

Janusz Kołodziejski*

MŁODZI PRACOWNICY O WIEDZY I KSZTAŁCENIU

Artykuł zawiera wyniki badań, które przeprowadzono metodą reprezentacyjną na próbie 200 osób w wybranych małych firmach, działających na terenie Częstochowy i powiatu. Materiały zbierano za pomocą ankiety zbudowanej tak, by zawierała jedynie pytania zamknięte. Poruszano problemy dotyczące m.in. wieku i wykształcenia badanych, a także kwalifikacji i możliwości ich podwyższania. Badani pracownicy (do 30 lat) wypowiadali się także na temat pracy jako wartości. Zauważa się swoisty konformizm badanych, który jest zjawiskiem nieopanowanym i w efekcie niebezpiecznym, zarówno dla nich, jak i dla firm. Jednocześnie inny fragment badań potwierdza, że młodzi pracownicy mają odpowiedni stosunek do pracy – są kreatywni i odpowiedzialni. Te fakty nie przekonują jednak kierownictwa wielu firm.

Słowa kluczowe: edukacja, wiedza, kwalifikacje

THE YOUNG EMPLOYEES ABOUT THE KNOWLEDGE AND THE EDUCATION

The article contains the results of a survey carried out on a group of 200 people from chosen companies, which operate in the area of Częstochowa and in its region. The survey had a form of a questionnaire composed of multiple – choice questions. The surveyed employees were asked about their age, education background, qualifications and ways of improving them. The questioned employees, at the age of under 30, expressed their ideas regarding work. Some conformist attitudes can be noticed among the surveyed workers and that may become dangerous for themselves as well as for their employers. At the same time the survey proves that young employees are responsible, creative and have the right attitude to working, but it does not convince the management of a lot of companies.

Keywords: education, knowledge, qualifications

1. WPROWADZENIE

Wiedza i kapitał intelektualny to znaczące czynniki sukcesu przedsiębiorstw funkcjonujących w warunkach konkurencyjnego i zmiennego otoczenia. Wiedza to uporządkowane odwzorowanie stanu rzeczywistości w umyśle człowieka, podstawy twórczej pracy, kreowania nowych rozwiązań i procesów. Zarządzanie wiedzą to pewna dyscyplina, która promuje kompleksowe podejście do identyfikowania, zarządzania i dzielenia zasobów informacyjnych przedsiębiorstwa oraz wprowadzanie odpowiedniej infrastruktury technologicznej i organizacyjnej, która umożliwi dzielenie się wiedzą.

Niezmiernie ważnym problemem w warunkach społeczeństwa otwartego na wiedzę jest inteligencja organizacji, która według P. Druckera oznacza sposób wykorzystania przez

* Wydział Zarządzania, Politechnika Częstochowska

nią posiadanych możliwości, zdolności do osiągnięcia stałych sukcesów w warunkach ciągłych zmian w otoczeniu i traktowania tych zmian nie jako zagrożeń, lecz jako szans dla rozwijania nowej działalności.

Prezentowany artykuł zawiera wyniki badań, które przeprowadzono metodą reprezentacyjną na próbie 200-osobowej, w wybranych firmach działających na terenie Częstochowy i powiatu. Badaniami objęto pracowników wybranych przedsiębiorstw, w wieku do lat 30. Byli to pracownicy, którzy mają określone plany życiowe, potrzeby, a ich systemy wartości, osobowości są już w znacznym stopniu ukształtowane. Młodzież to także grupa, która wnosi do pracy nowe jakości związane z posiadaniem wykształceniem, kwalifikacjami nabytymi w trakcie nauki. Wyniki badań świadczą o znacznej „jednomyślności” młodych pracowników, o zgodnym postrzeganiu zjawisk, które były przedmiotem badania. Ponieważ odwoływano się do opinii badanych o różnych zjawiskach i faktach, pokazujemy tym samym, jak świadomość badanych odbija i rejestruje różnorodność działań w obrębie przedsiębiorstwa.

Postulowana zasada integralności młodzieży z resztą społeczeństwa, rozpatrywanie jej problemów w społeczeństwie, a nie problemów społeczeństwa z młodzieżą, wydaje się uzyskiwać potwierdzenie także w omawianych badaniach.

2. CECHY SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE BADANYCH

Badaniami objęto pracowników wybranych przedsiębiorstw (małych firm) w wieku do lat 30. Firmy te działają na terenie Częstochowy, a w kilku zaledwie przypadkach chodziło o firmy leżące w niewielkiej odległości od miasta. Interesowali nas młodzi pracownicy, pracujący na tzw. stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych, bądź też pracownicy zajmujący stanowiska urzędnicze. Charakterystykę badanej grupy osób ograniczymy do przedstawienia struktury wieku, wykształcenia, stażu pracy i zarobków.

Tabela 1
Wiek respondentów

Lp.	Wiek (w latach)	N	%
1	Do lat 20	64	32
2	21–25 lat	87	43,5
3	26–30 lat	49	24,5
Razem		200	100

Młodzi pracownicy w wieku powyżej 20 lat stanowią prawie 70% badanej grupy osób. Można więc przypuszczać, że posiadają oni pewien zasób doświadczeń i obserwacji w działalności swoich firm (tab. 1).

Tabela 2
Wykształcenie badanych

Lp.	Wykształcenie	N	%
1	Podstawowe	10	5
2	Średnie	22	11
3	Niepełne wyższe (licencjat)	101	50,5
4	Wyższe	67	33,5
Razem		200	100

Dane na temat wykształcenia (tab. 2) wyraźnie pokazują, że wśród młodych ciągle rośnie ranga wykształcenia wyższego i potrzeby stałego doksztalcania i że jest to wartość realizowana, a nie tylko preferowana. W przypadku stażu pracy przeważają procentowo pracownicy posiadający co najmniej 3-letni staż pracy. Przy czym procent osób aktualnie związanych z danym zakładem w przedziale co najmniej 3-letniego stażu pracy jest jeszcze większy, ponieważ stanowi przeszło 70% badanych. W tym pracownicy o 3–5-letnim stażu pracy stanowią 36% ogółu badanych. Informacje te potwierdzają wyrażone wcześniej przypuszczenie, że przy takiej strukturze wieku i stażu pracy badani mogą być dobrymi informatorami w naszych badaniach.

Pod względem miejsca zamieszkania liczebność dwóch grup mieszkających w Częstochowie i poza Częstochową nie różniły się w istotnym stopniu i procentowo były zbliżone do siebie.

Prosililiśmy także ankietowanych o określenie wysokości średnich swoich zarobków miesięcznych (tab. 3). Korzystaliśmy tutaj jedynie z informacji udzielonych przez samych badanych.

Tabela 3
Średni zarobek miesięczny wg informacji pracowników

Lp.	Wysokość średniego zarobku w złotych	N	%
1	Do 1000	16	8
2	1000–1500	64	32
3	1500–2000	85	42,5
4	2000–2500	11	5,5
5	2500–3000	7	3,5
6	Ponad 3000	4	2
7	Brak odpowiedzi	13	6,5
Razem		200	100

Niezależnie od panujących w różnych środowiskach tendencji do zawyżania bądź zaniżania swoich zarobków, otrzymane informacje są niezbędne dla charakterystyki badanych, gdyż pozwalają przynajmniej ogólnie określić, jak przedstawia się sprawa płac w grupie ankietowanych. 42,5% badanych określiła swoje średnie miesięczne zarobki w firmie w przedziale 1500–2000 złotych. Prawie co trzeci pracownik z badanej grupy osób zarabia w swojej firmie od 1000 do 1500 złotych.

Te informacje przekazują krótką charakterystykę ankietowanych, choć nie wyczerpują listy wszystkich ważnych informacji.

3. ZAWÓD – PRACA – ZATRUDNIENIE – ZAINTERESOWANIA

Wybierając zawód, każdy najczęściej stara się, by wybór był zgodny z jego zainteresowaniami (tab. 4). Fakt, że jest się zainteresowanym wykonywaniem określonych czynności, powinien ułatwić dokonującemu wyboru zawodu „odnalezienie się” w pracy i bywa elementem ułatwiającym adaptację w miejscu pracy. Świadomy wybór zawodu i jego akceptacja to czynnik nie bez znaczenia dla kształtowania wartości pracownika i jego rozwoju. Zawód bowiem to nie tylko zespół powtarzalnych, znanych czynności, lecz w jakiś sposób sfera „bycia sobą”, „pomnażania” siebie, rozbudowana sfera emocjonalnych dążeń, dotycząca systemu wartości danego człowieka.

Tabela 4

Zgodność zawodu i zainteresowań ankietowanych

Lp.	Występująca zgodność zawodu z zainteresowaniami	N	%
1	Tak	89	44,5
2	Raczej tak	43	21,5
3	Raczej nie	46	23
4	Nie	21	10,5
5	Trudno powiedzieć	–	–
6	Brak odpowiedzi	1	0,5
Razem		200	100

Jeśli wziąć pod uwagę łącznie odpowiedzi „raczej nie”, „nie” i „trudno powiedzieć”, co jest zasadne, uderza fakt, że 1/3 ankietowanych wykonuje zawód niezgodny ze swoimi zainteresowaniami (33,5%). Niewiele ten obraz zmienia analiza odpowiedzi na pytania o zgodność pracy z zainteresowaniami. Liczba odpowiedzi pozytywnych („tak” i „raczej tak”) jest wyższa i wynosi 66%. Jednocześnie 40,5% ankietowanych twierdzi, że „nie” i „raczej nie” jest zatrudniona zgodnie z nabytym zawodem (tab. 5) i z posiadanymi kwalifikacjami.

Tabela 5
Zgodność zawodu i zatrudnienia

Lp.	Występuje zgodność zawodu z zatrudnieniem w miejscu pracy	N	%
1	Tak	76	38
2	Raczej tak	42	21
3	Raczej nie	39	19,5
4	Nie	42	21
5	Brak odpowiedzi	1	0,5
Razem		200	100

Blisko połowa pracowników według własnej opinii zatrudniona jest niezgodnie z kwalifikacjami, jakie nabyli w trakcie przygotowania do wykonywania określonego zawodu (tab. 6).

Jeśli nawet nie brać pod uwagę odpowiedzi „raczej nie”, to jednak co czwarty pracownik stwierdza, że jest zatrudniony niezgodnie ze swoimi kwalifikacjami.

Tabela 6
Posiadane kwalifikacje a trudności w znalezieniu pracy

Lp.	Czy wystąpiły trudności w zatrudnieniu?	N	%
1	Tak	93	46,5
2	Raczej tak	62	31
3	Raczej nie	19	9,5
4	Nie	26	13
5	Brak odpowiedzi	–	–
Razem		200	100

Duży procent badanych (38%) pracuje w swoim zawodzie. Nieco mniej osób (21%) nie miało kłopotu ze znalezieniem pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami.

Traktujemy tutaj łącznie odpowiedzi „nie” i „raczej nie”. Jednak fakt, że 22,5% ankietowanych nie pracuje w swoim zawodzie oraz ponad 77,5% miało trudności ze znalezieniem pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami jest poważnym problemem społecznym i wymaga oddzielnej szczegółowej analizy z udziałem wielu specjalistów.

Jednocześnie zaś wskazuje na społeczne koszty związane ze zmianą kwalifikacji, do kształceniem i przygotowaniem pracownika do podjęcia nowej pracy czy zawodu.

4. WPŁYW WYKSZTAŁCENIA I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH NA PRZEBIEG PRACY ZAWODOWEJ

W celu lepszego zobrazowania badanych zagadnień oraz aby ułatwić weryfikację postawionych hipotez przedstawiony poniżej materiał empiryczny jest zgrupowany w kilka zagadnień ogólnych, a mianowicie:

- stopień zainteresowania pracowników podnoszeniem kwalifikacji (tab. 7),
- nacisk firmy na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników,
- odpowiednie kwalifikacje personelu.

Tabela 7
Podnoszenie kwalifikacji

Lp.	Czy według Ciebie stałe podnoszenie kwalifikacji przez pracowników jest konieczne?	N	%
1	Tak	137	68,5
2	Nie	46	23
3	Nie mam zdania	17	8,5
Razem		200	100

Wśród ankietowanych przeważali pracownicy, którzy twierdzą, że podnoszenie kwalifikacji jest konieczne. 68,6% ankietowanych na zadane pytanie odpowiedziało twierdząco, natomiast aż 23% odpowiedziało przecząco, a 8,5% nie ma zdania na ten temat.

Tabela 8
Wpływ kwalifikacji na rozwój zawodowy

Lp.	Czy według Ciebie posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych ułatwia karierę?	N	%
1	Tak	131	65,5
2	Nie	44	22
3	Nie mam zdania	25	12,5
Razem		200	100

65,5% badanych uważa, że wysokie kwalifikacje ułatwiają karierę, 22% uważa, że kwalifikacje nie mają wpływu na karierę, a 12,5% nie ma zdania na ten temat (tab. 8).

Tabela 9
Wpływ wiedzy na konkurencyjność

Lp.	Czy zgadzasz się z twierdzeniem, że wiedza posiadana przez pracowników jest podstawowym źródłem przewagi konkurencyjnej firmy, w której są zatrudnieni?	N	%
1	Tak	128	64
2	Nie	69	34,5
3	Nie mam zdania	3	1,5
Razem		200	100

Większość ankietowanych pracowników (64%) twierdzi, iż posiadana przez nich wiedza jest podstawowym źródłem przewagi konkurencyjnej, natomiast aż 34,5% ankietowanych pracowników z tym twierdzeniem się nie zgadza (tab. 9).

Tabela 10
Znaczenie kapitału ludzkiego

Lp.	Czy zgadzasz się z opinią, że kapitał ludzki jest największym zasobem firmy?	N	%
1	Tak	126	63
2	Nie	70	35
3	Nie mam zdania	4	2
Razem		200	100

Wśród pracowników objętych badaniem 63% zgadza się z opinią, że kapitał ludzki jest największym zasobem firmy, a 35% jest odmiennego zdania; 2% pracowników nie ma zdania na ten temat (tab. 10).

Tabela 11
Nacisk na podnoszenie kwalifikacji

Lp.	Czy w twojej firmie kładzie się nacisk na podnoszenie przez pracowników kwalifikacji?	N	%
1	Tak	138	69
2	Nie	49	24,5
3	Nie mam zdania	13	6,5
Razem		200	100

69% pracowników na pytanie „Czy w twojej firmie kładzie się nacisk na podnoszenie kwalifikacji?” odpowiedziało twierdząco, a 24,5% przecząco (tab. 11).

Tabela 12
Ocena kompetencji

Lp.	Czy według Ciebie personel zatrudniony w Twojej firmie posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywanej pracy?	N	%
1	Tak	136	68
2	Nie	42	21
3	Nie mam zdania	22	11
Razem		200	100

Na postawione pytanie dotyczące tego, czy pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje 68% ankietowanych odpowiedziało twierdząco, 21% przecząco, a 11% nie miało zdania na ten temat (tab. 12).

Podsumowując zebrany materiał empiryczny dotyczący wpływu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych na przebieg pracy zawodowej, należy stwierdzić, że 68,5% ankietowanych uważa, że podnoszenie kwalifikacji jest konieczne, 65,5% jest zdania, iż wysokie kwalifikacje ułatwiają karierę. Również bardzo wysoki odsetek, bo aż 69% badanych pracowników, uważa, że w ich przedsiębiorstwie kładzie się nacisk na podnoszenie kwalifikacji. Także ponad połowa badanych pracowników (63%) zgadza się z opinią, że kapitał ludzki jest największym zasobem firmy. Podobnie, bo tylko 64%, ankietowanych potwierdziło, że ich wiedza jest podstawowym źródłem przewagi konkurencyjnej. Na pytanie, czy personel posiada odpowiednie kwalifikacje, już 68% ankietowanych odpowiedziało, że tak.

5. WYNIKI WYWIADU Z WŁAŚCICIELAMI-MENEDŻERAMI FIRM

Szkolenia i podnoszenie kwalifikacji w małych firmach, które w większości są firmami rodzinnymi, objęły 65% respondentów w ciągu roku.

Funkcjonujące ubogie instrumenty motywacji mają w większości charakter materialny (70% przedsiębiorstw jako najczęstszą formę motywacji wymienia premie i prowizje, na dalszym miejscu plasując szkolenia, atmosferę w pracy, okazjonalne prezenty), większość pracowników otrzymuje wynagrodzenia poniżej średniej krajowej. Pracownicy nie wiedzą przeważnie, ile pieniędzy przeznaczonych jest na szkolenia, dlatego trudno jest im postrzeżać je jako inwestycję właściciela w ich potencjał.

W badanych przedsiębiorstwach nie zaobserwowano wielu metod profesjonalnej rekrutacji i selekcji, a jedynie ponad 20% firm zadeklarowało posiadanie rejestru i baz danych o potencjalnych kandydatach. Prawie połowa firm korzysta z ogłoszeń w prasie przy poszukiwaniu pracowników, a drugie tyle szuka ich wśród najbliższego otoczenia (rodzina, znajomi).

Przy selekcji pracowników dominuje wywiad przeprowadzany przez właściciela lub osobę przez niego wyznaczoną (85%).

Większość firm (ponad 70%) nie posiada planów dotyczących rozwoju swoich pracowników, a tylko nieliczne (ok. 10%) deklarują dbałość o pracownika pod kątem jego ewentualnej kariery. Poważnym problemem są także braki ustalonego zakresu czynności pracowników, co przy powiększaniu zakresu obowiązków oznacza częstą pracę po godzinach za tę samą stawkę. Prawie we wszystkich firmach dominuje komunikacja ustna i jest to najpopularniejsza forma przekazywania zadań i rozwiązywania ewentualnych problemów. Tylko 20% firm praktykuje przekazywanie informacji także na piśmie. Tylko 30% przedsiębiorców miało czas na nieformalne rozmowy z pracownikami.

Taki obraz wykorzystania i rozwoju kapitału intelektualnego świadczy o unikaniu przez właścicieli wyzwań związanych z zarządzaniem kapitałem intelektualnym. Może to świadczyć o braku myślenia i działania perspektywicznego, który nie pozwala dostrzec właścicielom korzyści długookresowych płynących z wykorzystania tego kapitału. Trudno więc mówić o jakiejś strategii, a jedynie o wypadkowej pomysłów i rozwiązań właściciela wyrażonej w krótkookresowym „łapaniu” okazji rynkowych.

Większość badanych przedsiębiorstw nie tworzy sprzyjających warunków dla osobistego rozwoju swoich pracowników, znacznie ograniczając koszty inwestowania w potencjał ludzki. Najczęściej możliwości osobistego i zawodowego rozwoju są wyłącznie sprawą pracownika, którego korzyści ograniczają się do faktu posiadania pracy. Nierzadko strategia personalna przedsiębiorstwa jest formalnie zapisana, a więc planowanie zatrudnienia jest sytuacyjne i obwarowane ograniczeniami natury prawnej i finansowej. Niewielki jest także zestaw dokumentów dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi, a narzędzia rekrutacji i selekcji są niskiej jakości. Właściciele rzadko kontaktują się z firmami doradztwa personalnego, głównie ze względu na koszty. Ze względu na specyfikę działalności małej firmy decyzje o zatrudnieniu przeważnie podejmuje sam właściciel, nie konsultując ich z pracownikami. Powszechna jest trudność w ustalaniu ścieżek kariery pracowników, co niewątpliwie eliminuje możliwość ich awansu.

W badanych firmach nie funkcjonował profesjonalny system ocen pracowników, a nawet rzadko kiedy sporządzane były karty opisu stanowisk. Za pozytywny należy uznać fakt, że właściciele coraz częściej inwestują w swój rozwój kapitału intelektualnego, uczestnicząc w specjalistycznych szkoleniach, podejmując studia, najczęściej podyplomowe.

W badanych firmach istnieje wysoki stopień centralizacji decyzji kierowniczych, a wszystkie decyzje, w tym personalne, podejmuje właściciel. Podstawą ich jest bardziej intuicja niż merytoryczne przygotowanie. Dominują nieformalne kanały komunikacji, a pracownicy często w obawie przed utratą stanowiska nie wyrażają negatywnych opinii o warunkach pracy.

Badane firmy charakteryzuje niska zdolność organizacyjna do przechowywania, przesyłania i wykorzystywania materiału intelektualnego, a one same są zarządzane nieprofesjonalnie. Style kierowania są przypadkowe, tak jak i kultura organizacyjna, będąca w swojej istocie kręgosłupem zależności społecznych w przedsiębiorstwie. W firmach tych nie rozwi-

ja się swoich zdolności innowacyjnych, bo incydentalne są kontakty z ośrodkami badawczymi czy firmami konsultingowymi. Do pozytywnych zjawisk należy natomiast zaliczyć dostrzeganie tradycji i historii, wyposażanie firm w komputery i różne nośniki wiedzy oraz stosowanie przejrzystego systemu komunikacji ustnej. Najbardziej rozwiniętym wymiarem kapitału intelektualnego jest kapitał relacyjny, wykorzystywany poprzez niedrogi narzędzia marketingowe, i w tym według przedsiębiorców tkwią źródła sukcesu.

6. ZAKOŃCZENIE

Druga część badań (wywiady) dowodzi, że w większości małych przedsiębiorstw nie zarządza się świadomie kapitałem intelektualnym, w związku z czym nie jest on wykorzystywany i rozwijany z punktu widzenia możliwości kreowania przewagi konkurencyjnej. Pomimo fragmentaryczności badań można jednak zdiagnozować istnienie znacznej luki między obiektywnym a subiektywnym funkcjonowaniem kapitału intelektualnego. Wydaje się, że problemy powyższe są głównie powodowane niskim poziomem wiedzy właścicieli-menedżerów małych przedsiębiorstw na temat współczesnych czynników konkurencyjności. Oni sami podkreślają równie ważne bariery formalne ograniczające funkcjonowanie tych firm, takie jak: zatory płatnicze, podatki, koszty pracy czy źródła finansowania. Im więcej więc wiedzy o takich problemach, tym więcej świadomości dotyczącej wagi aktywów niematerialnych w przedsiębiorstwie.

Literatura

- [1] Drucker P.: *Praktyka zarządzania*. Warszawa, Czytelnik 1992
- [2] Edvinsson L., Malone M.S.: *Kapitał intelektualny. Poznaj prawdziwą wartość swego przedsiębiorstwa odnajdując jego ukryte korzenie*. Warszawa, PWN 2001
- [3] Nosol Cz.: *Psychologia decyzji kadrowych*. Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu 1999
- [4] Probst G., Raub S., Romhardt K.: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*. Oficyna Ekonomiczna 2002