

Powinność¹ doradców zawodowych w harmonizowaniu strony podaźowej i popytowej rynku pracy

Jacek Żyro

Doradca zawodowy II stopnia, socjolog, pracownik Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku. Współtwórca i przedstawiciel Rybnickiej Platformy Poradnictwa Zawodowego – lokalnej sieci zrzeszającej doradców zawodowych z różnych instytucji rynku pracy i edukacji. Zainteresowania zawodowe koncentrują się m.in. wokół możliwości wykorzystania metod i technik socjologicznych w poradnictwie zawodowym.

Lokalny rynek pracy można określić jako ogół wzajemnych zależności i oddziaływań poszczególnych podmiotów dziejący się na określonym terenie (miasto, powiat) z jego historią, infrastrukturą, kapitałem ludzkim, położeniem geopolitycznym, z wizją rozwoju strategicznego lub jej brakiem itp. Powyższy układ zmiennych w znacznym stopniu wpływa na dynamikę procesów dziejących się na danym terenie. Innymi słowy, świadome, celowe działania, poparte znajomością zasad kształtujących współczesny rynek bez wątpienia pozytywnie wpływają na jego rozwój. Działania pozostawione swojemu biegowi mają niekorzystny wpływ na rozwój lokalnych zasobów ludzkich i gospodarczych.

Spotkanie się strony popytowej – pracodawców ze stroną podaźową – potencjalnymi pracownikami, na wspomnianym rynku pracy, w każdej gospodarce wolnorynkowej przechodzącej przez poszczególne fazy koniunktury i dekonunktury gospodarczej, zwykle wywołuje tarcia, niedostosowania. Są one zazwyczaj rozwiązywane poprzez współdziałanie i kompromisy poszczególnych aktorów sceny. Dochodzenie stron do wspólnych porozumień należy tutaj rozumieć jako dostosowanie kwalifikacji, umiejętności ze strony pracowników do potrzeb i wymogów pracodawców, osiągane poprzez odpowiednie przygotowanie zawodowe poparte umiejętnością negocjowania, odpowiedniego komunikowania się i nabywania kompetencji zawodowych. Bardzo istotne są także działania pracodawców: współpraca ze szkołami, uczelniami, urzędami pracy, programy stypendialne, stażowe, adaptacyjne, prowadzenie szkoleń dla nowych pracowników itp.

Można w tym miejscu zadać pytanie, czy jest możliwe pełne zharmonizowanie stron rynku pracy. Z pewnością nie całkowicie i to nawet w okresie, gdy dana gospodarka dobrze się rozwija. Należy jednak dołożyć wszelkich starań ograniczających – najbardziej szkodliwe i kosztowne – bezrobocie strukturalne. Ograniczenie liczby bezrobotnych do bezrobocia frykcyjnego powinno wpływać na poszanowanie przez pracowników swojego miejsca pracy, a na pracodawcach wymuszać dbanie nie tylko o rozwój ekonomiczny firmy, lecz także o rozwój osobowy i zawodowy pracowników. Złożona „materia”, jaką jest rynek pracy ze wszystkimi mechanizmami, procesami, oddziaływaniami poszczególnych podmiotów, nie pozwala jednoznacznie określić wszystkich sposobów skutecznego łagodzenia niedostosowań oraz wszystkich grup zawodowych mogących wpływać pozytywnie na harmonizowanie rynku pracy. Ze względu na wielość czynników trudnych do przewidzenia i zaplanowania, sprawa idealnego dopasowania potrzeb pracodawców i możliwości potencjalnych pracowników wydaje się z góry przegrana. Nie należy oczywiście zaprzestać działań, a wręcz odwrotnie – należy je zintensyfikować i w jeszcze większym stopniu profesjonalizować. Na czym zatem powinny polegać działania doradców zawodowych jako świadomych i aktywnych realizatorów procesów harmonizujących rynek pracy?

Przedstawiona poniżej propozycja powinności doradczych jest efektem doświadczeń i refleksji autora oraz doradców zawodowych pracujących w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku. Dodatkowo wspomniane postulaty oparte są na wynikach badań

¹ Powinność należy tutaj rozumieć jako: świadomy obowiązek, konieczność, zobowiązanie spełniane w poczuciu moralnej odpowiedzialności; to, do czego jest się powołanym, *Słownik języka polskiego*, <http://slovníki.gazeta.pl/pl/powinno%C5%9B%C4%87>.

socjologicznych. Należy podkreślić, że w samym roku 2011 pracownicy Urzędu, w tym doradcy zawodowi, przeprowadzili badania ankietowe z głównymi grupami lokalnego rynku pracy – od uczniów różnych typów szkół zaczynając, poprzez absolwentów, bezrobotnych, na pracodawcach kończąc. Łącznie badaniami objęto 2317 respondentów. Z kolei doradcy zawodowi swoimi usługami objęli 8285 osób, prowadząc badania ewaluacyjne, foku-sowe, zbierając informacje zwrotne dotyczące prowadzonych działań. Wspomniane wyżej działania doradcze są bardzo cennym źródłem informacji obnażającym deficyty, pozwalającym poznać potrzeby oraz oczekiwania uczniów i osób bezrobotnych. Umożliwiają zebrać takie dane jakościowe, jak obawy, frustracje, kompleksy, choroby, problemy rodzinne, sposób postrzegania siebie, otaczającego świata. Uzyskanie takich informacji ułatwiają rozmowy doradcze (które są swego rodzaju pogłębionymi wywiadami indywidualnymi) oraz różne formy badań ewaluacyjnych. Wpływają one na dogłębne poznanie przez doradców zawodowych

problemów, ale także potencjałów swoich klientów. Mają nieocenioną wartość badawczą, ale przede wszystkim służą do zindywidualizowanej pomocy w tworzeniu zawodowego biznesplanu. Uzyskana wiedza dotycząca przyszłych pracowników z jednej strony oraz znajomość potrzeb pracodawców z drugiej strony, sprawia, że doradcy mogą być cennymi kreatorami i moderatorami harmonizującymi procesy dziejące się na rynku pracy.

Analiza wyników przeprowadzonych badań oraz obserwacja rzeczywistości pozwalają wychwycić najważniejsze dziedziny działań poszczególnych specjalistów z różnych instytucji rynku pracy, służące harmonizowaniu rynku pracy. Ze względu jednak na założenia artykułu omówione zostaną najważniejsze zadania doradców zawodowych dotyczące ww. zagadnienia.

Prezentację powinności doradczych należy rozpocząć od kompetencji i wiedzy doradców zawodowych. Aby ta grupa zawodowa mogła realnie wpływać na dostosowanie rynku pracy, jej przed-

reklama reklama reklama reklama

reklama reklama reklama reklama

Teczki informacji o zawodach



20 segregatorów zawierających informacje o popularnych zawodach i o zawodach przyszłości. Poznaj specyfikę zawodów, zadania i czynności, wymagania psychofizyczne, szanse zatrudnienia, ścieżki kształcenia i ścieżki sukcesu na rynku pracy.



stawiciele muszą być pracownikami wiedzy, tzn. ciągle podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe przez różnego rodzaju szkolenia branżowe i interdyscyplinarne. Współczesny doradca zawodowy musi być także analitykiem rynku pracy, badaczem, osobą „żądną” wiedzy, potrafiącą łączyć fakty, śledzić tendencje światowego rynku pracy, opierać się na wszystkich dostępnych badaniach socjologicznych, psychologicznych, ekonomicznych itp. Powinien prowadzić także własne badania (m.in. ewaluacyjne, potrzeb swoich klientów: uczniów, bezrobotnych, pracodawców). Dzielić się dobrymi praktykami poprzez publikacje w prasie fachowej, organizowanie debat, warsztatów metodycznych itp., a także budowanie sieci poradnictwa zawodowego. Od doradcy wymaga się profesjonalizmu, ale ze względu na specyficzny charakter pracy – także poczucia misji zawodowej i wykonywania swojej profesji z powołaniem.

Innym widocznym postulatem wynikającym z przedstawionych badań jest konieczność prowadzenia działań doradczych od najwcześniejszych lat przedszkolnych i szkolnych. Tylko długotrwałe, systematyczne oraz programowe oddziaływania doradców szkolnych mogą wpłynąć na kreowanie wzorców pracownika nowoczesnego, elastycznego, zmotywowanego do całościowej nauki. Dlatego tak istotne jest zapewnienie stałego kontaktu dzieci i młodzieży z odpowiednio przygotowanym doradcą zawodowym. Może to być zrealizowane poprzez rozwiązania systemowe zapewniające stałe zatrudnienie doradców zawodowych w każdym typie szkoły. Jednak póki jednostki samorządowe nie mają praktycznej możliwości finansowania etatu szkolnego doradcy zawodowego, wskazane są

realizacje projektów (np. finansowanych z EFS-u) wprowadzających doradców zawodowych do szkół. Innym sposobem może być wykorzystanie dostępnych doradców zawodowych zatrudnionych w innych instytucjach, jak urzędy pracy, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ochotnicze hufce pracy, akademickie biura karier. Minusem takich rozwiązań jest – z reguły – brak możliwości prowadzenia indywidualnego, długotrwałego procesu doradczego ze wszystkimi uczniami potrzebującymi takiej pomocy.

Cennym uzupełnieniem ww. sposobu jest prowadzenie poradnictwa zawodowego przez wszystkich nauczycieli i pedagogów w danej szkole w ramach zespołów ds. poradnictwa zawodowego². Efektem prowadzonych działań powinno być wypracowanie modelu wewnątrzszkolnej współpracy mającej na celu trafny wybór edukacyjno-zawodowy oraz przygotowanie do wejścia na rynek pracy uczniów. Powinno to być realizowane poprzez współpracę z doradcami zawodowymi urzędu pracy, pracodawcami, ośrodkami szkoleniowymi itp. Zwłaszcza działania mające na celu właściwe opracowanie praktyk zawodowych powinny być przygotowane wspólnie przez kompetentnych przedstawicieli pracodawców oraz szkoły (m.in. doradców zawodowych). Bardzo istotna jest również kwestia dotycząca monitoringu oraz ewaluacji prowadzonego przygotowania zawodowego i bieżącego reagowania na pojawiające się problemy. Zarówno szkoła, jak i pracodawcy poprzez zaplanowaną socjalizację³ powinni wychowywać do pracy, kształtować wymagany model pracownika nowoczesnego, uczyć etosu pracy. Uczniowie powinni mieć dostęp do maszyn, urządzeń, aktualnych technologii. Praktyka nie może być fikcją.

Jak pokazały ww. badania bardzo ważnym zadaniem dla doradców zawodowych, tworzących continuum poradnictwa zawodowego, powinno być

²Zob. M. Pater, M. Woźniak, O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami, [w:] ABC Poradnictwa zawodowego w szkole, red. M. Kotarba, M. Łuczak, KOWEŻiU, Warszawa 2008, s. 52 i dalsze.

³Zaplanowaną socjalizację należy tutaj rozumieć jako „wychowanie przez socjalizację”, czyli zamierzone oddziaływanie mające na celu wpojenie określonych treści i zasad postępowania, jednakże tak prowadzone, aby odbiorcy wspomnianych oddziaływań nie dostrzegali sztuczności, moralizowania, szkolnego dydaktyzmu itp. Celem takiego podejścia przez podmioty wychowujące/socjalizujące (rodziców, nauczycieli, doradców zawodowych, pracodawców) powinien być zwiększony efekt zinternalizowania „przemycanych” treści (nauka poprzez obserwację zaplanowanych, przy tym naturalnych i właściwych zachowań osób uczących, koniecznie zbieżnych z komunikatem werbalnym). Skutkiem ww. oddziaływań powinien być wzrost stopnia i trwałości przyswojenia odpowiednich wzorców postępowania, wartości, zachowań istotnych z punktu np. pracodawcy, potrzeb rynku pracy.

uczenie umiejętności miękkich czy też szerzej – kompetencji społecznych⁴ (np. gotowości do zmian, obsługi klienta, komunikatywności, umiejętności pracy w zespole, wyzbywania się lęków i ograniczeń społecznych, kultury osobistej, przygotowania do podjęcia i utrzymania się w pracy). Cechy te w znacznym stopniu decydują o poziomie kapitału intelektualnego danego przedsiębiorstwa. Natomiast brak wspomnianych elementów, zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, nierzadko uniemożliwia współpracę, jest powodem wielu niepotrzebnych konfliktów, zmniejszających konkurencyjność firmy.

Oprócz kluczowych kompetencji społecznych niezwykle istotne są konkretne uprawnienia i kwalifikacje zawodowe. Doradcy personalni podkreślają, że pracę otrzymuje się w znacznej mierze dzięki kwalifikacjom merytorycznym, natomiast traci się

⁴ Rangę kompetencji społecznych w osiągnięciu sukcesu zawodowego docenił już w ubiegłym stuleciu John D. Rockefeller: „Umiejętność postępowania z ludźmi jest takim samym towarem handlowym jak cukier czy kawa. I zapłacę za tę umiejętność więcej niż za jakąkolwiek inną pod słońcem”.

ją często z powodu braku umiejętności społecznych. Także tutaj doradcy powinni wykorzystywać swoje profesjonalne umiejętności, aby wybory zawodowe klientów były dopasowane do ich możliwości psychofizycznych oraz potrzeb pracodawców (przynajmniej te 2 czynniki muszą być konieczne uwzględnione).

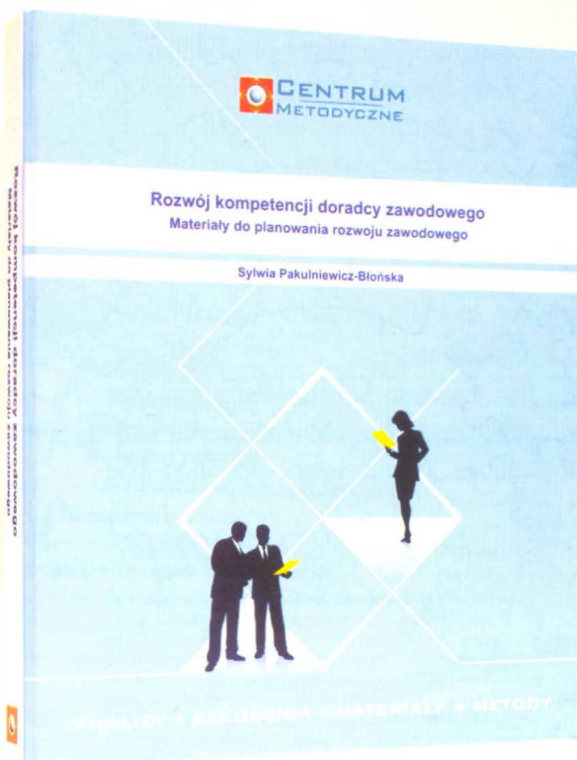
Nie można zapomnieć o współpracy doradców zawodowych z pracodawcami. Usługi świadczone na rzecz pracodawców mogą przybierać różne formy np. wspieranie rozwoju zawodowego przedsiębiorcy oraz jego pracowników (coaching), dobór kandydatów do pracy oraz określenie wymagań dotyczących stanowiska pracy (w szczególności opis wymogów stanowiska pracy dla osób z różnymi typami niepełnosprawności).

reklama reklama reklama reklama

reklama reklama reklama reklama

Zostań profesjonalistą...

Segregator *Rozwój kompetencji doradcy zawodowego* to materiały do planowania rozwoju zawodowego, dla wszystkich specjalistów wspierających innych w procesie zarządzania karierą. Publikacja składa się z części teoretycznej i praktycznej. Zbudowana jest w oparciu o koncepcję Modelu Kompetencji Doradcy Zawodowego. Materiał praktyczny, który może być wykorzystany w celu pogłębienia refleksji na temat własnego rozwoju zawodowego oraz planowania przyszłości zawodowej i ścieżek rozwoju swoich kompetencji.



Odrębnym zadaniem może być prowadzenie działań outplacementowych. Rola doradcy może polegać na działaniach prowadzonych na terenie zakładu, mających na celu pomoc psychologiczną, ale także udzielanie konkretnych informacji pozwalających na jak najszybsze znalezienie nowego zatrudnienia czy też pomoc w podniesieniu lub zmianie kwalifikacji zawodowych pozwalających na utrzymanie się na rynku pracy.

Doradcy zawodowi, mający bogaty warsztat trenerski, gdy zaistnieje taka potrzeba, powinni prowadzić szkolenia, warsztaty dla różnych grup zawodowych, np. nauczycieli, pedagogów, doradców klienta, handlowców, szkolnych doradców zawodowych, liderów klubu pracy, pracodawców, pracowników z zakresu m.in. umiejętności komunikacyjnych, etyki pracy, zasad obsługi klienta. Szkolenia takie z pewnością przyczynią się do poprawy efektywności pracy, zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy oraz poprawy jakości usług – zwłaszcza w opinii klientów. Tego typu działania powinny zmniejszyć fluktuację pracowników, a tym samym zredukować czas związany z naborem nowej kadry. To bez wątpienia powinno wpłynąć na redukcję niepotrzebnych kosztów funkcjonowania firmy, zwiększenie konkurencyjności itp.

Mając na uwadze kontinuum poradnictwa, nie można zapominać o osobach – ze względu na pobieranie świadczeń emerytalnych – będących poza rynkiem pracy. Z jednej strony, jest to szczególnie istotne ze względu na starzenie się społeczeństwa oraz wydłużanie wieku emerytalnego, z drugiej strony – na problem tzw. „młodych emerytów”. Długoletnie doświadczenie zawodowe i życiowe seniorów rynku pracy powinno być umiejętnie wykorzystane. Rolą doradców zawodowych może być opracowanie programów, których celem jest m.in. dotarcie do osób potrzebujących aktywności zawodowej lub quasi-zawodowej, w celu zagospodarowania ich wiedzy do wielu inicjatyw związanych z rynkiem edukacyjnym i rynkiem pracy (np. wykorzystanie ich jako instruktorów, mentorów, doradców).

W przypadku osób będących w młodym wieku na emeryturze, zadanie doradców może dotyczyć pomocy w rozpoczęciu życia zawodowego od nowa, pomocy w zaprojektowaniu nowej ścieżki zawodowej, z koniecznością zdobycia aktualnych kwalifikacji (np. poprzez kursy, szkolenia, a nawet studia). Jak pokazuje obserwacja rzeczywistości, bardzo wiele osób należących do ww. grupy nie potrafi efektywnie zagospodarować nadmiaru czasu wolnego, marnując go bezpowrotnie. W związku z tym ważkim wyzwaniem dla doradców zawodowych mógłby być coaching pomagający stworzyć biznesplan na ich „nowe życie” zawodowe albo pozazawodowe.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną ważną kwestię – aby okres oddziaływania doradców był odpowiednio wystarczający na dokonywanie zmian lub podtrzymywanie pozytywnych postaw, działania doradcze powinny być realnie i formalnie usieciowione. Sformalizowane sieci usług doradczych powinny zapewniać dobry przepływ informacji, wymianę doświadczeń, możliwość zapoznania się z różnymi programami prowadzonymi przez różnych doradców z różnych instytucji. Znajomość specyfiki pracy doradców – w ramach kontinuum poradnictwa – powinna ułatwiać koordynację, brak powtarzalności programów oraz wypracowanie najskuteczniejszych metod pracy w stosunku do konkretnych grup klientów.

Zakres działań wpływający na harmonizowanie rynku pracy został przedstawiony tylko ze strony doradców zawodowych. Jednak rzeczą oczywistą jest, że nie mogą oni działać w odosobnieniu i być jedyną grupą zawodową odpowiedzialną za ww. działania. Zintegrowana kampania wszystkich podmiotów rynku pracy powinna przynieść zwielokrotnione efekty oddziaływań. Natomiast doradcy zawodowi, jako ważny podmiot układu instytucjonalnego, świadomie współkreujący politykę równoważenia strony popytowej i podażowej rynku pracy, są istotnym i trudnym do zastąpienia komponentem ww. działań.

