

**Paweł Świerczek**  
AWF Katowice  
WSP Częstochowa

## ZABEZPIECZENIE KADROWE PRZEDSIĘBIORSTW W WARUNKACH ZMIAN SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH POLSKI

### Wstęp

W ekonomice czynniki mające wpływ na wydajność pracy ludzkiej dzieli się na rzeczowe (obiektywne), związane z przedmiotowymi warunkami pracy i osobowe (subiektywne), dotyczące warunków podmiotowych. Zbyt często czynnikom obiektywnym przypisuje się rolę nadrzędną, nie doceniając znaczenia czynników subiektywnych, mimo iż badania dowodzą, że wydajność pracy, przy wszelkich innych warunkach działających w takim samym stopniu, zależy od umiejętności pracownika (czyli kwalifikacji), natężenia jego siły w wykonaniu powierzonego zadania (czyli intensywności pracy) oraz od naturalnego wyposażenia pracownika w energię psycho-fizyczną (czyli osobowości). Ponadto na efektywność pracy niemały wpływ mają czynniki związane z organizacją pracy i produkcji oraz ze sposobem zarządzania przedsiębiorstwem. Nie docenianie jednych czynników, bądź przecenianie wyłącznie czynników rzeczowych w konsekwencji musi odbić się ujemnie na wydajności pracy i jakości produkcji czy usług. Dotychczasowe próby reform gospodarki narodowej potwierdziły w pełni takie stanowisko.

Ponieważ w okresie postępu naukowo-technicznego w procesie pracy znacząco się trzy główne tendencje, a mianowicie:

- mechanizacja i automatyzacja powoduje fakt, że głównym zadaniem jednostki staje się sterowanie coraz większą liczbą urządzeń technicznych;
- człowiek oddala się coraz bardziej od obiektów przez siebie sterowanych w tym sensie, że jego udział w produkcji sprowadza się do kontroli za pomocą pośrednich urządzeń technicznych;

- zwiększenie tempa produkcji dzięki nowoczesnej technice wymusza intensyfikację wykonywanych przez daną jednostkę prac na powierzonym stanowisku.

Zatem też czynniki subiektywne odgrywać będą coraz większą rolę. Najnowsze techniki i technologie produkcji bez kwalifikowanych kadr pracowniczych, zdolnych do sprostania postawionym zadaniom i zaangażowanych w działalność gospodarczą przedsiębiorstwa nie są w stanie podnieść wydajności pracy i jakości produkcji do standardów światowych. Stąd też problem przygotowania kwalifikowanych kadr w okresie wielkiej reformy wydaje się być problemem pierwszoplanowym. Przemawia za tym również fakt przeobrażania systemu realnego socjalizmu w demokrację parlamentarną, gospodarki monopolistycznej w gospodarkę rynkową, zarządzania scentralizowanego przedsiębiorstwami na zarządzanie podmiotowe (jednostkowe lub samorządowe). Taki stan rzeczy wymaga przygotowania kadr o innych niż dotychczas kwalifikacjach zawodowych, chcących pracować z pożytkiem dla siebie i całego społeczeństwa.

### **1. Planowanie rozwoju przedsiębiorstwa**

Człowiek od początku istnienia dąży do poznania praw rządzących przyrodą i coraz lepszemu wykorzystaniu ich do zaspokajania własnych potrzeb. Potrzeby te wzrastają wraz z postępowaniem w zakresie organizacji życia społeczno-kulturowego. Wzrost ten wyraża się w ilości i różnorodności potrzeb oraz w coraz większych wymaganiach co do sposobu ich zaspokajania. Większość swoich potrzeb człowiek zaspokaja przez konsumpcję dóbr materialnych i usługi tak materialne, jak i niematerialne. Ponieważ dobra przyrody w stanie naturalnym, poza tzw. dobrami wolnymi (powietrze i woda), nie wystarczają do zaspokojenia potrzeb ludzkich – zachodzi potrzeba ich właściwego zagospodarowania. Dobra te noszą nazwę dóbr gospodarczych, dla pozyskania których nieodzownymi stają się umysłowa i fizyczna praca ludzka oraz zużycie odpowiednich środków pracy w celu opanowania sił i zasobów naturalnych i właściwego ich wykorzystania dla zaspokojenia potrzeb ludzkich. W tym celu sporządza się prognozę społeczno-gospodarczą dotyczącą między innymi modelu konsumpcji, sytuacji demograficznej, poziomu nauki i techniki, struktury różnych dziedzin wytwórczości, możliwości eksploatacji bogactw naturalnych, zastosowania nowych technologii, międzynarodowej współpracy gospodarczej, doskona-

lenia systemu informatyki i techniki zarządzania. Na tej podstawie określa się program rozwoju gospodarki i programy problemowe określające zakres konsumpcji i wzrost dobrobytu społeczno-gospodarczego. Przyjęte programy stanowią wytyczne do opracowania narodowego planu gospodarczego, planów resortowych i innych organizacji gospodarczych. Planowanie działalności, podobnie jak podejmowanie decyzji, przebiega w warunkach ryzyka i niepewności z uwagi na nieprzewidziane procesy wewnątrz danej organizacji i w środowisku gospodarczym, stąd też stosuje się plany cykliczne (z jednakowym stopniem szczegółowości) oraz plany adaptacyjne, w których szczegółowość zmniejsza się w czasie w zależności od stopnia określenia warunków przyszłego działania.

Przedsiębiorstwem nazywamy zakład lub zespół zakładów wyodrębnionych pod względem organizacyjnym, terytorialnym, techniczno-produkcyjnym i ekonomicznym, posiadający osobowość prawną i działający w celu zaspokojenia określonych potrzeb społecznych.

Plan organizacji przemysłowej określa wielkość i strukturę asortymentową wyrobów i usług, wielkość zużycia nakładów pracy i dóbr materialnych (materiałów, maszyn i urządzeń, narzędzi oraz energii) oraz wielkość zatrudnienia o określonej strukturze kwalifikacji i zaopatrzenia w nakłady materialne.

Plan zatrudnienia przedsiębiorstwa wymaga ustalenia:

- liczby stanowisk wytwórczych i ich obsługi,
- wykorzystania budżetu czasu pracowników bezpośrednio produkcyjnych,
- wydajności pracy pracowników bezpośrednio produkcyjnych,
- zakresu prac obsługi oraz norm wydajności w planowanych dziedzinach,
- zakresu prac marketingowych i norm wydajności w tej grupie pracowników,
- zakresu prac kierownictwa oraz administracji i norm wydajności w tej grupie pracowników.

Podstawowymi zadaniami przedsiębiorstw przemysłowych wynikającymi z ich planów gospodarczych są:

- wykonanie możliwie największej produkcji dostosowanej do potrzeb odbiorców,
- zapewnienie jak najwyższej jakości produkcji,

- możliwie jak największe obniżenie kosztów własnych produkcji,
- najbardziej efektywne wykorzystanie środków przydzielonych przedsiębiorstwu z majątku ogólnonarodowego.

Właściwe wykonanie zadań przedsiębiorstw nakłada poważne obowiązki na ich załogi. Wzrost zawodowych kwalifikacji pracowników, ich uświadomienia politycznego i poziomu kulturalnego wpływa decydująco na pomyślne wykonanie zadań gospodarczych stojących przed przedsiębiorstwami. Stąd też zagadnienie odpowiedniego przygotowania i doboru kadr oraz zapewnienie im odpowiednich warunków pracy ma istotne znaczenie dla polityki kadrowej przedsiębiorstwa.

## **2. Rozwój naukowo-techniczny, a problem kształcenia kadr**

Na ogół przyjmuje się, że wykształcenie ogólne polega na opanowaniu możliwie szerokiego zasobu wiedzy, różnorodnych form działalności praktycznej oraz na rozwinięciu określonych stron osobowości człowieka, przy czym wszystkie te składniki wykształcenia ogólnego stanowią jedynie fundament kształcenia zawodowego. Niezbędne jest zatem specjalne kształcenie człowieka obejmujące taki zakres poznania i działania oraz taki rozwój cech osobowościowych, jaki wiąże się bezpośrednio z danym zawodem. Na wykształcenie zawodowe człowieka składają się następujące elementy:

- odpowiedni zasób wiedzy merytorycznej z zakresu wybranej specjalności,
- praktyczne opanowanie typowych form, metod i środków działalności zawodowej oraz rozwinięcie specjalnych uzdolnień, ułatwiających wykonywanie zawodu,
- rozwinięcie zainteresowań i zamiłowań związanych z wybranym zawodem w celu uzyskania tzw. identyfikacji zawodowej oraz przyzwyczajenie do permanentnego podnoszenia kwalifikacji, głównie na drodze samokształcenia.

Ponieważ kształcenie dla przyszłości musi uwzględniać problem przygotowania kadr zdolnych do społeczno-politycznego, kulturalnego oraz zawodowego uczestnictwa w życiu narodu, stąd też treści kształcenia muszą zawierać wiedzę o państwie, ustroju i funkcjonowaniu władzy państwowej z jednej strony, z drugiej zaś strony – wiedzę zawodową z zakresu globalnie pojętej kultury.

Poziom wykształcenia ludzi powinien być wyższy od aktualnego poziomu rozwoju techniczno-gospodarczego kraju, gdyż w przeciwnym wypadku wykształcone kadry nie będą czynnikiem postępu, lecz zacofania. Praktyka wykazuje, że modernizacja systemów kształcenia staje się coraz bardziej kosztowna, gdyż postęp naukowo-techniczny jest coraz szybszy i droższy, a kształcenie kadr na przestarzałym sprzęcie technicznym i w laboratoriach nie odzwierciedlających współczesnej techniki, nie dają pożądanych wyników.

Problemy niskich efektów kształcenia kadr w porównaniu z ogromem wymagań stawianych przez postęp naukowo-techniczny nurtuje wszystkie kraje. Z raportów o stanie oświaty (Spauldinga i Foure'a) wynika, że:

- w wielu krajach jedynie niewielki procent kadry nauczającej może być uznany za kadre posiadającą kwalifikacje zgodne z wymaganiami nowoczesnego standardu wykształcenia i przygotowania zawodowego,
- plany i programy kształcenia często są nieodpowiednie zarówno w stosunku do potrzeb i możliwości psychofizycznych kształconych, jak też i potrzeb kraju,
- programy kształcenia są przestarzałe i stale dotyczą jeszcze pamięciowego opanowywania wydarzeń przeszłości, w sytuacji gdy powinny zajmować się zagadnieniami współczesnymi, niezbędnymi do formowania przyszłości,
- kierowanie systemami kształcenia jest wysoce nieodpowiednie, ponieważ do zadań ośrodków kierowania należałoby włączyć zagadnienia tworzenia modeli, alternatywnych systemów kształcenia przyszłościowego oraz możliwych do stosowania w praktyce założeń i rozwiązań metodycznych.

W świetle przedstawionej oceny światowego systemu oświaty i wychowania na czoło wysuwają się następujące doraźne zadania polityki oświatowo-wychowawczej:

- koncentracja wysiłku w placówkach kształcących i doskonalących nauczycieli celem należytego przygotowania ich do wprowadzenia w przyszłości i realizowania nowych założeń strategii oświaty i wychowania,
- przygotowanie kadry nauczającej, która posiadałaby ugruntowane umiejętności metodyczne konieczne do kierowania innowacjami oraz wyróż-

niającej się szerokimi horyzontami wiedzy, umożliwiającej pracę w zespołach specjalistów z różnych gałęzi wiedzy,

- w procesie kształcenia nauczycieli uwypuklenie zagadnień dotyczących badań nad optymalizacją i modernizacją programów nauczania, systemów oceny wiedzy oraz zarządzania systemami kształcenia szkolnego i pozaszkolnego,
- wyposażenie placówek kształcenia kadr w nowoczesny arsenał pomocy dydaktycznych, obrazujących współczesny dorobek kultury ludzkiej,
- konstrukcja programów kształcenia opierająca się na analizie potrzeb rozwoju społeczeństwa, przy czym koniecznym warunkiem realizacji tego zadania będzie gruntowne unowocześnienie przekazywanej wiedzy oraz zmniejszenie jej zakresu na korzyść podniesienia walorów dydaktyczno-wychowawczych, zmierzających do wzrostu efektywności kształcenia,
- unowocześnienie metod kształcenia, modernizacja środków pracy dydaktyczno-wychowawczej oraz sukcesywne włączanie kształcenia szkolnego do systemu wychowania i oświaty permanentnej.

Tak szeroko pojęte zadania kształcenia można realizować jedynie przy pomocy nauczycieli o odpowiednim zasobie wiedzy merytorycznej i umiejętnościach umożliwiających optymalny wybór metod i form działania dydaktyczno-wychowawczego oraz przez zastosowanie nowoczesnych środków kształcenia. Ponadto rozwój społeczno-gospodarczy kraju stawia przed kadrą techniczną wysokie wymagania techniczno-zawodowe, zatem niezbędne staje się stworzenie form i rozwiązań zapewniających wysoki poziom kwalifikacji zawodowych i dojrzałości obywatelskiej.

Dlatego też przyjmuje się, że większość kadry zatrudnionej w przemyśle powinna posiadać pełne wykształcenie średnie. Niezależnie od szczebla kształcenia, w toku pracy oświatowo-wychowawczej powinno się łączyć elementy kształcenia ogólnego i zawodowego, teoretycznego i praktycznego, stosownie do współczesnych wymagań pracy zawodowej. Absolwenci wszystkich typów szkół kształcenia zawodowego powinni być zobowiązani do odbycia wstępnego stażu pracy, mającego na celu ich adaptację społeczno-zawodową i uzyskanie wstępnej specjalizacji w pracy.

Kształcenie w szkole zawodowej powinno przestrzegać następujących zasad:

- zasada szerokoprofilowego kształcenia we wszystkich zawodach i specjalnościach,
- zasada maksymalnego przystosowania szkoły do potrzeb gospodarki narodowej,
- zasada nowoczesności zawodów i programów kształcenia.

Rozwój nauki wymaga od polityki oświatowo-wychowawczej wykształcenia kadr zdolnych do rozwijania kultury narodowej, a postępujący rozwój techniki wymaga kształcenia kadr inżynierijno-technicznych – twórców, racjonalizatorów i wykonawców. Przyjmuje się na ogół, że szybki postęp naukowo-techniczny będzie wymagać w stosunkowo krótkim czasie wykształcenia o szerokim profilu wiedzy ogólnej, a na jego bazie wykształcenia i doskonalenia specjalizacyjnego w toku pracy zawodowej. Postęp naukowo-techniczny spowoduje rozbudowę systemu kształcenia ustawicznego, gwarantującego możliwość zmiany specjalizacji, aktualizację wiedzy, doskonalenie zawodowe itp. Nie ulega wątpliwości, że jakościowa i ilościowa poprawa efektywności ludzkiego działania, udoskonalenia istniejących struktur organizacyjnych oraz wzrost wydajności pracy zależą w dużej mierze od poziomu kadr, jakie szkolnictwo kształci dla gospodarki narodowej.

W oparciu o tzw. schemat genewski, określający wymagania, jakie stawia praca człowieka (fizyczne, umysłowe, odpowiedzialności i kształtowania warunków pracy), zadania szkoły polegają na:

- przejściu na wysoki poziom kształcenia ogólnoteoretycznego i na bazie kontynuowania kształcenia specjalistycznego,
- wszechstronnym przygotowaniu w zakresie całej grupy obecnie występujących zawodów pokrewnych oraz opracowaniu przyszłościowej nomenklatury zawodów i określeniu sylwetek zawodowych absolwentów szkół,
- rozwijaniu samodzielności myślenia kształconych jednostek i dostrzeganiu przez nie związków przyczynowo-skutkowych w przekazywaniu wiedzy, umożliwiającym ich dostosowanie się do stale zmieniających się warunków pracy,

- dostosowaniu treści wiedzy programowej do obecnego stanu i kierunków postępu naukowo-technicznego,
- prowadzeniu zintegrowanego procesu dydaktyczno-wychowawczego, stanowiącego kształcenie w nowoczesnej kulturze technicznej i politycznej.

W warunkach postępu naukowo-technicznego człowiek musi nie tylko wiele umieć, ale również chcieć dobrze pracować, gospodarować. Dlatego kadrom robotników należy przekazać gruntowną wiedzę i umożliwić nabycie umiejętności najwyższej klasy, a także poznać metody kształtowania własnej osobowości, tak aby w poczuciu świadomej odpowiedzialności za efekty pracy każda jednostka chciała dobrze pracować. Do programu kształcenia należy zatem wprowadzić, obok nowych treści technicznych, elementy organizacji i ekonomiki pracy, etyki zawodowej, psychologii pracy i socjologii, gdyż tylko wtedy kształcenie odpowiadać będzie wymogom przyszłości.

### **3. Działalność szkoły i zakładu pracy w kształceniu i doskonaleniu zawodowym kadr dla gospodarki narodowej**

Zróżnicowane wymagania oraz różne poziomy techniczne zakładów i stanowisk pracy wskazują na możliwość wykorzystania kadr o różnym stopniu przygotowania zawodowego, zgodnie z aspiracjami, zainteresowaniami i możliwościami rozwojowymi kształconych jednostek, co oznacza w praktyce potrzebę przygotowania robotników i pracowników o zróżnicowanym poziomie ogólnego i specjalistycznego przygotowania zawodowego. Zgodnie z dotychczasowymi doświadczeniami, reforma kształcenia robotników i średnich kadr technicznych przebiegać powinna następującymi drogami:

- w szkołach zawodowych o dwu- lub trzyletnim cyklu nauczania na bazie szóstej lub wyższej klasy szkoły ogólnokształcącej, dających uprawnienia do wykonywania prac wymagających niższych kwalifikacji zawodowych,
- w szkołach zawodowych o cztero- lub pięcioletnim okresie nauczania na podbudowie ośmiu klas szkoły ogólnokształcącej, umożliwiającymi zdobycie kwalifikacji wysokiego stopnia,
- w szkołach zawodowych o dwuletnim cyklu nauczania na bazie pełnej szkoły ogólnokształcącej, umożliwiającymi zdobycie kwalifikacji średniego stopnia.



Absolwenci wszystkich form kształcenia zawodowego powinni być zobowiązani do odbycia wstępnego stażu pracy mającego na celu adaptację społeczno-zawodową i uzyskanie wstępnej specjalizacji w pracy. Wstępny staż powinien trwać:

- trzy miesiące dla absolwentów szkoły zawodowej w oparciu o szóstą lub wyższą klasę szkoły ogólnokształcącej,
- sześć miesięcy dla absolwentów szkoły średniej zawodowej na podbudowie ośmioklasowej szkoły ogólnokształcącej,
- jeden rok dla absolwentów studium zawodowego na bazie pełnej szkoły ogólnokształcącej.

Dla potrzeb modernizowanej szkoły zawodowej powinna zostać opracowana nowa nomenklatura zawodów, uwzględniająca następujące zasady:

- zasada szerokoprofilowego kształcenia kadr we wszystkich zawodach i specjalnościach,
- zasada maksymalnego przystosowania szkoły do potrzeb gospodarki narodowej,
- zasada nowoczesności zawodów i programów kształcenia.

W przypadku przedsiębiorstw przemysłowych współczesne warunki zmuszają do formułowania ekspansywnych zadań, mających na celu umocnienie pozycji przedsiębiorstwa na rynku krajowym i zagranicznym oraz pozyskanie nowych rynków zbytu. Przedsiębiorstwo ekspansywne zmuszone jest do zastosowania osiągnięć współczesnej wiedzy, dlatego też szeroko wdraża postęp techniczno-organizacyjny, unowocześnia metody planowania i zarządzania, zwiększa produkcję, ulepsza warunki pracy oraz dba o poprawne stosunki międzyludzkie w pracy. Każde przedsiębiorstwo ekspansywne spełnia swoje typowe, tj. produkcyjno-ekonomiczne i społeczno-wychowawcze funkcje. Pełnienie funkcji produkcyjno-ekonomicznych ma na celu uzyskanie odpowiednich dóbr i usług poprzez realizację wielu zadań cząstkowych tj.: techniczne przygotowanie produkcji, dobór i przygotowanie kadr, organizacja dostaw materiałowych, bieżący nadzór nad przebiegiem procesów produkcyjnych, organizacja zbytu. Funkcje społeczno-wychowawcze przedsiębiorstwa wynikają z potrzeby zapewnienia pracownikom optymalnych możliwości dróg rozwoju poprzez stwarzanie

właściwych warunków pracy i odpoczynku, podnoszenie kwalifikacji i poziomu kultury załogi, wychowanie młodzieży, kształtowanie atmosfery kolektywnej współpracy załóg itp.

W przedsiębiorstwach ekspansywnych cele produkcyjno-ekonomiczne i społeczno-wychowawcze powinny być wzajemnie sprzężone i mieć charakter współrzędny. W przedsiębiorstwach tych można mówić o kilku równorzędnych celach określających działalność przedsiębiorstwa, a mianowicie o zaspokojeniu potrzeb społecznych, oszczędności zasobów, wszechstronnym rozwoju załogi i korzystnym oddziaływaniu na otoczenie.

Jednym z podstawowych celów jest, obok nowoczesnego potencjału technicznego, współczesnej technologii wytwarzania i sprawnej organizacji produkcji – właściwa polityka kadrowa przedsiębiorstwa. O efektach gospodarczych przedsiębiorstwa decydują przede wszystkim kadry o rozległej wiedzy zawodowej, przejawiające chęć dobrej pracy. To z kolei budzi szerokie zainteresowanie zakładów pracy problemem kształcenia nowych kadr. Stąd też część zakładów pracy we własnym zakresie zajmuje się – obok doksztalcania i doskonalenia zawodowego pracowników – kształceniem nowych kadr dla własnych potrzeb. Słuszne zatem wydają się postulaty, aby zespoły szkół zawodowych przygotowujące kadry dla przemysłu zostały podporządkowane resortom czy zakładom opiekuńczym o odpowiednim zapleczu techniczno-kadrowym. Polityka kadrowa przedsiębiorstwa obejmuje działania mające na celu kształtowanie pożądanych kwalifikacji oraz prawidłowy dobór i rozmieszczenie kadr. Zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa jest inicjowanie i stwarzanie warunków sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji kadr. Wynika stąd pilna potrzeba uwzględnienia dążeń części resortów i zakładów pracy do tego, aby zespoły szkół zawodowych stały się integralną częścią składową przedsiębiorstwa, gdyż tylko wtedy można mówić o właściwej polityce kadrowej i jedności celów produkcyjno-ekonomicznych oraz społeczno-wychowawczych przedsiębiorstwa ekspansywnego.

#### **4. Kształcenie, przydatność zawodowa i adaptacja społeczno-zawodowa kadr technicznych**

Przedsiębiorstwa domagają się od szkoły zawodowej przygotowania absolwenta o wszechstronnie ukształtowanym profilu zawodowym, pozwalającym na podjęcie pracy w jednej z czterech zasadniczych dziedzin działalności za-

wodowej, do których zaliczyć można<sup>1</sup>:

- pracę na wydziałach produkcyjnych, wymagającą od pracownika specjalizacji w zakresie masowej i wielkoseryjnej techniki wytwarzania oraz organizacji pracy,
- pracę w przedsiębiorstwach i na wydziałach usługowo-remontowych, wymagającą przede wszystkim umiejętności manualnych,
- pracę na wydziałach zaplecza technicznego (biura konstrukcyjno-projektowe, służby kontroli technicznej i jakości wyrobu, laboratoria zakładowe itp.), wymagającą dużej wiedzy teoretycznej i umiejętności organizacyjnych,
- pracę w przedsiębiorstwach i oddziałach obrotu towarowego, gospodarki materiałowej i zaopatrzenia przedsiębiorstw, wymagającą dobrej znajomości ekonomiki przedsiębiorstw i dużej samodzielności działania.

Adaptacja społeczno-zawodowa do wymagań i warunków działalności przedsiębiorstwa następować może jedynie w toku wstępnego stażu pracy, a musi być oparta na wiedzy szkolnej absolwenta szkoły zawodowej umożliwiającej taką adaptację. Na ogół stwierdza się, że jakość i wydajność produkcji wzrastają wtedy, gdy obok troski o surowiec, maszyny, narzędzia i organizację pracy uwzględnia się czynnik ludzki, a przede wszystkim postawy, przekonania i dążenia załogi objawiające się chęcią podejmowania zadań, przekonaniem o swojej niezbędności i zadowoleniem z wykonywanej pracy. W okresie adaptacji społeczno-zawodowej pracownika następują trzy podstawowe procesy:

- szeroko pojęty proces wychowawczy, którego zadaniem jest przyczynienie się do stabilizacji rodzinnej młodego pracownika i bezkonfliktowego wejścia w środowisko lokalne,
- stabilizacja w zakładzie pracy, polegająca na wchodzeniu w społeczność zakładu pracy, uczestnictwo w pracach instancji samorządowych oraz w imprezach kulturalno-rozrywkowych,
- doskonalenie zawodowe na stanowisku pracy, mające na celu podnoszenie

---

<sup>1</sup>P. Świerczek: Kultura techniczna, polityczna oraz zawodowa w procesie kształcenia i adaptacji społeczno-zawodowej kadr technicznych. Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach nr 732. Katowice 1985 s. 44

kwalifikacji zawodowych, zespolenie z wykonywaną pracą i stabilizacją życiową.

Z ogólnych celów oraz zadań systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego należy wyróżnić przede wszystkim cele sfery kierunkowej, związanej z kształtowaniem wszechstronnie rozwiniętej osobowości pracownika (wychowanie prawego człowieka, umiającego współżyć z innymi oraz traktującego społeczeństwo jako wartość najwyższą, wychowanie obywatela państwa demokratycznego znającego swoje prawa i obowiązki oraz ciągle doskonalącego siebie i otoczenie) oraz cele sfery instrumentalnej, związane z kształtowaniem osobowości i postawy zawodowej, które zakładają:

- wychowanie pracownika nowoczesnego przemysłu, przygotowanego do wykonywania zawodu i dalszego doskonalenia zawodowego, rozwinięcie umiejętności umysłowych i praktycznych oraz sprawności zawodowych, niezbędnych do dalszego wykonywania zawodu, wyrobienie motywacji do pracy i postaw zawodowych warunkujących pozytywny stosunek do zadań zawodowych, do stanowiska i miejsca pracy, do współpracowników oraz przyczyniających się do pełnej identyfikacji z zawodem i środowiskiem pracy,
- wychowanie współgospodarza zakładu, umiającego dobrze wywiązywać się z zadań na własnym stanowisku pracy, orientującego się w całokształcie działalności społeczno-gospodarczej zakładu pracy, potrafiącego zespolić interesy indywidualne z interesami społecznymi, uczestniczącego aktywnie w życiu społecznym zakładu, przyjmującego na siebie odpowiedzialność za los i prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy.

Wymagania społeczne stawiane szkołom zawodowym ogniskują się wokół dwóch zakresów, a mianowicie wokół rozwoju społeczno-obywatelskiego i rozwoju kwalifikacyjnego kadr technicznych, natomiast właściwa organizacja i przebieg procesów adaptacji społeczno-zawodowej pracownika ma znaczenie zarówno ekonomiczne, jak i wychowawcze. Znaczenie ekonomiczne wiąże się ściśle ze stratami, jakie ponoszą przedsiębiorstwa przemysłowe na skutek nadmiernej fluktuacji, jednej z głównych przyczyn niskiej wydajności pracy, która jest udziałem przede wszystkim pracowników młodych, o krótkim stażu pracy. Społeczno-wychowawcze, gdyż integruje pracownika z zakładem, stabilizuje go

w miejscu pracy, włącza w nurt życia społecznego zakładu, kształtuje społecznie pożądane cechy charakteru pracownika. Adaptacja społeczno-zawodowa stanowi jednocześnie zwykłą pracę zawodową i swoistą kontynuację przygotowania zawodowego. Jest więc procesem ułatwiającym nowemu pracownikowi możliwie szybkie opanowanie czynności zawodowych i włączenie się w życie społeczno-gospodarcze zakładu pracy. Praktyczną stroną adaptacji społeczno-zawodowej jest wdrożenie młodego pracownika w rygory pracy zawodowej, wpojenie mu dyscypliny i poczucia odpowiedzialności, a także wprowadzenie w reguły życia społecznego zakładu. Szeroko rozumiana adaptacja społeczno-zawodowa młodzieży i pracowników jest jednym z głównych instrumentów realizacji funkcji społeczno-wychowawczej przedsiębiorstwa.

Paweł Świerczek

#### THE PERSONNEL SUPPLY AT THE ENTERPRISES IN THE LIGHT OF THE SOCIAL AND ECONOMIC CHANGES IN POLAND

##### Summary

The article presents the aspects of training the personnel able to match the needs of a market economy seen through the present social and economic conditions in Poland.