

Horst Bley\*, Günter Hellriegel\*\*

ROZWÓJ I WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU WYKSZTAŁCENIA  
I KWALIFIKACJI

Konieczna i przewidywana w planie poprawa efektywności gospodarowania w Niemieckiej Republice Demokratycznej w latach osiemdziesiątych wymaga m. in. specjalnego uwzględnienia dwóch czynników. Są nimi: dalszy rozwój nauki i techniki jako bezpośredniej siły wytwórczej oraz przygotowanie ludzi do wydajnej pracy, przede wszystkim przez wyposażenie ich w kwalifikacje i zdolności kreatywne. Społeczeństwo socjalistyczne stwarza sprzyjające warunki dla zaistnienia tych dwu czynników, nie stawiając barier dla ich zastosowania. Istnieje więc konieczność a zarazem możliwość realizacji ambitnych celów wytyczonych przez X Zjazd Niemieckiej Socjalistycznej Partii Jedności przez wykorzystanie zalet ustroju socjalistycznego. W ten sposób kształtuje się jednocześnie ważna przesłanka dla osiągnięcia ogólnego celu kształcenia, którym jest wszechstronny rozwój osobowości socjalistycznej. Proces kształcenia wywiera silny wpływ nie tylko na tworzenie zasobu pracy każdego obywatela, lecz także na wykształcenie zdolności do sprawowania w coraz większym zakresie i na coraz wyższym poziomie funkcji wytwórcy i właściciela społecznych środków produkcji. Wykształcenie i umiejętności w połączeniu ze świadomością oraz doświadczeniem z dziedziny społecznej i zawodowej są źródłem efektywności działania głównej siły wytwórczej, jaką jest człowiek. Cechy te decydują również o umacnianiu roli klasy robotniczej - wiodącej siły w społeczeństwie socjalistycznym.

\* Prof. dr hab., kierownik Zakładu Nauki o Pracy w Instytucie Socjalistycznej Gospodarki Narodowej Uniwersytetu im. K. Marksa w Lipsku.

\*\* Dr ,st. asystent w Instytucie Socjalistycznej Gospodarki Narodowej Uniwersytetu im. K. Marksa w Lipsku.

Jest faktem obiektywnie uzasadnionym, że społeczeństwo socjalistyczne przywiązuje najwyższą wagę do procesu kształcenia i podniesienia kwalifikacji pracujących. Dla osiągnięcia tego celu angażuje poważne, stale zwiększające się środki<sup>1</sup>. Proces ten, dokonywany świadomie i planowo, obejmuje całe społeczeństwo, nie ograniczając się jedynie do wchodzącej w życie generacji. Przy jego planowaniu i sterowaniu uwzględnić należy nie tylko obiektywnie występujące powiązania, relacje i zależności. Należy wziąć również pod uwagę czynniki subiektywne, jak np. chęć działania, motywacje, nastawienie ogólne pracowników. Ponieważ proces kształcenia pracujących wiąże się bezpośrednio z innymi elementami procesu produkcji i reprodukcji w kombinatach i poszczególnych zakładach, musi być on kształtowany w określonym stosunku do tych czynników.

### 1. Rezultaty i zadania rozwoju potencjału wykształcenia i kwalifikacji

W wyniku działań społeczeństwa socjalistycznego osiągnięto w procesie kształcenia i kwalifikacji robotników i pracowników umyślowych korzystne rezultaty, które stanowią o jakości społecznych zasobów pracy i bogactwie społeczeństwa. Analogicznie do podziału zasobów pracy na potencjalne i wykorzystane rozróżnia się kwalifikacje istniejące i wykorzystane. Przez kwalifikacje istniejące rozumie się potencjał kwalifikacji w znaczeniu sumy wszelkiej wiedzy i umiejętności pracowników, doświadczeń nabytych przy pracy itd. Dokładne ilościowe uchwycenie istniejących kwalifikacji, a więc ogólnego ich potencjału, nie jest jeszcze obecnie możliwe. Dlatego też celem przedstawienia jego obrazu stosuje się przeważnie określenie "kwalifikacje uzyskane". Między obiema wymienionymi formami kwalifikacji zachodzą jednak różnice, które uwarunkowane są takimi procesami, jak np. stałe nabywanie doświadczeń i sprawności, zapominanie umiejętności na skutek ich niestosowania, starzenie się moralne wiedzy. Tę właśnie niedokładność obrazu należy mieć na uwadze przy określaniu ogólnego potencjału kwalifikacji.

<sup>1</sup> Por. G. Hellriegel, "Effektivität der Bildung der Werktätigen in der Industrie, "Sozialistische Arbeitswissenschaft" 1979, z. 2, s. 98 i n.

W okresie od 1971 do 1981 r. zdołano podnieść w NRD udział pracujących ze świadectwem ukończenia dziesięcio- względnie dwunastoklasowej ogólnokształcącej szkoły średniej z 23 do 47%<sup>2</sup>. W wynikach badań przeprowadzonych w ZSRR stwierdza się, że "skuteczne kształcenie wykwalifikowanych kadr możliwe jest tylko na bazie ogólnokształcących politechnicznych szkół średnich jak również w drodze łączenia kształcenia ogólnego z zawodowym w ramach kształcenia zawodowo-technicznego"<sup>3</sup>. Z badań tych wynika więc, że rozszerzanie zasięgu kształcenia ogólnego jest ważne i konieczną przesłanką dla rozwijania potencjału kwalifikacji pracujących.

W okresie od 1971 do 1981 r. wzrósł w NRD udział pracujących z wyuczonym zawodem z 60,8 do 80,2%. Liczba pracujących z wykształceniem wyższym wzrosła o 79,6%, z wykształceniem w zakresie szkoły zawodowej o 88,8%, ze świadectwem mistrza o 24,1% i z kwalifikacjami robotników wykwalifikowanych o 44,4%<sup>4</sup>. Takie wyniki polityki kształcenia stawiają NRD na czołowej pozycji w skali światowej.

Dobre wyniki notuje się również w openowywaniu coraz bardziej złożonych procesów produkcyjnych, w zakresie udziału pracujących we wprowadzaniu naukowej organizacji pracy oraz w ruchu nowatorskim i racjonalizatorskim. Ze wszech miar pozytywny przebieg tego procesu przedstawimy na przykładzie rozwoju ruchu nowatorskiego w gospodarce uspołecznionej. W latach 1971-1979 zanotowano następujące osiągnięcia (1971 = 100%)<sup>5</sup>:

- wzrost liczby nowatorów do 208,5%, co odpowiada dalszemu włączeniu się 890 tys. pracujących do ruchu nowatorskiego i 32,0 procentowemu udziałowi nowatorów w ogólnej liczbie czynnych zawodowo w 1971 r. (rok 1971 = 19,2%);

- wykorzystanie pomysłów nowatorskich zwiększyło się w tym sa-

<sup>2</sup> Por. Bericht des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, referent: E. H o n e c k e r, Berlin 1981, s. 52.

<sup>3</sup> Praca zbiorowa: Ökonomie und Bildung im Sozialismus, Berlin 1977, s. 54.

<sup>4</sup> Obliczone według danych Staatliche Zentralverwaltung für Statistik.

<sup>5</sup> Obliczone według Statistisches Jahrbuch 1980 der DDR, Berlin 1980, s. 105.

mych okresie do 119,3%, a korzyści osiągnięte w skali rocznej do 152,9%. Odpowiada to poważnej sumie wynoszącej w 1979 r. 4465 mld marek.

Te bardzo dobre rezultaty nie powinny jednak stwarzać wrażenia, że nie zachodziły rozbieżności między tempem rozwoju potencjału kwalifikacji a jego wykorzystaniem. Rozwój ten przebiegał w ciągu ostatnich 10 lat bardzo szybko, po części nawet - jak wykazują liczby ilustrujące poszczególne jego etapy - burzliwie. W stosunku jednak do wymagań, wynikających ze strategii ekonomicznej powiązanej z opanowaniem postępu naukowo-technicznego, wykorzystanie kwalifikacji w obecnym czasie nie może zadowalać. Jednocześnie powstały bowiem poważne rezerwy jakościowe zasobów pracy, zawierające w sobie możliwości bardzo znacznego zwiększenia produkcji.

Dlatego też główne zadania rozwoju potencjału kształcenia i kwalifikacji dyktowane potrzebą realizacji strategii ekonomicznej w myśl uchwały X Zjazdu SED konkretyzują się w dwóch podstawowych kierunkach. Po pierwsze należy zapewnić stosowanie w wyższym stopniu zasady planowości i większego zróżnicowania w rozwijaniu form kształcenia i kwalifikacji. Powinny być one dostosowane do przesłanek stwarzanych przez rozwój bazy materialno-technicznej w procesie postępu naukowo-technicznego i uwzględniać zapotrzebowanie na określoną strukturę kwalifikacyjną zasobów pracy. Po drugie należy zadośćuczynić zaistniałej obiektywnie konieczności poczynienia odczuwalnych postępów w dziedzinie wykorzystania tego wielkiego, stale rosnącego potencjału. Kwestią zasadniczą będzie tutaj szerokie stosowanie i wzrost efektywności wykorzystania ogromnego potencjału wykształcenia i kwalifikacji, którym, jako potencjałem zdolności wytwórczej, dysponuje nasze socjalistyczne społeczeństwo.

## 2. Relacje między postępowaniem naukowo-technicznym a wykorzystaniem potencjału wykształcenia i kwalifikacji

Zagadnienia efektywności kształcenia i kwalifikacji należy rozpatrywać przy uwzględnieniu dwóch odgrywających ważne znaczenie relacji rozwojowych, a mianowicie:

1) realizowania procesu kształcenia w stosunku do potrzeb procesu produkcyjnego,

2) kształtowania istniejących w stosunku do wykorzystanych, już zaangażowanych kwalifikacji.

W tym zakresie występuje jeszcze w teorii i w badaniach szeregi problemów otwartych, dotychczas nie rozwiązanych. Do nich należy np. zagadnienie czy w zależności od rodzaju produkcji, stosowanego postępu naukowo-technicznego i wymagań stawianych sile roboczej prawidłowością jest istnienie rozbieżności między potencjałem kwalifikacji a jego wykorzystaniem oraz o ile taka rozbieżność jest bezwarunkowo konieczna, aby móc rozwiązywać zadania na wyższym poziomie. Dla uwypuklenia tej zależności niech posłużą poniższe rozważania.

Patrząc od strony wyrobów gotowych, zauważamy, że te spośród nich, które reprezentują najwyższy poziom pod względem naukowo-technicznym wymagają, jeśli chodzi o ich wytwarzanie, wyższego nakładu kwalifikacji, po części również wyższego poziomu wykształcenia. Nie stawiają natomiast takich wymagań, jeśli chodzi o ich bezpośrednią obsługę, manipulowanie nimi itp. Ponieważ wyroby tego rodzaju przyczyniają się, przy założeniu, że przestrzega się wymagań dotyczących ekonomiki produkcji zakładu, do zwiększenia efektywności, zachodzi - być może - związek między wyższym wkładem kwalifikacji i wykształcenia a efektywnością pracy zakładu. Takie ujęcie zagadnienia ma jednak charakter jednostronny. Rzeczą oczywistą są bowiem różnice co do wkładu kwalifikacji i wykształcenia na poszczególnych odcinkach procesu reprodukcyjnego. Rysują się tutaj dwie odrębne linie rozwoju, których przebieg ma różne tempo. Na jednej z nich wzrasta wkład pracy kwalifikowanej. Dotyczy to np. produkcji wyrobów reprezentujących poziom światowy lub stosowanie nowych rozwiązań w zakresie automatyzacji za pomocą mikroelektroniki. W przeciwnym kierunku biegnie druga linia, która niesie zmniejszanie się nakładu pracy kwalifikowanej. Wykazują to niżej przytoczone przykłady: wysoki komfort urządzeń automatycznych nie wymaga dla ich obsługi i doglądania żadnych specjalnych wiadomości z zakresu elektrotechniki i elektroniki. Podobnie przedstawia się sprawa z ich naprawą. Naprawa tych urządzeń odbywa się m. in. na drodze wymiany zespołów, a ponieważ wiele z zespołów mikroelektronicznych jest nienaprawialnych, odpada w dużej mierze praca

wymagająca wysokich kwalifikacji przy czynnościach wmontowywania, dopasowywania czy zestrainowania.

O wyniku całościowym w omawianym aspekcie decyduje zatem ogólna ocena ilościowa obu linii rozwoju z uwzględnieniem koniecznego toku poprzedzającego nabycie wykształcenia i kwalifikacji. W toku przygotowania zawodowego powstaje również ta część potencjału, której dany pracownik nie potrafi w danym czasie zastosować, a która ze względów metodycznych i dydaktycznych wymaga, żeby mu ją przyswoić. Rozumie się, że tok przygotowania zawodowego musi odpowiadać warunkom społecznym i ekonomicznym.

Oczywistą rzeczą jest prawidłowość powodująca, że w warunkach stosowania postępu naukowo-technicznego i rosnącej produkcji potencjał kwalifikacyjny każdorazowo dyspozycyjny jest większy niż potencjał wykorzystany w danym czasie.

Należy pamiętać, że w dialektycznym stosunku wzajemności stale wyłaniają się sprzeczności między bazą materialno-techniczną i postępowaniem naukowo-technicznym z jednej strony a potencjałem wykształcenia i kwalifikacji z drugiej. Sprzeczności te muszą, a w społeczeństwie socjalistycznym również mogą, być rozwiązywane na stale podnoszącym się poziomie rozwoju. Celem tego jest minimalizowanie i redukcjonowanie powstałych rozbieżności.

Praktyka dowodzi, że na stopień efektywności wykorzystania potencjału kwalifikacji wywierają wpływ w zasadzie trzy grupy czynników:

- 1) poziom i struktura wykształcenia i kwalifikacji,
- 2) obiektywne, materialno-techniczne i organizacyjne warunki procesu pracy,
- 3) subiektywne przesłanki działania w postaci dyscypliny pracy, gotowości działania i woli działania.

### 3. Czynniki i uwarunkowania efektywności wykorzystania kwalifikacji

Istotne znaczenie dla efektywności wykorzystania potencjału kwalifikacji odgrywają: treść, struktura oraz zakres przekazywanej wiedzy i umiejętności. W związku z tym w pierwszej grupie czynników wyróżnić można takie zagadnienia, jak:

- okres żywotności uzyskanych kwalifikacji, na który z kolei wpływ ma relacja między wiedzą podstawową i specjalistyczną oraz stan rozwoju poznania naukowego;

- praktyczna przydatność, względnie możliwość wdrożenia wiadomości, umiejętności i sprawności. Głównymi czynnikami wywierającymi w tym zakresie swój wpływ są: aktualność wiedzy w odniesieniu do teraźniejszych i dających się przewidzieć w przyszłości wymagań, następnie stopień intelektualnego ogarnięcia i przyswojenia wiedzy, jak i nabycie odpowiednich sprawności:

- właściwe proporcje w przekazywanej wiedzy i umiejętności między wykształceniem ogólnym i zawodowym, między poszczególnymi szczeblami kwalifikacji (szczególnie, gdy jeden szczebel stanowi przesłankę dla osiągnięcia następnego, np. matura dla studiów wyższych, wykwalifikowany robotnik dla studium mistrzowskiego i inżynierskiego) oraz właściwy dobór informacji;

- określanie zakresu i treści wiedzy i umiejętności, łącznie z powtórkami koniecznymi z punktu widzenia pedagogiki;

- uwzględnianie ekonomicznych wymogów w procesie kształcenia, jak np. wielkość nakładów finansowych i materialnych w stosunku do rezultatów oraz problem przekazywania rosnącego zakresu wiedzy w takich samych, ewentualnie nawet krótszych odcinkach czasu.

W zasadzie już w trakcie tworzenia koncepcji kształcenia i kwalifikowania podejmuje się ważne decyzje dotyczące ich wykorzystania, w szczególności przez zapewnienie jednolitości kształcenia i wychowania.

Do drugiej grupy czynników warunkujących efektywność wykorzystanie kwalifikacji zalicza się:

- warunki materialno-techniczne, tzn. uwarunkowania wpływające z zastosowanych środków pracy i przedmiotów pracy, względnie pozostające z nimi w związku;

- warunki czasowo-organizacyjne, które pozostają w związku zarówno z warunkami wyżej wymienionymi, jak i z czynnikami subiektywnymi, szczególnie o charakterze socjalnym, z warunkami pracy i życia;

- sposoby produkcji i technologie, jako forma uwarunkowań wywieranych przez postęp naukowo-techniczny;

- zasady organizacyjne procesu produkcji i procesu pracy oraz struktura produkcji.

Przy rozważaniach o strukturze produkcji należy ze punktu wyjścia przyjąć fakt, że pomimo racjonalizacji, intensyfikacji i stosowania postępu naukowo-technicznego będą w pewnej mierze występować jeszcze przez długi czas znaczne różnice w poziomie procesów produkcji i - co za tym idzie - również i procesów pracy. Fakt ten wywiera wpływ na zakres i stosowanie toku przygotowania zawodowego. Przy tworzeniu potencjału kwalifikacji osiąga się wyższy stopień jednolitości poziomu na poszczególnych szczeblach (np. 10-klasowa szkoła politechniczna, szkolenie robotnika wykwalifikowanego) niż w sferze procesów produkcyjnych. Na skutek tego powstaje zróżnicowanie wykorzystania toku przygotowania zawodowego, którego pełne wykorzystanie będzie możliwe po części dopiero w ciągu dłuższych okresów. W związku z tym da się wyróżnić trzy kompleksy relacji pomiędzy poziomem procesu produkcyjnego a wykorzystaniem zastosowanego toku przygotowania zawodowego.

Pierwszy kompleks obejmuje procesy produkcyjne charakteryzujące się wysokim poziomem rozwoju, którego siłą napędową jest z reguły postęp naukowo-techniczny. Należą do nich np. procesy produkcyjne z dziedziny elektrotechniki, elektroniki ze specjalnym uwzględnieniem mikroelektroniki, procesy w określonych strefach takich gałęzi, jak chemia, budowa obrabiarek oraz w strefach o charakterze przekrojowym, jak np. technika automatyki, stosowanie robotów w przemyśle. Aby człowiek zdołał opanować te procesy, konieczne jest bezwarunkowo istnienie toku przygotowania zawodowego. Ma on jednak to do siebie, że wyczerpuje się w stosunkowo krótkim okresie na skutek szybko wzrastających wymagań i musi być na bieżąco odbudowywany. Dokonuje się tego przez posunięcia organizacyjne w zakresie kształcenia, do którego należy również zaliczyć dokształcanie w procesie codziennej pracy.

Drugi kompleks obejmuje procesy produkcyjne na poziomie przeciętnym. Ich rozwój przebiega również w tempie odpowiadającym tej normie. Tok przygotowania zawodowego odpowiada tutaj w zasadzie tokowi planowanemu w szkoleniu zawodowym. Umożliwia on pracującym praktyczne dążenie do dalszej racjonalizacji procesu produkcyjnego, tworzenie efektywnych sposobów produkcji i technologii itp. Dzięki pracom w zakresie racjonalizacji produkcji zarówno w środowisku nowatorów, jak i pracowników przygotowania



produkcji zapewniony zostaje również na przyszłość wysoki poziom produkcji i konieczna jego efektywność. Doksztalcanie przebiega przeważnie w procesie codziennej pracy, na drodze samokształcenia, udziału w pracy fachowych gremiów, ukierunkowane jest przede wszystkim na zdobywanie wiedzy specjalistycznej.

Trzeci kompleks procesów produkcyjnych charakteryzuje się niskim stopniem mechanizacji i odpowiednim do tego poziomem produkcji<sup>6</sup>. Pewna część zatrudnionych wykonuje jeszcze prace ręczne. Występuje również stosunkowo długi tok przygotowania zawodowego, którego wykorzystanie - jeżeli nie zostanie to przyspieszone - nastąpi z opóźnieniem, kiedy dokonają się już procesy zapominania i regres w dyspozycyjności wiedzy. Można założyć, że wiedzy tej nie ma już do dyspozycji w momencie, kiedy staje się ona potrzebna. I ten tok przygotowania trzeba jednak włączyć w proces dalszego wpływania na poziom produkcji. Osiąga się to stawiając siłę roboczej wyższe wymagania. Konkretnymi krokami w tym zakresie są:

- ukierunkowana działalność nowatorska, stawiająca sobie za cel zwiększenie stopnia mechanizacji i podniesienie technologicznego poziomu produkcji. Działalność tego rodzaju należy wiązać z redukowaniem, a następnie eliminowaniem ciężkiej pracy fizycznej i czynności odbijających się szkodliwie na zdrowiu;

- wzmożenie działalności w zakresie naukowej organizacji pracy.

Tutaj obok celów wymienionych wyżej realizowane są również i takie, jak poprawa warunków pracy oraz racjonalizacja cykli czynności.

Wykorzystanie toku przygotowania zawodowego nie jest jedynie rodzajem działania pomocniczego. Leży ono w sferze dróg wiodących do efektywnych rozwiązań, które staną się możliwe dzięki osiągnięciu wysokiego potencjału kwalifikacji. Ludzie opanowują wysoką technikę i stosują ją w praktyce, opierając się na rozległej wiedzy i umiejętnościach. Fakt ten stanowi podstawę dla rozwinięcia działań racjonalizatorskich w produkcji, co od-

<sup>6</sup> Por. H. H a n s p a c h, H. M i r c h e, Höhere Anforderungen an die interdisziplinäre Forschung auf dem Gebiet der Ökonomie und Organisation der Arbeit nach dem X. Parteitag der SED, "Sozialistische Arbeitswissenschaft" 1981, s. 321-329.

powiada ządaniu postawionemu na X Zjeździe Niemieckiej Socjalistycznej Partii Jedności. Realizacja tego zadania nie może pozostać jedynie sprawą instytucji powołanych do zajmowania się racjonalizacją czy placówek badawczych, konieczne jest współdziałanie wszystkich pracujących.

Między poziomem produkcji a jakością wyrobów zachodzą różnorakie powiązania. Mamy do zrealizowania sformułowane w dyrektywie do narodowego planu gospodarczego na lata 1981-1985 zadania wymagające wyprodukowania większej ilości wyrobów na eksport, które w wyższym stopniu będą reprezentować poziom światowy i mogą zapewnić wyższą rentowność. Ażeby rozwinąć i następnie wyprodukować takie skomplikowane wyroby przy możliwie najniższych nakładach, konieczne jest zapewnienie odpowiedniego poziomu kwalifikacji pracowników. Wyniki w tej dziedzinie będą się mierzyć ilością wydanych patentów, znakami jakości i jakościowym stanem wyrobów, jak również nakładem czasu, pracy i materiałów potrzebnych dla ich wyprodukowania, przy czym wszystkie te czynniki należy ujmować jako organiczną całość, a każdy z osobna we wzajemnych powiązaniach z innymi.

W związku z tym główną linią działania - z punktu widzenia jakości wyrobów - jest wyższy stopień uszlachetnienia zastosowanych materiałów. Wyższe uszlachetnianie oznacza jednak większy wkład pracy badawczej i rozwojowej, czyli większy wkład wiedzy i umiejętności ze strony załóg. Ta linia rozwoju stwarza więc sprzyjające warunki dla wykorzystywania kwalifikacji.

Niezbędny wkład wykształcenia i kwalifikacji kształtuje się dla poszczególnych wyrobów różnie, zależnie od tego czy przeważa linia rozwojowa wzrastająca czy opadająca. Można jednak stwierdzić, że wkład ten w stosunku do jednego i tego samego wyrobu ulega wahanom w różnych okresach i w różnych warunkach jego wytwarzania. Przyczyną są oddziaływania środowiska pojmowanego w najszerszym znaczeniu - środowisko może być mianowicie jeszcze nie opanowane lub nie do opanowania. Tego rodzaju warunki istnieją np. w górnictwie (kopalnie odkrywkowe), w budownictwie (w okresach mrozów) oraz w procesach związanych z transportem i składowaniem, w przeładunkach przy ekstremalnych warunkach atmosferycznych. Tego rodzaju warunki środowiskowe wymagają nie tylko zwiększonego wysiłku fizycznego, ale również nowych, względnie zmodyfikowanych kwalifikacji, jak np. kwalifi-

kacje do obsługi urządzeń odmrężających w gospodarce węglowej lub energetycznej. Produkcja, w której zaprojektowany jest niewielki wkład technologiczny, np. przy wytwarzeniu pojedynczych wyrobów lub krótkich serii, wymaga wyższych lub bardziej specjalistycznych kwalifikacji, niż ma to miejsce przy wytwarzaniu tego samego wyrobu w długich lub średnich seriach, gdzie zaprojektowany jest każdy szczegół. Konkretną formą występowania tych warunków jest produkcja towarów konsumpcyjnych w wielkich zakładach różnych gałęzi.

Trzecią grupą czynników wywierających swój wpływ na efektywność wykorzystania kwalifikacji w procesie pracy są uwarunkowania subiektywne. Są to w przeważającej mierze uwarunkowania należące do sfery świadomości i woli, które dają się kształtować na drodze różnorodnego oddziaływania wychowawczego i stosowania bodźców. Obejmują one m. in.:

- stosunek do pracy, będący ważną przesłanką dla wykorzystania możliwości, jakie daje kwalifikacje,
- wolę pełnienia aktywnej roli cechującą człowieka - główną siłę produktywną w procesach produkcji i pracy,
- dążenie do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zgodnie z celem kształcenia społeczeństwa socjalistycznego,
- zgodność interesów indywidualnych z interesami społecznymi przy wykorzystywaniu potencjału kwalifikacji,
- świadomą dyscyplinę w wypełnianiu zadań w pracy oraz przestrzeganie reżimu technicznego, technologicznego i organizacyjnego,
- twórczy niepokój i niezadowolenie z aktualnego poziomu procesów produkcyjnych i procesów pracy, znajdujące swój wyraz w nieustającym dążeniu do podniesienia osiągniętego poziomu,
- wypracowywanie motywacji orientujących na ambitne cele społeczeństwa socjalistycznego na aktualnym etapie rozwoju.

Stan wykorzystania potencjału kwalifikacji określa w pierwszym rzędzie poziom pracy polityczno-ideologicznej z zatrudnionymi. W pracy tej konkretyzuje się również znaczenie i kierunek oddziaływania czynnika subiektywnego. Decydującą rolę w tym kontekście odgrywa również - obok stanu świadomości - obszerna, wyczerpująca informacja, która dociera do pracujących we właściwym czasie. W związku z tym wyłania się konieczność uprzedniego przedyskutowania wszelkich zmian dotyczących przebiegu

procesu produkcyjnego i procesu pracy z załogami i wykorzystania całej "mądrości kolektywnej".

Ważną rolę odgrywają w związku z powyższym takie metody socjalistycznej organizacji pracy, jak współzawodnictwo i ocena pracujących według wyników pracy. Przyczynia się to przede wszystkim do doprowadzania do zgodności interesów społecznych zakładu pracy i załogi.

Do czynników subiektywnych należą również te, które związane są z człowiekiem jako istotą biologiczną, jak np. kondycja, konstytucja organizmu, ogólny stan zdrowia. Na tym polu można doprowadzić do stanu zapewniającego efektywność tylko przez trening, profilaktykę i racjonalny tryb życia. Doświadczenie uczy, że pozytywne oddziaływanie czynników subiektywnych na kształtowanie efektywności w pracy uzależnione jest w wysokim stopniu od poziomu przedsięwzięć z dziedziny socjalno-politycznej realizowanych w zakładzie pracy.

Ujmując problem ogólnie, trzeba stwierdzić, że proces pracy jest w odniesieniu do zagadnienia wykorzystania kwalifikacji zarazem procesem ich realizacji.

#### 4. Podsumowanie

Efektywność wykorzystania kwalifikacji określana jest zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym przez aktualnie występujący kompleks warunków. Mamy tutaj do czynienia z oddziaływaniem pewnego rodzaju efektu zbiorczego. Jeżeli pominiemy fakt, że brak jednego elementu procesu produkcyjnego pociąga za sobą niewykorzystanie innych, będziemy mogli ustalić następujące grupy warunków:

- **W a r u n k i c z a s u** z łącznym uwzględnieniem okresu i punktu czasu. Jeżeli np. ma zostać uruchomiony obiekt racjonalizatorski, to konieczne jest przygotowanie we właściwym czasie załogi tego obiektu oraz wyposażenie jej w odpowiednie kwalifikacje.

- **W a r u n k i o r g a n i z a c y j n e**. Zachodzi związek między stopniem podziału pracy a wykorzystaniem kwalifikacji. Bardziej rozległy zakres pracy i korespondujący z nim obszar decyzji, jak to występuje np. przy pracy grupowej, pozwa-

ła na lepsze wykorzystanie kwalifikacji. Taka sytuacja wymaga większego zróżnicowania wiedzy i umiejętności pod względem rodzaju i struktury niż np. praca przy konkretnym odcinku taśmy produkcyjnej, gdzie pracownik wypełnia wąskie, bardzo szczegółowo określone zadania.

- **W a r u n k i k o l e k t y w n e.** Powstają sprzyjające możliwości przekazywania doświadczeń i metod pracy, a w związku z tzw. pracą grupową podnosi się również poziom działania zespołowego.

- **E f e k t z b i o r c z y s i ł y r o b o c z e j,** środków pracy, przedmiotów pracy oraz specyficzne oddziaływanie tych elementów. Zespół ich decyduje o planowości wykorzystania kwalifikacji, a poprzez wymagania, jakie stawiają sile roboczej środki pracy i przedmiot pracy, określany jest również poziom i zakres kwalifikacji.

- **Ś r o d o w i s k o** w węższym i szerszym znaczeniu. Może ono wpływać na ułatwienie lub utrudnienie pracy i z tego powodu oddziałuje bardzo silnie na zakres potrzebnych kwalifikacji. Szczególną cechą charakterystyczną tej grupy warunków jest to, że część dyktowanych przez nie wymagań kwalifikacyjnych znajduje zastosowanie jedynie w określonych sytuacjach, a więc nie są one potrzebne zawsze i wszędzie.

Pełne wyzyskanie kwalifikacji w procesach gospodarczych wymaga stworzenia odpowiednich warunków, stawiania ambitnych celów i wykorzystania zalet socjalistycznego ustroju społecznego.

Horst Bley, Günter Hellriegel

DEVELOPMENT AND UTILIZATION OF THE POTENTIAL OF KNOWLEDGE  
AND QUALIFICATIONS ACQUIRED BY LABOUR

A background for the performed analysis has been provided by tasks posed by the GDR's socio-economic development in the eighties, and especially by growth of effectiveness of economic performance and intensification of export. For these tasks to be accomplished it is necessary to develop further and utilize effectively the potential of knowledge and qualifications possessed by labour resources.

The article discusses directions of development and factors

as well as determinants of effective utilization of qualifications in production processes. A special emphasis has been laid on classification of a wide range of factors determining effective utilization of qualifications potential in production processes. There are also presented relationships taking place between scientific-technical innovations applied in production process and degree of utilization of knowledge and qualifications possessed by the employed.