
ZESZYTY NAUKOWE WYŻSZEJ SZKOŁY PEDAGOGICZNEJ
W BYDGOSZCZY

Studia z Nauk Społecznych 1984 z.7

EDWARD MARCISZEWSKI

WSP w Bydgoszczy

FUNKCJONOWANIE BODŹCÓW EKONOMICZNYCH I POZAEKONOMICZNYCH W SOCJALISTYCZNYM PRZEDSIĘBIORSTWIE PRZEMYSŁOWYM

Wprowadzenie

W dobie wprowadzania reformy gospodarczej w naszym kraju, problematyka przedsiębiorstwa jako podstawowej jednostki gospodarczej jest niezwykle szeroka i bardzo złożona. W reformie gospodarczej widzimy doniosły czynnik przewyżnienia kryzysu i stabilizowania gospodarki, przywracania równowagi ekonomicznej i poprawy efektywności gospodarowania. Reforma oznacza zasadniczą zmianę funkcji przedsiębiorstwa w strukturze gospodarczej, a nade wszystkie roli bezpośrednich wytwórców-załóg pracowniczych, w kształtowaniu procesów gospodarczych. Oznacza to, że reforma jest sprawą całego społeczeństwa, każdego pracownika.

Chodzi głównie o to, aby nowy mechanizm ekonomiczny stworzył skuteczne bodźce do wydajnej pracy, do podejmowania działalności gospodarczej zgodnej z potrzebami społecznymi, aby praca każdego pracownika przysparzała mu satysfakcji, a społeczeństwu pożytku.

Wprowadzenie nowych mechanizmów ekonomicznych mocniej uzależnia sytuację materialną pracownika od efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa, a przede wszystkim od jego osobistego wkładu pracy, umiejętności wykorzystania środków pracy oraz wiedzy i czasu pracy. System finansowy przedsiębiorstwa tworzy ekonomiczną motywację dla pracowników do poprawy wyników działalności gospodarczej. Uzyskana nadwyżka, powstająca po pokryciu wydatków, dzielona będzie według ściśle określonych normatywów między państwo, przedsiębiorstwo i załogę. Zasada: "ile wytworzymy-tylko tyle podzielimy" zostanie tym samym sprowadzona na szczebel przedsiębiorstwa¹.

Znajduje to swoje potwierdzenie w ustawie o przedsiębiorstwach

państwowych. W świetle wydanej ustawy przedsiębiorstwo państwowe jest podstawową jednostką organizacyjną gospodarki narodowej, służącą zaspokajaniu potrzeb społecznych prowadzącą działalność w celu osiągnięcia efektywnych ekonomicznie wyników przez produkcję dóbr, świadczenie usług lub inną działalność. Jest więc samodzielną, samorządną i samofinansującą się jednostką gospodarczą, posiadającą osobowość prawną².

Działalność przedsiębiorstwa nie może być oderwana od polityki gospodarczej państwa. Wprowadzony nowy system motywacji i rozliczeń z budżetem wiąże się ściśle z przychodami przedsiębiorstwa, które w części przeznaczone są na płace, premie, nagrody, cele socjalne, zgodnie z samodzielną decyzją załogi. Toteż lepiej zorganizowana, oszczędniejsza i wydajniejsza praca i produkcja decyduje o dochodzie, pozostającym w bezpośredniej dyspozycji załogi. Wykonanie zadań stawianych przed przedsiębiorstwami jest więc w gospodarce socjalistycznej pobudzane rozbudowanym systemem bodźców. Stwarzają one układ stosunków, który pobudza i zachęca załogi oraz kierownictwo przedsiębiorstw do realizacji wyznaczonych zadań. Tak więc istotą systemu bodźców jest wytwarzanie sytuacji, pobudzającej ludzi do realizacji określonego celu działalności gospodarczej³.

1. Praca a potrzeby człowieka

Przekształcenie pracy w rzeczywistą potrzebę człowieka, dającą mu satysfakcję i zaspokajającą jego aspiracje i dążenie życiowe, to długi i skomplikowany proces. Ten niezwykle złożony i długotrwały proces polega na przebudowie psychiki i świadomości człowieka, zmianie postaw, ideałów i dążeń. Doświadczenia wskazują wyraźnie, jak dużo świadomego i planowego działania wymaga stworzenie warunków niezbędnych dla wychowania nowego człowieka. Na ten fakt zwracali uwagę klasycy marksizmu, uważając, że zniesienie prywatnej własności środków produkcji i obalenie władzy klas posiadających nie spowoduje automatycznie harmonijnego i nieskrępowanego rozwoju sił fizycznych i duchowych człowieka⁴. Wyzwolenie pracy, pełne jej uznanie za wartość naczelną nie jest jednorazowym aktem, lecz długotrwałym procesem. Jego rezultat ma być według K. Marksa, przywróceniem człowiekowi "jego ludzkiej istoty". W pracy ludzkiej i twórczej widział K. Marks całko-

wite utożsamianie gatunku osobnika. Dlatego też w tej postaci praca ma się stać pierwszą potrzebą człowieka.

Wśród wielu czynników decydujących o społecznym, a zarazem ludzkim charakterze pracy jest oddziaływanie pracy na człowieka. Często ma ono charakter nieświadomiony, lecz także może być celowy, szczególnie wówczas, kiedy człowiek, podejmując pracę, kieruje się określonymi motywami. Na przykład S.L. Rubinsztein twierdzi: "Praca skierowana w swojej zasadniczej tendencji na produkcję jest równocześnie główną drogą kształtowania osobowości /.../ W procesie pracy kształtuje się sam podmiot-człowiek. W pracy rozwijają się zdolności człowieka, kształci się jego charakter, ustalają się jego zasady poglądu na świat - przechodzą w praktyczne postawy czynu/..../ Praca jest działaniem skierowanym na wyprodukowanie wytworu społecznie użytecznego⁵.

Można powiedzieć, iż w procesie pracy człowiek zaspokaja swoje różnorodne potrzeby życiowe, a równocześnie poddaje się jej działaniu, kształtującemu jego naturę ludzką i społeczną. Praca wpływa bowiem na rozwój człowieka, kształtuje wrodzone możliwości, doskonali zdolności fizyczne i umysłowe.

Praca zawodowa mająca charakter zarobkowy służy człowiekowi w zaspokajaniu wielu różnorodnych potrzeb. Wszelako różnorodne pobudki i motywy natury materialnej i pozamaterialnej, intelektualne, ekonomiczne i społeczne wzajemnie się przeplatają. Trudno jest niekiedy ustalić, jaki jest główny motyw określonego działania. I tak dążenie pracownika do podniesienia poziomu wykształcenia czy kwalifikacji wynika niewątpliwie z ambicji, z chęci zajęcia wyższej pozycji społecznej, lecz również zawiera w sobie motywy ekonomiczne, tj. dążenie do uzyskania wyższego wynagrodzenia.

Najogólniej mówiąc, głównym zagadnieniem problematyki zachęt jest motywacja działalności człowieka w ogóle, a w konkretnym przypadku przedsiębiorstwa - działalności produkcyjnej.

Funkcjonowanie motywacji w sferze produkcji wiąże się z różnorodnymi potrzebami człowieka, które notabene wyznaczają kierunki jego działalności produkcyjnej, zachowania itp. Stąd z podziału różnorodnych potrzeb wynika podział motywów. Celem zorientowania się, jakie rodzaje potrzeb w danym konkretnym przypadku działają pobudzająco - w sensie pozytywnym lub negatywnym - trzeba znać trzy grupy elementów: po pierwsze aktualną w danym przypadku hierarchię potrzeb, po drugie -

aktualny stopień ich zaspokojenia, po trzecie "oczekiwany" stopień zaspokojenia⁶. Fakt występowania różnorodnych potrzeb człowieka doprowadził do powstania wielu różnych typologii tychże potrzeb. Na przykład A.H.Maslow określa hierarchię potrzeb, jak następuje:

I. Potrzeby podstawowe

- 1/ potrzeby fizjologiczne /jak głód, pragnienie itp./;
- 2/ potrzeba bezpieczeństwa /stabilizacja sytuacji/;
- 3/ potrzeba poczucia przynależności do grupy społecznej oraz potrzeba miłości;
- 4/ potrzeba szacunku;
- 5/ potrzeba "samourzeczywistnienia" /np. twórczość/.

II. Inne /niepodstawowe/ potrzeby

- 1/ pragnienie wiedzy i rozumienia sensu rzeczywistości;
- 2/ potrzeby estetyczne⁷.

Kiedy mówimy o potrzebach, które leżą u podstaw ludzkiej aktywności produkcyjnej, trzeba brać pod uwagę zarówno potrzeby istniejące, jak też przeszłe, których dezaktualizacji nie uświadomiamy sobie jeszcze, oraz przyszłe. Nierzadko się zdarza, że potrzeby te mogą mieć charakter zarówno potrzeb rzeczywistych, jak i urojonych. Często wyrastają one na gruncie pragnień racjonalnych, jak i irracjonalnych, mogą być zdeterminowane koniecznością natury wewnętrznej /np. przyjmowanie pokarmu/, jak i zewnętrznej /np. konieczność przystosowania się do środowiska geofizycznego i społecznego/. Społeczny charakter życia ludzkiego sprawia, że niemal wszystkie potrzeby człowieka są społecznie uwarunkowane i zaspokajane, a w związku z tym wszelkie próby ich oceny muszą być relatywizowane do konkretnych warunków życia społeczno-ekonomicznego⁸.

Przykładowo, M.McGregor przedstawia hierarchię potrzeb jak następuje: "Człowiek jest zwierzęciem mającym pragnienia; gdy tylko któraś z jego potrzeb zostanie zaspokojona, na jej miejsce pojawia się inna. Ten proces jest nieskończony; trwa od urodzenia do śmierci. Człowiek bez przerwy dokonuje wysiłków-pracuje, jeśli kto woli - aby zaspokoić swe potrzeby"⁹.

Rozważania na temat potrzeb były zatem istotne z dwu względów: dla lepszego zorientowania się "w mechanizmie oddziaływania bodźców i skonfrontowania bodźców z podziałem potrzeb".

2. Funkcjonowanie bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych

W całokształcie działalności przedsiębiorstwa przemysłowego, a w szczególności w sferze wyznaczania celów zarówno całego przedsiębiorstwa, jak i indywidualnych celów poszczególnych pracowników, bodźce odgrywają doniosłą rolę. Przedmiotem naszych rozważań są bodźce ekonomiczne i pozaekonomiczne. Nie należy jednak zapominać, iż określenie bodźców, jakie kształtują zachowanie człowieka nie jest wcale ani proste, ani łatwe. Wynika to bowiem z różnorodności bodźców oddziałujących w środowisku geofizycznym, jak i społecznym. Termin "bodziec" jest wieloznaczny, nie tylko w języku potocznym, lecz także w psychologii, aczkolwiek należy do podstawowych terminów tej nauki. Słowo "bodziec" /stimulus/, którego synonimem w potocznym użyciu jest słowo "zachęta" ma więc wiele znaczeń. Np. J. Zieleniewski pod pojęciem "bodziec" rozumie sytuację przedmiotu / w konkretnym przypadku człowieka /, wywołującą jego określone działania w drodze wytwarzania w jego psychice określonej pobudki /motywu/. W tym rozumieniu bodziec może być traktowany jako szczególny przypadek sytuacji pobudzający do działania lub inaczej sytuacji motywacyjnej¹⁰.

Bodźce wywołujące u kierowanych pobudki /motywy/ działania, mogą oddziaływać negatywnie / zniechęcająco / lub pozytywnie /zachęcająco/. Przyjmując zatem ogólne pojęcie "zachęty można przytoczyć stwierdzenie X. Głiszczyńskiej: "Poprzez bodźce różne strony naszego organizmu mobilizują nas do działania, poprzez bodźce dowiadujemy się o tym, co dzieje się w otaczającym świecie; poprzez bodźce wracają do nas skutki naszej aktywności"¹¹.

W działalności socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego, a w szczególności w sferze wyznaczenia zarówno jego celów, jak i celów poszczególnych pracowników, doniosłą rolę odgrywają liczne i różnorodne bodźce. Istotną sprawą jest ich adekwatne uporządkowanie. Jak pisze J. Sztumski: "osiągamy - większą jasność i precyzję w ujmowaniu problematyki bodźców oraz pełniejsze rozeznanie w możliwościach postępowania się różnymi bodźcami"¹². Klasyfikacja bodźców wymaga zatem uwzględnienia wielu czynników i warunków, które współwyznaczają bodźce.

Bodźce ekonomiczne, inaczej zainteresowania materialnego, oddziałują z jednej strony na pracowników przedsiębiorstw, pobudzając

Ich do zwiększenia sprawności pracy, z drugiej zaś inne kategorie bodźców ekonomicznych oddziałują na same przedsiębiorstwo, ponieważ w związku z oparciem ich działalności na zasadach rozrachunku gospodarczego, sytuacja materialna przedsiębiorstw zależy od uzyskiwanych przez nie efektów ekonomicznych. Można powiedzieć, iż bodźce ekonomiczne są to środki materialnej zachęty stosowane w stosunku do jednostki lub zespołu ludzkiego w celu zwiększenia jego wysiłku, efektywności dla realizacji ustalonych zadań gospodarczych. Z bodźcami tego rodzaju mamy do czynienia wówczas, gdy spodziewany /wyznaczony/ efekt pracy opłacany jest w pieniądzu. Ponieważ bodźce ekonomiczne są wyrażane i mierzone w pieniądzu, powoduje to niejednokrotnie niejednoznaczność definicji¹³. Niemniej uzyskanie pewnej sumy pieniężnej może być środkiem zaspokojenia potrzeb również niematerialnych. Za pomocą bodźców dąży się do stwarzania takich sytuacji w przedsiębiorstwie, w których ludzie będą zachowywać się w sposób im odpowiadający, a jednocześnie pożądaną przez człowieka dyspozycję zadań. Bodźcami, które w sposób zamierzony bądź niezamierzony, bezpośredni i pośredni prowadzą do określonych efektów ekonomicznych, mogą być zarówno bodźce materialne: płace, premie, warunki pracy, awansu, jak też niematerialne: wola pracy, zadowolenie z jej wykonywania, przywiązanie do zawodu, a również sama świadomość uczestnictwa w pracy społecznie użytecznej.

Toteż do podstawowych bodźców materialnego zainteresowania zalicza się pieniądze i materialne formy wynagrodzenia oraz inne korzyści materialne pracownika lub załogi, o ile ich wysokość lub występowanie zależy od podjęcia określonej działalności zawodowej oraz od osiagania określonych wyników pracy. W socjalistycznym przedsiębiorstwie przemysłowym podstawowym bodźcem materialnego zainteresowania są płace, premie i nagrody. O rozmiarach płac pracownika decyduje jego zaszeregowanie do określonej kategorii płac, zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi i tabelami stawek płac. Bodźce zawarte w tabelach płac mają niejako pobudzać pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, sprawności i wydajności pracy, z czym wiąże się funkcjonowanie systemu awansowego, zachęcającego pracownika do podnoszenia swoich umiejętności i do podejmowania bardziej odpowiedzialnej, trudniejszej i skomplikowanej pracy. Bodźce zawarte w systemach płac, określających jednocześnie wzajemne propor-

cje płac pracowników wykonujących różne zawody i rodzaje pracy, mają podstawowe znaczenie dla osiągnięcia celów działalności przedsiębiorstwa. Jak z powyższego wynika najbardziej elementarnym bodźcem zainteresowania materialnego są płace, które zależą od wyników pracy zgodnie z zasadą każdemu według jego pracy.

Systemy bodźców ruchomych zawarte są przede wszystkim w różnych rozwiązaniach systemów premiowych pracowników, systemie funduszu zakładowego i specjalnych nagrodach, których wypłatę uzależnia się od wykonania podstawowych warunków. Mimo że rozmiary finansowe środków przeznaczanych na systemy premiowania pracowników są nieporównywalnie mniejsze od środków wypłacanych w formie płac podstawowych, to jednak siła oddziaływania na pracowników jest znacznie większa. Wynika to bowiem ze zdolności systemu premiowania do szybszej i bezpośredniej, dodatniej lub ujemnej reakcji na rezultaty pracy pracowników. Dlatego też systemy premiowe zdolne są do wytwarzania potężnych bodźców pobudzających zespół pracowników przedsiębiorstw do większego, lepszego jakościowo i sprawniejszego wysiłku¹⁴.

Rozwiązywanie systemu bodźców stanowi problem niezmiernie trudny. Warunkowane to jest m.in. zadaniami stawianymi przed gospodarką narodową i wprowadzaniem różnorodnych bodźców oraz ze względu na to, że działanie każdego bodźca ekonomicznego, skierowanego na osiągnięcie wyznaczonego zadania, wytwarza niekiedy działanie wpływów ubocznych. Może ono mieć znaczenie tak dalece ujemne, że bodziec ekonomiczny stymulujący jeden kierunek działania, w innych działach będzie hamujący jako entybodziec. Często wiąże się to z bardzo skomplikowaną reakcją pracowników na skierowane do nich bodźce. Dlatego też "... warunkiem skutecznego oddziaływania bodźców na pracownika jest ich dostosowanie do indywidualnych celów i motywów. Stworzenie skutecznych bodźców wymaga szczegółowej analizy psychologicznej i socjologicznej typowych postaw, celów i motywów"¹⁵.

Wadliwie ustalony system bodźców może stanowić źródło niezadowolenia, obniżać wolę pracy, wywoływać poczucie niesprawiedliwości.

Jak już wspomniano powyżej płaca nadaje się do roli głównego bodźca zainteresowania materialnego, ponieważ skutecznie można z nią związać podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz perspektywę stabilności i wzrostu dochodu pracowników, co efektywnie wpływa na wzrost wydajności pracy w dłuższym okresie czasu.

Płaca może stanowić zatem bodziec wielokierunkowy. Za jej pomocą oddziaływać można na:

- aktywność zawodową pracowników,
- wydajność pracy indywidualnej i zespołowej,
- zmianę miejsca pracy, rodzaje pracy,
- wyższą jakość produkcji, bądź większą jej ilość,
- obniżkę kosztów własnych,
- kształtowanie stosunków pracy oraz w wielu innych kierunkach¹⁶.

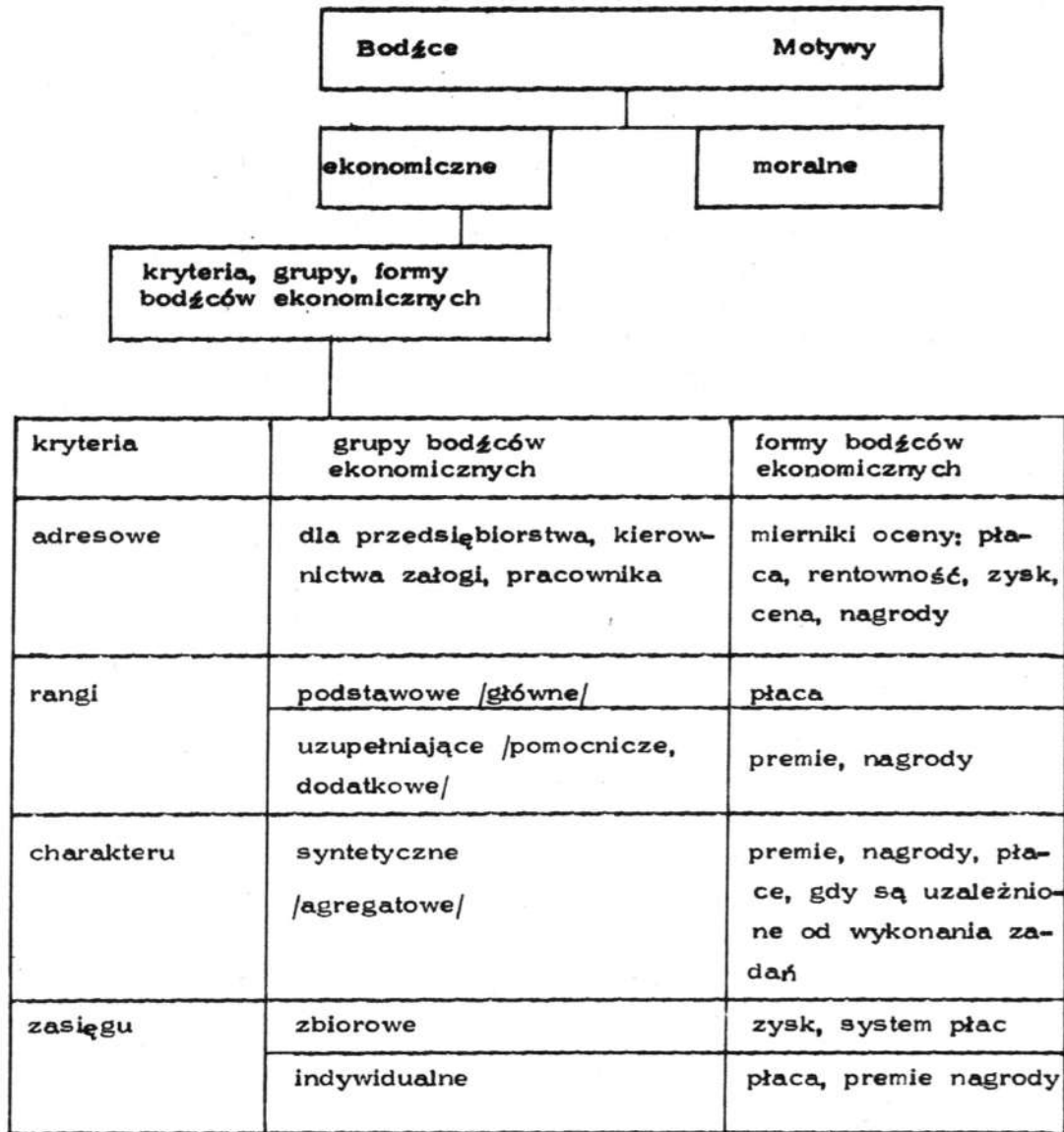
Kryteria, grupy i formy bodźców ilustruje Tabela 1.

Warto przy tym nadmienić, iż nawet najlepszy i najbardziej efektywny system bodźców ekonomicznych nie będzie działał z pełną skutecznością, jeśli nie będzie zgodny z istniejącymi motywami politycznymi i moralnymi. Stąd kolektyw przedsiębiorstwa powinien mieć zapewnione możliwości przejawiania własnej, twórczej inicjatywy, ponieważ musi być ona dostatecznie podbudowana materialnym zainteresowaniem.

Bodźce i zachęty pozaekonomiczne uwarunkowane są istnieniem przeróżnych sposobów i form zachęty bądź nakazu, poczucia obowiązku itp. O.Lange pisze: "Tak więc istnieje system bodźców, które pobudzają pracownika do realizacji zadań planu gospodarczego. Poza tym bezpośrednim bodźcem ekonomicznym istnieją także bodźce społeczne i kulturalne o większym znaczeniu. W społeczeństwie socjalistycznym wysoki poziom wykonania pracy jest uważany za obowiązek obywatelski i ludziom, którzy wyróżniają się, są nadawane specjalne odznaczenia. Prowadzi to do różnego rodzaju szczególnej inicjatywy i akcji pracowników, jak np. socjalistycznego współzawodnictwa"¹⁷.

W praktyce zarówno zachęty ekonomiczne, jak i pozaekonomiczne wzajemnie się przeplatają /dopełniają/. Według W.Krencika: "... bodziec ekonomiczny w pewnych przypadkach może spełniać także rolę bodźca pozaekonomicznego"¹⁸.

U podstaw problematyki bodźców pozaekonomicznych, inaczej pozamaterialnych leżą środki, za pomocą których wywierać można wpływ na zachowanie ludzi w społecznym procesie produkcji w celu nakłonienia ich do postępowania zgodnego z potrzebami tego procesu. Mogą to być środki prawne, psychologiczne lub socjologiczne działające zamiast środków ekonomicznych lub stosowane oprócz nich. Na ogół w praktyce gospodarczo-społecznej przyjęły się cztery formy bodźców niematerialnego zainteresowania: 1/ środki przymusu prawnego; 2/ apele nakłaniają-



Rys. 1. Kryteria, grupy i formy bodźców ekonomicznych

Źródło: Z.Bomber, Bodźce ekonomiczne, płaca w gospodarce socjalistycznej, W: Ekonomia polityczna socjalizmu, Warszawa 1970 s.336

ce do dobrej pracy; 3/ wyróżnienia; 4/ oddziaływanie przez polepszenie warunków pracy i życia¹⁹. Z reguły bodźce niematerialnego zainteresowania wiążą się ze swoistymi potrzebami pracowników zarówno natury czysto wewnętrznej /np. potrzeba motywacji, samodzielności/, jak o charakterze społecznym /np. potrzeba prestiżu, uznania, awansu, poczucia przynależności społecznej/.

Istotne znaczenie odgrywa tutaj pobudzanie samych potrzeb, realizowane w poważnej mierze w toku oddziaływania moralnego, kulturalnego, ideologicznego, politycznego, czyli w toku szerokiej pracy wychowawczej. Wszak wiadomo, że działalność wychowawcza polegająca na zaspokajaniu rozbudowanych już potrzeb niematerialnych realizowana na co dzień w przedsiębiorstwie, daje dodatkowe możliwości wywoływania procesów integrujących, bardziej bezpośrednie i zrozumiałe²⁰.

Ważną funkcją w tym zakresie jest udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem i socjalistyczne współzawodnictwo pracy. Według F. Krzykały: Bodźce mogą się opierać na przesłankach pozaekonomicznych, gdy np. za włożony wysiłek pracy fizycznej i psychicznej, za inicjatywę, uzyskanie wysokiego wskaźnika wydajności pracy, zakład pracy udziela pracownikowi kredytu zaufania, wyraża uznanie przy jednoczesnym żądaniu jak największego poczucia odpowiedzialności, dając tym samym wyraz publicznemu wyróżnieniu społecznemu. Mówiąc inaczej bodźce pozaekonomiczne mają charakter nagrody psychospołecznej²¹. Ogólnie biorąc, bodźce pozaekonomiczne mają charakter w pewnym sensie moralny. Należy zwrócić uwagę między innymi na: czynniki dające zadowolenie /satisfakcję/, czy to przez obcowanie z określonym typem narzędzi, maszyn i urządzeń technicznych, czy z kręgiem osób szczególnie poważanych i wyróżnionych w zakładzie pracy, dające satisfakcję przez umożliwienie wykonania określonego zadania, polecenia czynności, sprawiającą przyjemność wykonującemu, z którymi wiążą się pozafinansowe przywileje i wyróżnienia społeczne²².

Do bodźców pozaekonomicznych można także zaliczyć uwzględnianie przez kierownictwo przedsiębiorstwa zmiennych i różnorodnych czynników motywacyjnych pracowników, zwłaszcza gdy występują w skali masowej i dotyczą zorganizowania dojazdów do pracy, stosowania płynnego czasu pracy i dostosowania godzin rozpoczęcia pracy do dojeżdżających, zorganizowanie własnego ośrodka kolonijnego, wczasowego dla dzieci i pracowników itp.

Niestety dość często obserwujemy zjawiska lekceważenia i niedoceniań przez kierownictwo przedsiębiorstwa związku, jaki istnieje między produkcją, wydajnością pracy a stosowanym systemem bodźców i motywacji pracownika. Z badań empirycznych wynika, że zbyt często przejawiają się: nieudolność, brakoróbstwo, marnotrawstwo, przejawy niegospodarności niska wydajność pracy itp. Zjawiska wywołujące konflikty, niezdrową rywalizację pomiędzy pracownikami powodują szkodę dla współpracy w grupie społecznej. Negatywne zjawiska tworzą tzw. antybodźce np. gdy stosowana przez kierownictwo przedsiębiorstwa zachęta jest niewspółmiernie wysoka w stosunku do wkładu pracy i wydajności pracy. Zachodzi wówczas zjawisko lekceważenia swoich obowiązków, zahamowanie inicjatywy społecznej i często wkrada się nieład społeczny i poważny spadek wydajności pracy.

Daje się także zaobserwować, w procesie pracy, lekceważenie przez kierownictwo, powstrzymywanie się od udzielania pochwał, wyróżnień i odznaczeń tam, gdzie są one zasłużone i oczekiwane przez pracowników. Według psychologa amerykańskiego J.A.C. Browna, publiczna pochwała doprowadziła do polepszenia wyników pracy w 87 %, podczas gdy publiczna i zasłużona nagana spowodowała poprawę tylko w 11 % i jednocześnie przyczyniła się do pogorszenia wyników pracy i wydajności w 11 %.

Cytowany autor uważa, że jedyną formą dezaprobaty /kary/, która przyniesie więcej dobra niż szkody, jest nagana udzielona w cztery oczy. Stąd wszystkie publiczne formy czy metody dezaprobaty wywołują z reguły skutki odwrotne od zamierzonych, tym gorsze, im bardziej obrażają poczucie godności własnej pracownika. Kara nawet ostra, jest tylko czynnikiem zdyscyplinowania, czynnikiem wychowawczym, jeżeli jest odpowiednio stopniowana, zindywidualizowana i nie rozciąga się w czasie²³.

W uzupełnieniu można powiedzieć, iż "kary formalne" z reguły mają wpływ antybodźcowy i na ogół świadczą o istnieniu w przedsiębiorstwie niedomogów organizacyjnych, technicznych, a nawet o niewłaściwym funkcjonowaniu systemu społecznego.

istotne znaczenie w przypadku bodźców pozaekonomicznych ma stosowany system wyróżnień, szczególnie za podnoszenie wydajności pracy, jakości czy właściwe wypełnianie swoich obowiązków. Mogą być stosowane następujące nagrody i wyróżnienia:

- 1/ nagroda pieniężna,
- 2/ pochwała pisemna,
- 3/ pochwała publiczna,
- 4/ dyplom uznania,
- 5/ inne wyróżnienia w branży lub zakładzie pracy.

Interesującą pozycją w systemie zachęt pozaekonomicznych stanowi odznaka zasłużonego dla zakładu pracy. Przyznanie odznaki zazwyczaj połączone jest z pewnymi przywilejami materialnymi i pozamaterialnymi.

Z kontekstu rozważań wynika, że system kar, nakazów i zakazów może skłaniać ludzi do lepszej czy wydajniejszej pracy, ale nie sprawi, aby byli z niej zadowoleni, by czuli się z nią związani. Czyli zachęty pozamaterialne należy umiejętnie kojarzyć z zachętami materialnymi, albowiem ułatwia to pracownikowi identyfikację własnych interesów z interesami przedsiębiorstwa.

Problem stosowania bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych można zatem rozpatrywać, jak i w jakiej mierze wpływają one na charakter produkcji i wymogów stawianych przez przedsiębiorstwo. Dalej, jakie warunki muszą być spełnione, aby działanie bodźców wywierało pożądany skutek. Prezentowane zagadnienia nie wyczerpują oczywiście bogactwa złożonych zjawisk i faktów społecznych w przedsiębiorstwie ujawniają jednak, że rozpatrywanie bodźców w kategoriach materialnych i pozamaterialnych może być przydatne dla praktyki. Wskazuje również na to próba rozpatrywania różnych procesów przedsiębiorstwa in statu nascendi i w trakcie jego funkcjonowania. Przykładem może być m.in. konkretny zakład przemysłowy na terenie Bydgoszczy, odgrywający ważną rolę w aglomeracji miejskiej.

Badania empiryczne przeprowadzone w zakładach "Unitra-Eltra" w Bydgoszczy umożliwiają rozeznanie stanu poglądów badanych pracowników w kwestii działających bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych. Z badań wynika, iż ponad 55 % robotników uważa, że zarobki odgrywają ważną rolę jako bodziec materialnego zainteresowania, przy czym 53 % ankietowanych jest niezadowolonych z zarobków. Z kolei z czynników, które mogą wpływać na poprawę organizacji produkcji ponad 73 % badanych wymieniło lepsze zaopatrzenie w materiały, ponieważ wpływa to na efekty produkcyjne. Ponad 60 % badanych robotników uznało warunki bhp za dobre, zaś 63 % dużą wagę przywiązywało do rodzaju pracy. Dane wskazują wyraźnie na preferencje w zakresie układu

stosunków międzyludzkich /66 %/, następnie możliwości awansu /86 %/ i stosunków w relacji przełożony a podwładny /76 %/ oraz wydajności pracy /70 %/. Jednakże ponad 74 % ankietowanych robotników uznało, że niesprawiedliwie dzielony jest fundusz mistrza oraz kwoty nagród i premii pozasystemowych²⁴.

Podsumowując, należy podkreślić, że wyróżnienia materialne i pozamaterialne będą spełniać funkcję bodźców i oddziaływać na pracowników pod warunkiem prowadzenia mądrej i sprawiedliwej polityki w tym zakresie. Mówiąc o roli i miejscu bodźców pozamaterialnych trzeba zaznaczyć, że czynniki pozamaterialne - jak żadne inne stymulatory - są środkami, za pomocą których najefektywniej można wyzwalać aktywność ludzką, inicjatywę czy twórczą inwencję pracowników. Chcąc zatem owe cele w pełni osiągnąć, trzeba stworzyć optymalne warunki dla racjonalnego stosowania i funkcjonowania pozamaterialnych stymulatorów aktywności ludzkiej w działalności każdego przedsiębiorstwa, czy instytucji. Stosowanie od pewnego czasu w przedsiębiorstwach bodźców materialnego, jak i pozamaterialnego zainteresowania wynika ze zbyt woluntarystycznego podejścia do stosowania bodźców, nie licząc się ani z ich ekonomicznymi, ani psychospołecznymi uwarunkowaniami²⁵.

PRZYPISY

¹ Zadania partii w kształtowaniu pozycji samorządu załóg socjalistycznych przedsiębiorstw w warunkach reformy gospodarczej. Referat wygłoszony przez J.Główczyka na III Plenum KC PZPR, 2-3 marca 1981, Podstawowe dokumenty i materiały, Warszawa 1981 s.14

² Por. Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych, uchwalona w dniu 25 września 1981, rozdz. I, art. 1 i 2 /Dz.U.Nr 24, poz.122/

³ O.Lange, Ekonomia polityczna, T.1 Warszawa 1963 s.58

⁴ Zob. K.Marks, F.Engels, Dzieła wybrane, T.2 Warszawa 1951 s.14

⁵ S.L.Rubinsztejn, Podstawy psychologii ogólnej, Warszawa 1962 s.755

⁶ J.Zieleniewski, Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1978 s.434

⁷ A.H.Maslow, Motivation and Personality, N.York 1954, Harper s.80 i nast. Por.art. tego autora Higher Needs and Personality w szwaj-

carskiej "Dialectica" T.X.5 nr 3-4 s.257-268, cyt. Madseba, w których Maslow daje zestawienie rodzajów potrzeb w nieco innym układzie; Zob. Zieleniewski, Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1978 s.435

- ⁸ S.Czajka, Społeczno-wychowawcze aspekty bodźców ideowo-moralnych stosowanych w przedsiębiorstwie przemysłowym, W: Wyróżnienia moralne jako element postaw ideowych pracowników socjalistycznego zakładu pracy, pod red. S.Czajki, Warszawa 1979 s.10
- ⁹ Por. D.McGregor, The Human Side of Enterprise, N.York McGrawHill 1960 s.36-47
- ¹⁰ J.Zieleniewski, Organizacja zespołów ludzkich, Warszawa 1965 s.388
- ¹¹ X.Gliszczyńska, Problem motywacji w wychowawczych teoriach psychologicznych, W: Motywacja /Problematyka/. Materiały prakseologiczne, Warszawa 1964 ss.124-125
- ¹² Zob. J.Sztumski, Kształtowanie się i funkcjonowanie bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych wpływających na wydajność pracy w przemyśle na przykładzie wybranych przedsiębiorstw przemysłowych m.Torunia. Toruń 1966 s.154 i nast.
- ¹³ Z.Bomber, Bodźce ekonomiczne, płaca w gospodarce socjalistycznej, W: Ekonomia polityczna socjalizmu, pod red. S.Szefflera, Warszawa 1970 s.331
- ¹⁴ Zob.B.Flick, Bodźce ekonomiczne w przemyśle, Warszawa 1965 s.9 i nast.
- ¹⁵ Z.Morecka, Referat na V dorocznej konferencji ekonomiki przemysłu w Wiedle. Materiały z konferencji, Warszawa 1964 s.61
- ¹⁶ Z.Bomber, Bodźce ekonomiczne op.cit... s.339
- ¹⁷ O.Lange, Bodźce w gospodarce socjalistycznej. Zasady planowania gospodarczego, W: Pisma ekonomiczne i społeczne 1930-1960, Warszawa ss.200-202
- ¹⁸ W.Krencik, Płaca jako bodziec wzrostu wydajności pracy, Warszawa 1958 s.125 i nast.
- ¹⁹ Mała encyklopedia ekonomiczna, Warszawa 1974 s.87

- ²⁰ Z. Morecka, Przedsiębiorstwo w systemie funkcjonowania gospodarki socjalistycznej, W: Ekonomia polityczna socjalizmu. Praca zbiorowa Warszawa 1978 s.470
- ²¹ F. Krzykała, Socjologia pracy, Poznań 1978 s.131
- ²² Ibidem, s.131
- ²³ Por. J.A.C. Brown, Społeczna psychologia przemysłu, Warszawa 1962
- ²⁴ E. Marciszewski, Społeczno-ekonomiczne determinanty działalności przedsiębiorstw przemysłowych na przykładzie wybranych przedsiębiorstw przemysłu elektronicznego Bydgoszczy, Gniewu i Białogardu /maszynopis/ Badania empiryczne przeprowadzono w 1979
- ²⁵ S. Czajka, J. Sztumski, Zarys socjologii przemysłu, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1977 s.332-333

DIE FUNKTIONIERUNG DER ÖKONOMISCHEN UND AUSSERÖKONOMISCHEN ANSPORNE IM SOZIALISTISCHEN BETRIEB

Zusammenfassung

Im Artikel wurden die Probleme der Funktionierung der ökonomischen und ausserökonomischen Ansporne im sozialistischen Industriebetrieb dargestellt. Dieser Problem ist besonders wichtig in der Zeit der Wirtschaftsreform, in der die entscheidende Rolle die Einführung der neuen ökonomischen Prinzipien spielt. Diese Prinzipien bestimmen die Funktion des Industriebetriebs und die materielle Motivierung der Arbeitnehmer zur leistungsfähigen Arbeit. Diese Prämissen determinieren die Änderung in Anwendung der ökonomischen - materiellen und der ausserökonomischen - aussermateriellen Ansporne. Die ökonomischen Ansporne umfassen Löhne und Prämien, bilden die Hauptelemente der materiellen Ermunterung und hängen von den bestimmten Arbeitsergebnissen ab.

Zur Grundlage der ausserökonomischen Ansporne dienen die Mittel, mit denen das Benehmen der Leute im Arbeitsprozess beeinflusst wird. In der wirtschaftlichen Funktionierung des Betriebs können vier Formen der ausserökonomischen Ansporne verwendet werden:

- /1/ erstens - Mittel des Rechtzwangs
- /2/ zweitens - Aufrufe zur guten leistungsfähigen Arbeit
- /3/ drittens - Auszeichnungen
- /4/ viertens - Einwirkung durch Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

In der Regel sind die aussermateriellen Ansporne mit den Bedürfnissen verbunden, die sowohl den persönlichen z. B. Motivierungs- oder Eigenständigkeitsbedürfnisse, als auch den gesellschaftlichen Charakter z. B. Anerkennungs- und Beförderungsbedürfnisse haben. Die materiellen und aussermateriellen Auszeichnungen können die Funktion der Ansporne erfüllen und auf die Arbeitenden einwirken, unter Bedingung, dass der Industriebetrieb die rationale Wirtschaft führt.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ВНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СТИМУЛОВ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Резюме

Автор статьи представляет проблемы функционирования экономических и внеэкономических стимулов в социалистическом предприятии. Этот вопрос приобретает особую роль в период хозяйственной реформы, в котором доминирующее значение принадлежит введенным новым экономическим механизмам, определяющим задачу предприятия, как и экономическую заинтересованность трудящихся в улучшении труда. Эти и другие предпосылки определяют изменения в употреблении экономических стимулов, или по другому заинтересования материального и внеэкономических, нематериальных стимулов. Экономические стимулы это: заработная плата, премии, награды. Они являются главными предпосылками материальной заинтересованности.

Основой внеэкономических стимулов являются средства, с помощью которых можно влиять на поведение людей в процессе труда. В хозяйственно-общественной практике предприятий употребляется четыре формы внеэкономических стимулов: 1/ средства правового принуждения; 2/ апелирование к хорошему труду; 3/ награды; 4/ повышение условий труда и жизни. Внеэкономические стимулы обычно связаны с потребностями трудящихся внутреннего характера /потребность самостоятельности, мотивации/, как о общественном характере /нр. потребность престижа, признания, повышения, чувства общественной принадлежности/. Материальные и нематериальные награды могут выполнять функцию стимулов и влиять на трудящихся только тогда, когда политика предприятия является политикой рациональной и справедливой.