne staje się podejmowanie kompleksowych działań mających na celu z jednej strony uświadomienie społeczeństwa (pracownika) w kwestii zagrożeń wynikających z rozłąki spowodowanej migracją zarobkową, a z drugiej – świadczenie profesjonalnego i interdyscyplinarnego wsparcia rodzinom rozdzielonym zagranicznymi wyjazdami zarobkowymi¹⁵. Z całą pewnością tym istotniejsze stają się relacje pracownik – pracownik, szef – pracownik, bo są one niejako substytutem więzi „pozostawionych” w domu rodzinnym.

¹⁴ Por. W. Nowak, *Dlaczego wracam do Polski*, dz. cyt., s. 9.

¹⁵ Por. P. Landwójtowicz, *Poradnictwo rodzin doświadczających rozłąki migracyjnej w perspektywie antropologicznej*, <http://rodzina.ipjp2.pl/index.php?option=com_taxonomy&tag=IPJP2> (dostęp: 10.03.2015).

Współpracownicy, kształtując wzajemne relacje, także „wychowują się” wspólnie i próbują tworzyć novmarowską, emigracyjną rodzinę.

Prezes Novmaru podczas jednego z licznych wyjazdów skonstatował:

Niedawno w rozmowie z Amerykanami unikałem odpowiedzi, jaki jest mój kapitał. W porównaniu z ich majątkiem – kroplą w morzu. Moim kapitałem są ludzie, z którymi żyję i pracuję nierzadko na stopie przyjacielskiej. Zdobyli kwalifikacje i mają duże doświadczenie w najtrudniejszych warunkach. Myślą nowoczesnie. Gwarantują rozwój firmy. Ruszają najpierw głową, potem ręką. Cenimy się bardzo wysoko. Sprzedajemy drogo. Bo jesteśmy tego warci¹⁶.

Permanentny proces kształcenia jest nieodzowny w każdej praktycznie branży, w tym w dynamicznie rozwijającym i unowocześniającym się budownictwie. Dlatego pracownicy krakowskiej firmy stale podnoszą swoje kwalifikacje; dwutorowo. Po pierwsze, uczestniczą w szkoleniach, zdobywają międzynarodowe certyfikaty i uprawnienia. Po drugie, doskonalą się setkami godzin, dni czy miesiące przepracowanymi na budowach całego świata, bo czynnik empiryczny pozostaje równie ważny, czasem nawet ważniejszy, jak ten teoretyczny.

Wracając do pierwszego aspektu – wychowania do pracy, firma, żywiąc ogromny szacunek do szkoły, powołała do życia niewielką, elitarną wręcz placówkę do kształcenia obecnych, ale i przyszłych pracowników. Twórcy Novmaru zależało, aby kapitał firmy, czyli jego współpracownicy znali języki obce, rysunek techniczny, uczyli się rozumienia świata, w którym się poruszają. Ośrodek produkcyjno-szkoleniowy jest także miejscem wymiany doświadczeń zdobywanych w różnych zakątkach świata. Pomysł nie jest ani nowy, ani oryginalny, niemniej możliwość spotkania teorii z praktyką jest dla pracowników wykonujących prace montażowe na całym świecie bezcenna. Studenci, nowi pracownicy, ale i ci z dużym stażem, w tym miejscu mają szansę wymienić się doświadczeniami i wiedzą. Pracownicy zresztą bardzo szybko docenili, działającą od 2007 roku, szkołę, do której założenia przyczynił się swym poparciem niestety nieżyjący już Andrzej Urbańczyk. Poza zawodowymi umiejętnościami szkoła

wpaja zasady współpracy i etyki, odnosząc się do autorytetów, których nie tak wiele we współczesnym świecie. Niektórzy pracownicy byli wychowani w przeświadczeniu, że ciężka i żmudna praca jest gwarantem sukcesu, inni dopiero uczą się tych starych i kardynalnych zasad od kolegów. Wszyscy jednak wiedzą, że w Novmarze nie ma tolerancji dla destrukcji czy braku umiejętności współzycia z innymi pracownikami, nie ma miejsca dla osób próżnych i konfliktowych. Wychowanie do pracy zespołowej, w której każdy jest współodpowiedzialny za finalne dzieło, staje się równie ważne jak predyspozycje *sensu stricto* zawodowe. Postawienie jasnej i czytelnej granicy oraz wytyczenie bariery, poza którą jawi się egoizm, brak pracowitości oraz poszanowania innych, ułatwia sprawną pracę i relacje w niej. „My zaś w firmie będziemy się dzielić pracą, bo to jest forma solidarności ludzkiej czy międzyludzkiej”, podkreśla z emfazą założyciel Novmaru, któremu właściwy stosunek do pracy wpoili nauczyciele i szkoła.

Józef Baran, krakowski poeta zaprzyjaźniony z firmą Novmar, która nie raz była wydawcą tomików jego poezji, podniósł ten wątek, pisząc, iż prezes Novmaru „po latach postanowił spłacić dług wdzięczności wobec nauczycieli i środowiska, które nauczyło go szacunku do pracy”¹⁷. Ten dług spłaca, popierając sztukę i kulturę najwyższej próby, traktując tę „niezawodową” działalność na równi z tą przynoszącą firmie dochód. Biorąc pod uwagę zmieniające się czasy, zasadne staje się chronienie ponadczasowych wartości, które są pomijane lub odsuwane.

W badaniu przeprowadzonym przez Pew Reserch Center 81% młodych ludzi w wieku od 18 do 25 lat zadeklarowało, że zdobywanie bogactwa jest najważniejszym albo drugim najważniejszym celem ich pokolenia, a 51% z nich udzieliło takiej samej odpowiedzi na pytanie o zdobywanie sławy¹⁸. Dobrobyt i bogactwo powinny być jedynie środkami do bardziej godnego i spełnionego życia. Kultura wysoka może wypełnić lukę i pustkę ideową czasów, w których pieniądź pragnie odgrywać rolę nadrzędną, a spora część społeczeństwa taką postawę afirmuje. Popularyzacja sztuki w różnych jej przejawach pełni też bez wątpienia funkcję wychowawczą, kształcącą i odsłaniającą nowe horyzonty. Z takiego właśnie założenia wychodzi prezes firmy Novmar,

¹⁷ Tamże, s. 97.

¹⁸ Por. C. Lowney, *Heroiczne życie*, dz. cyt., s. 53.

który od jej początku, niejako „obok” zajmował się kulturą i jej szerzeniem wśród swoich pracowników, bo „w tym świecie interesu jest także czas i miejsce na coś więcej...”. Mamy świadomość, iż nieczęsto zdarza się, by firma o profilu budowlanym miała czas, a może co istotniejsze, chęci, by robić coś więcej. Jesteśmy jednak przekonani, że sprawy kultury mogą zgodnie sąsiadować z tymi zawodowymi. Przekonaliśmy się o tym na własnym przykładzie, bo odskocznia, jaką gwarantuje kontakt ze sztuką, łączyła naszych pracowników i spajała firmę, uwrażliwiając zespół novmarowski i budując trwały system wartości, w którym pieniądź ciężko wypracowany jest wartościowy, ale może też służyć celom innym, niekomercyjnym, w naszym mniemaniu nadrzędnym.

Po dwudziestu pięciu latach istnienia przedsiębiorstwa mamy całkowitą wręcz pewność, że dzięki kulturze osiągnęliśmy sukces jako firma. Okazało się, że choć z punktu widzenia finansowego i ekonomicznego kultura pozornie tylko łąpczywie czerpie, to jednak daje ogromnie wiele w sensie duchowym. Wychowuje i uwrażliwia, co przekłada się na lepszą, wydajniejszą i bardziej odpowiedzialną pracę zespołową. Potwierdza to cytowana we wstępie encyklika papieska stanowiąca, iż

obowiązkiem każdego człowieka jest rozwijanie we własnym zakresie nauki i techniki, kultury i moralności, a praca ma temu rozwojowi służyć¹⁹.

Firma Novmar na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza zorganizowała dziesiątki koncertów, wernisaży, spotkań z poezją, książką – we wszystkich tych projektach uczestniczyli jej pracownicy. „Myśli Hamleta”, jak metaforycznie określa właściciel firmy działalność prowadzoną na polu kultury, były, są i będą ważne w jego działalności. Szef krakowskiego przedsiębiorstwa stara się tymi „myślami” zarażać młodzież, ale i wszystkich współpracowników. Dąży do tego, by wiedzieli, że najpierw jest „być”, które wynika także z rozumienia współczesnej kultury, a „mieć” jest oczywiście również istotne, ale tylko wówczas, gdy wypływa z tego „być”. „Być” to uczciwość, wartości patriotyczne, umiłowanie małej ojczyzny, podziw dla twórców różnych dyscyplin, sprzyjanie im, gdy to możliwe, oraz cały ciąg dalszych konotacji

znaczeniowych. Wspólnym ich mianownikiem są, najprościej mówiąc, wartości duchowe, które doskonalone stają się źródłem efektywnej i uczciwej pracy. Uczciwość powinna być zresztą celem nadrzędnym i warunkować nasz stosunek do innych współtowarzyszy i wyznaczonych zadań służbowych. Zwłaszcza że ta cecha

jest tym, co sprawia, że jesteśmy tymi samymi ludźmi w pracy i w domu, ludźmi, którzy nie mówią jednej rzeczy, a robią co innego. A ponieważ nasze słowo znaczy dzisiaj to samo, co wczoraj, każdego ranka widzimy w lustrze tę samą twarz i możemy być dumni z osoby, na którą patrzymy²⁰.

Te słowa byłego jezuita najpewniej nigdy nie ulegną dewaluacji, niezależnie od modnych i czasowych koniunktur pozornych wartości. Dodać do nich możemy „artystyczną wstawkę” w postaci paru wersów z *Dezyderaty*, interpretowanej przez krakowskich artystów Piwnicy pod Baranami.

Niech Twoje osiągnięcia, zarówno jak plany, będą dla Ciebie źródłem radości. Wykonuj swoją pracę z sercem, jakkolwiek byłaby skromna, ją jedynie posiadasz w zmiennych kolejach losu²¹.

Charles Bynum podkreśla, że jesteśmy winni uczciwości wobec siebie samych, czci wobec innych oraz doskonałości wobec wszystkiego, co robimy²². W Księdze Koheleta zaś napotykamy na pouczenie: „Każdego dzieła, które twa ręka napotka, podejmij się według Twoich sił” (Księga Koheleta 9,10). Słowa tym bardziej aktualne, że często młodzi ludzie szukają drogi na skróty, przelicytowując swoje umiejętności. Praca od podstaw powinna oznaczać powolne, konsekwentne, systematyczne dążenie do osiągnięcia wyznaczonych, zawodowych celów, z uwzględnieniem gradacji ich trudności, bez nadmiernej, nieuzasadnionej ambicji czy pychy. Ignacy Loyola u szczytu rozwoju średniowiecza, gdy szlachta cieszyła się największymi wpływami i prestiżem, musiał schować „dumę do kieszeni” i przestawić swoje umiejętności na inne tory. Choć władze Kościoła niesłusznie go uwięziły, wytrwał w służbie tej instytucji. W wieku dojrzałym, gdy pozostali

²⁰ C. Lowney, *Heroiczne życie*, dz. cyt., s. 102.

²¹ <<http://pl.wikipedia.org/wiki/Dezyderata>> (dostęp: 26.03.2015).

²² Por. C. Lowney, *Heroiczne życie*, dz. cyt., s. 105.

przedstawiciele szlachty wycofywali się z aktywnego życia, on, wbrew piętrzącym się przeciwnościom, wykonał przedsiębiorczy ruch, zakładając Towarzystwo Jezusowe²³. Historia ta jest świetnym dowodem na trafność łacińskiej maksymy „Per aspera ad astra”. Novmar dokłada wszelkich starań, by promować takie właśnie postawy, gdzie skromność i uczciwość są afirmowanymi cnotami.

Wspominany już wyżej poeta Józef Baran, odnosząc się do działalności swojego mecenasa, właściciela firmy Novmar, podkreślił,

że struktura prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa jest czytelna i prosta. Zatrudnia 200 osób, obywa się niemal bez pracowników administracyjnych. Pozwala mu to na sprawne zarządzanie firmą i stwarza możliwości większych zarobków.

Biurokracja rozrastająca się do granic absurdu staje się bolączką naszych czasów. „Papierologia” zamieniająca zasady w sztywny paragraf, a pracownika w numer korporacyjny razi coraz bardziej, odpodmiotowując pracownika.

Prezes Novmaru z nostalgią wspomina, że wiele lat temu zawarł umowę na wielką zagraniczną budowę na jednej stronie, spisując ją na pianinie, by wszystko grało. Gdy liczą się zasady i wartości, takie sytuacje są możliwe, mało tego, kończą się sukcesem. Te zasady wpajamy naszym pracownikom, bo umowa dżentelmeńska jest ważniejsza od tony zadrukowanego papieru zatwierdzonego przez kilkunastu prawników. Politycy zapewniają, mimo żywionych chwilami przez nich samych wątpliwości, że rosnąca liczba pracowników administracji państwowej i samorządowej musi odzwierciedlać poszerzający się zakres działań, jakie wykonują. W rzeczywistości liczba urzędników i liczba stojących przed nimi zadań nie pozostaje z sobą w żadnym związku. Cyril Parkinson uwypukla przyczynę podstawową takiego stanu rzeczy: w każdym biurze każdego rodzaju łatwo tworzyć, w najlepszych intencjach, całkowicie zbędne zakresy obowiązków. Niekiedy trudno rozstrzygnąć, czy jakieś administracyjne zadanie godne jest zachodu, gdyż zawsze wszystkie wydają się konieczne. Nawet tam, gdzie kierownictwo ogarnięte jest manią efektywności, liczba zadań rośnie w sposób niemal żywiołowy

²³ Por. tamże, s. 119.

i coraz więcej osób zajmuje się robotą papierkową. Najbardziej znane prawo Parkinsona głosi, że „gdy instytucja przekroczy liczbę tysiąca urzędników, nie potrzebuje do swego istnienia świata zewnętrznego: jej własne problemy pochłaniają cały jej czas i wysiłek”: „Im więcej czasu mamy na wykonanie jakiejś pracy, tym więcej czasu nam ona zabiera”²⁴. Dowodów na trafność tej ostatniej zasady nawet nie trzeba przytaczać, bo każdy pracujący zna je z autopsji. Każdemu zdarza się rozwlekać w czasie swoją pracę, choć szacunek do pracodawcy wymaga uczciwego podejścia do wykonywanych zadań. Staramy się, by pracownicy rozumieli, iż wzajemne poszanowanie to także rzetelne i uczciwe traktowanie pracy. Nie chodzi tu bynajmniej o korporacyjne liczenie każdej sekundy, ale zachowanie umiaru i złotego środka. Jeśli dwustu pracowników działających za granicą jest obsłużonych przez dosłownie kilku biurowych, oznacza to, że da się zorganizować pracę bez nadmiernego rozrostu biurokracji.

Reasumując, można powiedzieć, że XXI wiek coraz bardziej i dobitniej kształtuje w świadomości ludzi pojęcie pracy wyłącznie jako środka gwarantującego zaplecze finansowe, niezbędne do zaspokojenia jego potrzeb. Społeczeństwo coraz bardziej nastawione jest na konsumpcyjny styl życia, traktując pracę jako zło konieczne. Niezmiennie pokutuje stereotypowe stwierdzenie, „że dobra praca to taka, w której człowiek nie przemęczy się, a dobrze zarobi”. Wypaczony stosunek do pracy sprawia, że ludzie ponad wszystko chcą zarabiać. Mniejszość myśli o samorealizacji, poczuciu własnej wartości czy pracy dla dobra kraju²⁵.

Mamy nadzieję, że idąc pod prąd tym wypaczonym ideom, nasza firma stara się kształtować odmienny obraz pracownika, pracodawcy czy przedsiębiorstwa. Nawet jeśli po drodze zdarza nam się popełniać błędy, mamy całkowite przekonanie, że jest to jedyna i słuszna opcja. To, że istniejemy już dwadzieścia pięć lat, pozwala nam jasno patrzeć w przyszłość, wierząc, że zasady, którym jesteśmy wierni, posłużą nam na kolejne lata. Autoteliczne podejście do pracy ma w dzisiejszych czasach swoich wrogów w postaci nastawienia punitivnego i instrumentalnego,

²⁴ L. Gough, *Współczesna interpretacja klasycznego dzieła Cyrila N. Parkinsona*, Warszawa 2012, s. 10.

²⁵ Por. B. Rudnik, *Wychowanie przez pracę*, <<http://www.edukator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html>>.

wierzemy jednak, że to pierwsze, afirmujące pracę jako źródło rozwoju osobistego i służące wartościom wyższym, ma szansę przetrwać i się rozwijać.

BIBLIOGRAFIA

- Baraniak B., *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2013.
- Bartnik Cz.S., *Praca jako wartość humanistyczna*, w: *Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, Lublin 2005.
- Gough L., *Współczesna interpretacja klasycznego dzieła Cyrila N. Parkinsona*, Studio Emka, Warszawa 2012.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens*, Watykan 1981.
- Landwójtowicz P., *Poradnictwo rodzin doświadczających rozłąki migracyjnej w perspektywie antropologicznej*, <http://rodzina.ipjp2.pl/index.php?option=com_taxonomy&tag=IPJP2>.
- Lowney C., *Heroiczne życie. Odkryj cel w życiu i zmieniaj świat*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2014.
- Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013.
- Nowak W., *Dlaczego wracam do Polski*, Wydawnictwo i Drukarnia Towarzystwo Słowaków w Polsce, Kraków 2008.
- Praca a kultura*, red. M. Kowalczyk, „STANDRUK”, Lublin 2005.
- Rudnik B., *Wychowanie przez pracę*, <<http://www.edukator.org.pl/2003a/wychowanie/wychowanie.html>>.
- Sztaba M., *Wychowanie do pracy i przez pracę jako istotny element wspomagający planowanie i realizację kariery zawodowej*, w: *Między wychowaniem a karierą zawodową*, red. B. Jakimiuk, Wyd. KUL, Lublin 2013.
- Zięba M., *Jestem z wami: Kompendium twórczości i nauczania Karola Wojtyły*, <www.centrumjp2.pl/wikijp2/index.php?title=Laborem_exercens>.