SPIS TREŚCI

Uwagi wstępne, *Józef Orczyk* 5

JERZY OLSZEWSKI

Kształtowanie systemu pracy w warunkach transformacji gospodarczej 8

JAN SZAMBELAŃCZYK

Uwarunkowania zarządzania kadrami w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego 16

JERZY UNOLT

Ewolucja zakładowych systemów wynagradzania w przemyśle w związku z transformacją gospodarki 32

ROMAN KARAŚ

Elementy dochodów z pracy menedżerów 49

MACIEJ ŻUKOWSKI

Ubezpieczenie społeczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce 61

JÓZEF ORCZYK

Wybrane konsekwencje przyjęcia zasad gospodarki rynkowej dla rozmiarów i struktury kształcenia na poziomie wyższym 74

ALDONA ANDRZEJCZAK

Rozmiary i struktura własności prywatnej w szkolnictwie (na przykładzie województwa poznańskiego) 85

UWAGI WSTĘPNE

Transformacja systemu społeczno-gospodarczego w Europie Wschodniej stała się już przedmiotem wielu analiz i opracowań. Dotyczyły one zarówno problematyki ideologiczno-politycznej, jak też zagadnień społecznych i gospodarczych. Większość z nich koncentruje się na przedstawieniu skali zmian oraz mechanizmów makro-ekonomicznych i konsekwencji takich czy innych rozwiązań, np. w sferze zatrudnienia. Stosunkowo niewiele opracowań natomiast dotyczy analizy procesu zmian podejmowania decyzji mikroekonomicznych i ich wpływu na wykorzystanie zasobów i możliwości. Zmiana zasad funkcjonowania systemu w świadomości ludzi zawsze wymaga czasu i wyraża się poprzez cząstkowe modyfikacje procedur działania. Przedstawienie zmian niektórych z tych procedur oraz ich wpływu na kształtowanie i wykorzystywanie potencjału pracy stanowi przedmiot refleksji autorów prezentowanych w zbiorze siedmiu opracowań.

W pierwszym J. Olszewski akcentując potrzeby zmian przypomina, że struktury organizacyjne w większości obecnych przedsiębiorstw państwowych charakteryzują się nadal ociężałością w sposobach komunikowania się ludzi i przekazywania potrzebnych dla procesów decyzyjnych informacji, co utrudnia szybką reakcję na zmiany otoczenia. Częściowo z tego względu nie są też wdrażane na szerszą skalę koncepcje rozwoju organizacyjnego zmierzające do dowartościowania pracownika i organizowania tzw. pracy samosterownej. Artykuł kończy sformułowanie zasad, które mogą ułatwić reorganizację systemu pracy w przedsiębiorstwach – jest to jeden z warunków trwania i rozwoju przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej.

Wdrażanie zmian w funkcjonowaniu organizacji jest zawsze związane z kadrami. Krytyczna analiza opublikowanych badań dokonana przez J. Szambelańczyka prowadzi go do wniosku, że pomimo znacznego wzrostu nakładów na zarządzanie kadrami, jego znaczenie w praktyce organizacji nie rosło proporcjonalnie. Wystąpił co prawda wzrost standartów kwalifikacyjnych, zmianie ulegają także zachowania kierowników liniowych, ale braknie dotychczas wdrażania koncepcji całościowych zmian. Autor daleki jest od zalecania jednolitych modeli zarządzania kadrami – w opracowaniu akcentuje konieczność uwzględniania wielu czynników zewnętrz-

nych i wewnętrznych. Przedstawiony w końcowej części artykułu nowy model wskazuje, jak można uwzględniać zmiany, które dokonały się w uwarunkowaniach zarządzania kadrami.

Zmiana systemu gospodarczego, istnienie bezrobocia radykalnie zmieniło sytuację pracowników w przedsiębiorstwach, jednak nadal głównym motywem ich działania pozostają płace. Badanie przeprowadzone przez J. Unolta w czterech państwowych przedsiębiorstwach na terenie Poznania potwierdziły, że systemy wynagradzania odznaczają się dużą inercyjnością. Przebudowa systemu wynagrodzeń wyraziła się przede wszystkim zwiększeniem pionowej rozpiętości zasadniczych płac pracowników na stanowiskach nierobotniczych oraz rozpiętości poziomej widełkowych stawek płacowych ogółu pracowników. Diagnoza istniejącego stanu rzeczy jest przesłanką postulowanych przekształceń systemu wynagrodzeń w celu dostosowania go do nowych warunków gospodarowania.

Specyficzną grupę pracowników, z punktu widzenia motywacji do pracy, stanowią menedżerowie. R. Karaś w swoim opracowaniu, akcentując rosnące znaczenie kadry kierowniczej, zwraca uwagę na konieczność przebudowy systemu dochodów z pracy tej grupy pracowników na wzór rozwiązań funkcjonujących w innych krajach. W opracowaniu przedstawiono elementy i formy systemu dochodów z pracy, jednocześnie zwracając uwagę na konieczność systemowego podejścia do problematyki wynagradzania kadry menedżerskiej.

Ubezpieczenie społeczne tylko pozornie nie łączy się z kształtowaniem i wykorzystywaniem potencjału pracy. M. Żukowski w swoim artykule nie tylko charakteryzuje kierunki zmian systemu ubezpieczeń w Polsce, ale też wskazuje na jego powiązania ze wzrostem gospodarczym. Jednocześnie akcentuje, że dla zapewnienia wypłacalności ubezpieczenia społecznego uprawnienia powinny być tak kształtowane, aby prawo do świadczeń i ich wysokość były powiązane z wkładem własnym ubezpieczonego – ma to istotne właściwości motywacyjne.

Dwa ostatnie opracowania zawarte w zbiorze dotyczą również zmian instytucjonalnych związanych z wprowadzaniem gospodarki rynkowej. W pierwszym z nich J. Orczyk próbuje określić, jak wzrost indywidualnej opłacalności kształcenia i zmniejszenie nakładów państwa wpływają na przekształcenia strukturalne i zmiany ilościowe w szkolnictwie wyższym. Prywatyzacja szkolnictwa wyższego to nie tylko tworzenie szkół prywatnych, ale i wzrost udziałów nakładów ludności w zakresie ponoszenia kosztów kształcenia. Autor zagadnienie to rozpatruje na tle teorii kapitału ludzkiego i segmentacji rynku pracy. Pozwala to dostrzec konieczność komplementarności obydwu ujęć dla wyjaśniania obecnych i przyszłych przekształceń w szkolnictwie wyższym w Polsce.

A. Andrzejczak przedstawia proces przełamywania monopolu państwa w zakresie szkolnictwa różnych szczebli w Polsce – na podstawie danych z województwa poznańskiego. Wyraża się to przechodzeniem części szkół pod zarząd samorządów terytorialnych i tworzeniem sektora niepublicznego w oświacie. Autorka przewiduje przyjęcie przez własność prywatną pozaszkolnych form edukacji przy jednoczesnym ukształtowaniu się stanu pewnej równowagi między szkolnictwem państwowym i pozostałymi formami – szkolnictwo państwowe będzie w tym układzie dominujące.

Przedstawione w zbiorze opracowania dotyczą różnych problemów, różnią się sposobem ujęcia problematyki, ale łączy je poszukiwanie nie tyle diagnozy, ile wyraźniejszego określenia przebiegu przystosowań do nowych zasad społeczno-gospodarczych przedsiębiorstw i instytucji. Autorzy nie starają się przedstawić idealnego stanu rzeczy, do którego należy dążyć, lecz wskazują uwarunkowania i czynniki zmian w istniejących układach. Ich uświadomienie stanowi istotną przesłankę i przyspieszenie procesu przystosowawczego.

Poznań, luty 1994 r. *Józef Orczyk*