

METODY I KIERUNKI DOSKONALENIA SYSTEMU INFORMACYJNEGO PRACY

1. Prowadzenie bardziej efektywnej polityki zatrudnienia, płac i spraw socjalnych, w warunkach reformy gospodarczej, wymaga stosowania w większym niż dotychczas stopniu nowoczesnych metod planowania i zarządzania opartych na wykorzystaniu informatyki oraz metod i modeli matematycznych. Stosowane bowiem dotychczas tradycyjne metody zarządzania oparte na intuicji i doświadczeniu okazują się mało efektywne. Wynika to przede wszystkim z ogromnej złożoności i dynamicznego charakteru systemu pracy.

2. Referat jest syntetycznym podsumowaniem wyników dotychczasowych badań prowadzonych w zakresie metod i kierunków doskonalenia systemu informacyjnego pracy. Badaniami tymi objęto: systemy informacyjne gospodarki kadrowej i zatrudnieniowo-płacowej 103 wybranych zakładów pracy, a także system informacyjny w zakresie pośrednictwa pracy w Polsce, przeprowadzając w tym celu badanie ankietowe w 42 wojewódzkich wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych. Podsumowaniem szczegółowym dotychczasowych wyników badań są dwa raporty, a mianowicie:

- "Raport o stanie pośrednictwa pracy w Polsce",
- "Raport dotyczący metod i kierunków doskonalenia gospodarki kadrowej i zatrudnieniowo-płacowej".

3. Przeprowadzone analizy i oceny systemu informacyjnego w zakresie pośrednictwa pracy pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

A. Stosowany w pracach WZiSS tradycyjny system informacji w zakresie pośrednictwa pracy charakteryzuje się wysoką pracochłonnością oraz niską efektywnością działania. Uwzględniając

[✱] Dr, adiunkt w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie.

powyższy stan oraz dotychczasowe doświadczenia w zakresie zastosowań ETO w pracach wydziałów należy kontynuować rozpoczęty proces komputeryzacji rynku pracy. W tym celu wydaje się niezbędne opracowanie wieloletniego na okres 10-15 lat ramowego programu rozwoju zastosowań informatyki w pracach WZiSS. Program ten pozwoli na sprecyzowanie zadań na najbliższe lata oraz umożliwi ustalenie kierunków działania na okresy dalsze. Kierunki działania zawarte w programie będą stanowiły wytyczne dla opracowań rocznych i wieloletnich planów rozwoju informatyki w pracach WZiSS.

B. Dla efektywnych zastosowań informatyki w pracach WZiSS występuje potrzeba budowy aktywnych systemów informatycznych służących przede wszystkim usprawnieniu pośrednictwa pracy, dostarczających informacji ludziom poszukującym pracy i zakładom poszukującym pracowników, a nie tylko organom administracyjnym.

Informacje statystyczno-sprawozdawcze, zdaniem autora, powinny stanowić produkt uboczny działania systemu, gdyż w przeciwnym razie komputer spełnia tylko funkcje szybkiej drukarki lub "elektronicznego kserografu", sprzyjając często działalności pozornej.

C. Istnieje pilna potrzeba skoordynowania działań w zakresie komputeryzacji rynku pracy. Funkcję koordynacyjną powinna sprawować jednostka informatyki resortu pracy, plac i spraw socjalnych przy współpracy z Ośrodkiem Badawczo-Rozwojowym Informatyki MAiGT. Dla sprawnej realizacji systemu informatycznego RYNEK PRACY należy ponadto:

- ujednolicić i dostosować do wymagań ETO w skali kraju dokumenty źródłowe stosowane w pracach WZiSS oraz zapewnić jednolite klasyfikacje i kody,

- dokonać przeszkolenia pracowników WZiSS oraz wybranych pracowników służb pracowniczych zakładów pracy w zakresie prawidłowego wypełniania dokumentów źródłowych, jak również właściwego zrozumienia i wykorzystania informacji wynikowych systemu,

- przygotować odpowiednie unormowania prawne zabezpieczające sprawne funkcjonowanie systemu.

4. Dotychczasowe zastosowanie ETO w gospodarce kadrowej i zatrudnieniowo-płacowej w naszym kraju cechuje brak jednolitej

koncepcji i koordynacji działań w tym zakresie. Świadczyć o tym mogą następujące fakty:

a W dziedzinie gospodarki kadrowej zbudowano dotychczas w skali kraju ponad 200 systemów informatycznych. Systemy te oparte są jednak na niejednorodnej bazie normatywnej i różnorodnych koncepcjach działania. Fakt ten poważnie utrudnia gromadzenie zbiorczych danych na szczeblu nadrzędnym i centralnym, a tym samym dokonywanie niezbędnych badań i analiz. Są one niespójne z systemami państwowymi CENPLAN, PESEL i SPIS i charakteryzują się niską efektywnością.

b Dziesięcioletnie doświadczenie z eksploatacji systemu "Magister" wskazuje na potrzebę zmiany jego dotychczasowej koncepcji działania. System "Magister", jak wykazały badania, jest tylko sporadycznie wykorzystywany w pracach WZISS oraz zakładów pracy. Podnoszona jest natomiast sprawa błędnych informacji uzyskiwanych z systemu wskutek braku prawidłowej stałej ich aktualizacji, a także utrudniony dostęp do systemu i zbyt długi okres oczekiwania na żądane wydawnictwo wynikowe. System "Magister", aby stać się systemem efektywnym, powinien bazować na opracowanym przez IPiSS systemie jednolitej ewidencji kadrowej.

c W dziedzinie płac brak jest jednolitej dokumentacji płacowej w zakładach pracy oraz jednolitej symbolizacji danych. Fakt ten uniemożliwia w szerszym zakresie budowę powielarnych systemów informatycznych w dziedzinie płac, co w konsekwencji powoduje niepotrzebny wzrost nakładów na budowę systemów informatycznych oraz nie zapewnia ich spójności.

5. Dla efektywnych zastosowań ETO w gospodarce kadrowej i zatrudnieniowo-płacowej zakładów pracy należałoby spełnić następujące warunki techniczno-ekonomiczno-organizacyjne:

a Niezbędne jest posiadanie własnego komputera minikomputera lub bezpośredniego dostępu do komputera na zasadzie teletransmisji danych. Komórki służby pracowniczej powinny być wyposażone w końcówki komputerowe monitory ekranowe z drukarką umożliwiające pracę w trybie dialogowym.

b Zakład, w którym ma być zastosowane ETO w gospodarce kadrowej i zatrudnieniowo-płacowej nie powinien być zbyt mały, gdyż informacja jednostkowa może okazać się zbyt kosztowna.

c Wdrażać sprawdzone, powielarne i efektywne systemy informatyczne funkcjonujące w oparciu na ujednoliconej bazie normatywnej jednolite klasyfikacje, kody i formularze .

d Przeszkolić kadrę służb pracowniczych zakładów pracy w zakresie zastosowań ETO, aby przełamać barierę psychologiczną i udowodnić, że ETO może być efektywnym i skutecznym narzędziem ich pracy.