

PROBLEMY KSZTAŁCENIA I WZROSTU KWALIFIKACJI

1. Potencjał kwalifikacyjny zasobów pracy w NRD osiągnął wysoki poziom. Tempo wzrostu udziału zatrudnionych z wykształceniem zawodowym zmniejsza się jednak stopniowo w ogóle zatrudnionych udział ten wynosił: w 1962 r. 39%, w 1972 r. 63,8%, w 1982 r. 82,5%, a w 1983 r. 83,4%. Dalszy rozwój potencjału kwalifikacyjnego w latach następnych uzyskiwać się będzie głównie poprzez wzrost kwalifikacji oraz na skutek zmian jakościowych, przede wszystkim w wyniku dalszego doskonalenia umiejętności zawodowych. W procesie tym oczekiwane są następujące formy zmian jakościowych:

a zmiany treści zawodów, odpowiednio do zmieniających się oczekiwań w procesie pracy przez doskonalenie umiejętności zawodowych, zmianę charakteru konkretnych czynności, zmianę jakości pracy itd.; zawody pozostaną przy tym w swej istocie niezmienne,

b stopniowe wykształcenie nowych zawodów o charakterze kompleksowym, np. specjalista do spraw postępu technicznego, operator automatycznych linii produkcyjnych oraz specjalistów dla nowych dziedzin takich jak biotechnologia,

c rozszerzenie posiadanych umiejętności zawodowych przy jednoczesnym uwolnieniu od zadań kontrolnych i koncepcyjnych dzięki zastosowaniu systemów informatycznych,

d nieznaczna zmiana i podnoszenie poziomu kwalifikacji; nowoczesne zintegrowane systemy wytwórcze, np. matematycznie sterowane procesy produkcji wymagają obecności wysoko kwalifikowanych kadr w zespołach pracowniczych obsługujących centra przetwarzania danych, urządzenia chemiczne itp.

2. Tempo tworzenia potencjału kwalifikacyjnego było szybsze od jego wykorzystania. Na skutek tego powstały znaczne rezerwy w zasobach pracy. Są one z jednej strony konieczne dla doskonalenia i intensyfikacji procesu produkcji, z drugiej zaś uszczuplają potencjalne efekty racjonalizacji zatrudnienia.

Procesowi intensywnego wykorzystania kwalifikacji towarzyszy stale wzrastające zainteresowanie. Istnieją następujące możliwości jego spożytkowania:

a przeksztalcenie zadań produkcyjnych dla sprostania wymogom rozwijającej się gospodarki,

b stworzenie odpowiednich warunków dla umożliwienia wykonania prac trudnych, złożonych,

c/ stymulowanie do podejmowania prac złożonych, na przykład poprzez ich wyższe wynagradzanie niż prac prostych,

d zmniejszenie nieproduktywnego czasu pracy, będącego skutkiem złej organizacji pracy oraz zależnego od pracujących choroby, fluktuacja, czasowe zatrudnienie ,

e ogólna poprawa wykorzystania czasu pracy poprzez na przykład zwiększenie wymiaru efektywnego czasu pracy, podczas którego zadania produkcyjne będą wykonywane najlepiej przez pracowników o właściwym poziomie i rodzaju kwalifikacji,

f utrzymywanie psychicznych i fizycznych warunków wydajności pracy, np. ochrona zdrowia, umożliwienie dalszego doształcania itp.

Dodatkowym efektem wzrostu potencjału kwalifikacyjnego są zmiany struktury zasobów pracy wyrażające się we wzroście udziału osób wykwalifikowanych, reprezentujących zawody nowoczesne. Należy jednak pamiętać, że jeśli pracownicy podejmują zadania wprawdzie konieczne, ale takie do których nie zostali przygotowani, osiąga się efekty znikome w stosunku do możliwości. W takim przypadku, powinno się dążyć do pełnego wykorzystania kwalifikacji pracowników w ich działalności zawodowej.