



Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego

MATERIAŁY KONFERENCYJNE

9 czerwca 2010 r.

**1. WYBRANE ASPEKTY SYTUACJI NA RYNKU PRACY REGIONU
WAŁBRZYSKIEGO W ŚWIETLE BADAŃ PRZEDSIĘBIORCÓW
PROWADZONYCH W PROJEKCIE**

dr Joanna Krupowicz

**2. JAK PROWADZIĆ WARSZTATY EDUKACYJNO-ZAWODOWE
DLA MŁODZIEŻY DOT. TEMATU „PLANOWANIE KARIERY
EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ PRZEZ UCZNIĄ SZKOŁY
PONADGIMNAZJALNEJ”**

Daniel Wijas



WYBRANE ASPEKTY SYTUACJI NA RYNKU PRACY REGIONU WAŁBRZYSKIEGO W ŚWIETLE BADAŃ PRZEDSIĘBIORCÓW PROWADZONYCH W PROJEKCIE

dr Joanna Krupowicz – Ekspert ds. rynku pracy

1. Sytuacja na rynku edukacji oraz rynku pracy podregionu wałbrzyskiego

Podregion wałbrzyski od stycznia 2008 roku jest jednym z pięciu podregionów województwa dolnośląskiego. Obejmuje 5 powiatów, a mianowicie: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski i ząbkowicki. Na koniec 2008 roku w podregionie wałbrzyskim mieszkało 677,2 tys. osób, co stanowiło 23,5% ogółu ludności województwa dolnośląskiego i 1,8% ogółu ludności kraju. Osoby w wieku produkcyjnym (tj. w wieku 18-64 lata dla mężczyzn i 18-59 lat dla kobiet) w podregionie wałbrzyskim tworzyły na koniec 2008 roku grupę liczącą 441,9 tys. osób, co stanowiło 23,9% ogółu ludności w tym wieku w całym województwie. Ludność podregionu jest ludnością młodą. W 2008 roku w podregionie wałbrzyskim ludność w wieku edukacyjnym (tj. w wieku od 3 do 24 lat) liczyła 170,1 tys. osób, tj. 23,2% ogółu ludności województwa. Ponad połowę osób w wieku edukacyjnym stanowiły osoby w wieku 16-24 lata, a więc głównie pobierające naukę w szkołach ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych lub podejmujące pierwszą pracę. Konsekwencją spadku liczby ludności w wieku szkolnym, była coraz to mniejsza liczba uczniów na poszczególnych szczeblach edukacji, w tym na szczeblu kształcenia ponadgimnazjalnego.

W roku szkolnym 2008/2009 liczba uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego (obejmujących zasadnicze szkoły zawodowe, licea profilowane, technika i szkoły policealne) wynosiła 87,6 tys. osób w całym regionie, a w podregionie wałbrzyskim – 17,9 tys. osób, co stanowiło 20,4% uczniów tego typu szkół w całym województwie. W podregionie wałbrzyskim odnotowano szybsze niż przeciętnie w województwie zmniejszenie się populacji uczniów w szkołach kształcenia zawodowego. Największe zmiany względne w badanym okresie lat 2006-2008 zaobserwowano w liceach profilowanych, gdzie liczba uczniów zmniejszyła się w podregionie o 2/3. Równocześnie ze spadkiem udziału uczniów liceów profilowanych wzrósł udział uczniów techników. W roku szkolnym 2008/2009 wśród uczniów ponadgimnazjalnych szkół kształcenia zawodowego

w podregionie wałbrzyskim dominowali uczniowie techników, stanowiąc ponad połowę populacji uczących się w szkołach tego typu. W roku szkolnym 2008/2009 szkoły zasadnicze zawodowe podregionu wałbrzyskiego oferowały kształcenie w 29 zawodach. Najliczniej reprezentowane były zawody: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii, sprzedawca, fryzjer, murarz, cukiernik, malarz-tapeciarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, piekarz, stolarz, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator obrabiarek skrawających, ślusarz. W wymienionych 13 zawodach kształciło się ponad 85% uczniów tych szkół, przy czym kwalifikacje mechanika pojazdów samochodowych zdobywało 18,8% uczniów, kucharza małej gastronomii – 15,1% i sprzedawcy – 11,5% uczniów. Technika ponadgimnazjalne w podregionie wałbrzyskim kształciły w 26 zawodach. Blisko 80% uczniów wybrało dziewięć z nich, a mianowicie: technik ekonomista, technik informatyk, technik hotelarstwa, technik mechanik, technik organizacji usług gastronomicznych, technik budownictwa, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik handlowiec i technik elektronik. Z kolei szkoły policealne w podregionie wałbrzyskim (z wyjątkiem powiatu ząbkowickiego, dla którego brak informacji szczegółowych) oferowały kształcenie w 17 zawodach. Uczniowie tych szkół (blisko 80%) kształcili się w następujących zawodach: technik administracji, technik informatyk, technik logistyk, technik usług kosmetycznych, technik ochrony fizycznej osób i mienia, technik bezpieczeństwa i higieny pracy i technik farmaceutyczny.

W 2008 roku pracowało w podregionie wałbrzyskim 125,8 tys. osób, co stanowiło 17,9% ogółu pracujących w województwie. Liczba pracujących obejmuje zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze pracy, w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób, nie uwzględnia się rolników indywidualnych. W stosunku do roku 2006 liczba pracujących w podregionie wałbrzyskim wzrosła o 6,2%. Zmiana liczby pracujących nie wpłynęła na zmianę struktury pracujących według sektorów ekonomicznych. W podregionie wałbrzyskim w 2008 roku dominującą była grupa pracujących w *Przemysle i budownictwie* (43,8%), a drugą co do wielkości była grupa pracujących w *Usługach rynkowych* (27,3%). Struktura pracujących w powiatach podregionu wałbrzyskiego różni się. W 2008 roku powiaty świdnicki, dzierzoniowski i wałbrzyski charakteryzowały się najwyższym odsetkiem pracujących w *Przemysle i budownictwie* znacznie przekraczając udział pracujących w tym sektorze w całym podregionie. Jedynie w powiecie kłodzkim dominowali pracujący w *Usługach nierynkowych*.

Na koniec 2008 roku w podregionie wałbrzyskim zarejestrowanych było 40,8 tys. osób bezrobotnych, co stanowiło 35,9% ogółu bezrobotnych w województwie dolnośląskim. W porównaniu z rokiem 2006 populacja bezrobotnych podregionu zmniejszyła się o 34,3%. Mimo spadku liczebności bezrobotnych w podregionie, wzrastał odsetek pozostających bez pracy podregionu w ogóle pozostających bez pracy w całym województwie. W ogóle bezrobotnych podregionu wałbrzyskiego dominowali bezrobotni powiatu kłodzkiego, co trzeci bezrobotny podregionu był mieszkańcem tego powiatu. Na drugim miejscu pod względem liczebności pozostających bez pracy był powiat wałbrzyski, co czwarty bezrobotny podregionu był mieszkańcem tego powiatu.

Według danych GUS stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim wynosiła na koniec 2008 roku 10,2%, podczas gdy w całej Polsce – 9,5%. W każdym z powiatów podregionu stopa bezrobocia była wyższa niż przeciętnie w województwie. Najwyższą wartość tego wskaźnika na koniec badanego okresu odnotowano w powiecie kłodzkim (21,6%), natomiast najniższą w powiecie wał-

brzyskim (15,0%). W powiatach podregionu oraz w regionie, podobnie jak w całym kraju, obserwowana jest tendencja spadku stopy bezrobocia. Do 2007 roku obserwowano coraz szybsze tempo zmniejszania się stopy bezrobocia w regionie i powiatach podregionu wałbrzyskiego. Spadek stopy bezrobocia był dużo mniejszy w okresie grudzień 2007 – grudzień 2008 niż we wcześniejszych okresach rocznych. Duże zróżnicowanie zmian stopy bezrobocia w badanym okresie wskazują z jednej strony na pogorszenie się sytuacji na rynku pracy obserwowane pod koniec 2008 roku, a z drugiej potwierdzają niejednorodność lokalnych rynków pracy w podregionie wałbrzyskim.

Analiza liczby bezrobotnych według wybranych cech demograficzno-ekonomicznych pozwala na obserwację, że w końcu 2008 roku bezrobotne kobiety stanowiły 54,1% ogółu bezrobotnych podregionu. W badanym okresie lat 2006-2008 co trzecia bezrobotna kobieta była mieszkanką podregionu wałbrzyskiego. Uwzględniając wiek bezrobotnych, najliczniej reprezentowaną grupą byli poszukujący pracy w wieku 25-44 lata (44,6% ogółu bezrobotnych podregionu). Bezrobotni legitymowali się najczęściej wykształceniem gimnazjalnym i niższym (34,3% ogółu bezrobotnych podregionu), a drugą co do wielkości była grupa bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (28,1%). Osoby pozostające bez pracy do 12 miesięcy stanowiły w końcu 2008 roku 71,1% ogółu bezrobotnych w podregionie, a prawie co szósty bezrobotny pozostawał bez pracy dłużej niż 24 miesięcy. Uwzględniając staż pracy bezrobotnych można stwierdzić, że co trzeci bezrobotny podregionie wałbrzyski legitymował się stażem pracy do 5 lat, podobnie co trzeci poszukujący pracy w podregionie miał staż pracy od 5 do 20 lat, natomiast co szósty bezrobotny nie miał stażu pracy. Obserwuje się różnice w strukturze bezrobotnych pomiędzy poszczególnymi powiatami podregionu.

Opis sytuacji na rynku pracy podregionu wałbrzyskiego zamyka analiza bezrobocia w ujęciu zawodowym. Z utworzonego rankingu zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego na koniec 2006 i na koniec 2008 roku wynika, że w każdym z powiatów podregionu wałbrzyskiego bezrobotni bez zawodu stanowili w najliczniejszą populację. Na koniec 2006 roku w powiecie kłodzkim stanowili 20,1% ogółu pozostających bez pracy, w świdnickim – 17,3%, a najmniej liczną grupę – w powiecie dzierzoniowskim (9,7%). Podobnie sytuacja kształtowała się na koniec 2008 roku. Największy udział bezrobotnych bez zawodu cechował powiat kłodzki – 22,7%, powiat wałbrzyski 20,1%, a najmniejszy – powiat dzierzoniowski (15,5%). Jednocześnie obserwuje się wzrost udziału bezrobotnych bez zawodu między 2006 rokiem a 2008 rokiem. Na drugim miejscu w rankingu zawodów i specjalności o największej liczbie bezrobotnych znaleźli się sprzedawcy. Sytuacja ta dotyczyła zarówno roku 2006 jak i 2008 oraz występowała w każdym z powiatów podregionu. Na koniec 2006 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 8,5% w powiecie ząbkowickim do 6,8% w powiecie kłodzkim. Natomiast na koniec 2008 roku udział bezrobotnych z zawodem sprzedawcy wahał się od 6,8% w powiecie wałbrzyskim i ząbkowickim do 5,9% w powiecie dzierzoniowskim. Zaobserwowano zmniejszenie się odsetka bezrobotnych o zawodzie sprzedawcy pomiędzy 2006 rokiem a 2008 rokiem. Zawody, w których notowano najliczniejsze grupy bezrobotnych na ogół powtarzają się w powiatach podregionu. Zawody, w których najczęściej rejestrowano bezrobotnych w powiatach podregionu wałbrzyskiego to również: murarz, ślusarz, kucharz, szwaczka, krawiec, tokarz, asystent ekonomiczny – technik ekonomista.

Specyfika zlikwidowanych zakładów w niektórych z powiatów podregionu wpłynęła na pojawienie się na liście rankingowej zawodów charakterystycznych dla danego przemysłu. I tak w powiecie dzierzoniowskim na liście znaleźli się bezrobotni w zawodach: tkacz, przędzacz; w powiecie kłodzkim – górnik eksploatacji podziemnej, zdobnik szkła; w wałbrzyskim – górnik eksploatacji podziemnej. Na koniec 2008 roku w porównaniu z końcem 2006 roku liczba bezrobotnych osób reprezentujących wymienione zawody (z wyjątkiem zdobnika szkła) zmniejszyła się. Jednakże ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w poszczególnych powiatach nie uległ zmianie.

Utworzono również listę zawodów deficytowych i zawodów nadwyżkowych. Dla ustalenia listy zawodów deficytowych posłużono się wskaźnikiem intensywności deficytu zawodów (WID), który jest ilorazem liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym i liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki popytu nad podażą na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekraczająca 1,1 wskazuje na zawód deficytowy. W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o wysokich wartościach wskaźnika intensywności deficytu z jednocześnie dużym napływem ofert pracy były: przedstawiciel handlowy (powiat dzierzoniowski w 2006 r. i kłodzki w 2008 r.), robotnik gospodarczy (powiat świdnicki w 2006 r. i wałbrzyski w 2006 r.), pracownik administracyjny (powiat świdnicki w 2008 r.), pracownik biurowy (powiat ząbkowicki w 2006 r. i 2008 r.).

Z kolei dla ustalenia listy zawodów nadwyżkowych posłużono się wskaźnikiem intensywności nadwyżki zawodów (WIN), który jest ilorazem liczby nowo zarejestrowanych bezrobotnych w okresie sprawozdawczym i liczby zgłoszonych ofert pracy w okresie sprawozdawczym. Określa zatem skalę nadwyżki podaży nad popytem w danym zawodzie na rynku pracy. Wartość wskaźnika przekraczająca 1,1 wskazuje na zawód nadwyżkowy. W powiatach podregionu wałbrzyskiego zawodami o najwyższych wskaźnikach intensywności nadwyżki były: asystent ekonomiczny (powiaty dzierzoniowski w 2006 r., kłodzki w 2008 r., świdnicki w 2006 r. i 2008 r.), krawiec (powiaty dzierzoniowski w 2006 r., kłodzki w 2008 r., świdnicki w 2006 r. i 2008 r. oraz ząbkowicki w 2006 r.), ekonomista (powiat kłodzki w 2006 r. i 2008 r.), pedagog (powiat świdnicki w 2006 r. i wałbrzyski w 2008 r.). Wymienione zawody charakteryzowały się najwyższymi i w niektórych powiatach przekraczającymi wartość 100 wskaźnikami intensywności nadwyżki, co więcej tak wysokie wartości były rezultatem dużego napływu bezrobotnych w analizowanych okresach wobec napływu od 1 do 2 ofert pracy w tych okresach.

2. Główne rezultaty badań opinii przedsiębiorców podregionu wałbrzyskiego

W dwóch badaniach ankietowych wzięło udział łącznie 1000 podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 9 osób. W badanych firmach prowadzono różnorodną działalność według Polskiej Klasyfikacji Działalności, ale cztery sekcje zdominowały badaną zbiorowość, a były to: *Przetwórstwo przemysłowe, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Budownictwo oraz Pozostała działalność usługowa* łącznie stanowiąc 75,6% ogółu badanych firm. W badanych przedsiębiorstwach zatrudnionych było łącznie 42,9 tys. osób, w tym 12,4 tys. kobiet, czyli 29,0% ogółu pracowników. Dominującą grupą zatrudnionych byli pracownicy z wykształce-

niem zasadniczym zawodowym (38%), drugą pod względem liczebności była grupa pracowników legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (25%), a trzecią – grupa pracowników z wykształceniem wyższym (14%).

Analiza odpowiedzi dotyczących zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach pozwalana na sformułowanie następujących wniosków. Respondenci ocenili sytuację w firmie jako stabilną, gdyż połowa spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się, ale na częściej wskazywano na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie niż na wzrost zatrudnienia. Niekorzystnie na tle wszystkich badanych firm podregionu wałbrzyskiego przedstawia się sytuacja w sekcjach *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Pozostała działalność usługowa* gdzie wskazywano częściej niż przeciętnie na zmniejszenie zatrudnienia. Korzystniej na tle całości wyglądała sytuacja w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych oraz Budownictwo*.

Istotnym elementem polityki zatrudnieniowej przedsiębiorstw jest przyjmowanie pracowników. Spośród badanych firm 61% respondentów przyznało, że w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników. Biorąc pod uwagę cztery najliczniej reprezentowane przez badane przedsiębiorstwa sekcje działalności zauważa się, że w sekcji *Przetwórstwo przemysłowe* oraz *Budownictwo* firmy częściej niż przeciętnie wskazywały na mające miejsce przyjęcia pracowników. Z kolei w sekcji *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* odsetek wskazujących na przyjęcia pracowników był najniższy spośród 4 najliczniejszych sekcji działalności. Przedsiębiorstwa z podregionu wałbrzyskiego, w ostatnich 6 miesiącach przyjęły do pracy 4489 osób, w tym 1510 kobiet, które stanowiły 33,6% ogółu przyjętych do pracy.

Zatrudnianie nowych pracowników ma wyraźny związek z sytuacją ekonomiczną przedsiębiorstwa. Firmy oceniające dobrze lub bardzo dobrze swoją sytuację ekonomiczną zdecydowanie częściej zatrudniały nowych pracowników niż firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako złą lub bardzo złą. Również przedsiębiorstwa, które odczuły wyraźne polepszenie lub polepszenie swojej sytuacji ekonomicznej w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego zdecydowanie częściej przyjmowały do pracy pracowników aniżeli firmy, które odczuwały wyraźne pogorszenie lub pogorszenie swojej sytuacji ekonomicznej. Z odpowiedzi badanych przedsiębiorców wynika, że nie sytuacja na rynku dóbr i usług oferowanych przez badane firmy determinuje czynniki decydujące o przyjęciu do pracy, ale niedostosowanie pracowników do oczekiwań pracodawców (i odwrotnie), stąd rotacja zatrudnienia tak silnie wpływa na politykę zatrudnienia badanych firm.

W analizie zatrudnienia uwzględniono również zwolnienia pracowników, zarówno te z inicjatywy pracownika, jak i pracodawcy. 61,9% badanych przedsiębiorstw zwalniało pracowników.

Podobnie jak przy przyjęciach pracowników, sytuacja ekonomiczna firmy oraz zmiana tej sytuacji miała związek ze zwalnianiem pracowników. Przedsiębiorstwa oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako złą lub *bardzo złą* częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników. Przedsiębiorstwa, których sytuacja ekonomiczna wyraźnie *pogorszyła się* lub *pogorszyła* również częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników. Łączna liczba zwolnionych pracowników w ankietowanych firmach wyniosła 3721 osób, w tym 1211 kobiet, tj. 32,5% ogółu zwolnionych. Uwzględniając sekcje działalności zwolnienia były największe przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe*, *Handel hurtowy*

i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Pozostała działalność usługowa, Budownictwo oraz Górnictwo i wydobywanie (79,4% ogółu zwolnionych pracowników).

Ważną kwestią zatrudnienia w firmach regionu wałbrzyskiego, jest zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, tj. zasadniczych szkół zawodowych, technikum, szkół policealnych. Absolwent ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej jest bardzo specyficznym pracownikiem, posiada wyuczony zawód, jednakże nie posiada cenionego i wymaganego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Dlatego też pracodawcy niechętnie zatrudniają absolwentów. Potwierdzają to odpowiedzi uzyskane w trakcie badania. Spośród 1000 badanych firm zaledwie 120 zadeklarowało, że w ciągu ostatniego półrocza w ich firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, a 89 respondentów zadeklarowało chęć przyjęcia do pracy absolwentów szkół zawodowych (nie zatrudniali absolwentów, ale poszukiwali osób z tego typu wykształceniem). Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw miała wpływ na fakt przyjmowania jako pracowników absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Firmy oceniające swoją sytuację ekonomiczną jako dobrą lub bardzo dobrą częściej zatrudniały absolwentów niż firmy oceniające sytuację jako złą lub bardzo złą. Żadna firma oceniająca sytuację jako bardzo złą nie zatrudniła absolwentów, ale też najczęściej nie zatrudniała, ale poszukiwała takich absolwentów.

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniano absolwentów ponadgimnazjalnych szkół o profilu zawodowym, przyjęli do pracy ogółem 336 osób, w tym 118 kobiet, które stanowiły 35,1% tej grupy. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które co roku kończą ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w podregionie wałbrzyskim, liczba zatrudnionych absolwentów jest niepokojąco niska. Zatrudnienie absolwentów dotyczyło w większości mężczyzn, może to mieć związek ze stanowiskami pracy, na które przyjęto absolwentów. Przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na zatrudnianie absolwentów najczęściej potrzebowały osób do pracy w zawodach: sprzedawca, kucharz, ślusarz, cukiernik, piekarz, przedstawiciel handlowy, recepcjonista.

Ponad połowa udzielających odpowiedzi na pytania dotyczące absolwentów nie odpowiedziała na nie, tj. miała trudności z określeniem z jakich szkół pochodzą zatrudnieni przez nich absolwenci, czy odbywali staż w ich firmie, jak są przygotowani do wykonywania zawodu. Fakt ten może zastanawiać, ale wydaje się, że nie może tłumaczyć respondentów mała liczba zatrudnionych absolwentów. Tym bardziej tak specyficzny pracownik jak absolwent powinien budzić większe zainteresowanie pracodawcy aniżeli okazane w przeprowadzonym badaniu. Respondenci ocenili w większości dobrze lub dostatecznie stopień przygotowania praktycznego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, a także byli zadowoleni z przygotowania zawodowego absolwentów do pracy. Przedsiębiorcy, którzy dokonali ogólnej oceny nie byli rozczarowani poziomem praktycznych umiejętności zatrudnianych absolwentów, dostrzegają jednakże pewne braki. Z kolei respondenci pytani o najważniejsze braki w przygotowaniu zawodowym absolwentów wymieniali najczęściej: brak przygotowania praktycznego, brak przygotowania teoretycznego, niedbałe wykonywanie obowiązków, niechęć do pracy, brak zaangażowania, brak doświadczenia zawodowego/ niskie kwalifikacje, brak znajomości języków obcych, brak sumienności.

Wyjaśniając przyczyny niezatrudniania przez przedsiębiorstwa podregionu wałbrzyskiego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wskazywano przede wszystkim na brak doświad-

czenia zawodowego wśród kandydatów oraz trudności ze znalezieniem absolwentów posiadających pożądane wykształcenie zawodowe. Z drugiej strony firmy wyrażają chęć przyjęcia ucznia na praktykę (46,8% twierdzących odpowiedzi z ogółu odpowiedzi).

W 8 na 10 badanych przedsiębiorstwach zadeklarowano, że w chwili obecnej nie ma wolnych miejsc pracy. Jedynie około 20% respondentów wskazało, że dysponuje możliwością zatrudnienia dodatkowych osób. Ponad połowa ankietowanych zadeklarowała, że nie mają trudności ze znalezieniem pracowników a na występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników wskazało 41,0% respondentów. Najczęściej podawane problemy to: brak doświadczenia zawodowego ze strony potencjalnych pracowników, brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku, brak wykształcenia kierunkowego potencjalnych osób do pracy, brak specjalistycznych uprawnień zawodowych, konieczność nadzorowania, niesamodzielność pracowników oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

W ciągu najbliższych 6 miesięcy nie należy spodziewać się znacznego ożywienia na rynku pracy i zwiększenia poziomu zatrudnienia w podregionie. Potwierdzają to dane o planowanej liczbie zatrudnionych osób. Nieco ponad jedna trzecia respondentów zadeklarowała, że w najbliższym czasie planowane jest w ich firmach zatrudnienie dodatkowych osób. Pracodawcy, którzy w ciągu najbliższych kilku miesięcy mają zamiar zatrudnić dodatkowych pracowników, zadeklarowali, że pracę może znaleźć 1659 osób, w tym 546 kobiet, które będą stanowiły 32,9% tej grupy. Uwzględniając sekcje działalności planowana liczba przyjętych pracowników będzie największa przede wszystkim w sekcjach: *Przetwórstwo przemysłowe, Pozostała działalność usługowa, Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych oraz Budownictwo* – 77,0% z ogółu planowanych przyjęć pracowników.

Firmy z podregionu wałbrzyskiego nie planują w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnień pracowników. Zaledwie 7,6% respondentów wskazało na taką ewentualność, a niezdecydowanych co do przyszłości w tym zakresie było 18,2% respondentów. Łączna liczba osób, których będą dotyczyły zwolnienia wyniosła 339, w tym 97 kobiet (stanowiąc 28,6% ogółu). Uwzględniając sekcje działalności planowane zwolnienia będą największe przede wszystkim w sekcjach: *Budownictwo, Przetwórstwo przemysłowe, Pozostała działalność usługowa, Górnictwo i wydobywanie oraz Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* (79,4% ogółu planowanych do zwolnienia pracowników).

Ponad połowa spośród firm, które w najbliższym czasie planują zwiększyć zatrudnienie, nie bierze pod uwagę możliwości zatrudnienia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Zaledwie co czwarty odpowiadający przedsiębiorca jest chętny do zatrudnienia absolwentów. Najważniejsze cechy z punktu widzenia firmy – w kontekście zatrudnienia absolwentów – wskazywane przez respondentów to: niezbędne umiejętności praktyczne oraz duża motywacja do pracy, chęć do pracy. Zgadza się to ze wcześniejszymi odpowiedziami respondentów, którzy wskazywali, że najważniejsze jest dobre przygotowanie praktyczne absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponadto pracodawcy uznali, że pożądaną cechą zatrudnianego absolwenta jest ambicja i chęć osiągnięcia sukcesu oraz szerokie przygotowanie teoretyczne. A wśród bodźców stymulują-

cych pracodawców do zatrudnienia absolwentów respondenci jako pożądane uznali ulgi finansowe związane z zatrudnianiem absolwenta.

Listę zawodów pożądanych określono na podstawie trzech kryteriów:

- 1 – zawodów, w których w badanych firmach najczęściej przyjmowano pracowników: ślusarz, szwaczka, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, pracownik ochrony mienia i osób, pakowacz, sprzątaczką, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, betoniarz zbrojarz, magazynier, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metalu, kierowca autobusu, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy, kelner, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny),
- 2 – zawodów, w których są wolne miejsca pracy: szwaczka, kucharz, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, sprzedawca, spawacz ręczny gazowy, handlowiec, magazynier, kamieniarz, piekarz, kierowca autobusu, tokarz, mechanik samochodów osobowych, kierowca operator wózków jezdniowych oraz mechanik samochodów osobowych,
- 3 – zawodów, w których firmy planują najczęściej przyjęcia pracowników: robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, szwaczka, sprzedawca, pakowacz, robotnik gospodarczy, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali, kelner, pozostali elektromonterzy, monter zestrójacz urządzeń elektronicznych.

Pracodawcy określając kompetencje, których oczekują od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach najczęściej opisywali 12 zawodów, a mianowicie: sprzedawca, kucharz, szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), kelner, piekarz, magazynier, kamieniarz, ślusarz, handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec) oraz cukiernik. Najwyższym poziomem niezbędności w opiniach przedsiębiorców charakteryzowały się dwa zawody: przedstawiciel handlowy oraz handlowiec. Na trzecim miejscu znalazł się zawód sprzedawcy. Z kolei najniższym poziomem niezbędności w opiniach respondentów cechowały się zawody: szwaczka i ślusarz.

Respondenci podali również, które zawody (stanowiska pracy) są dla ich firmy strategiczne, tzn. mają największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania i rozwoju firmy. Najczęściej wskazywali na: sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, ślusarz, magazynier, przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny), spawacz ręczny gazowy, kucharz, szwaczka, handlowiec (technik handlowiec), piekarz, tokarz, recepcjonista, murarz, cukiernik, kierowca samochodu osobowego, kamieniarz, frezer, kierowca ciągnika rolniczego, księgowy (samodzielny), kelner, specjalista ds. marketingu i handlu, mechanik pojazdów samochodowych, operator koparek i zwałowarek, mechanik samochodów osobowych, kierowca autobusu oraz sprzedawca w stacji paliw. Jak widać, odpowiedzi respondentów wskazują na operacyjne podejście do problemu.

JAK PROWADZIĆ WARSZTATY EDUKACYJNO-ZAWODOWE DLA MŁODZIEŻY DOT. TEMATU „PLANOWANIE KARIERY EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ PRZEZ UCZNIA SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ”

Daniel Wijas – Doradca zawodowy

*„Przyszłość bez wizji jest niczym.
Wizje bez czynów są snem.
Czyny bez wizji są stratą czasu”.*

Zeszyty informacyjno-metodyczne
doradcy zawodowego „Gotowość do zmian”

1. „Kariera – planuję, decyduję, działam”

„Nic nie tworzy przyszłości tak jak marzenia”

Wiktor Hugo

Słowo „kariera” jest od pewnego czasu bardzo modne. Po nie do końca dobrym postrzeganiu w minioniej epoce, termin ten przeszedł różne ewolucje i nabrał nowych znaczeń. Niezależnie od mniej lub bardziej naukowych definicji, dla większości ludzi kariera jest sposobem realizacji marzeń, ważnym celem życiowym, szczytem, który chcą zdobyć, portem, do którego pragną dotrzeć.

Kariera – marzenia do spełnienia

Słowo kariera, w swoim francuskim znaczeniu – *carriere*, oznacza tor wyścigowy, bieg. Sprzyja to tradycyjnemu rozumieniu tego zjawiska, jako zdobywania kolejnych szczebli awansu zawodowego. Zakłada również pewną konkurencyjność – konieczność ukończenia tego biegu na uprzywilejowanej pozycji, zostawiając daleko w tyle tych, którzy z nami wyruszyli z punktu startowego. Kariera

pojmowana w taki tradycyjny sposób, jako zdobywanie coraz wyższych pozycji zawodowych i społecznych, zastrzeżona jest dla nielicznych, choć tak wielu o niej marzy. Ilu jednak zwycięzców może zmieścić się na podium, które z założenia ma ograniczoną powierzchnię?

Inne rozumienie kariery wyływa z angielskiego znaczenia słowa career. Oznacza ono przebieg życia, i bywa określane jako droga zawodowa, życiowa. Tak pojmowana kariera jest sekwencją zajęć zawodowych i pozazawodowych, jakie człowiek wykonuje w ciągu całego życia, jest również, jak pisze D Super – listą wydarzeń składających się na życie, stale zmieniającym się układem ról zarówno zawodowych jak i życiowych. Podobnie, ale aż w trzech różnych wymiarach rozumie karierę E. Schein. Wymiar pionowy kojarzy się z pokonywaniem kolejnych szczebli awansu i zakłada, że osoba, która go wybiera, najlepiej będzie się czuła w zawodach i firmach, gdzie działa hierarchiczny podział stanowisk. Dziś już nie ma wielu miejsc pracy, w których taki system zdobywania awansu funkcjonuje, nadal jednak można się z nim spotkać w organizacjach o stosunkowo sztywnej, ściśle ustalonej strukturze, np. w sferze związanej z wojskowością. Drugi wymiar kariery określany przez Scheina funkcją lub orientacją poziomą, zakłada stałe poszerzanie własnych kompetencji, umożliwiające zmianę stanowisk i sprawowanych funkcji. Ktoś o takiej orientacji nie czuje potrzeby bycia szefem – dużo atrakcyjniejsze jest dla niego bycie mistrzem w dziedzinie, którą się zajmuje. I w końcu trzeci wymiar – tzw. droga w głąb; tu miarą sukcesu jest zdobywanie satysfakcji i wpływów, które wynikają ze związania własnej biografii na przestrzeni czasu z tą sama firmą i dogłębnego poznania ukrytych czasem mechanizmów jej funkcjonowania.¹

Popularna definicja „kariery” mówi, że jest to droga zawodowego rozwoju człowieka, która dokonuje się w wyniku wykonywania przez niego różnych prac, pełnienia rozmaitych funkcji i zajmowania stanowisk w strukturze jednej lub wielu organizacji.

Ten krótki przegląd znaczeń, jakie niesie ze sobą to słowo przekonuje, że warto pokusić się o próbę odpowiedzi na ważne pytanie:

Czym jest kariera dla mnie, w wymiarze mojego osobistego życia?

Rzymski mędrzec Seneka, którego myśli nie straciły do dziś na aktualności, powiedział: „Jeśli ktoś nie wie, do którego portu płynie – żaden wiatr nie jest dobry”...

Dlaczego warto planować karierę zawodową?

Zacznijmy od korzyści, o której najrzadziej mówi się w aspekcie planowania kariery mimo, że nie sposób przecenić jej znaczenia.

- Kiedy zaczynasz planować, stawiasz poważne wyzwanie bierności i bezradności wynikającej z niełatwego i nie zawsze zrozumiałego rynku pracy.
- Dzięki planom wzrasta prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu zarówno zawodowego, jak i życiowego, bo trudno dziś traktować te sfery rozłącznie – nie miotasz się od jednej chwilowej decyzji do drugiej i nie marnujesz swojej energii na bezładne działania.

¹ Paszkowska-Rogacz A., Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, KOWEZ, Warszawa 2002.

- Kiedy planujesz przestajesz być kukiełką w rękach losu, przeznaczenia, karmy czy przypadku. Pamiętaj, że szczęśliwy przypadek zdarza się wówczas, gdy okazja spotka się z **przygotowaniem**. Warto więc mieć dobry plan w zanadrzu, żeby go nie przegapić.

Czy znasz jakieś naprawdę duże przedsięwzięcie, które udało się zrealizować bez opracowania szczegółowego planu? Kiedy wyruszasz w góry, dobrze jest mieć ze sobą mapę. Kiedy rozpoczniesz podróż do sukcesu, dobrze jest mieć plan drogi, którą chcesz tam dotrzeć.

2. Wartości a planowanie kariery zawodowej

Wartości stanowią jedną z najsilniejszych sił kierujących działaniem ludzi. Są źródłem motywacji i sferą określającą sposób realizacji celów. Badanie wartości pomaga nam zrozumieć jak ludzie działają i dlaczego to robią.

Edgar H.Schein na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznaczonym systemem wartości i potrzebami a wybranym rodzajem kariery. Schein wyodrębnił osiem grup takich wartości, szczególnie istotnych z punktu widzenia wyboru drogi zawodowej i nazwał je „kotwicami” kariery.

1. **Profesjonalizm.** Towarzyszy mu dążenie do „bycia fachowcem” w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi,
2. **Przywódcztwo.** Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowania decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
3. **Autonomia i niezależność.** Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń. Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest „bycie sobie sterem i żeglarzem”, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.
4. **Bezpieczeństwo i stabilizacja.** Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tego samego zakładu. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.
5. **Kreatywność i przedsiębiorczość.** Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie i organizacji, w której pracują, dostrzegają problemy i je rozwiązują, dążą do wprowadzenia zmian i innowacji. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do zmian. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa.
6. **Usługi i poświęcenie dla innych.** Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

7. **Wyzwanie.** Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawienia się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazje do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne, np. ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.
8. **Styl życia.** Osoby prezentujące tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia – a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

Planowanie działań dotyczących własnego życia – zarówno osobistego jak i zawodowego – jest procesem złożonym, kilkietapowym. Wymaga wyznaczenia kierunku działania, czyli określenia celów, następnie szczegółowego zaplanowania sposobu realizacji przyjętych celów, wreszcie podjęcia właściwego działania, które doprowadzi do oczekiwanego finału.

Wg Słownika języka polskiego cel jest tym „do czego się dąży, co się chce osiągnąć”; punkt, miejsce, do którego się zmierza”. Wyznaczenie celów porządkuje funkcjonowanie człowieka w szerokim tego słowa znaczeniu, pobudza do długotrwałych działań, pomaga w odkrywaniu własnych możliwości. Można powiedzieć, że stawianie celów nadaje sens życiu i przyszłości.

Cel konkretnego działania można utożsamiać z główną dla tego działania wartością. Dlatego określenie celu wymaga odpowiedzi na pytanie – „co jest dla mnie w życiu najważniejsze?”

Prawidłowo określony cel charakteryzuje się następującymi cechami²:

- **osobisty** – powinien mieć wysoką wartość dla osoby, która go realizuje, być jej autentycznym, wewnętrznym pragnieniem;
- **pozytywny** – powinien określać stan pożądany zamiast wskazywać, czego chce się unikać;
- **konkretny** – powinien być powiązany z konkretnymi działaniami dla jego osiągnięcia;
- **osiągalny** – powinien być osiągalny przy wykorzystaniu możliwych dostępnych zasobów;
- **realistyczny** – dający szansę na osiągnięcie sukcesu, związany z adekwatną samooceną, o odpowiednim stopniu trudności;
- **mierzalny** – cel i korzyści z jego osiągnięcia powinny być możliwe do zmierzenia;
- **umiejscowiony w czasie** – powinien zawierać daty realizacji poszczególnych etapów.

Psycholodzy zajmujący się problematyką uwarunkowań skutecznego działania zwracają uwagę na znaczenie marzeń i wyobraźni w efektywnym realizowaniu zamierzeń. Pełnią one podwójną rolę:

- po pierwsze – pozwalają stwierdzić na ile cel deklarowany jest celem rzeczywiście pożądanym, chcianym. Jest to szczególnie ważne, ponieważ ludzie często automatycznie przyjmują cele innych osób ze swojego otoczenia, bez refleksji czy dla nich samych okażą się również dobre;
- po drugie – wyobrazeniowe poczucie celu i siebie w chwili osiągnięcia celu, pozwala lepiej poczuć swoje CHCĘ wobec tego celu i zwiększa energię do realizacji.

² Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, Warszawa, 2004

Wyobrażenia i marzenia są siłą napędową ludzkich celów!

Określenie celów podstawowych jest początkiem planowania. W dalszej kolejności należy odpowiedzieć na pytanie: W jaki sposób osiągnąć pożądaný cel? Konieczne staje się teraz wyznaczenie celów pośrednich, składających się na etapy celu zasadniczego oraz rozeznanie w środkach, jakie pomogą w realizacji zamierzeń.

Plan realizacji celu powinien spełniać następujące warunki:

- powinien być realistyczny, tj. granicach aktualnych możliwości danej osoby w danej sytuacji;
- powinien zawierać dokładne określenie działań na jeden dzień (lub tydzień) tak, by można było dokładnie sprawdzić, czy cel na ten dzień został osiągnięty. Dzięki temu można odczuwać satysfakcję i radość na każdym poszczególnym etapie nawet bardzo długiej drogi do celu;
- powinien uwzględniać czas i sposób realizacji kolejnego etapu.

Kolejnym krokiem realizowania ustalonych celów jest podjęcie właściwego działania, które wymaga:

- energii – jej źródłem jest pragnienie osiągnięcia celu;
- wiary – przekonania, że cel uda się osiągnąć;
- cierpliwości – by być aktywnym przez cały czas potrzebny do osiągnięcia celu.

Jak realizować plan – wskazówki Clode Bernarda:³

- ustalić wyraźny i ściśle określony cel działania (wg podanych wcześniej kryteriów). Jeśli celów jest więcej, trzeba je podporządkować najważniejszemu i realizować kolejno,
- zrobić szczegółowy i dokładny przegląd wszystkich warunków i środków, przy pomocy których można osiągnąć cel,
- ułożyć dokładny plan działań zmierzających do celu, przy zastosowaniu najbardziej odpowiednich środków, w najlepszych warunkach („Mierz siły na zamiary”),
- skrupulatnie, dokładnie i terminowo zrealizować plan,
- skontrolować osiągnięte wyniki porównując je z zamierzonym celem, wyciągnąć wnioski z poszczególnych etapów i robionych poprawek, ocenić warunki i środki wykorzystywane przy realizacji planu.

3. Czym jest Indywidualny Plan Działania?

Indywidualny Plan Działania określić można jako pomoc świadczoną w ramach procesu doradczego, ułatwiająca podejmowanie konkretnych decyzji lub przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego, lub osiągnięcia sukcesu⁴. Tworzenie takiego planu to zaplanowana aktywność człowieka w kierunku zmiany sytuacji zawodowej, umożliwiająca zatrudnienie. Indywidualny Plan

³ Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, Warszawa, 2004

⁴ Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, Warszawa, 2004

Działania można również określić jako efekt pracy doradcy zawodowego i klienta, wyrażony w formie pisemnej zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania jakie będą podejmowane dla osiągnięcia tych celów i terminy ich realizacji. Dla osób kończących szkołę IPD jest szansą znalezienia pierwszej pracy i dokonania trafniejszego wyboru niż, gdyby poszukiwał pracy w sposób tradycyjny. Dla młodej, bezrobotnej osoby jest również szansą na zdobycie nowych kwalifikacji, doświadczeń zawodowych i kompetencji, a w konsekwencji – znalezienia zatrudnienia.

Zakłada się, że przy wsparciu doradcy wdrożenie Indywidualnego Planu Działania powinno prowadzić do wymiernych zauważalnych zmian w sytuacji zawodowej osoby wspieranej poprzez:

- identyfikację własnych zasobów: mocnych i słabych stron, ograniczeń i możliwości,
- nabycie umiejętności poszukiwania i pozyskiwania zatrudnienia,
- nabycie nowych kompetencji (szkolenie zawodowe, doświadczenie zawodowe),
- podejmowanie działań przedsiębiorczych związanych z utworzeniem własnej firmy.

Praca metodą IPD zakłada analizę oczekiwań osoby, która chce go utworzyć, w tym określenie stanu wyjściowego, pragnień i wyobrażeń – słowem osobistej historii. Następnym etapem jest nazwanie wstępnych celów zawodowych (mogą one ulegać zmianom podczas kolejnych etapów pracy). Kolejnym ważnym etapem jest pomoc w samopoznaniu. Chodzi tu głównie o nazwanie istotnych wartości, zainteresowań, a także umiejętności i kompetencji. Trafne podejmowanie decyzji zawodowych wymaga posiadania informacji o zawodach, stanowiskach pracy oraz rynku pracy, dlatego proces tworzenia Indywidualnego Planu Działania jest prowadzony tak, aby człowiek, który z pomocą doradcy go buduje, mógł zweryfikować na bazie rzetelnych danych wiedzę, którą już posiada w tym zakresie oraz zyskać nową – potrzebną mu do realnego planowania przyszłości. W trakcie pracy metodą IPD każdy uczestnik tworzy tzw. Osobisty Planer Kariery „Portfolio”. Składa się ono z części otwartej, zawierającej dokumenty do prezentacji na zewnątrz, oraz z części prywatnej, w której umieszcza się dokumenty tylko dla właściciela portfolio. I tak część otwarta może zawierać:

- Świadectwa, dyplomy itp.,
- CV, listy motywacyjne,
- Rekomendacje,
- Dokumenty potwierdzające kompetencje,
- Opisy (dowody) dokonań, sukcesów (zdobyte nagrody, wyróżnienia, zdjęcia itp.),
- Mój potencjał – karty ćwiczeń, wyniki autotestów itp.

Część prywatna zawiera:

- Informacje zawodowe, edukacyjne,
- Moja sieć wsparcia,
- Wycinki z prasy,
- Notatki osobiste,
- Indywidualny Plan Działania (plan spotkań, struktura).

4. Zarządzanie czasem a osiągnięcie sukcesu

*„Czas jest jak wiatr, dobrze wykorzystany
doprowadzi nas do każdego celu”*

L. J. Seiwert

Czas jest niezwykłym elementem naszego życia. To on nadaje mu określone ramy i wymiar. Potrafi w znaczący sposób wpłynąć na naszą percepcję zdarzeń. Czasem dodaje nam skrzydeł, kiedy indziej bezlitośnie weryfikuje marzenia i plany. Jest tak istotnym wymiarem naszego życia, że od stuleci bywa przedmiotem rozważań nie tylko historyków, ale również filozofów, socjologów, fizyków i psychologów. Nie sposób go niedoceniać i niebezpiecznie lekceważyć.

Pewien rodzaj czynności, które wykonujemy każdego dnia stanowi tzw. pułapki czasowe, czy pożeracze czasu. Mogą one być poważnym zagrożeniem dla realizacji naszych planów, zwłaszcza jeśli nie mamy świadomości ich wpływu na nasze życie. Steve Prentice w swojej książce „Zapanować nad czasem. Jak efektywnie pracować aby mieć czas na wszystko”, dzieli pułapki czasowe na zewnętrzne i uwarunkowane wewnętrznie. Do pierwszych z nich zalicza:

- opóźnienia w wychodzeniu z domu (np. poszukiwanie kluczy),
- przedłużający się czas dojazdu do celu,
- rozmowy (plotkowanie),
- problemy z komputerem i internetem,
- korespondencja elektroniczna,
- udział w zebraniach,
- poszukiwanie zagubionych przedmiotów,
- rozmowy telefoniczne,
- telewizja,
- osoby absorbujące naszą uwagę,
- sprawdzanie poczty głosowej.

Oczywiście każdy z nas mógłby do tej listy dopisać te zewnętrzne przyczyny marnowania czasu, które w jego przypadku są najbardziej dokuczliwe.

Przyczyny części naszych problemów z czasem należy szukać w nas samych. Są to cechy naszej osobowości, powodujące opóźnienia, presję i stres. Ponieważ są one częścią naszego charakteru, trudniej jest zdać sobie sprawę ze związku między nimi a sposobem organizacji naszego dnia. Niektóre wewnętrzne czynniki powodujące straty czasu to:

- brak asertywności,
- unikanie delegowania zadań,
- chęć wykonania zbyt wielu zadań w tym samym czasie;
- lekceważenie stałych obowiązków,
- brak umiejętności ustalania priorytetów,
- rozpoczynanie pracy bez odpowiedniego przygotowania,
- nierealistyczne oceny,

- rezygnacja z wyznaczania terminów ukończenia zadań,
- pragnienie, by zawsze być dostępnym dla innych,
- brak umiejętności koncentracji,
- akceptowanie różnego rodzaju przerw,
- niesłuchanie innych,
- rezygnacja z robienia notatek,
- intensywne kontakty towarzyskie,
- brak odpoczynku,
- poleganie na systemie działania, który znajduje się w naszej głowie.

Nie jest łatwo sobie uświadomić tego typu przeszkody w efektywnym wykorzystaniu czasu. Są one także trudniejsze do wyeliminowania niż zewnętrzni złodzieje czasu⁵. Każdy z nas ma swoje pomysły i sposoby na unikanie znanych sobie pułapek czasowych. Aby możliwe było skuteczne przeciwdziałanie im musimy je przede wszystkim nazwać i określić.

Każdy z nas ma optymalny czas, w którym najlepiej mu się pracuje, w którym jest najbardziej pomysłowy i twórczy. Dobrze jest ten właśnie moment dnia uczynić kluczowym dla swoich najważniejszych działań, decyzji czy koncepcji. Wyznaczając go należy wziąć pod uwagę czynniki takie, jak osobisty rytm pracy, tryb pracy w firmie (o ile pracuje się), częstotliwość występowania przerw i kryzysów, swoją zdolność koncentracji i odporność na stres oraz, co oczywiste, czekające nas obowiązki. Należy, w tym optymalnym dla siebie czasie, ograniczyć wt do minimum (na ile to możliwe) kontakt z ludźmi i rzeczami, które mogą przeszkadzać w realizacji zamierzonych działań. Warto postarać się również stworzyć, realną do realizacji, listę spraw priorytetowych. Najlepsza technika ustalania priorytetów to przeznaczenie kilku minut na spokojne przemyślenie sytuacji i przygotowanie odpowiedniego planu. Dobrze pamiętać przy tym, że niewielu ludzi potrafi zajmować się w tym samym czasie wieloma rzeczami jednocześnie i w dodatku robić to dobrze. Czas nie musi być przeciwnikiem jeśli potrafimy dobrze z niego korzystać.

⁵ Prentice S., Zapanować nad czasem. Jak efektywnie pracować aby mieć czas na wszystko., Grupa Wydawnicza Helion S.A., Onepress. pl



DARR s.a.

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Szczawieńska 2, 58-310 Szczawno-Zdrój
tel. 74-64 80 400, faks: 74-64 80 417

www.darr.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO