

Mikołaj Lisiecki[✉]

WYKORZYSTANIE KWALIFIKACJI PRACOWNICZYCH

Tezy referatu przygotowane zostały na podstawie większego opracowania "Kształcenie, doksztalcanie oraz wykorzystanie kwalifikacji kadr racjonalne i humanistyczne aspekty", które zostało wykonane w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ, w ramach tematu "Racjonalne i humanistyczne aspekty polityki zatrudnienia".

Wychodząc z założenia, że w warunkach intensywnego wzrostu gospodarczego decydującą rolę odgrywa wysoki poziom kwalifikacji, ich odpowiednie rozmieszczenie i wykorzystanie, celem badań było dokonanie oceny wykorzystania kwalifikacji pracowników oraz ustalenie przyczyn nieracjonalnego wykorzystania potencjału wykształcenia.

Zakres badań

Referat prezentuje wyniki badań ankietowych, przeprowadzonych w 1983 r., których celem było prześledzenie losów i karier zawodowych absolwentów o różnym poziomie wykształcenia. Badaniem w formie anonimowej ankiety objęto 761 osób z wykształceniem średnim oraz 631 osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zatrudnionych w 92 przedsiębiorstwach należących do przemysłów: paliwowo-energetycznego, elektromaszynowego, chemicznego, lekkiego, spożywczego, ceramicznego, materiałów budowlanych oraz w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, w przedsiębiorstwach łączności i telekomunikacji, działających na terenie Makroregionu Środkowego.

Zastosowana metoda polegała na analizie odpowiedzi respondentów na postawione im pytania oraz wpływu takich cech jak:

[✉] Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

wiek, płeć, stan cywilny respondentów, poziom wykształcenia, zawód wyuczony, wykonywany, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko; na opinie wobec stawianych kwestii.

Pytania objęły ten sam zakres problemowy, niezależnie od poziomu wykształcenia; odpowiedzi zaś zaproponowane zostały respondentom w formie wariantowej bądź w formie otwartej.

Wyniki badań

Referat obejmuje dwie grupy zagadnień. Pierwsza dotyczy wykorzystania kwalifikacji w opiniach respondentów. W tej części zawarte zostały oceny wykorzystania w pracy zawodowej wiadomości nabytych w szkole oraz wykorzystania posiadanych przez zatrudnionych kwalifikacji w trakcie dnia pracy.

Wyniki badań wykazują pewne zróżnicowanie opinii respondentów w zależności od ujmowanych cech, tym niemniej pozwalają na ukazanie dostatecznie wyrazistego obrazu.

Respondenci z wykształceniem średnim - 41,9% są zdania, że nabyte kwalifikacje są mało wykorzystywane w pracy; analogiczny wskaźnik dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych wynosi 32,3%. Z kolei zaledwie 28,1% zatrudnionych z wykształceniem średnim i 39,1% z zasadniczym jest zdania, że wiadomości nabyte w szkole są prawidłowo wykorzystane. Za potrzebą uzupełnienia wiedzy ogólnozawodowej opowiada się 26,3% absolwentów szkół średnich oraz 22,3% - zasadniczych.

Uzupełnienie uzyskanych wyników stanowi ocena wykorzystania kwalifikacji posiadanych przez respondentów w trakcie dnia pracy. Uzyskane rezultaty analizy są co prawda fragmentaryczne znaczna część ankietowanych - ponad 56% z wykształceniem zasadniczym zawodowym i 46% z wykształceniem średnim - uchyliła się od sformułowania oceny, pozwalają jednak na dokonanie pewnych spostrzeżeń i wniosków. Dla przejrzystości analizy przyjęliśmy za 100% tych, którzy udzielili odpowiedzi.

W opiniach ankietowanych zajęcia nie wymagające posiadanych kwalifikacji pochłaniają ponad połowę czasu pracy. Oceny, że wykonywane czynności nie wymagają kwalifikacji wyraża 33,8% respondentów z wykształceniem średnim oraz 45,8% z zasadniczym zawodowym. Z kolei 29,4% badanych z wykształceniem średnim oraz

26,3% z zasadniczym uważa, że zadania nie wymagające posiadanego wykształcenia pochłaniają od 26% - 50% czasu pracy. Natomiast 12,2% zatrudnionych absolwentów szkół średnich oraz 7,6% - szkół zasadniczych ocenia, że od 51% - 75% czasu pracy przeznaczają na prace nie wymagające ich kwalifikacji. Ponad 25% wypowiedzających się osób z wykształceniem średnim i ponad 21% z wykształceniem zasadniczym uważa nawet, że ponad 76% dnia pracy pochłania wykonywanie czynności nie związanych z ich przygotowaniem zawodowym.

Druga część obejmuje analizę przyczyn niepełnego wykorzystania posiadanego wykształcenia. Podobnie jak poprzednio przyjęliśmy za 100% grupy, które udzieliły odpowiedzi.

Najczęstszą przyczyną niskiego stopnia wykorzystania uzyskanych w szkole kwalifikacji jest zła organizacja pracy. Tak twierdzi 26,9% z 350 osób, które wypowiedziały się ankietowanych z wykształceniem średnim oraz 36,7% z grupy 226 osób respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Ankietowani z wykształceniem średnim jako kolejne przyczyny wskazują specyfikę pracy na danym stanowisku 26,5% odpowiedzi oraz zatrudnienie niezgodne z wyuczonym zawodem 23,7%. Osoby z wykształceniem zasadniczym na kolejnych miejscach podają pracę niezgodną z wyuczonym zawodem 29,2% odpowiedzi oraz specyfikę pracy na danym stanowisku.

Uzyskane rezultaty potwierdzają tezę, że tylko część potencjału wykształcenia jest właściwie spożytkowana w działalności zawodowej. Znaczna część wysoko wykwalifikowanych pracowników jest zatrudniona niezgodnie z wyuczonym zawodem, wykonuje prace nie wymagające takiego poziomu kwalifikacji, traci dużo czasu na wykonywanie zadań zbyt prostych w stosunku do możliwości, czy indywidualnych aspiracji. Taki stan rzeczy powoduje, że poziom nabytej wiedzy obniża się, a praca nie odpowiada zainteresowaniu i zamykaniu samych pracowników.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można poczynić następujące obserwacje, które wydają się dość istotne dla zrozumienia przyczyn niepełnego wykorzystania wiedzy i zawodowych umiejętności.

Rozpatrując problem w skali przedsiębiorstwa przyczyny tkwią w nieracjonalnym zatrudnieniu oraz złej organizacji pracy. Po-

twierdza to chociażby fakt, że wielu techników wykonuje prace proste, rutynowe zadania robocze, przy jednoczesnym braku tej kadry w wydziałach remontowych, narzędziowych, w służbie technologicznej zakładu czy też nadzorze technicznym.

Z kolei przyczyny takiej sytuacji tkwią przede wszystkim w systemie płac który powoduje, że wielu pracowników marnuje swoje kwalifikacje w produkcji akordowej, mało skomplikowanej, ale zdecydowanie wyżej opłacanej, zwłaszcza w sytuacji obserwowanego rozluźnienia norm produkcyjnych. Obowiązujące jeszcze systemy płacowe uniemożliwiają bardziej elastyczną politykę zatrudnienia: dostosowanie jej do rzeczywistych potrzeb, sytuacji techniczno-produkcyjnych zakładu czy wydziału. Tworzą też bariery dla poczynań administracji w przemieszczaniu kadr kwalifikowanych, a samym zatrudnionym umożliwiają awans. Polityka wynagrodzeń, obok efektów, winna szerzej uwzględniać kwalifikacje pracy.

Przeprowadzone badania dowodzą, że marnotrawienie kwalifikacji nie wynika z ich nadwyżki ale z niedoskonałości polityki czy systemu zatrudnienia kadr kwalifikowanych, złej organizacji pracy, wadliwego układu bodźców, nie zachęcających do pełnego spożytkowania w pracy wiedzy i umiejętności zawodowych pracownika. Uruchamianie rezerw kwalifikacyjnych, stanowić może czynniki pełnego spożytkowania potencjału wytwórczego a jednocześnie ważną płaszczyznę rozwoju samego pracownika.

Współcześnie, kiedy odczuwamy coraz silniej brak rąk do pracy, zwłaszcza o kwalifikacjach na poziomie średnim i zasadniczym zawodowym, zadaniem podstawowym polityki zatrudnienia musi być troska o prawidłową gospodarkę kadrami oraz właściwe gospodarowanie zdolnościami.