

6. Żurawik B., Żurawik W.: Zarządzanie marketingowe, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1994.
7. Podstawy marketingu – praca zbiorowa pod red. J. Alkorn, Kraków 1992.
8. Pabian A.: Marketing w budownictwie. Poradnik przedsiębiorcy budowlanego, Centralny Ośrodek Informacji Budownictwa COIB, Warszawa 1999.
9. OKNO – kwartalnik nr 2 (21) IV – VI. 2000 r.
10. OKNO – kwartalnik Nr 1 (20) I – III. 2000 r.
11. OKNO – kwartalnik Nr 3 (18) VII – IX. 1999 r.
12. OKNO – kwartalnik Nr 4 (19) X – XII. 1999 r.

SYSTEM INFORMACJI I PROGNOZOWANIA RYNKU PRACY

Artur Gajdos

Uniwersytet Łódzki, Polska

Informacja jest obecnie towarem, którego zdobycie wiąże się często z dużym wysiłkiem finansowym i intelektualnym. Uzyskanie odpowiedniej informacji wymaga sięgania do różnych trudno dostępnych źródeł. Dlatego dużą popularnością cieszą się serwisy informacyjne dotyczące konkretnej dziedziny (biznes, giełda, handel, promocja, reklama). Dostępność serwisu ściśle wiąże się z medium w którym jest publikowany. Obecnie najefektywniejszym medium jest Internet. Informacje są tu powszechnie dostępne, szybko i często aktualizowane oraz istnieje możliwość porównania informacji z wielu niezależnych źródeł, co ułatwia ich weryfikację.

Idea systemu informacji i prognozowania rynku pracy wynika z braku ogólnodostępnych publikacji dotyczących tego tematu, które mogłyby być interaktywnie udostępnione. Informacje z systemu informacji i prognozowania rynku pracy mogą być wykorzystywane przez wszystkich uczestników rynku pracy, zarówno bezpośrednich (pracownicy, pracodawcy), jak i pośrednich (przedsiębiorcy, władze lokalne i państwowe). Można wyróżnić następujące przykładowe aspekty wykorzystania systemu przez poszczególne grupy:

1. I. pracownicy: ocena dynamiki zatrudnienia, ujawnienie przestrzennego zróżnicowania bezrobocia, określenie znaczenia wykształcenia, ustalenie ścieżki kariery;
2. pracodawcy: określenie potencjału siły roboczej, wielkość bezrobocia wśród potencjalnych pracowników, szansa uzyskania wykwalifikowanej kadry;
3. przedsiębiorcy: atrakcyjność inwestycyjna regionu, liczba pracujących w określonych zawodach, kreujących popyt na pewne dobra, analiza przestrzenna regionów za względu na rynek pracy;
4. władze lokalne: ujawnienie czasowej zmiany liczby aktywnych zawodowo, zatrudnionych, bezrobotnych na lokalnym rynku pracy, badanie rezultatów działań przeciw bezrobociu, monitoring rynku pracy;

5. władze państwowe: dynamika krajowego i regionalnego rynku pracy, regionalne zróżnicowanie bezrobocia, wpływ sytuacji gospodarczej na rynek pracy, efektywność polityki prozatrudnieniowej, efekty programów przeciwdziałania bezrobociu.

Projektowany systemu istnieje w kilku państwach wysoko rozwiniętych i przyjmuje mniej lub bardziej rozbudowane formy. Analiza przykładowych systemów pozwala na ujawnienie podstawowych założeń metodologicznych i technicznych oraz adaptację podobnych rozwiązań w Polsce.

Regionalny ekonomiczny system prognozowania w USA jest wynikiem długich lat pracy Instytutu Pracy Uniwersytetu w Michigan. Początkowa faza badań oparta była na niewielkich modelach trzech rynków pracy (Detroit, Milwaukee, i Denver). Model dla tego obszaru zawierał równania stochastyczne dla dwóch produkcyjnych gałęzi przemysłu i czterech nieprodukcyjnych oraz równanie dla sektora rządowego. Dwa dodatkowe równania odzwierciedlały niezbędne informacje o trendach w produktywności pracy dla gałęzi przemysłu w całym kraju. Wszystkie te równania bazowały na danych kwartalnych.

W drugiej fazie badań, uwagę skupiono na modelu dla Denver, który dał najlepsze wyniki. Dodatkowe równania zawierały informacje o fluktuacjach w cywilnej sile roboczej, bezrobociu i ogólnym zatrudnieniu.

Trzecia faza badań polegała na konstrukcji modelu dla stanu Michigan. Modelowanie kontynuowało obserwację sektorów rynku pracy, przy coraz większej dezagregacji z siedmiu do trzydziestu trzech gałęzi przemysłu. Podobnie jak wcześniejsze prognozy, model ten kontynuuje mechanizmy prognostyczne dla zmian w cywilnej sile roboczej i bezrobociu, a także krajowe trendy w produktywności pracy. Dodane w tej fazie równania opisują zmiany w produkcji krajowej dóbr, oraz wpływ zmian w ilości godzin pracy tygodniowo. (Shapiro, s.6-7)

Praktycznymi przykładami funkcjonowania systemów informacji ekonomicznej, które zawierają prognozy rynku pracy są przedstawione niżej opracowania przygotowywane przez instytucje działające na rynku amerykańskim.

- BEA - Biuro Analiz Ekonomicznych. (USA)
- BLS - Bureau of Labor Statistics (Biuro Statystyki Pracy). (USA)
- LMI - Labour Market Information System. (USA)
- Survey of Government Employment.
- OPS - Oregon Population Survey. (USA)
- BC Economic. (Przewodnik Ekonomiczny po Kolumbii Brytyjskiej)

BEA - Biuro Analiz Ekonomicznych. (źródło: <http://www.bea.doc.gov>)

Biuro to przygotowuje prognozy aktywności ekonomicznej i wielkości populacji na lata 1998, 2000, 2005, 2010, 2015, 2025 i 2045 dla poszczególnych stanów, regionów i całego USA.

Szczegółowo prognozy te dotyczą:

- populacji wg grup wiekowych,
- dochód osobisty wg głównych składników,
- zatrudnienie wg 56 grup przemysłu,
- zarobki wg 14 grup przemysłu.

Prognozy są używane przez federalne, stanowe i lokalne władze, a także przez prywatne organizacje. Prognozy są głównie wykorzystywane do:

- określenia przyszłego popytu na dobra i usługi wyrażanego przez gospodarstwa domowe, firmy i rząd,
- analiz trendów ekonomicznych i rozwiązywania przyszłych problemów,
- symulacji efektów decyzji politycznych.

Prognozowanie było oparte na dwóch głównych krokach. W pierwszym przygotowano prognozy ogólnokrajowe na lata 2000, 2005, 2010, 2015, 2025 i 2045. Prognozy dochodu osobistego i zarobków oparto na prognozach Produktu Krajowego Brutto (GDP). Prognozy PKB oparto na prognozach populacji, siły roboczej, zatrudnienia i PKB na przedsiębiorstwo. Prognozy PKB i PKB na przedsiębiorstwo użyto do kontroli sumy ogólnokrajowych prognoz PKB dla poszczególnych przemysłów. Ogólnokrajowe prognozy PKB dla przemysłów były używane do kontroli sumy krajowych prognoz Produktu Stanowego Brutto (GSP) dla poszczególnych przemysłów.

W drugim kroku prognozy krajowe były używane jako podstawa dla stanowych prognoz populacji, dochodu osobistego, zatrudnienia, GSP i zarobków. Prognozy dotyczyły zatrudnienia wg przemysłu, GSP wg przemysłu i zarobków wg przemysłu dla trzech głównych grup populacji.

Prognozy zatrudnienia dla 56 grup przemysłu w każdym stanie zależą od klasyfikacji przemysłu jako „podstawowy-bazowy” i „niepodstawowy-niebazowy”. Przemysł podstawowy produkuje na rynek całego kraju. Prognozy zatrudnienia oparto na historycznych trendach w krajowym popycie na pracę w danym przemyśle. Przemysł niebazowy zaspokaja tylko miejscowy popyt. Prognozy zatrudnienia w każdym przemyśle niebazowym oparto na prognozach zatrudnienia w przemyśle bazowym skorygowanym współczynnikiem rozmieszczenia przemysłu niebazowego. Prognozy tego współczynnika oparto na historycznych trendach dla całego przemysłu.

Wyniki prognoz, a także dane historyczne prezentowane są w formie tabelarycznej dla całego USA oraz szczegółowo dla poszczególnych stanów w formie statycznych stron internetowych.

BLS – Bureau of Labor Statistics

Biuro Statystyki Pracy (źródło: <http://stats.bls.gov>)

Biuro Prognozowania Zatrudnienia opracowuje informacje o rynku pracy wg grup narodowości: - trendy w wielkości siły roboczej wg płci, wieku i rasy,

- trendy zatrudnienia wg przemysłu i zawodów,

- wpływ tych trendów na szansę zatrudnienia dla specyficznych grup: z wyższym wykształceniem, młodzież, biedni.

Prognozy pozwalają na badanie wpływu efektów: zmian w zatrudnieniu na kondycję ekonomiczną oraz zmian w programach federalnych i polityce ekonomicznej.

Zebrane informacje są wykorzystywane w wyborze zawodu, planowaniu wykształcenia i formułowaniu polityki zatrudnienia.

Prognozy BLS zatrudnienia wg grup przemysłu i zawodów są tworzone w sześciu krokach, które oparte są na różnych procedurach, modelach oraz powiązanych założeniach. Prognozuje się: siłę roboczą, Produkt Krajowy Brutto (GDP) wg sektorów konsumpcji i produktów, aktywność przemysłową, zatrudnienie wg grup przemysłu i zatrudnienie wg zawodów.

Rezultaty poszczególnych kroków są kluczowymi danymi wejściowymi dla kroków następnych i procedura jest powtarzana.

Siła robocza.

Prognoza wielkości siły roboczej bazuje na przyszłej wielkości i strukturze populacji, dokładniej na trendach w udziale poszczególnych grup populacji w strukturze siły roboczej. Prognozy są wykonywane dla 136 wydzielonych grup wg wieku, płci i rasy (age-sex-race or Hispanic-origin groups). The Bureau of the Census przygotowuje prognozy wielkości populacji; BLS określa procent udziału poszczególnych grup, używając dane z Current Population Survey (CPS). Dane są dezagregowane na: białych nie-Hiszpanów, czarnych, Hiszpanów, Azjatów i pozostałych w 5-letnich grupach wiekowych wg płci.

Suma wszystkich zdezagregowanych grup daje całkowitą cywilną siłę roboczą.

Zatrudnienie według gałęzi przemysłu.

Prognozowanie zatrudnienia w poszczególnych gałęziach przemysłu wykonuje się według następującej procedury oddzielnie dla każdej gałęzi:

1. Popyt na opłacane godziny pracy jest prognozowany przy założeniu stałej elastyczności w funkcji produkcji, zmodyfikowanej wprowadzeniem zmiennej czasowej. Zmienna czasowa ma uwzględniać wpływ rozwoju nauki i postępu technicznego.
2. Średnia płaca tygodniowa i płaca za godzinę są oceniane jako funkcja czasu i stopy bezrobocia. Ta sama technika była używana przy ocenie płacy przeciętnej pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny.
3. Liczba pracujących w tysiącach jest wyliczana jako funkcja ilości przepracowanych godzin tygodniowo.

$$\text{Liczba pracujących} = (\text{godziny}/\text{AWH})/0,052$$

godziny – ogólna suma godzin przepracowanych w roku

AWH – przeciętna liczba godzin pracy w tygodniu

4. Liczbę pracujących we własnej firmie i liczbę nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny prognozuje się przez ekstrapolowanie stosunku pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny do sumy pracujących dla każdego przemysłu jako funkcji czasu i stopy bezrobocia. Ekstrapolowany stosunek używany jest do prognozowania poziomu pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny poprzez obliczenie całkowitej liczby pracujących i odjęcie liczby pracujących za pensje:

$$\text{SEUFW} = (\text{WS}/1 - \text{SEUFWRatio}) - \text{WS}$$

SEUFW – liczba pracujących w własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny w danym przemyśle

SEUFWRatio – stosunek pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny do liczby pracujących w danym przemyśle

WS – liczba pracujących w danym przemyśle

5. Liczba godzin pracujących we własnej firmie i bezrobotnych członków rodziny jest obliczana jako odpowiednia roczna średnia tygodniowa pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny pomnożona przez średni tygodniowy czas pracy tej grupy:

$$SEHrs = SEUFW * SEAWH * 0,052$$

SEHrs – liczba godzin

SEUFW – liczba pracujących

SEAWH – średni tygodniowy czas pracy

6. W końcu, liczbę przepracowanych godzin dla każdej gałęzi przemysłu prognozuje się jako sumę godzin pracowników opłacanych, pracujących we własnej firmie i nie opłacanych pracowników będących członkiem rodziny.

Wyniki otrzymywane tą metodą konfrontowane są z wielkością produkcji przemysłu i produktywnością pracy dla uwzględnienia wpływu trendu. W tym samym czasie są przeprowadzane badania gałęzi przemysłu w celu uchwycenia odchyłeń spowodowanych zmianami w technologii lub innymi czynnikami.

Zatrudnienie według zawodów.

Do prognozowania zatrudnienia dla poszczególnych zawodów używana jest macierz przemysł-zawód. Macierz zawiera 260 grup przemysłu i 513 zawodów. Macierz ukazuje udział zawodów jako procent siły roboczej danego zawodu w każdym przemyśle. Dane te są zbierane przez BLS Occupational Employment Statistics, co trzy lata w formie ankiet od pracodawców.

Wzory zawodowego obsadzenia personelem są opierane na spodziewanych zmianach w sposobie produkcji dóbr i usług. Zmiany te pozwalają na ustalenie zatrudnienia w gałęzi przemysłu. Suma liczby pracowników danego zawodu ze wszystkich gałęzi daje całkowite zapotrzebowanie na dany zawód. Taka metoda pozwala prognozować odpowiednio większy wzrost zatrudnienia w zawodach, których gałęzie rozwijają się szybciej i mniejszy dla gałęzi rozwijających się wolniej. Np. oczekiwany jest wzrost liczby pracowników opieki zdrowotnej, jeśli ta gałąź ma duży wzrost.

Zatrudnienie dla danego zawodu może wzrastać i spadać także pod wpływem wielu innych czynników. Np. oczekiwany jest szybki wzrost liczby analityków systemów komputerowych ze względu na rozwój technologii i organizacji oraz większy nacisk na organizację sieci i maksymalizację skuteczności systemów. Przeciwnie, automatyzacja, wprowadzanie komputerów i rozwój oprogramowania podnosi produktywność i wpływa na obniżenie wzrostu liczby pracowników umysłowych, operatorów maszyn. Coroczne ustalanie wartości elementów macierzy zawód-przemysł pozwala na uwzględnienie tych czynników.

System utworzony przez BLS stanowi najbardziej rozbudowane opracowanie prognoz rynku pracy.

Labor Market Information System (LMI) (źródło: www.state.nd.us)

W Stanach Zjednoczonych w prawie każdym stanie istnieje System Informacji o Rynku Pracy (LMI). System ten publikuje informacje o kondycji ekonomicznej stanu, a w szczególności o stanie rynku pracy: wielkość siły roboczej, zatrudnienie, bezrobocie, stopa bezrobocia. System ten jest oparty na badaniach OES.

Occupational Employment Statistics – OES

Program Statystyki Zatrudnienia wg Zawodów (OES) zawiera trzy części:

1. badania zatrudnienia wg zawodów,
2. macierz przemysł-zawód (I/O),
3. prognozy zatrudnienia wg zawodów,

OES opierał pierwsze prognozy na publikowanych w 1983 roku prognozach do roku 1990. Prognozy te były okresowo aktualizowane i zawierały nowe trendy w rozwoju.

Wielkość zatrudnienia w poszczególnych zawodach jest wykorzystywana przez poszukujących pracę, administrację publiczną i prywatne firmy. Dane te pozwalają na odpowiednie inwestowanie pieniędzy przeznaczonych na federalne, stanowe i rządowe programy walki z bezrobociem oraz wybór odpowiednich kursów przekwalifikowania. Pozwala to na dopasowanie ofert pracy do mogących podjąć pracę, przez co zmniejsza się bezrobocie i wzrasta satysfakcja z pracy.

Prognozy powinny być traktowane jako względna wielkość i prawdopodobny kierunek zmian w ocenie wielkości zatrudnienia w poszczególnych zawodach. Prognozy pokazują jakie może być zapotrzebowanie na konkretny zawód, dlatego też powinny być rozważane jako punkt startowy i używane z innymi źródłami informacji.

Prognozy wskazują co jest prawdopodobne przy założeniu nie występowania większych zmian w przyszłych trendach. Należy przyjąć następujące założenia:

1. Nie zmieni się ustrój gospodarczy.
2. Nie będzie żadnych kataklizmów i nienaturalnych sytuacji: brak energii, wojna.
3. Nie zmienią się aktualne trendy techniczne, naukowe i społeczne.

Metodologia prognoz dla Północnej Dakoty.

LMI dla Północnej Dakoty jest przykładem systemu jaki funkcjonuje w prawie wszystkich stanach. Jest on dostosowany do specyfiki gospodarki stanu. W wykonywaniu prognoz rynku pracy rozwinęły się trzy główne kierunki badań:

1. Tworzenie prognoz wg grup przemysłu,
2. Tworzenie macierzy przemysł-zawód,
3. Tworzenie prognoz wg zawodów.

Przyszłe zatrudnienie w poszczególnych przemysłach jest główną determinantą projektowanych wymagań wobec zawodów, ponieważ każdy przemysł ma nie zrównoważoną strukturę zawodową. Proces prognoz wielkości dotyczących przemysłu zaczęto od konstrukcji szeregu czasowego liczby pracujących w nierolniczych gałęziach gospodarki. Szereg czasowy służył jako wejście dla początkowych prognoz. W większości przypadków prognozy były wykonywane przy użyciu liniowej analizy regresji. Stosowano

trzy zmienne: zatrudnienie, liczba ludności i czas. Zmienne sztuczne były używane w kilku przypadkach do korekty odchyleń w danych.

Macierz przemysł-zawód (I/O) jest tabelą porządkującą udział obsadzenia personelem dla każdego zawodu (tj. stosunek zatrudnienia w danym zawodzie w każdym przemyśle do całkowitego zatrudnienia w przemyśle). Bazowa tablica zawiera ok. 1500 wyszczególnionych zawodów i ok. 400 gałęzi przemysłu. Większość danych wchodzących do macierzy O/I pochodzi z badań OES, które współpracuje z BLS. Badania są prowadzone w cyklach trzyletnich (około jedna trzecia przemysłu jest badana każdego roku). Aby uzyskać całkowitą macierz O/I należy ją uzupełnić o dane dotyczące pracujących we własnej firmie i nie opłacanych członków rodziny. Te kategorie pracowników nie są rozdzielane wg gałęzi przemysłu. Ich liczba jest dodawana do ogólnego zatrudnienia w przemyśle.

Kompletna macierz O/I i prognozy zatrudnienia w przemyśle są łączone i prognozuje się wielkość zatrudnienia dla każdej gałęzi przemysłu. Za pomocą odpowiednich stosunków z macierzy O/I uzyskuje się prognozy wielkości zatrudnienia dla poszczególnych zawodów w gałęziach przemysłu. Rezultaty prognoz są oceniane przez analityków ze względu na dostosowanie do zmian na rynku pracy. Ekspertyzy służą jako podstawa do modyfikacji, mających na celu dostosowanie prognoz do istniejących trendów w zmianach udziału poszczególnych zawodów w gałęziach przemysłu.

Survey of Government Employment

Badania rynku pracy przedsiębiorstw mają większe tradycje, natomiast badania rynku pracy sfery budżetowej są mniej powszechne, ponieważ zmiany są mniej ciekawe i nie podlegają działaniu rynku. Survey of Government Employment jest przykładem regionalnej (wg stanów) analizy zatrudnienia w sferze budżetowej. W toku badania przyjęto następujące typy jednostek administracyjnych: administracja federalna, stanowa, lokalna.

Klasyfikację jednostek badanych przeprowadzono wg funkcji jakie pełnią: transport lotniczy, prewencja, energia elektryczna, szkolnictwo podstawowe i średnie, administracja finansowa (podatki), straż pożarna, dostarczanie gazu ziemnego, zdrowie, edukacja wyższa, autostrady, szpitale, sądy, biblioteki, obrona kraju, ochrona środowiska, parki i rekreacja, poczta, opieka społeczna, gospodarka przestrzenna, transport, zaopatrzenie w wodę, inne i niesklasyfikowane.

Oregon Population Survey. (źródło: <http://govinfo.library.orst.edu>)

OPS jest badaniem socjologiczno-ekonomicznych charakterystyk stanu Oregon.

Zawiera informacje o: wielkości i typach gospodarstw domowych, stan cywilny mieszkańców, dochody, zatrudnienie, imigracja, zdrowie.

Jest to przykład regionalnej analizy socjoekonomicznej udostępnionej przez Internet.

British Columbia Economy. (Przewodnik Ekonomiczny po Kolumbii Brytyjskiej)

(źródło: www.ceiss.org)

Kolumbia Brytyjska jest najbardziej wysuniętym na zachód regionem Kanady. Zaludnionym przez młodych mężczyzn głównie drwali i górników. Sto lat temu przypadają tam dwóch mężczyzn na jedną kobietę i ponad połowa populacji miała mniej niż 30 lat. Tylko 2% ludności Kanady żyło w BC. Główny przemysł to przemysł drzewny, górnictwo, rybołówstwo i rolnictwo. Przez stulecie region zmienił się, żyje tu 13% ludności Kanady. Proporcje kobiet i mężczyzn wyrównały się. Vancouver (stolica regionu) jest trzecim co do wielkości miastem kraju. Społeczeństwo postarzało się już tylko 40% ludności jest w wieku poniżej 30 lat. Większość imigrantów pochodzi z Azji i innych krajów nieeuropejskich.

Prognozując zatrudnienie w sferze dóbr i usług zgrupowano przemysł w 16 głównych sektorów. Rozpoczęto od opisu głównych grup przemysłu dóbr i dyskutowano co stanie się w sektorze usług. Dla poszczególnych sektorów zawarto informacje: co ustalono, co zawiera sektor, co się działo do 1998 roku, jaki jest relatywny udział sektora w GDP i zatrudnieniu, główne zawody, ile osób pracuje w sektorze, ile zarabiają, charakterystyka siły roboczej: wg płci, pełnego zatrudnienia, procentu bezrobocia, pracujący na własny rachunek, wielkość kadry zarządzającej.

BC Economy jest przykładem regionalnego systemu informacji gospodarczej zawierającego elementy prognozowania.

Doświadczenia amerykańskie w dziedzinie prognozowania popytu na pracę w ujęciu ilościowym, kwalifikacyjnym i przestrzennym pozwalają na ukształtowanie ogólnych kierunków badań i założeń jakie należy uwzględnić przy próbach organizacji systemów prognozowania popytu na pracę w Polsce. Założenia te to m.in.:

1. Konieczność poświęcenia czasu i nakładów finansowych w celu dobrego przygotowania metodologicznego.
2. Uwzględnianie doświadczeń innych krajów w celu ograniczenia występowania błędów metodologicznych i praktycznych.
3. Wykorzystanie najlepszych dających się adaptować procedur i technik.
4. Korzystanie z prac badawczych różnych ośrodków, przy zastosowaniu różnych metod i technik w celu kombinacji najbardziej wiarygodnych rezultatów.
5. Ciągła weryfikacja prognoz.
6. Dobranie racjonalnego stopnia szczegółowości, mając na uwadze fakt, że przy zwiększaniu szczegółowości znacznie rosną koszty przy malejącej wiarygodności prognoz.
7. Zadawalanie się relatywnie niską trafnością prognoz, traktując je jako elementy pomocne w kształtowaniu polityki rynku pracy. (Meller, 1997, s.65-66)

System informacji i prognozowania rynku pracy składał się będzie z kilku niezależnych, mogących współpracować modułów:

1. Moduł informacyjny - baza danych,
2. Moduł prognostyczny - makroekonomiczny,
3. Moduł dezagregujący prognozy w ujęciu kwalifikacyjnym i przestrzennym,
4. Moduł pozwalający na kombinację prognoz.

Systemy informacji i prognozowania rynku pracy od kilkunastu lat stanowią w krajach wysoko rozwiniętych podstawowe narzędzie pomocne przy określaniu kierunków polityki

gospodarczej i edukacyjnej. Jest to główny argument przemawiający za koniecznością budowy podobnego systemu dla Polski.

Literatura.

1. Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z., (1998) Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce, TSZ, Toruń 1998.
2. Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., (1998) Prognoza podaży i popytu na prace w Polsce do roku 2010, IPISS, Warszawa 1998.
3. Meller J., Dolny E., (1997) Popyt na pracę w Polsce, TSZ, Toruń 1997.
4. Shapiro T. Harold, Fulton A. George, A Regional Econometric Forecasting System, The University of Michigan Press.

ZARZĄDZANIE STRESEM

Cezary Marcinkiewicz

Politechnika Częstochowska, Polska

Streszczenie

Stres – niespecyficzna reakcja organizmu na stawiane wobec niego zadania, objawiająca się równocześnie w trzech płaszczyznach: fizjologicznej, psychologicznej i emocjonalnej. W walce ze stresem najważniejsza jest umiejętność zarządzania własnymi emocjami, niebagatelną rolę odgrywają również działania profilaktyczne tj. techniki relaksacyjne, kierowanie swoim wolnym czasem, efektywny wypoczynek, właściwa dieta, sport itd.

Umiejętność zarządzania „stresem” na obecnym etapie walki o efektywność i kreatywność w polskiej rzeczywistości staje się dla menedżera tak samo ważna jak sztuka kierowania czy skutecznej sprzedaży.

Dane socjodemograficzne wyrażają, że istnieje grupa chorób, na które coraz częściej zapadają ludzie „zawodowo skuteczni”, kariera których wymaga ekstremalnych poświęceń. To stałe pobudzanie kreatywności jako umiejętności oceny aktualnych wydarzeń z różnych punktów widzenia, aby dotrzeć do istoty problemów i uzyskać wizję całościowego ich rozwiązania, oczywiście rozwiązania lepszego i jednocześnie wyprzedzającego konkurencję. Globalna konkurencja zaś zmusza do poszukiwania coraz to lepszej doskonałości. Aby utrzymać się w tym wyścigu ekonomicznym, należy dbać i wprowadzać częste innowacje: nowe wyroby, usługi i procesy, a więc zmiany, które bardziej podnoszą konkurencyjność przedsiębiorstwa, a niżeli obniżanie kosztów czy podwyższanie wydajności¹.

¹ Penc J., „Zarządzanie z myślą o jutrze”, *Ekonomika Organizacji i Przedsiębiorstw* nr 5/99, Warszawa, s. 4.