

Mianowanie pracownika w wydajność w pracy

Jan Fazlagić

Mianowanie na stanowisko jest często występującym rozwiązaniem nie tylko w o świecie. Z mianowaniem mamy do czynienia także w strukturach naukowych (nauczyciele akademicy). Tytuł doktora habilitowanego na większości uczelni wiąże się z uzyskaniem swego rodzaju immunitetu i gwarancji dożywotniego zatrudnienia. Mianowanie można uznać za coś w rodzaju nagrody za ciężką pracę i rekompensatę podwyższonego poziomu stresu w pracy przed mianowaniem. Osoba mianowana posiada zwykle wyższy status niż nie-mianowana.

Bardzo inspirującym przyczynkiem do dyskusji na temat wpływu mianowania na efektywność pracy są wyniki badań amerykańskich (O'Brien, 1981 w: Dennis Coon, *Psychology. A Journey*, wyd. II, Thomson, Belmont 2005). Zbadano wyniki trzydziestu ośmiu czołowych graczy w baseball'a, którzy podpisali wieloletnie-kontrakty gwarantujące zatrudnienie wraz z bardzo wysokimi wynagrodzeniami. Zaraz po podpisaniu kontraktu efektywność graczy mierzona liczbą zdobytych punktów natychmiast spadała. Tuż przed podpisaniem kontraktów zdobywali średnio 200 punktów. Pod koniec sześcioletniego okresu zdobywali ich średnio 140. Jednocześnie efektywności innych graczy, pracujących na podstawie jednorocznych, odnawialnych kontraktów pozostawała na stabilnym poziomie. Całe zjawisko tłumaczy psychologia i pojęcie „wzmocnienia (*reinforcement*)”.