

Zbigniew Kaźmierczak^{II}

WYKORZYSTANIE KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH W OPINIACH DYREKTORÓW PRZEDSIĘBIORSTW

Dyrektorzy przedsiębiorstw muszą odgrywać główną rolę w działaniach na rzecz racjonalizacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Ich zaangażowanie i aktywność w tej dziedzinie są niezbędnymi uzupełnieniami rozwiązań systemowych. Przyznanie uprawnień przedsiębiorstwom nie chroni przed błędami i nieprawidłowościami. Racjonalność zależy od ludzi, ich wiedzy i umiejętności oraz motywacji, którym są poddani.

Celem przeprowadzonych badań ankietowych było poznanie opinii dyrektorów na temat gospodarowania kadrami kwalifikowanymi w kierowanych przez nich przedsiębiorstwach. Dążyliśmy do poznania problemów związanych z wykorzystaniem kwalifikacji pracowników dostrzeganych przez wyższy niż pracowniczy - szczebel kierownictwa przedsiębiorstwa. Uzyskaliśmy w ten sposób obraz obejmujący zbiorowość pracowników danego przedsiębiorstwa. Wyniki uzyskane tą drogą są pod wieloma względami odmienne od wyników uzyskanych poprzez badanie pojedynczych pracowników.

Zmierzaliśmy przy tym do ustalenia opinii w sprawie znaczenia uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych oraz struktury tych dwóch grup uwarunkowań.

Badanie prowadzone było w okresie od kwietnia do czerwca 1983 r. za pomocą anonimowej ankiety skierowanej do dyrektorów przedsiębiorstw działających w makroregionie środkowym. Wybrane przedsiębiorstwa należały do następujących działów gospodarki: przemysł w tym przemysł paliwowo-energetyczny, elektromaszynowy, chemiczny, lekki, spożywczy, ceramiczny, materiałów budowlanych, budownictwo oraz łączność i telekomunikacja. Uzyskano z powrotem 100 ankiet, wśród których zdecydowanie przeważały ankiety wypełnione przez dyrektorów przedsiębiorstw przemysłu lekkiego.

^{II} Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

Referat przedstawia wybrane wyniki omawianego badania ankietowego, tj. wykorzystania kwalifikacji pracowniczych, ocen przygotowania zawodowego absolwentów różnych typów szkół.

Większość dyrektorów-respondentów uznała, iż kwalifikacje pracowników przedsiębiorstw, którymi kierują są wykorzystane w stopniu dobrym. Taką opinię wyraziło 58% respondentów w stosunku do pracowników z wyższym wykształceniem, 72% w stosunku do pracowników z wykształceniem średnim oraz 67% w stosunku do pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Mniej liczne były wypowiedzi oceniające stopień wykorzystania kwalifikacji pracowniczych jako bardzo dobry, tzn. 10% respondentów tak oceniło stopień wykorzystania kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem, 7% - w odniesieniu do pracowników ze średnim wykształceniem oraz 22% - do pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Pozostali dyrektorzy wyrażali opinie krytyczne: 23% ankietowanych dyrektorów oceniło stopień wykorzystania kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem jako dostateczny, zaś pozostałe 5% jako niezadowolający; 17% oceniło stopień wykorzystania kwalifikacji pracowników ze średnim wykształceniem jako dostateczny, jednakże nie wystąpiły w ogóle oceny niedostateczne, oceny dostateczne w odniesieniu do kwalifikacji zasadniczych zawodowych dało jedynie 6% ankietowanych lecz żaden nie ocenił na niedostatecznie.

Na podstawie powyższych wyników można sformułować dwa wnioski:

1. z perspektywy jaką daje szczebel kierownictwa przedsiębiorstwa oraz pomijając mankamenty jakie wynikają z formułowania "ocen średnich", problem wykorzystania kwalifikacji nie przedstawia się jako szczególnie niepokojący;

2. najmniej wykorzystane są, zdaniem ankietowanych dyrektorów, kwalifikacje pracowników z wyższym wykształceniem, zaś najlepiej kwalifikacje pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Ogólna ocena wykorzystania kwalifikacji pracowniczych pogłębiona została przez zamieszczenie w kwestionariuszu ankiety kilku pytań szczegółowych co do zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym oraz wykorzystania czasu pracy.

Badając zgodność zawodu wyuczonego z wykonywanym prosiliśmy ankietowanych dyrektorów o ocenę stopnia dopasowania wykształcenia wyższego, średniego i zasadniczego zawodowego do zawodów jakie występują w danym przedsiębiorstwie. Większość dyrektorów tzn. 82% odnośnie do wykształcenia wyższego, 80% w stosunku do średniego i 86% do zasadniczego zawodowego wyraziła przekonanie, iż w kierowanych przez nich przedsiębiorstwach absolwenci szkół wyższych średnich i zasadniczych zawodowych pracują w zawodach zgodnych z wyuczonymi w szkołach. Jedynie 6% ankietowanych w stosunku do wykształcenia wyższego, 8% do średniego i 7% do zasadniczego zawodowego stwierdziło, iż pracownicy o wymienionych poziomach wykształcenia pracują niezgodnie z zawodem wyuczonym.

Interesowały nad ponadto przyczyny decydujące o zatrudnieniu absolwentów niezgodnie z wyuczonym zawodem. W odpowiedzi podawano typowe przyczyny, które - przyjmując jako kryterium dominującą przyczynę - podzielono na 5 grup: 1 nierównowaga strukturalna na rynku pracy, występująca pod postacią nadmiaru pewnych zawodów, bądź niedoboru innych lub równocześnie występowanie nadmiaru i niedoboru różnych zawodów; 2 względy osobiste pracowników niechęć do pracy w zawodzie wyuczonym, obawa przed odpowiedzialnością, chęć uzyskania wyższych zarobków za cenę pracy w zawodzie innym niż wyuczony itp.; 3 względy zakładu pracy brak kandydatów do obsadzenia stanowisk, którzy mogliby sprostać stawianym wymaganiom; zdobycie lub zmiana kwalifikacji w trakcie pracy na danym stanowisku niezgodnie z wymogami tego stanowiska i potrzebami przedsiębiorstwa; założenia zakładowej polityki kadrowej, oceniającej wyżej długi staż pracy w danym przedsiębiorstwie, znajomość "układów" i rutynę niż wykształcenie i posiadany zawód; 4 przyczyny związane ze stosowaniem w przeszłości nakazowo-rozdziałczego systemu zarządzania zatrudnieniem, w szczególności skutki blokad zatrudnienia, przymusu zatrudniania absolwentów szkół wyższych, systemu płac preferującego prace proste, formalistycznego traktowania procesu podnoszenia kwalifikacji itp.; 5 przyczyny losowe, obiektywne itp.

Przedstawiony fragment analizy wypowiedzi ankietowanych pozwala stwierdzić, iż:

1 dyrektorzy-respondenci oceniali niezgodność zawodu wyuczonego i wykonywanego jako problemu o małej skali w przedsiębiorstwach, którymi kierują, 2 uznali, iż występowanie w kierowanych przedsiębiorstwach grupy osób pracujących w zawodach niezgodnych z posiadanymi kwalifikacjami jest następstwem przede wszystkim przyczyn zewnętrznych, niezależnych od przedsiębiorstwa.

W kolejnym uzupełniającym pytaniu prosiliśmy o oszacowanie stopnia wykorzystania czasu pracy zgodnie z posiadanym przez pracownika wykształceniem.

Zgromadzone wypowiedzi upoważniają do konstatacji, iż czas pracy absolwentów jest w dużym stopniu wykorzystany zgodnie z posiadanym wykształceniem. Ponadto, podobnie jak to miało miejsce w odpowiedziach na poprzednie pytanie, zauważyć można było charakterystyczne różnice na tle poziomów wykształcenia:

- dyrektorzy oceniali, iż najściślej z posiadanymi kwalifikacjami wykorzystany jest czas pracy absolwentów szkół zasadniczych,

- najmniej ściśle z posiadanym wykształceniem wykorzystany był czas pracy absolwentów szkół wyższych.

Kolejne pytanie zmierzało do określenia możliwości pełniejszego wykorzystania czasu pracy absolwentów. Istnienie takich możliwości potwierdziło 54% dyrektorów, natomiast 35% nie dostrzegało żadnych możliwości pełniejszego wykorzystania czasu pracy zatrudnionych absolwentów, przy tym 11% respondentów nie udzieliło odpowiedzi. Poglądy jak zwykle w podobnych sytuacjach, różniły się dość wyraźnie co do szczegółów, tym niemniej równocześnie zarysowały się wspólne stanowiska. Tym, co na ogół łączyło poglądy respondentów w omawianej kwestii, było nadawanie uwarunkowaniom pełniejszego wykorzystania czasu, charakteru zależnego bądź niezależnego od przedsiębiorstwa. W następstwie zarysowały się dwa stanowiska wobec środków zaradczych. Większość respondentów wyrażała opinię, iż możliwość pełniejszego wykorzystania czasu pracy absolwentów szkół zależna jest od przedsiębiorstwa, szczególnie od poprawy organizacji pracy, od uzależnienia wysokości płacy od poziomu posiadanych kwalifikacji i stopnia zaangażowania się absolwentów w funkcjonowanie przedsiębiorstw, oraz od szeroko pojmowanego systemu motywacyjnego.

Mniejszość stanowiły poglądy, w których wyrażono przekonanie, iż możliwości pełniejszego wykorzystania czasu pracy absolwentów zależne są od czynników zewnętrznych - niezależnych od przedsiębiorstwa.

Wśród respondentów, którzy zajęli tego rodzaju stanowisko można z kolei wyodrębnić dwie grupy. Do pierwszej zaliczono tych, którzy akcentowali kwestię osobistego zaangażowania się pracownika w problemy funkcjonowania "swojego" przedsiębiorstwa. Omawiani dyrektorzy wskazywali, iż stopień wykorzystania czasu pracy absolwentów zależy przede wszystkim od ich twórczego zaangażowania się w wykonywaną pracę, od umiejętności samodzielnego wyszukiwania i rozwiązywania problemów, pracowitości oraz zdyscyplinowania.

Do drugiej grupy zaliczono tych respondentów, którzy przy czyn i możliwości pełniejszego wykorzystania czasu pracy absolwentów upatrywali wśród takich czynników zewnętrznych jak: wadliwy system kształcenia nie przygotowujący kadr pod kątem potrzeb gospodarki, nadmierna sprawozdawczość angażująca przede wszystkim kadrę wysoko kwalifikowaną, czy system płac nie motywujący do lepszej pracy.

Charakterystyczną cechą większości wypowiedzi na temat możliwości pełniejszego wykorzystania czasu pracy jest to, iż są one na ogół wyraźnie adresowane do absolwentów szkół wyższych. W ogóle nie wystąpiły natomiast wypowiedzi skierowane do absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych.

Uzyskane wypowiedzi wnoszą pewne nowe elementy do oceny stopnia wykorzystania kadr kwalifikowanych w przedsiębiorstwach w naszym kraju. Nasuwają one kilka wniosków:

1. opierając się na ogólnej jak i częściowej ocenie nadawanej przez dyrektorów badanych przedsiębiorstw można stwierdzić, iż wykorzystanie kwalifikacji pracowniczych przedstawia się dobrze;

2. w najwyższym stopniu wykorzystane są kwalifikacje formalne absolwentów zasadniczych szkół zawodowych;

3. słabo wykorzystuje się kwalifikacje pracowników z wyższym wykształceniem, zwłaszcza absolwentów uniwersytetów;

4. jedną z przyczyn niepełnego wykorzystania kwalifikacji pracowników z wyższym wykształceniem jest ich przygotowanie zawodowe;

5. występuje potrzeba zmiany dotychczasowego systemu i form organizowania naboru absolwentów szkół wyższych - najlepszą zdaniem respondentów formą byłby swobodny wybór miejsca pracy przez absolwenta i absolwenta przez pracodawcę;

6. samodzielność przedsiębiorstw, nie może być użyta do osiągnięcia dalszej poprawy wykorzystania kwalifikacji ze względu na duży udział czynników zewnętrznych, niezależnych od przedsiębiorstwa.