



Centrum Badania Opinii Społecznej

ul. ŻURAWIA 4 skr. pt. 24 00-955 WARSZAWA 15

SEKRETARIAT: 28-37-04, 29-35-69
ZESPÓŁ REALIZACJI BADAŃ: 40-56-41
TELEFON DYŻURNY: 21-34-34

BS/343/10/86

TYPOWE DROGI ZAWODOWE
KADRY KIEROWNICZEJ
/Synteza/

Listopad 1986

Przedmiotem analizy podjętej w opracowaniu jest przebieg dróg zawodowych kadry kierowniczej w gospodarce uspołecznionej i w administracji państwowej. Źródłem informacji objętych analizą są wyniki badania przeprowadzonego w lutym 1986¹. Podjęto w nim próbę odpowiedzi na następujące pytania:

- jak przebiegają drogi zawodowe kadry kierowniczej,
- jakie typy karier dają się empirycznie wyróżnić,
- w jakiej mierze typy karier wiążą się ze stanem świadomości badanych.

Z analizy zebranego materiału wynika, że większość kadry kierowniczej stanowią ludzie, dla których awans zawodowy był przejawem istotnego awansu społecznego. W porównaniu ze swymi rodzicami osiągnęli oni znacznie wyższe wykształcenie i wyższą pozycję społeczną. Nie znalazł potwierdzenia funkcjonujący w świadomości społecznej stereotyp przypisujący "przyspieszony" start zawodowy dzieciom osób o wyższym statusie społecznym, zwłaszcza zajmujących wyższe stanowiska kierownicze. Obserwowane różnice międzypokoleniowe są świadectwem otwartości powojennego systemu społecznego.

Analiza przebiegu karier dowodzi, że awans na stanowisko kierownicze jest szczególnie łatwy w administracji państwowej, a zwłaszcza terenowej. Wynika to zapewne z braku kadry kierowniczej na wsi i w małych miastach. Duże zapotrzebowanie na nią powoduje, że osoby o odpowiednich kwalifikacjach już na początku drogi zawodowej obejmują funkcje kierownicze. Jednocześnie obserwuje się tendencję do ucieczki kadry kierowniczej ze wsi i małych miast do ośrodków szczebla co najmniej wojewódzkiego.

Dla większości badanych kolejne zmiany stanowisk oznaczały awans zawodowy. Zaobserwowano, że w próbie administracji państwowej osoby startujące w życiu ze stanowiska szeregowego stosunkowo łatwo zmieniały swą pozycję w hierarchii. Stwierdzono także przy okazji, że mobilność pionowa wśród kierowników administracji jest nieco większa niż wśród kadry gospodarczej, przynajmniej w tym sensie, że mniejsze jest ryzyko spadku w hierarchii.

¹ "Podwładni - praca - przełożeni" - badanie przeprowadzone na reprezentatywnej próbie kadry kierowniczej gospodarki uspołecznionej /N=322/ oraz celowej próbie kierowników administracji państwowej - decydentów w polityce kadrowej i zatrudnienia szczebla wojewódzkiego, miejskiego i gminnego /N=271/.

Można przypuszczać, że respondenci z próby administracji państwowej nieco łatwiej otrzymywali awans. Cechą wyróżniającą tę grupę jest fakt, że stosunkowo wielu badanych miało za sobą pracę w aparacie partyjnym.

Spośród cech społeczno-demograficznych szczególnie wpływ na szanse kariery kierowniczej ma płeć oraz przynależność do organizacji politycznych. I tak, jeśli w grupie niższej kadry kierowniczej kobiety stanowią blisko 40%, to na średnich i wyższych szczeblach odsetek ten maleje do 24,1 oraz 10,5. Zbliżone tendencje odnotowuje się rozpatrując dane na temat przynależności do partii politycznych. Im wyższe stanowisko kierownicze, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że obejmuje je osoba bezpartyjna. Interesujące jest, że w porównaniu z grupą administracyjną jedenaście razy więcej dyrektorów z grupy przemysłowej nie należy do żadnej organizacji politycznej.

Ponadto stwierdzono, że stanowiska kierownicze właściwie nie są obsadzone ludźmi młodymi - w wieku do 28 lat. Wśród przedstawicieli kadry kierowniczej niższego szczebla dominującą grupę stanowią osoby w wieku 29-35 lat /34,0%/ , dla średniego szczebla charakterystyczny jest wiek - 43-49 lat /30,3%/ , dla wyższego zaś - 36-42 lata /35,7%/.

O ile w administracji państwowej mamy do czynienia ze stosunkowo dużą płynnością kadr, o tyle kadra kierownicza przemysłu jest bardziej ustabilizowana, rzadko przechodzi do innych działów. Generalnie rzecz biorąc, nieco ponad połowa kadry kierowniczej zdobywała doświadczenie zawodowe w różnych działach sektora uspołecznionego.

Odmienność karier w układzie wertykalnym i horyzontalnym polega także na ich zróżnicowaniu ze względu na szybkość awansu, mierzoną liczbą jednorazowo pokonanych szczebli w hierarchii stanowisk. Typ kariery skokowej /przyspieszonej/ jest właściwy dla 1/4 respondentów. Pozostali badani przechodzili w swej karierze przez kolejne szczeble hierarchii.

Zaobserwowane odmienności dróg zawodowych nie mają wielkiego wpływu na sytuację życiową kadry kierowniczej ani na jej opinie o polityce kadrowej, stanie i perspektywach rozwoju społeczno-

-ekonomicznego. Występujące w tym zakresie różnice ocen są na tyle małe, że można mówić o daleko idącej homogenizacji świadomości kadry kierowniczej.

Znacznej części kierowników można przypisać poczucie deprivacji potrzeb, rozpatrywanych z punktu widzenia zarówno jednostki, jak i rodziny.

Z analizy danych dotyczących warunków materialnych rodzin respondentów wynika, że w opinii większości sytuacja jest przeciętna bądź gorsza od przeciętnej. Z kolei warunki mieszkaniowe - zdaniem większości badanych - są poniżej średniej, przy czym co 7 przedstawiciel kadry kierowniczej wyższego szczebla uważał je za tragiczne. Jest rzeczą zmienną, że wyższa kadra nisko ocenia warunki życia rodziny. Może to wynikać z rozbudzonych aspiracji i poczucia braku związku między czynnikami statusu społecznego. Nie można jednak wykluczyć, że opinie te mają charakter zgodny ze stanem faktycznym. Dodajmy też, że niewielu respondentów spodziewa się w najbliższych latach poprawy sytuacji mieszkaniowej i zawodowej. Nieco więcej /około 2/5 badanych/ liczy na poprawę sytuacji materialnej. Znaczna część kadry kierowniczej nisko ocenia nie tylko swą sytuację i perspektywy życiowe, ale także realizację planowej polityki kadrowej. Blisko połowa kierowników średniego i wyższego szczebla jest zdania, że w Polsce nie prowadzi się planowej polityki kadrowej, że awansowani są głównie ludzie lojalni. Jednocześnie 56-65% badanych akceptuje twierdzenie o proefektywnościowych kryteriach doboru kadry kierowniczej. Niemal wszyscy zgadzają się natomiast, że dobór ten jest nastawiony przede wszystkim na stabilizację ustroju.

Respondenci oceniali także atrakcyjność stanowisk kierowniczych. Ich wypowiedzi przeczą przyjętemu założeniu, że znaczny odsetek odczuwających brak możliwości awansu mógłby być wskaźnikiem frustracji. Byłoby to prawdą, gdyby stanowiska kierownicze stanowiły atrakcję, a ich osiągnięcie zaspokajało istotne potrzeby respondentów. Tymczasem ponad 40% kierowników - niezależnie od miejsca w hierarchii - jest zdania, że większość stanowisk jest nieatrakcyjna lub że wszystkie są takie. Tak znaczny odsetek

zmusza do refleksji nad groźbą negatywnej selekcji kadry kierowniczej. Wniosek o sfrustrowaniu nie może jednak sięgać zbyt daleko, mimo wszystko bowiem ponad połowa badanych doradziłaby swym przyjaciołom, by przyjęli propozycję - w razie jej otrzymania - awansu na stanowisko kierownicze.

W sumie nie można mówić o dominowaniu jednoznacznie pozytywnych lub negatywnych opinii o polityce kadrowej. Już to jednak świadczy, że polityka ta w świadomości badanych nie ma charakteru systemowego, planowego. Jeśli wziąć pod uwagę znaczny odsetek pesymistycznych ocen własnego położenia i perspektyw życiowych, a także częstość przekonań o nieatrakcyjności stanowisk kierowniczych, to nasuwa się pytanie, czy w świadomości badanych decyzje o objęciu kolejnych stanowisk nie mają charakter wyborów negatywnych - wyboru mniejszego zła, zwłaszcza w przypadku kadry kierowniczej niższego szczebla. Brak danych nie pozwala na jednoznaczną odpowiedź. Bez wątpienia bardzo powszechna jest wśród wielu badanych fatalistyczna postawa życiowa, ujawniana w odpowiedzi na pytanie, kto będzie miał wpływ na dalsze losy respondenta. Okazuje się bowiem, że aż 34,4% niższej kadry, 36,8% średniej, 28,6% kadry wyższej uważa, iż o przyszłości zdecyduje przypadek. Na zwierzchników jako źródło sprawcze losów życiowych wskazuje odpowiednio 17,8, 17,1 i 24,1% respondentów. Postawę aktywistyczną, której wskaźnikiem jest odpowiedź głosząca, że dalsze losy zależą od samego badanego, reprezentuje 45,6% niższej, 42,8% średniej i 43,8% wyższej kadry kierowniczej. Dane te stanowią dodatkowe świadectwo niepewności, jaka cechuje znaczną część kadry kierowniczej.