

Maciej Trippner^{*}

CZYNNIKI OKRESLAJĄCE ATRAKCYJNOŚĆ PRACY
- INTERPRETACJA EKONOMICZNA^{**}

Pojęcie atrakcyjności pracy jest wielopłaszczyznowe. Ujęcia badawcze zmierzające w kierunku jego bliższej charakterystyki, opierają się na wyborze i analizie czynników atrakcyjności pracy. Brak syntetycznej miary przy pomocy której można kwantyfikować poziom owej kategorii. Brak również powszechnie przyjętej definicji. Wskazuje się natomiast na złożoność elementów składających się na treść tego pojęcia - ich substytucyjność i komplementarność.

W prezentowanym referacie opartym na wynikach badań ankietowych, skierowanych do 94 przedsiębiorstw makroregionu Łódzkiego w 1983 r., zamieszczono szereg pytań. Jednym z celów było wskazanie przez respondentów istotności czynników stanowiących o atrakcyjności pracy, jak również określenia na tym tle luk, których likwidowanie może stać się skutecznym zabiegiem dla racjonalnego zatrudnienia i humanizowania procesów pracy.

Podstawowa teza badawcza zakładała istnienie rezerw tkwiących w niewłaściwym wykorzystaniu czynników atrakcyjności pracy tak od strony przedsiębiorstw jak i ich otoczenia. Weryfikacja tezy została dokonana w drodze analizy wypowiedzi respondentów. Pierwszy blok pytań obejmował zagadnienia dotyczące odbycia wstępnego stażu pracy, jak również zebrania opinii ankietowanych o konieczności uczestniczenia w tym etapie adaptacji zawodowej. Założono, iż prawidłowo realizowany staż pracy wywiera wpływ na opinię zatrudnionych o zadowoleniu z wykonywanego za-

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

^{**} Wyniki badań ankietowych dotyczących karier i warunków zawodowych absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych zawodowych.

wodu. W zadanych kolejno pytaniach chodziło o uchwycenie "poziomu tego zadowolenia", tak w odniesieniu do oceny pierwszej pracy, jak i wykonywanej obecnie. 474 respondentów to jest 22,1% ogółu badanych poinformowało o nieodbyciu stażu pracy. Odsetek pracowników nie objętych wstępym stażem pracy był najwyższy w przypadku absolwentów o wykształceniu zasadniczym 25,0%, najniższy w odniesieniu do osób posiadających wykształcenie wyższe 16,9%. Również wiek ankietowanych wpłynął na zróżnicowanie odpowiedzi co do odbycia lub nieodbycia stażu pracy. Respondenci młodsi w stopniu najwyższym zostali objęci tą formą adaptacji zawodowej. W grupie osób 26-30 lat, 83,6% badanych odbyło staż pracy. Najniższy odsetek zanotowano w obrębie osób, które w momencie badania mieli 46 i więcej lat 44,2%.

Znaczna część respondentów 20,1% uznała zbędność stażu pracy. Poziom wyliczonych wskaźników był zbliżony do siebie, kształtując się w przypadku wykształcenia wyższego w wysokości 18,6%, średniego 21,4%, zasadniczego 20,3%.

Zróżnicowanie opinii uwidoczniło się również ze względu na kolejne kryterium zastosowane w badaniu, to jest zajmowane stanowisko. 27,9% osób zajmujących stanowiska kierownicze i nierobotnicze uznało staż pracy za zbędny, a wśród zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych opinię negatywną wyraziło jedynie 21,3%.

Nieodbycie wstępnego stażu pracy lub "ułomności" w jego przebiegu, wywarło wpływ na stopień zadowolenia respondentów po zetknięciu się z pierwszą pracą. Negatywnie oceniło swe wrażenie w omawianej kwestii 31,6% ogółu badanych.

Pytania zawarte w pierwszym bloku pozwoliły na dokonanie ogólnej oceny wpływu niektórych czynników na atrakcyjność pracy. Uszczegółowienie rozważań polegało na wyborze przez respondentów ze zbioru zaproponowanych czynników tych, których oddziaływanie jest najsilniejsze. Ujęcie to pozwoliło wskazać na pola przyszłych działań przedsiębiorstwa.

Zaliczyć do nich należy konieczność doskonalenia systemu płac, poprawę organizacji pracy, oraz uatrakcyjnienie warunków socjalnych załóg. Respondenci przypisywali tym czynnikom najmniejsze znaczenie w ich wpływie na szeroko rozumianą atrakcyjność pracy.

Poszukiwano również możliwości i form uatrakcyjnienia pracy. Szczupły materiał faktograficzny niewielka liczba odpowiedzi nie pozwolił na bliższą ich analizę. Skłonił jednak do poszukiwania przyczyn niewielkiego zainteresowania respondentów tymi kwestiami.

Wydaje się, że większość ankietowanych nie ma właściwego rozeznania, co do roli czynników stanowiących o atrakcyjności pracy. Przyczyny tkwią zapewne w nieuświadamianiu ich istotności tak przez szkoły jak i w okresie zatrudnienia przez przedsiębiorstwa.

Uważać trzeba, że wszyscy pracownicy powinni mieć świadomość roli i funkcji czynników wpływających na atrakcyjność pracy. Brak tej świadomości wynika z dwóch źródeł. Pierwszym jest niedostateczna aktywność przedsiębiorstw w tym zakresie, realizujących często napięte zadania wytwórcze, borykających się z trudnościami materiałowo-inwestycyjnymi. Człowiek i jego problemy w polityce przedsiębiorstw schodzą wtedy na drugi plan. Drugie źródło związane jest z programami nauczania w szkołach. Służą one zdobyciu ogólnej wiedzy zawodowej. Nie zapewniają w zasadzie równocześnie jej konfrontacji ze zróżnicowanymi potrzebami praktyki. Wobec tego konfrontacja ta zostaje przeniesiona na teren przedsiębiorstwa, przy czym przedsiębiorstwo i zatrudniony nie jest do niej zwykle przygotowany.

Wyniki badań określiły kierunki wnioskowania. Rozwiązania zmierzać winny w stronę aktywizowania polityki personalnej, uwzględniającej przede wszystkim potrzeby pracowników we współdecydowaniu o swoim losie i losie przedsiębiorstwa.

Rozbudzenie aspiracji zatrudnionych w tym względzie, tak ze strony szkół i odpowiednich służb i organizacji działających w zakładach pracy, musi znaleźć urzeczywistnienie w faktycznej możliwości współudziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Stworzenie właściwej atmosfery w miejscach pracy, dbałość o dobro pracowników, tworzenie im realnych wizji karier zawodowych, to jedne z podstawowych czynników mających wpływ na szeroko rozumianą atrakcyjność pracy.

Wypowiedzi respondentów w kwestiach sygnalizowanych w tezach referatu analizowano z różnych punktów widzenia a to np. z uwagi na ich wykształcenie, płeć, wiek, miejsce zamieszkania.