

WARTOŚĆ CZASU



Jan Mazurek

Na całym świecie zorganizowane systemy emerytalne borykają się z problemami wypłacalności. Ludzie martwią się, kto będzie pracować na ich emerytury. Przewidywania co do wysokości przyszłej emerytury w naszym kraju budzą niepokój. Problem jest złożony i jeżeli do tej pory nie został rozwiązany to zapewne taki pozostanie przez czas niewiadomy.

Plany emerytalne Polaków

Zamiast więc tracić czas i energię na narzekanie, warto zastanowić się, czy nie jesteśmy w stanie sami sobie poprawić warunków, w jakich będziemy żyć po przejściu na przyszłość.

Jeśli zatroszczymy się o zgromadzenie odpowiednich oszczędności to

Oszczędzanie jest istotnym elementem sztuki racjonalnego planowania przyszłości. Czas jest sprzymierzeńcem oszczędzających a nie sprzyja tym, którzy zwlekają z gromadzeniem kapitału na przyszłość.

na emeryturę możemy przejść bez obawy, że braknie pieniędzy na godne życie. Warunkiem jest rozpoczęcie oszczędzania odpowiednio wcześniej, a najlepiej z chwilą rozpoczęcia aktywności zawodowej, np. w wieku 27 lat, kiedy mamy przed sobą 40 lat aktywności zawodowej.

Odkładanie na przyszłość

Nie ma bardziej skutecznego sposobu oszczędzania niż systematyczne odkładanie określonych kwot. Nawet niewielkie kwoty systematycznie gromadzone latami po skapitalizowaniu mogą złożyć się na pokaźny kapitał. A to wszystko dzięki procentowi składanemu, którego siłę pokazał Albert Einstein.

236 tys. zł po czterdziestu latach oszczędzania

Im wcześniej rozpoczniemy oszczędzanie, tym saldo końcowe będzie większe. Rozważmy trzy przypadki. W pierwszym zakładamy, że będąc w wieku 27 lat postanowiliśmy

przez okres 40 lat odkładać co miesiąc kwotę 200 zł na lokacie oprocentowanej na poziomie 4 proc.

Po przeprowadzeniu kalkulacji okaże się, że po upływie czterdziestoletniego okresu systematycznego oszczędzania, na naszym koncie będzie znajdować się kwota 236 tys. zł. W tym okresie ulokowaliśmy kwotę 96 tys. zł. Należy zdawać sobie sprawę, że po 40 latach siła nabywczą pieniędzy na koncie bankowym nie będzie taka sama jak obecnie. Jednak aby zachować ich realną wartość należałoby powiększyć wpłaty o wskaźnik inflacji.

Po 35 latach oszczędzania mamy tylko 183 tys. zł.

Kto jednak będzie odwlekać z oszczędzaniem ten dużo straci. W drugim przypadku oszczędzanie rozpoczniemy 5 lat później. Okaże się wtedy, że po 35 latach oszczędzania, po ulokowaniu razem 84 tys. zł, będziemy dysponować kwotą 183 tys. zł. To znacznie mniej niż w pierwszym przypadku. Jak widać, zwłoka nie popłaca.

W wieku 67 lat mamy mniej niż w pierwszym przypadku

Rozważmy trzeci przypadek, kiedy nie zwlekamy z rozpoczęciem oszczędzania lecz trwa ono tak długo, jak w drugim przypadku, czyli 35 lat. Oznacza to, że przez ostatnie 5 lat nie będziemy wpłacać na konto żadnych rat, a pieniądze będą znajdować się przez ten okres na oprocentowanym rachunku. Jaki będzie stan konta, kiedy osiągniemy wiek 67 lat? W tym przypadku do kwoty 183 tys. zł należy dopisać odsetki za okres 5 lat. Wyniosą one ok. 39,5 tys. zł. W efekcie saldo końcowe po 40 latach przekroczy poziom 222 tys. zł. Jest to niewiele mniej niż w pierwszym przypadku.

Ważny jest moment rozpoczęcia oszczędzania

Porównując drugi i trzeci przypadek otrzymaliśmy różne wyniki, chociaż de facto wpłacone kwoty i czas oszczędzania są takie same. Potwierdza się więc teza, że kluczowy dla efektu wieloletniej inwestycji jest, oprócz systematyczności, moment jej rozpoczęcia.

Inne formy oszczędzania

Można oszczędzać nie tylko w pieniądzu, lecz także w innych aktywach,

”

Można oszczędzać nie tylko w pieniądzu, lecz także w innych aktywach, np. złocie lub srebrze, kupując systematycznie niewielkie ilości kruszcu, które razem po kilkudziesięciu latach będą uosabiały wielką wartość

np. złocie lub srebrze, kupując systematycznie niewielkie ilości kruszcu, które razem po kilkudziesięciu latach będą uosabiały wielką wartość. Powyższe rozważania dowodzą, że czas to nasze najcenniejsze aktywo i nie można go tracić. Odkładanie decyzji o oszczędzaniu jest błędem nie do naprawienia, bowiem straconego czasu nigdy nie odzyskamy, co zaważy na jakości naszego życia w przyszłości.

Autor jest Ekspertem Memmicy Wrocławskiej

Jeśli się rozwijać to tylko... indywidualnie

Interfejs pracującego najchętniej sam regulowałby dawkę otrzymywanej wiedzy – najpierw ogólny zarys (bardzo jasno, prosto, skrótowo), a potem możliwość samodzielnego zgłębiania i poszerzania zakresu. Dosłownie jak „suwak z ceną” w porównywarce produktów, czy na bloking.com.

Paweł Sopkowski



Kilka nakładających się na siebie procesów spowodowało w ostatnich latach, że dzisiejsi pracownicy i współpracownicy (czyli „My”) zmienili

Główne z nich to:

- specjalizacja – jeszcze węższe koncentrowanie się na wycinku procesu, aspektu działań,
- wielofunkcyjność – sprawowanie różnych ról i wykonywanie różnych zadań w ramach tego samego „stanowiska pracy” – standardem staje się, że łączymy funkcje wykonawcze, zarządcze i projektowe w różnych dziedzinach funkcjonowania organizacji,
- szybkość prowadzonej działalności – konieczność natychmiastowej reakcji na zmieniające się otoczenie,
- udział technologii w uczeniu – głównie wykorzystanie aplikacji mobilnych (Duolingo, Khan Academy, Ted.com), ale również kanały publiczne (google.com, youtube.com),

Te i inne zmiany w potrzebach i sposobach ich zaspokajania wywołują coraz większą presję na dostawcach usług rozwojowych. Jedną z głównych „osi nacisku” jest oczekiwanie indywidualizacji czy wręcz personalizacji procesu uczenia.

Konkretna wiedza do konkretnego problemu... TERAZ

„Mam problem X”, mówi sobie nasz pracujący (pracownik). Otwiera Google, Youtube i wpisuje najczęściej bardzo specyficzny problem: „usuwanie miejsc dziesiętnych w tabeli przestawnej Excel” lub „tworzenie wizji projektu w zespole rozproszonym”. I tu pierwsze novum: pracujący zawsze coś znajdzie! Fora, filmy, strony. Nie ma hasła, które nie dałoby wyników wyszukiwania. Zawsze coś jest. Ale...

Musi być adekwatne – w tym konkretnym momencie. Jeśli po wykonaniu średnio 5-7 klików nie natrafi na adekwatną odpowiedź – pracujący zamyka temat.

Regulowanie dawki

Nie dajmy się jednak zwieść. Pracujący odnajdując coś „adekwatnego” merytorycznie, szybko weryfikuje również „adekwatność

odnalezionej dawki. Jeśli czegoś jest za dużo (np. godzinny filmik, lub 35 stron w pdf) – najprawdopodobniej z tego nie skorzysta.

Interfejs pracującego najchętniej sam regulowałby dawkę otrzymywanej wiedzy – najpierw ogólny zarys (bardzo jasno, prosto, skrótowo), a potem możliwość samodzielnego zgłębiania i poszerzania zakresu. Dosłownie jak „suwak z ceną” w porównywarce produktów, czy na bloking.com.

Nasz pracujący potrzebuje też podpowiedzi, w którą stronę powinien/mógłby skierować swoje kolejne kroki.

W tym scenariuszu pracujący dobrze wie, czego szuka i najchętniej siedziałby za sterami takiego systemu, który samodzielnie steruje (najchętniej bawiąc się tym w międzyczasie).

Świat pracującego nie jest jednak (jeszcze) tak doskonały. Natrafia on na nadmiar lub braki w dostępnej wiedzy, niejasną strukturę informacji oraz „statyczne”, niedopasowane do jego potrzeb dawki.

Tutoring, mentoring, coaching

Każda z tych metod jest w stanie wesprzeć pracującego w jego procesie uczenia się w inny sposób. Ale wszystkie one w swoim centrum zainteresowań stawiają jego, pracującego potrzeby. To on jest podmiotem i wszystkie podejmowane działania są skierowane na niego. Wszystkie potrzebują umieć wysłuchać i zrozumieć jego potrzeby, być dla pracującego wiarygodnym partnerem, z którym warto jest wejść w dialog.

W momencie kontaktu z pracującym – metody te często się przenikają, uzupełniają, zachowując jednak swoją podstawową funkcję, tożsamość. W jaki specyficzny sposób będą pracującego wspierać? Tutoring – będzie jednym z „kanałów” przekazywania wiedzy, adekwatnie do potrzeb Pracującego, skrótowo przedstawiając mu zagadnienia, pojęcia, definicje. Będzie również posiadał orientację w dostępnych zasobach wiedzy i kanałach ich dystrybucji, ich wartości dodanej, ich wzajemnych powiązaniach. Dzięki temu będzie w stanie precyzyjnie skierować Pracującego do właściwego źródła.

Tutoring będzie szczególnie ważny w procesie uczenia się złożonym z etapów i/lub zawierający konieczność praktycznego stosowania nabytej wiedzy. Tutoring będzie w stanie przypominać, utrzymywać wiedzę, wskazywać i ukierunkowywać Pracującego.

W tym, dość uproszczonym, schemacie tutoring będzie „inteligentnym systemem nawigacyjnym” połączonym z „ekspertem/nauczycielem” dotyczącym obszaru, zagadnienia lub wąskiej specjalizacji. Częstymi nieformalnymi tutorami są administratorzy forum.

Mentoring – będzie również jednym z „kanałów” przekazywania wiedzy oraz ukierunkowywaniem pracującego – inaczej jednak niż często w przypadku tutoring – na podstawie osobistego doświadczenia. Dodatkowo mentor będzie w sta-

nie wskazać pracującemu, gdzie tkwi jego, często nieuświadomiona unikalność (kapitał), a gdzie ograniczenia (potencjał) oraz zaproponować pracującemu proces/metody rozwijania jednego i niwelowania drugiego.

Coaching – inaczej niż w przypadku tutoring i mentoringu coaching nie wskaże źródeł, nie przekaze wiedzy ani wskazówek.

Główną wartością, którą dostarczy pracującemu będzie wsparcie w odnajdywaniu wiedzy, rozwiązań, które pracujący już posiada oraz tych, które znajdują się w jego otoczeniu. Będzie również wspierał pracującego w precyzowaniu swoich celów, priorytetów, strategii, niezbędnych zasobów, w tym potrzeb związanych z wiedzą i umiejętnościami.

Szczególnie ważną i wyjątkową wartością, którą coaching zaoferuje pracującemu będzie asystowanie mu w praktycznym stosowaniu/wdrażaniu wiedzy i metod, analizując rozwój wydarzeń, rezultaty podejmowanych decyzji i działań oraz wyciągając wnioski i gromadząc wiedzę płynącą z własnych doświadczeń.

Wykorzystanie tutoring, mentoringu i coachingu będzie często „osią” procesu uczenia się, nadającą jemu kierunek, rytm, a czasami również dyscyplinę. Osią, która indywidualne cele, predyspozycje, wiedzę pracującego ukierunkuje na rezultaty.

Autor jest prezesem Zarządu CoachWise S.A.