

RENATA SUCHOCKA

WYKORZYSTANIE KWALIFIKACJI ABSOLWENTÓW
AKADEMII ROLNICZEJ W POZNANIU

Punktem odniesienia analizowanych procesów kształcenia i wykorzystania kwalifikacji rolników z wyższym wykształceniem powinien być poziom zaspokojenia potrzeb społecznych teraźniejszych i przyszłych. W skali makrosocjalnej mamy jednak do czynienia z innymi celami, potrzebami, możliwościami i preferencjami, niż w skali mezosocjalnej, czy wreszcie mikrosocjalnej. Z jednej strony — potrzeby gospodarcze, kulturalne, społeczne i polityczne wyznaczone stanem i tendencjami rozwojowymi społeczeństwa, a z drugiej — potrzeby jednostki (absolwenta i jego rodziny), członka społeczeństwa, których zaspokojenia oczekuje. Po między nimi sytuują się potrzeby instytucji, jej cele, możliwości, preferencje, będące w pewnej mierze odbiciem i wyartykułowaniem zjawisk zachodzących w skali makro, lecz także wynikające ze złożonej struktury wewnętrznej tych instytucji: formalnej i nieformalnej, z ich bazy technicznej, organizacji, warunków socjalnych, stylu kierowania ludźmi itp.

Wśród warunków wpływających na właściwe wykorzystanie i przygotowanie kadr z wyższym wykształceniem dla gospodarki żywnościowej należałoby szczególnie uwzględnić relacje: instytucje zatrudniające absolwentów Akademii Rolniczej i ich potrzeby kadrowe zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym — Akademia Rolnicza i jej możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych gospodarki; a także: instytucje zatrudniające absolwentów i ich potrzeby kadrowe oraz możliwości pełnego wykorzystania kadr z wyższym wykształceniem i zaspokojenia potrzeb absolwentów — absolwenci i ich możliwości zaspokojenia potrzeb zakładu pracy oraz ich własne potrzeby bytowe, psychiczne, kulturalne i społeczne.

Pożądanym wydaje się udzielenie odpowiedzi na pytania:

- 1) czy efekt pracy uczelni, wysiłek kształcenia nie zostaje zmarnowany w momencie podjęcia pracy zawodowej?
- 2) jaki jest odsetek osób pracujących niezgodnie z wykształceniem (specjalizacją)?
- 3) jak wielu absolwentów nie wykorzystuje w pełni posiadanej wiedzy, wykonuje czynności wymagające dużo mniejszego przygotowania?

4) jakie mechanizmy decydują o zatrudnieniu i wykorzystaniu wiedzy absolwentów, o ich awansach?

5) w jakiej mierze zaspokajane są potrzeby bytowe, społeczne i kulturalne absolwentów?

6) jakie są ramy czasowe, „startu życiowego i zawodowego” absolwentów?

7) jakie typy karier zawodowych występują w badanej populacji i które z nich mogą kształtować pozytywne postawy wobec pracy i zakładu pracy?

Istotne jest dokonanie oceny procesu kształcenia i wychowania przyszłych pracowników, jakościowego aspektu przygotowania i wykorzystania wiedzy absolwentów. Analiza opinii absolwentów o przydatności studiów, o programach poszczególnych przedmiotów, ocena praktyk zawodowych, faktyczny sukces lub jego brak w pracy zawodowej i działalności pozazawodowej mogą wpłynąć na lepsze dostosowanie działalności uczelni do potrzeb gospodarki.

W referowanych badaniach skoncentrowano się na sporządzeniu diagnozy stanu wykorzystania kwalifikacji absolwentów Akademii Rolniczej w Poznaniu oraz wskazaniu czynników obiektywnych i subiektywnych stymulujących przebieg karier zawodowych. Uwzględniono następujące aspekty przebiegu pracy zawodowej: 1) zgodność pracy wykonywanej z kierunkiem studiów i specjalizacją, 2) terytorialne rozmieszczenie absolwentów, 3) rodzaje zakładów pracy zatrudniające absolwentów, 4) stabilizacja zawodowa, 5) sukcesy w pracy zawodowej (typ awansu).

Kandydaci na studia stanowią zbiorowość niejednorodną, jeśli chodzi o ich cechy społeczno-demograficzne: płeć, pochodzenie społeczne, sytuację materialną rodziny, zbiorowość pochodzenia (miasto-wieś) itp. Tym, co zgodnie z ideą egzaminów wstępnych powinno ich łączyć, są zdolności (na co miałyby wskazywać oceny uzyskane na świadectwie maturalnym oraz wyniki egzaminów wstępnych) pozwalające na odniesienie sukcesu na studiach. Można jednakże spróbować wyodrębnić te cechy, które mimo formalnie równych szans zaspokojenia życzeń pracodawców (w momencie uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych) sprzyjają osiągnięciu sukcesu zawodowego mierzonego stabilizacją pracy, szybkością awansu, osiągnięciami zawodowymi. Należy zastanowić się także, czy istnieje zależność między sukcesem w studiach a sukcesem zawodowym.

Badania mają objąć wszystkich absolwentów kierunku ogólnorolnego, mechanizacji rolnictwa i zootechniki z roczników: 1969/1970, 1973/1974, 1979/1980 oraz 1983/1984. Zebrano dotąd 760 kwestionariuszy wywiadu¹. Struktura zbadanej zbiorowości w niewielkim stopniu odbiega od struktury populacji².

¹ Liczba wszystkich absolwentów wynosi 1177.

² Nadreprezentowany jest rocznik 1983/1984, niedoreprezentowany 1973/1974, głównie mechanizacja rolnictwa. Różnice nie są jednak znaczne

Choć wnioski mają częściowo charakter hipotez, które ulegną sprawdzeniu w dalszej części badań, pozwalają jednakże na sformułowanie pewnych postulatów dotyczących omawianych procesów.

W badanej populacji zaobserwować można spadek liczby osób podejmujących pracę zawodową³ w roku ukończenia studiów lub rok po studiach. Jest to tym większy, im młodszy analizowany rocznik absolwentów. W całej populacji nie podjęto dotąd pracy 4,5% osób. Nie można jednakże interpretować tego faktu jako skutku korzystania przez kobiety z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, najwyższy bowiem jest odsetek osób, które nie podjęły pracy zawodowej dla mechanizacji rolnictwa (5,2%), a ten kierunek studiów podejmują niemal wyłącznie mężczyźni.

Uległ zmianie sposób zatrudnienia absolwentów maleje udział stypendiów fundowanych z 25% w roku 1969/1970 do 7,7% w roku 1983/1984.

Istnieje ścisła zależność między miejscowością pochodzenia badanych a miejscem obecnego zamieszkania i pracy⁴. Wskazują na to obliczone testy χ^2 i C_{kor} . Absolwenci pozostają najczęściej w województwie poznańskim lub ościennym, głównie w dużych miastach, tylko 11,3% zamieszkuje w innych województwach, 34,7% na wsi. Nawet wśród zatrudnionych od kilku czy kilkunastu lat na wsi, lecz pochodzących z dużych ośrodków absolwentów, nadal występuje zjawisko poszukiwania pracy w mieście. Chęć zmiany miejsca zamieszkania deklaruje 24,2%, z czego 89,7% pragnie zamieszkać w mieście, w roczniku 1983/1984 jest to odpowiednio 28,6 i 100%.

Zważywszy na to, że im młodsze roczniki, tym więcej pochodzących z dużych miast i tym więcej studentów pochodzenia inteligenckiego, a mniej chłopskiego⁵, przy niezmiennie silnej tendencji do pozostawania w miejscowości pochodzenia, należy spodziewać się dalszego wzrostu zatrudnienia absolwentów Akademii Rolniczej w dużych miastach.

Niepokojące są zjawiska niepodejmowania pracy w zawodzie wyuczonym i odchodzenia od zawodu. Absolwenci badanych kierunków studiów uzyskują zatrudnienie głównie w sektorze państwowym gospodarki, przy czym rośnie wraz z wiekiem odsetek pracujących w sektorze prywatnym

³ Dane odnoszą się do osób, które podjęły pracę zawodową bez względu na to, czy jest zgodna z zawodem wyuczonym, czy też nie. Obejmują również zatrudnionych w gospodarstwach indywidualnych.

⁴ Test χ^2 istotny dla $p < 0,001$, $C_{kor} = 0,633$. Najliczniejsza kategoria badanych pochodzi z miast powyżej 250 tys. mieszkańców (38,4%), podczas gdy ze wsi 25,5%, przy czym odsetek pochodzących ze wsi spada z 35,7 w 1969/1970 r. do 17,9 w najmłodszym badanym roczniku. Maleje także liczba reprezentantów pochodzenia chłopskiego (16,8%) w całej populacji z 26,8% w 1969/1970 r. do 13,1% w 1983/1984 r., rośnie zaś inteligenckiego z 35,7 do 55,9%.

⁵ Pochodzenie inteligenckie skłania do podejmowania pracy w dużych miastach.

(dla rocznika 1969/1970 wynosił on 21,4%, dla 1983/1984 — 7,7%). Zważywszy na to, że odsetek ten wynosi w całej zbiorowości 13,7%, a tylko 7,9% respondentów pracuje wyłącznie w gospodarstwie chłopskim — rośnie wraz z wiekiem liczba odchodzących od zawodu dotąd wykonywanego.

W chwili obecnej większość absolwentów pracuje w zakładach produkcji rolnej lub instytucjach związanych z rolnictwem: w zakładach produkcji rolnej (w tym także w prywatnych gospodarstwach rolnych) — 34,3%, instytucjach obsługujących rolnictwo i zakładach przetwórczych — 18,2%, instytucjach naukowych — 11,3% administracji — 4,7% i oświacie rolniczej 5,5%. Blisko 1/5 pracuje poza rolnictwem.

Porównując poszczególne roczniki stwierdzono spadek liczby osób zatrudnionych w rolnictwie i instytucjach związanych z rolnictwem; wzrasta liczba zatrudnionych poza rolnictwem, w tym w szkołach podstawowych (z 1,8% w roczniku 1969/1970 do 9,5% w roczniku 1983/1984).

Miejscowość zamieszkania wpływa na rodzaj zakładów pracy, w których absolwenci znajdują zatrudnienie; w dużych miastach częściej są to zakłady nie związane z rolnictwem⁶. Na rodzaj podejmowanych zajęć wpływa także płeć absolwentów, kobiety częściej niż mężczyźni pracują niezgodnie z zawodem wyuczonym (głównie w szkołach podstawowych).

W porównaniu z wynikami badań zgodności zatrudnienia z przygotowaniem zawodowym na podstawie analizy miejsc pracy absolwentów, dużo bardziej pesymistyczny jest wynik oceny faktycznie pełnionych ról zawodowych i oceny konkretnych stanowisk zajmowanych przez badanych. Część zatrudnionych w zakładach produkcji rolnej czy instytucjach związanych z rolnictwem zajmuje stanowiska całkowicie lub częściowo niezgodne z kierunkiem ukończonych studiów. W młodszych rocznikach maleje odsetek wykonujących pracę zgodnie z kierunkiem studiów, choć utrzymuje się na poziomie powyżej 50%.

Jeśli uwzględnimy ocenę zgodności pracy wykonywanej ze specjalizacją zawodową, to odsetek zatrudnionych zgodnie z przygotowaniem zawodowym jest mniejszy niż zatrudnionych niezgodnie z przygotowaniem.

W ocenie respondentów, ich wiedza nie jest w pełni wykorzystywana. Zdaje się, że zasięg marnotrawstwa, jeśli idzie o ten aspekt, jest znaczny. Wysiłek kształcenia zostaje zmarnowany w pracy zgodnej z profilem studiów, lecz uniemożliwiającej pełne wykorzystanie wiadomości. Badani wskazują, że wiele wykonywanych przez nich czynności wymaga co najwyżej średniego wykształcenia, że mnóstwo czasu pochłaniają czynności biurokratyczne. Narzekają na brak samodzielności w podejmowaniu decyzji.

⁶ Test χ^2 istotny dla $p < 0,001$, $C_{kor} = 0,339$.

Małej ruchliwości przestrzennej absolwentów towarzyszy bardzo duża ruchliwość obejmująca zmiany zakładu pracy i zmiany zawodu. Tylko 37,9% nie zmieniło dotąd miejsca pracy, przy czym zbliżone są odsetki osób „ustabilizowanych” u absolwentów różnych kierunków. Istnieje wyraźna zależność pomiędzy rocznikiem ukończenia studiów a stabilizacją zawodową. Różnica między najstarszym i najmłodszym rocznikiem wynosi 37,5%. Jako przyczyny zmiany nie można traktować faktu rezygnowania przez pracodawcę z absolwenta po okresie stażu, gdyż — choć zjawisko to jest częste — 48,2% zmienia pracę 2 razy i częściej (aż do 8 włącznie). Nawet w roczniku najmłodszym 31% osób zmieniało pracę 2-4 razy. Rosnący wraz z wiekiem badanych odsetek osób zmieniających pracę nie wskazuje na poprawę wskaźnika stabilizacji. Porównanie wskaźników dotyczących osób pozostających w miejscu pracy po tym samym, stałym okresie zatrudnienia w różnych rocznikach, potwierdza przypuszczenie, że zjawisko dużej ruchliwości zawodowej jest charakterystyczne dla absolwentów wszystkich badanych kierunków i roczników.

Ruchliwość związana ze zmianą typu zakładu pracy (rolniczy — nierolniczy, produkcyjny — obsługa rolnictwa, administracja — oświata rolnicza — nauka) jest tak duża, że można wyodrębnić aż 98 typów indywidualnych karier zawodowych z uwagi na konfigurację występujących zakładów pracy.

Trudno ocenić, czy częste zmiany pracy sprzyjają lepszemu wykorzystaniu kwalifikacji zawodowych, jednakże zarówno wśród przyczyn wyboru pierwszego miejsca pracy, jak i trzeciego i następnych dominuje chęć znalezienia pracy we własnym zawodzie. Ustępuje ona miejsca warunkom materialnym i mieszkaniowym oraz chęci powrotu do miejsca zamieszkania rodziców, gdy absolwent po raz pierwszy zmienia zakład zatrudnienia.

W najmłodszym roczniku częstsza niż w starszych jest sytuacja przerwania stosunku pracy na skutek wygaśnięcia umowy po okresie stażu. Zdania na temat tego, czy zjawisko to jest korzystne są podzielone, na ogół negatywnie oceniane przez pracowników wydziału zatrudnienia urzędu wojewódzkiego i większość absolwentów (51,6%). Wśród argumentów przeciwnych zatrudnieniu pracownika po stażu przez tego samego pracodawcę przeważa kwestia braku należytego autorytetu u podwładnych, którzy mieli okazję obserwować potknięcia przyszedłogo przełożonego. Wśród argumentów za przedłużeniem zatrudnienia podkreśla się znajomość zakładu pracy, wymagań stawianych pracownikowi i znajomość stosunków międzyludzkich w miejscu pracy i środowisku.

Omówione do tej pory aspekty „kariery zawodowej” w najszerszym rozumieniu: rozmieszczenie terytorialne absolwentów, rodzaje zakładów pracy zatrudniających badanych, zgodność pracy wykonywanej z kierunkiem studiów i specjalizacją wyuczoną, stabilizacja zawodowa — wpływają na rodzaj „karier zawodowych” w węższym rozumieniu, tj. ty-

py i szybkość awansu zawodowego, wysokość zajmowanych stanowisk pracy.

Kryteria awansu podlegają subiektywnej ocenie, zderzają się z odczuciami pracowników, z ich poczuciem sprawiedliwości. Mogą wyzwać, ale i hamować rozwój zdolności. Duże znaczenie posiadają także potencjalne możliwości awansu pracowników, ich istnienie wiąże silniej z zakładem, motywuje do lepszej pracy. A zatem konieczne jest dokonanie oceny kryteriów decydujących o awansie absolwentów, realnych możliwości awansowania w obecnych zakładach pracy, a także odwołanie się do opinii dotyczących polityki w tej kwestii.

Choć istnieją przepisy prawne normujące zasady awansu pracowniczego i wymagania kwalifikacyjne, jakimi winni się wykazać pracownicy przy obsadzaniu poszczególnych stanowisk, awansowanie odbywa się często w sposób nieprawidłowy, na co wskazują badani. Wśród kryteriów negatywnie ocenianych znajduje się staż pracy, przynależność do organizacji, „układy”, kumoterstwo. Postulowane kryteria awansu to: osiągnięcia zawodowe, jakość pracy, wiedza i wykształcenie oraz staż pracy. „Staż pracy” jest kategorią najbardziej kontrowersyjną — postulowaną przez roczniki starsze, odrzucaną przez młodsze.

W celu porównania przebiegu procesu awansowania w poszczególnych rocznikach dokonano analizy wysokości zajmowanych przez absolwentów stanowisk po 3, 8, 13 i 17 latach pracy. Prawdopodobieństwa zachodzące w badanej zbiorowości wskazują na:

1) faktyczny wpływ na awans zawodowy stażu pracy: wyższe stanowiska zajmują starsi wiekiem;

2) wolniejszy w pierwszych trzech latach pracy awans roczników młodszych: 5,4% absolwentów rocznika 1983/1984 zajmowało najwyższe stanowiska, w porównaniu z 19,7% absolwentów najstarszego rocznika;

3) wpływ płci absolwentów na wysokość zajmowanych stanowisk — kobiety zajmują niższe niż mężczyźni stanowiska we wszystkich wyróżnionych przedziałach czasowych⁷;

4) zahamowanie procesu awansowania po ośmiu latach pracy (podobny odsetek osób zajmuje najniższe stanowiska po 8, 13, i 17 latach pracy).

Po ośmiu latach pracy stabilizuje się również liczba osób na najwyższych stanowiskach (dyrektor, prezes, naczelnik gminy). Przemieszczenie dokonuje się wśród osób, które osiągnęły drugi szczebel awansu (starszy specjalista, agronom rejonowy, kierownik zakładu rolnego itp.), do trzeciego (główny specjalista, wicedyrektor, wiceprezes itp.).

Obserwowane tempo awansu zdaje się wskazywać na gorsze perspektywy awansu u roczników młodszych, na prawdopodobnie rosnące nasycenie kadrami z wyższym wykształceniem w zakładach pracy absolwentów.

⁷ Testy χ^2 istotne dla $p < 0,001$, C_{kor} wynoszą kolejno 0,501, 0,470, 0,567.

Odsetek nieusatsyfakcjonowanych zajmowanym stanowiskiem jest znaczny (30,9%), niektórzy badani byli zdania, że powinni zająć stanowisko wyższe od obecnego, przy czym nie określali jego wysokości, inni podawali konkretne stanowiska jako odpowiadające posiadanym kwalifikacjom.

Względy ekonomiczne i społeczne nakazują stwarzanie takich warunków życia i pracy, by pozwalały na pełne wykorzystanie uzdolnień pracowników, kształtowały korzystne postawy wobec pracy i zakładu, wyzwały zaangażowanie, inicjatywę, kreatywność. Ekonomiczna i wydajna praca nie jest możliwa, jeśli dzięki niej nie zostaną zaspokojone potrzeby pracowników, nie zostaną uwzględnione elementy humanizacji pracy, nie istnieje korzystny klimat społeczny i psychiczny⁸. Zakład pracy może i powinien mieć wpływ na szereg czynników składających się na ów korzystny klimat społeczny, choć częściowo decydują o nim warunki życia po pracy, niezależne i będące poza zasięgiem oddziaływań zakładu.

Ostatecznie zarówno tzw. czynniki obiektywne: sposób i zakres zaspokojenia potrzeb pracowników przez zakład pracy i środowisko, rodzinę kręgi towarzyskie, społeczność lokalną, jak i subiektywne: satysfakcja i zadowolenie pracownika, jego odczucia i oceny zarówno warunków życia, jak i pracy decydują o jego aktywności (w tym także zawodowej).

W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera etap przystosowania do pracy i środowiska pracy, często dodatkowo utrudniony zmianą środowiska zamieszkania, co łączy się niejednokrotnie z pogorszeniem, przynajmniej w pierwszej fazie, warunków życia.

W sytuacji absolwentów uczelni wyższych wydłużenie się etapu przygotowującego do samodzielnego życia do 24, nawet 27 lat, wpływa na powstanie silnej potrzeby „samowystarczalności”, w tym przede wszystkim materialnego uniezależnienia się od rodziny. Dodatkowo okres ten cechuje założenie rodziny, pojawienie się dzieci, co wzmacnia intensywność potrzeb bytowych (materialnych i mieszkaniowych). Moment, w którym zostają spełnione warunki do uzyskania samodzielności określić można mianem „startu życiowego i zawodowego”. Etap startu można uznać za zakończony, gdy: zachodzi proces adaptacji ekonomicznej pracownika, osiąga on względnie trwałą pozycję w pracy, otrzymuje stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami; pracownik uzyskuje pełną samowystarczalność materialną (własne mieszkanie, samodzielne utrzymanie rodziny), zachodzą procesy adaptacji społecznej i kulturalnej (w omawianych badaniach ma to szczególne znaczenie w przypadku migracji z miasta na wieś, jak i w związku z oczekiwaniami związanymi z rolą, jaką w środowisku wiejskim winni pełnić absolwenci Akademii Rolniczej).

Dla procesów adaptacji zawodowej, obok adaptacji ekonomicznej (sta-

⁸ *Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego*, pod red. A. Sapaty, Warszawa 1965, s. 7-9.

ła pozycja w pracy, stanowisko zgodne z kwalifikacjami), a także społecznej i kulturalnej, istotne znaczenie posiada uzyskanie samowystarczalności materialnej. Adaptację kulturalną i społeczną ułatwia adaptacja ekonomiczna, istnienie zadowalającej infrastruktury, godziwy (i taka jego ocena) standard życiowy, a jej przejawem są: tworzenie więzi towarzyskich w nowym środowisku, uczestnictwo w lokalnych instytucjach kulturalnych i społecznych, praca dla „dobrej społeczności”.

Ponad 56,3% absolwentów jest niezadowolonych z materialnych warunków pracy. Bardziej skarżą się roczniki młodsze. Wynika to w dużej mierze z niższych uposażeń tej kategorii z uwagi na niższe zajmowane przez nią stanowiska oraz krótszy staż pracy. Wielu badanych dodatkowo zarobkuje (prace zlecane, praca w gospodarstwie rolnym, praca nauczycielska). Ponadto połowa korzysta z pomocy materialnej rodziców, w tym 37,5% osób w wieku około 40 lat. Na ogół pomoc ta ma charakter stały, 15,7% respondentów zamieszkuje wspólnie z rodzicami.

Potrzeby bytowe są najczęściej wymieniane wśród potrzeb, które nie mogą być zaspokojone w miejscu obecnego zamieszkania. Respondenci wskazują na niezadowalającą infrastrukturę, brak możliwości zaspokojenia potrzeb kulturalnych, oświatowych, medycznych i mieszkaniowych w środowisku wiejskim. Ogólnie, aczkolwiek sytuacja materialna badanych nie jest gorsza w porównaniu z sytuacją absolwentów innych kierunków studiów, budzi niezadowolenie dużej części zbiorowości i nie sprzyja związaniu ze środowiskiem pracy i zamieszkania. Stanowi istotną przyczynę odejścia od zawodu lub podjęcia pracy w gospodarstwie indywidualnym. Wskazuje na to analiza dróg życiowych starszych absolwentów, którzy zakupili gospodarstwo mimo osiągniętych sukcesów w pracy zawodowej.

Warto zastanowić się w tym miejscu, w jakiej mierze zachodzą procesy adaptacji społeczno-kulturowej w środowisku zamieszkania.

Wysoki odsetek pracujących na wsi absolwentów pochodzących z dużych miast nie posiada w nowym środowisku znajomych. Izolacja ta niewiele jest mniejsza w starszych rocznikach. Nikła jest aktywność w środowisku lokalnym absolwentów z roczników młodszych, pochodzących z miast. Korzystniej przedstawia się sytuacja mieszkańców wsi, nawet wtedy, gdy nie pozostają w miejscowości pochodzenia.

Wydłużenie się okresu „startu życiowego i zawodowego” i wolno przebiegająca adaptacja społeczno-kulturalna nie sprzyjają stabilizacji zawodowej i adaptacji ekonomicznej.

Na problem właściwego wykorzystania kwalifikacji rolników z wyższym wykształceniem należałoby spojrzeć również w kontekście systemu rekrutacji i kształcenia. W świetle uzyskanych wyników można sformułować pewne spostrzeżenia dotyczące tych kwestii.

Konieczna staje się bardziej wnikliwa analiza przyszłych potrzeb kadrowych gospodarki w aspekcie ilościowym. Winny one bowiem wpływać

na ilość kandydatów przyjmowanych na pierwszy rok studiów. O niedociągnięciach w tej kwestii świadczyć może fakt braku ofert dla absolwentów, fakt podejmowania pracy niezgodnej z zawodem itp. Należy przy tym pamiętać, że liczba zgłaszanych ofert zatrudnienia przez zakłady pracy ma tylko „względna” wartość informacyjną. Wskazuje na to dość często spotykane zjawisko rezygnowania z pracowników po okresie stażu mimo równoczesnego ponawiania ofert. Należy uwzględnić potrzeby kadrowe prywatnego sektora gospodarki.

Określenie realnych potrzeb społecznych jest niezwykle złożone, choćby z tej racji, że część absolwentów Akademii Rolniczej podejmuje pracę w sektorze nieuspołecznionym, w gospodarstwach indywidualnych. W związku z tym trzeba znaleźć odpowiedź na pytanie, czy praca w gospodarstwie chłopskim i potrzeby środowiska wiejskiego wymagają aż tak wysokich kwalifikacji. Jeśli odpowiedź na to pytanie jest twierdząca, pojawia się nie mniej trudny problem, dotyczący zasięgu tych potrzeb zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym. Rozwiązując go należałoby wziąć pod uwagę przeobrażenia, którym podlegają gospodarstwa prowadzone przez absolwentów uczelni wyższych, prace prowadzone na rzecz środowiska i role pełnione w nim przez rolników z wyższym wykształceniem, ich pozycję jako autorytetów wiejskich itp.

Należy prawdopodobnie uwzględnić w trakcie naboru na studia w większym stopniu społeczno-demograficzne cechy absolwentów Akademii Rolniczej, głównie: płeć, pochodzenie społeczne, wielkość zbiorowości pochodzenia. Mogą one sprzyjać lub hamować proces adaptacji społeczno-zawodowej, mają znaczenie przy wyborze miejsc pracy, szybkości awansu itp.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż pracodawcy preferują przy przyjęciu do pracy absolwentów pochodzenia chłopskiego, ze wsi lub małych miast, płci męskiej. Wskazują na to wypowiedzi kilkudziesięciu dyrektorów kombinatów państwowych gospodarstw rolnych oraz dyrektorów zespołów szkół rolniczych⁹.

Duże znaczenie mają motywacje towarzyszące wyborowi kierunku studiów. Rośnie liczba kandydatów, dla których decydujące znaczenie miała „szansa dostania się na studia” i „oczekiwane dobre perspektywy materialne”. Ten rodzaj motywacji nie sprzyja stabilizacji zawodowej, rodzi frustracje i powoduje odejście od zawodu. 15% absolwentów uważa wybór zawodu za niewłaściwy. Niezadowolenie jest większe u absolwentów młodszych, pochodzących z miast, z rodzin inteligenckich.

Przygotowanie do pracy zawodowej i samodzielnego życia, kształtowanie „pożądaney” z perspektywy potrzeb społecznych sylwetki absolwenta nie powinno mieć charakteru żywiołowego, lecz podlegać planowaniu

⁹ Badania te są aktualnie realizowane. Obejmują pracodawców absolwentów Akademii Rolniczej.

uwzględniającemu szereg czynników, wśród których szczególnie ważne wydaje się planowanie programów oraz metod nauczania i wychowania. Programy nauczania powinny być przełożeniem przyszłych potrzeb na taki zakres wiedzy aktualnie przekazywanej, żeby absolwent opanował wiedzę merytoryczną i metodę potrzebną do rozwiązywania zagadnień praktycznych wynikających z potrzeb społecznych wtedy, gdy rozpocznie pracę zawodową¹⁰.

Uczelnia powinna w większym niż dotychczas stopniu uwzględniać potrzeby gospodarcze, kulturalne i społeczne w aspekcie jakościowym. Programy nauczania (także praktyk zawodowych) winny być w większym stopniu przystosowane do tych potrzeb. Opinie absolwentów wskazują na pewne niedociągnięcia w tej kwestii. Dotyczy to zwłaszcza praktyk zawodowych, czasu ich trwania i faktycznie realizowanego programu. Brak odpowiedniej wiedzy oraz umiejętności zarządzania wymieniany jest w pierwszym rzędzie wśród trudności w początkowym okresie pracy zawodowej.

Pożądane wydaje się określenie realnych potrzeb środowiska wiejskiego zatrudniającego absolwentów Akademii Rolniczej w gospodarstwach indywidualnych. Profil kształcenia powinien obejmować także te potrzeby. Absolwenci Akademii Rolniczej mogą spełniać rolę przodowników i inicjatorów czynności użytecznych dla całych środowisk.

Wskazane jest komplementarne traktowanie procesu kształcenia i wychowania, przedmiotów ściśle zawodowych, tzw. ogólnych i społecznych. Zbyt często przedkłada się wąsko pojmowane kwalifikacje nad wykształcenie ogólne, fachowość nad wychowanie. Wielu absolwentów wśród trudności w pracy zawodowej wymienia te, które wynikają z niedostatków wiedzy socjologicznej, szczególnie socjologii wsi, socjologii pracy, nauki organizacji i zarządzania.

Należałoby zwrócić uwagę na relację pomiędzy „sukcesem w studiach” (średnia ocen, oceny na dyplomie) a „sukcesem zawodowym” (wysokość stanowisk zajmowanych przez absolwentów po 8, 13 i 17 latach pracy). Obliczone współczynniki $X^2 C_{kor}$ wskazują, że zależność taka nie istnieje. Nie stwierdzono także istotnej zależności pomiędzy stopniem naukowym w momencie ukończenia studiów (magister inżynier, inżynier) i szybkością awansów.

Wskazania dotyczące rekrutacji i kształcenia rolników nie likwidują problemu nieprawidłowości w zakresie wykorzystania kwalifikacji absolwentów Akademii Rolniczych.

Z jednej strony sygnalizowane z innych regionów kraju braki kadrowe przy pewnym „nasyceniu” Wielkopolski i z drugiej strony marnotrawstwo kwalifikacji — od pracy niezgodnej z zawodem do pracy wprawdzie zgodnej z zawodem, lecz mało złożonej z perspektywy kwalifikacji

¹⁰ Por. J. Szczepański, *Odmiany czasu teraźniejszego*, Warszawa 1973, s. 334.

osób, którym zostaje powierzona — nakazywałoby przełamywanie barier przestrzennych.

Pełniejszy obraz stanu wykorzystania kadr rolników z wyższym wykształceniem powstanie po stwierdzeniu stopnia wykorzystania kwalifikacji rolników w prywatnym sektorze gospodarki.

Z perspektywy prowadzonych badań szczególne znaczenie przypisać trzeba dwom instytucjom: zakładowi pracy i uczelni, ich funkcjom założonym i rzeczywistym¹¹, jawnym i ukrytym, pamiętając równocześnie o szerszym kontekście ich działalności — aktualnej sytuacji społecznej, gospodarczej, politycznej, polityce znajdującej odzwierciedlenie w aktach prawnych, ustawach, statutach i zarządzeniach. Kontekst ten sprawia, że instytucje muszą niejednokrotnie prowadzić działalność w warunkach trudnych, nie sprzyjających realizacji funkcji założonych. Stan idealny wyrażałby się w pełnej harmonii celów i wzajemnym pełnym zaspokajaniu potrzeb.

Wnioski dotyczące kształcenia absolwentów badanych kierunków, jak i czynników sprzyjających prawidłowemu przebiegowi karier zawodowych powinny ulec wzbogaceniu po uwzględnieniu oczekiwań pracodawców odnośnie do cech kandydatów do pracy, niezbędnego ich zdaniem przygotowania oraz określeniu potrzeb reprezentowanych przez nich zakładów pracy w aspekcie ilościowym.

UTILIZING THE QUALIFICATIONS OF THE POZNAŃ AGRICULTURAL ACADEMY GRADUATES

Summary

The point of reference for the analysed processes of educating the students and utilizing the qualifications of graduates should be the level of satisfying broadly understood present and future social needs. On the one hand one is faced here with economic, cultural, social and political needs determined by the present state and developmental tendencies of the society, on the other — the needs an individual (a graduate and his/her family) expects to satisfy. Somewhere between the two groups the needs, aims, possibilities, preferences and expectations of institutions are situated. They are to some extent the reflection and articulation of macrosocial phenomena, yet they also result from the complex internal formal and informal structures of those institutions, from their technical basis, organization, social conditions, the style of management, etc. In view of the research particular importance should be ascribed to two institutions: the workplace and the college.

The study, conducted in 1987, was focused on a diagnosis of the state of utilizing the qualifications of graduates of the Agricultural Academy in Poznań (agriculture with agricultural mechanization and zootechnics: classes of 1970, 1974, 1980, 1984). There were 760 questionnaires. The formulation of the diagnosis was accompanied by the compilation of a set of objective and subjective factors sti-

¹¹ Por. J. Szczepański, *Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia*, Warszawa 1963, s. 12.

mulating the course of professional careers and the factors responsible for the waste of professional qualifications. The following aspects of a professional career were taken into account: 1) the consistence between the job and the line and specialization of studies; 2) territorial placement of the graduates; 3) types of workplaces employing the graduates; 4) professional stabilization; 5) professional success (types of promotions). The subject of characterization were also: living conditions and the adequacy of studies to the performed job. The graduates opinions were taken into account with respect to the latter issue.

The conclusions have partly a character of hypotheses for they were formulated only on the basis of the graduates' accounts research. They will be subject to subsequent verification after the employers' expectations, the needs of the employing institutions and the employers' requirements with respect to the adequacy of studies to particular jobs are taken into account.