



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



PRZEWODNIK PO SZKOLNICTWIE ZAWODOWYM DLA UCZNIÓW



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II” realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Wydawca:



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
Tel. (22) 578 44 00
Fax (22) 578 44 07

Autor:
Dariusz Danilewicz

ISBN 978-83-62188-27-7

Publikacja bezpłatna
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Kopiowanie oraz rozpowszechnianie możliwe jedynie z podaniem źródła.

Warszawa 2012

Celem niniejszego opracowania jest wsparcie młodzieży w procesie planowania przyszłości zawodowej! Tylko pozornie nie warto o tym myśleć będą nastolatkiem i pozostawić decyzję o przyszłej pracy kończąc proces edukacji lub szukając pierwszej pracy. Zdajemy sobie sprawę, że będąc uczniem gimnazjum, czy szkoły ponadgimnazjalnej przyszła praca wydaje się niekiedy sprawą odległą i nieważną. Podpowiemy Ci, na co należy zwrócić uwagę planując ścieżkę rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Zachęcamy, by pomagali Ci w tym dorośli (rodzice, nauczyciele, doradcy zawodowi ze szkoły czy innych instytucji z Twojej okolicy).

Wprowadzenie

Na początek zadamy Ci pytania: Czy wiesz, co to jest rynek pracy? Czy na pewno zdajesz sobie sprawę, jakie mechanizmy kierują rynkiem pracy w Twojej okolicy, w Polsce, w Europie?



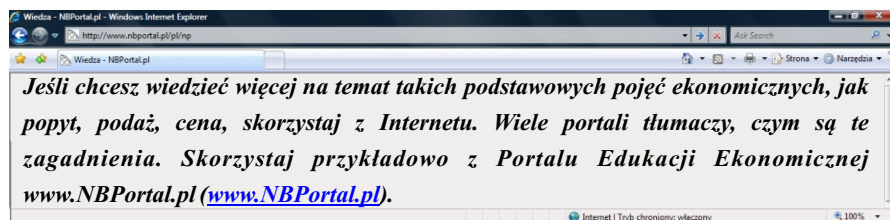
Oto kilka trudnych pojęć na początek... Ale nie załamuj się! Zaraz wszystko wyjaśnimy.

- *Rynek to mechanizm utworzony przez wzajemne relacje między kupującymi i sprzedającymi. W wyniku tych współzależności kształtują się popyt, podaż i cena.*
- *Na rynku rozgrywają się interesy kupujących i sprzedających. Każdy chce ugrać jak najwięcej dla siebie.*
- *Podstawowymi cechami rynku są: dobrowolność (wolność), odpłatność, ekwiwalentność.*
- *Na rynku nikt nikogo nie pyta czy jest głodny, tylko czy ma pieniądze lub towary.*
- *Konsekwencją wolności rynku jest konkurencja, czyli rywalizacja między podmiotami gospodarczymi o klientów.*

Rynek to mechanizm utworzony przez wzajemne relacje między kupującymi i sprzedającymi. W wyniku tych współzależności kształtują się popyt, podaż i cena.

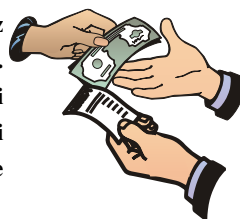
Rynek rozumiany jako bazar gdzie możesz kupić różne towary, chociażby owoce, czy odzież, może istnieć jedynie wówczas, gdy mamy po pierwsze do czynienia ze sprzedającymi. Oferują oni takie produkty, które znajdują zainteresowanie wśród potencjalnych klientów (kupujących). Więc po drugie potrzebny jest towar, a po trzecie kupujący. Bazar przestanie istnieć w danym miejscu, jeśli sprzedający nie będą spełniać oczekiwań klientów. Handlarze może przetrwają sprzedając te towary gdzie indziej, a może nie będą mogli handlować danym towarem już nigdzie (bowiem nigdzie nie znajdują potencjalnych kupujących).

O ich sukcesie decyduje towar (jego wiele atrybutów, takich jak: jakość, cena, unikalność lub powszechność, innowacyjność itd.) oraz relacje pomiędzy sprzedającymi i kupującymi. Te relacje kształtują popyt, podaż i cenę na rynku.



Zwiększmy skalę: duże giełdy towarowe, czy giełdy finansowe (giełdy papierów wartościowych) mogą funkcjonować także jedynie wówczas, gdy spełnione będą wzajemne oczekiwania kupujących i sprzedających. Podaż (ilość oferowanych przez sprzedających produktów, w tym produktów finansowych) oraz popyt (ilość produktów, których nabyciem zainteresowani są kupujący) wpływa na znalezienie „złotego środka”, którym będzie cena. Jest ona wyznaczana na podstawie zapotrzebowania kupujących i sprzedających na dany towar. Im towar jest mniej wartościowy dla kupującego, tym cena będzie niższa. Nie będzie on zainteresowany przeplacaniem.

A czy takie analogie występują na rynku pracy? Na pewno tak! Tylko co jest towarem, kto kupującym, a kto sprzedającym? Towarem na rynku pracy jest wiedza i umiejętności, które posiadasz oraz Twoja postawa. Inaczej nazywamy to kompetencjami. Sprzedającym te cechy jesteś Ty, a kupującym potencjalni pracodawcy. Cenę za Twoją ofertę (wiedzę, umiejętności i postawy życiowe) stanowić będzie wynagrodzenie, które będziesz mógł otrzymać.



Będziesz miał szansę zarobić więcej, jeśli Twoja wiedza, czy umiejętności będą mało popularne, rzadkie, trudno dostępne dla pracodawcy. Dany przedsiębiorca będzie szukał takich, a nie innych pracowników i będzie w stanie zapłacić im ponadprzeciętne stawki. To będzie dla Ciebie szansą jako dobrze opłacanego pracownika!

Z kolei możesz posiadać wiedzę i umiejętności z dziedziny niezbyt popularnej w regionie, w którym mieszkasz. Jeśli w okolicy nie będzie pracodawcy, który będzie chciał korzystać z Twoich umiejętności, na nic Ci one... albo będziesz musiał się przekwalifikować, albo szukać pracy w innym regionie. Przykład? Bardzo proszę: marynarze mieszkający na Mazowszu mają niewątpliwie umiejętności rzadkie w tym regionie, są wyjątkowi! Ale pracy raczej nie znajdują. Zainteresowanie marynarzami jest w tym regionie w zasadzie żadne.

Na rynku rozgrywają się interesy kupujących i sprzedających.

Ugraj jak najwięcej dla siebie!

O tym już pisaliśmy. Ale warto to zagadnienie powtórzyć. Ty jako sprzedający swoje kompetencje powinieneś starać się zdobyć jak najwięcej, czyli mieć na koncie w związku z tym jak największe środki finansowe. Z kolei kupujący Twoją pracę będą zwykle chcieli płacić Ci jak najmniej, a więcej pieniędzy zostawić dla siebie. Od tego, jakie masz kompetencje i jaka jest ogólna sytuacja na rynku pracy uzależnione będzie Twoje wynagrodzenie.

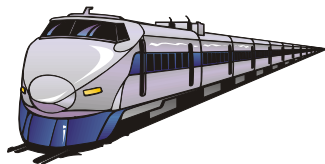
Podstawowymi cechami rynku są: dobrowolność (wolność), odpłatność, ekwiwalentność.

Niewiele rzeczy na rynku można otrzymać za darmo. Tak naprawdę nic nie ma za darmo! Ktoś musi za daną usługę, czy towar zapłacić nawet jeśli nie będziesz to Ty. Podobnie na rynku pracy. Tak naprawdę nikt Cię nie może zmusić do pracy. Mamy w tym zakresie wolność! Ale czym ta wolność i brak pracy się kończy? Bezrobociem, brakiem dochodów, koniecznością opierania się na pomocy innych osób (a tak na marginesie: czy chcesz całe życie żerować na rodzicach, którzy Cię będą utrzymywać?), czy instytucji, bezdomnością, chorobami, a nawet śmiercią.

Z naszego punktu widzenia należy stwierdzić: warto w przyszłości pracować. Często młodzi ludzie zaczynają na poważnie myśleć o pracy, kończąc studia, czy szkołę. Są wówczas pełnoletni, po „osiemnastce” (a kończą studia mają dwadzieścia kilka lat). Wcześniej nie zastanowili się, co będą robić, jaka jest ich wymarzona praca, jaką mają szansę na znalezienie wymarzonego zatrudnienia nie myśleli o swojej ścieżce rozwoju zawodowego.

Nakłanianie Ciebie jako nastolatka do podejmowania ważnych decyzji dotyczących ścieżki zawodowej już teraz, kiedy się uczysz, może wydawać Ci się przedwczesne. Jednak wobec trudności z pozyskaniem wiedzy o przyszłych potrzebach potencjalnych pracodawców korzystne jest, choćby ogólne zarysowanie przyszłej drogi zawodowej już na etapie gimnazjum!

Oczywistym wydaje się, że osoba dorosła powinna charakteryzować się zdolnością do samodzielnego utrzymania. A to wymaga pracy i zarabiania. Może to być praca u innych osób (pracodawców). Za Twoją wiedzę, umiejętności, postawy możesz w przyszłości oczekiwać adekwatnego wynagrodzenia. Adekwatnego, czyli takiego, jakie będzie gotowy zapłacić pracodawca.



Możesz sam stać się pracodawcą dla siebie i innych prowadząc własną działalność biznesową. I to Twoi klienci będą decydować, ile chcą Ci zapłacić za właściwe wykorzystanie wiedzy i umiejętności.

Możesz wreszcie zarabiać w inny sposób, np. mając wiedzę o giełdzie papierów wartościowych zarabiać na kursach akcji i innych instrumentach finansowych.

Na rynku nikt nikogo nie pyta, czy jest głodny, tylko czy ma pieniądze lub towary.

To brutalna prawda. Swoistym towarem na rynku pracy są Twoje kompetencje.

“Jeśli nie będziesz posiadał takich kompetencji (czyli przypomnijmy: wiedzy, umiejętności, odpowiednich postaw życiowych), za które ktoś jest w stanie płacić (wynagradzać Cię), będziesz miał duuuuży problem”.



Wracając do wspomnianego wcześniej marynarza z Mazowsza. Jeśli sam zostaniesz doskonałym marynarzem (będziesz miał odpowiednią wiedzę, umiejętności, czy postawy, tzn. będziesz gotowy do ciężkiej, mozolnej pracy, bo taka jest praca w tym zawodzie) i uprzesz się, aby pracować na Mazowszu, to z pracą będziesz miał duży kłopot. Owszem, w żeglarstwie śródlądowym potrzebni są marynarze, ale zapotrzebowanie na nich jest naprawdę nikłe.

Nie będziesz miał odpowiedniego towaru, więc nie zdobędziesz pracy i żaden pracodawca najprawdopodobniej nie zatrudni Cię „z litości”. Nie będzie Cię dobrze wynagradzał mimo, że możesz być doskonałym marynarzem, on takich osób nie szuka.

Konsekwencją wolności rynku jest konkurencja, czyli rywalizacja między podmiotami gospodarczymi o klientów.

Im bardziej Twoje kompetencje będą rzadsze i bardziej dopasowane do oczekiwań pracodawców na tym rynku pracy, na którym masz zamiar pracować, tym bardziej prawdopodobne jest, że uzyskasz sukces. Znajdziesz pracę, która będzie zbieżna z Twoją wiedzą i umiejętnościami. Będziesz miał szansę na dobre wynagrodzenie.

Stanie się prawdopodobna sytuacja, że w przyszłości to pracodawcy mogą walczyć o Ciebie (o możliwość skorzystania z Twojej wiedzy i umiejętności) i proponować Ci ciekawą, sówicie wynagradzaną pracę.

Trzeba jednak wiedzieć, jaka to może być praca. Warto zastanowić się, jakie kompetencje będą potrzebne pracodawcom.

Świat zmienia się obecnie dużo szybciej niż w poprzednich wiekach. Wiele zawodów popularnych dwieście, czy sto lat temu już nie istnieje, wiele straciło na znaczeniu, a niemal wszystkie zmieniły się.

Wpłynęły na to zmiany technologiczne, społeczne i ekonomiczne. W obecnej gospodarce nie potrzeba już tak wielu kołodziejów, bednarzy, powroźników, czy kowali. Chacha!!! Czy w ogóle wiesz, na czym polegała praca w tych zawodach?!?!? Wytwarzanie wozów, beczek i balii, czy powroźów wykonywanych ręcznie nadal pozwala na pozyskiwanie środków do życia, ale jak można przypuszczać częściej jako atrakcja turystyczna. Świat się zmienia i są ciągle stwierdzamy, że niektóre zawody są niepotrzebne. Niestety świat tak szybko się zmienia, że trudno jednoznacznie powiedzieć, jaka wiedza, jakie umiejętności będą oczekiwane w przyszłości. Ale spróbujemy rozwiązać przynajmniej część wątpliwości w dalszej części tej publikacji...

Co jest do wygrania? Dlaczego warto planować drogę rozwoju zawodowego?

"Jeśli ktoś nie wie, do którego portu płynie - żaden wiatr nie jest dobry"



Na wstępie odpowiedź na pytanie zadane w tytule: „**Tak, warto a nawet trzeba planować własną ścieżkę rozwoju: zarówno ścieżkę edukacyjną, jak i zawodową**”. Innymi słowy musisz podejmować mądre decyzje, co do wyboru szkoły, w której chcesz się uczyć, jak i później dobrze wybierać miejsca pracy.



W dzisiejszych czasach mamy bardzo dużo dróg rozwoju i nie ma sensu dać ponieść się obowiązującym trendom i prognozom. Dobrze, abyś poświęcił trochę czasu na przemyślenie własnej przyszłości.

Każdy z nas codziennie staje przed koniecznością dokonywania różnego rodzaju wyborów. Większość z nich, czy to sobie uświadamiamy, czy nie, dotyczy w gruncie rzeczy decyzji ekonomicznych, gdyż z tytułu dokonywanych przez nas wyborów, ktoś musi ponieść określone koszty albo ty osobiście, albo twoi rodzice czy koledzy. Duża część wyborów, których dokonujemy na co dzień, ma więc charakter ekonomiczny.

Ekonomię można opisać jako praktyczną naukę o dokonywaniu wyborów. Nie obawiaj się. Ekonomia tak naprawdę nie jest tajemną i skomplikowaną wiedzą dostępną tylko wtajemniczonym. Wręcz przeciwnie. Jest wiedzą powszechną i użyteczną w życiu każdego człowieka, biednego i bogatego, młodego i starszego, bezrobotnego i pracującego. Każdy nawet jeśli nie zarabia każdego dnia podejmuje różne decyzje, które niosą ze sobą określony skutek ekonomiczny. Decyzje te mogą dotyczyć zarówno poważnych inwestycji, jak i prozaicznych czynności, takich jak np. włączenie światła w pomieszczeniu, zakup biletu kolejowego w podróży do innego miasta, czy karnetu do teatru, a skutkiem ich wszystkich są koszty, jakie ponosimy bezpośrednio, lub pośrednio.

Uwaga! - warto podkreślić - edukacja szkolna - wcześniej czy później - przynosi wymierny skutek ekonomiczny. Od tego, jak wiele zdobyłeś wiedzy i umiejętności w trakcie nauki w szkole, może zależeć to, jak szybko znajdziesz pracę i zaczniesz zarabiać na własny rachunek. Nie inaczej jest z edukacją w dorosłym życiu. Ten, kto stale się uczy i rozwija, (najlepiej zgodnie z podejściem, że współcześnie, ze względu na rozwój cywilizacyjny i technologiczny świata, uczymy się przez całe życie), zwiększa swoje szanse na dobrą pracę i płacę, co w konsekwencji może przełożyć się na sukces życiowy tej osoby.

Jedną z podstawowych kompetencji życiowych, niezbędnych w dorosłym życiu, jest liczenie. Ekonomia jest też praktyczną nauką o liczeniu, choć na pewno cel tego liczenia jest mniej teoretyczny niż w matematyce. Trzeba podkreślić, że umiejętność liczenia w ekonomii przekłada się bezpośrednio na dobrobyt Twój i Twojej rodziny, a zatem na grubość Twojego portfela.

Liczenie w ekonomii nie polega jednak wyłącznie na stosowaniu zasad matematyki. Niezbędne jest coś jeszcze - pewien życiowy spryt, czy umiejętność kombinowania (oczywiście nie wchodząc w kolizję z obowiązującym prawem) tak, aby stan twoich finansów wykazywał stale tendencję wzrostową. W tym liczeniu chodzi o to, aby zapewnić sobie jak największe dochody, a zarazem aby ponosić jak najmniejsze koszty. Bo jeśli będziesz miał satysfakcjonujące Cię dochody, będziesz miał większe możliwości decydowania, co zrobić ze swoim majątkiem. Jest dużo prawdy w powiedzeniu, że „pieniądze szczęścia nie dają... tym, którzy ich nie mają.” Czy będziesz chciał go pozostawić swoim dzieciom, czy rozdać ubogim to Twoja decyzja. Najpierw musisz ten majątek zdobyć. I tu dochodzimy do sedna sprawy.

Za co płacą pracodawcy?

Prawdopodobnie nikt z nas nie chciałby przez całe swoje życie być biednym. Zastanówmy się więc, od czego zależą Twoje przyszłe dochody. Za co może zapłacić Ci Twój przyszły pracodawca? Twoje wynagrodzenie zależeć będzie rzecz jasna od Twojej pracy. Dokładnie rzecz biorąc wynagrodzenie to zależy od tego, jak przedsiębiorczy jesteś już dziś, nie w przyszłości. Twoja przedsiębiorczość będzie objawiała się mądrymi decyzjami dotyczącymi ścieżki edukacyjnej. Warto, abyś porozmawiał o tym z innymi: z rodzicami, nauczycielami, doradcami zawodowymi.



Twoje wynagrodzenie zależeć będzie rzecz jasna od Twojej pracy. Dokładnie rzecz biorąc wynagrodzenie to zależy od tego, jak przedsiębiorczy jesteś już dziś, nie w przyszłości. Twoja przedsiębiorczość będzie objawiała się mądrymi decyzjami dotyczącymi ścieżki edukacyjnej. Warto, abyś porozmawiał o tym z innymi: z rodzicami, nauczycielami, doradcami zawodowymi.

Możesz pracować na różne sposoby. Fizycznie albo głową. Zazwyczaj głową możesz zacząć pracować wcześniej. Jeśli mając już te naście lat potrafisz napisać programy i aplikacje tworzysz dzieła, które możesz sprzedawać nawet nie będąc pełnoletnim. Możesz też pisać wiersze albo książki – to też bywa dobry biznes (wystarczy wspomnieć na majątek, jakiego dorobiła się autorka Harrego Pottera).

Nie oszukujmy się – na całym świecie dziesiątki tysięcy młodych ludzi zaczynają zarabiać znacznie wcześniej niż osiągają wiek pełnoletni. Wiele dobrego uczynił tu Internet, który otworzył przed młodymi ludźmi zupełnie nowe perspektywy rozwoju. Załóżmy, że wymyśliłeś ciekawą grę planszową. Nie potrzebujesz wiele środków, żeby stworzyć jej prototyp. Kiedy to zrobisz – możesz zorganizować naprawdę dużą kampanię promocyjną w Internecie. W ten sposób możesz pokazać całemu światu twój produkt.

Uwielbiasz Internet? Może on być dla Ciebie kopalnią pomysłów, także tych biznesowych, które pozwolą Ci zarobić. Internet daje dostęp do informacji, o jakiej Twoi rodzice mogli tylko pomarzyć. Stwarza szansę pozyskania pomysłów na realizację własnych projektów, jeszcze podczas edukacji szkolnej. Może się bowiem zdarzyć, że Twoi rówieśnicy gdzieś w innym mieście w Polsce, albo nawet daleko w innym kraju, wpadną na ciekawy pomysł i go zrealizują. Jeżeli będziesz odpowiednio wykorzystywać Internet do pogłębiania wiedzy w tematach, które Cię interesują, a nie spędzać czas przykładowo tylko na serwisach plotkarskich, możesz w ten sposób znaleźć inspirację do działań, które – jeśli będą dobrze przemyślane i zrealizowane – mogą również i Ci przynieść znaczące dochody jeszcze podczas nauki.

Praca może być postrzegana jako rzecz niezwykle nudna. Wiele osób wokół nas co rano marzy o tym, aby nie musieć pracować (ale jak potem się utrzymać?) albo zmienić swoją pracę. A może być inaczej.

Jak się wydaje, oczywistym marzeniem każdego z nas jest to, aby otrzymywać wysokie wynagrodzenie za pracę, która jest jednocześnie naszym hobby. Pracownicy hobbyści są także bardzo cenieni przez pracodawców – angażują się w pracę, doskonałą metodą pracy i jej efekty, samodzielnie uczą się nowych, przydatnych rzeczy.

Być może pełne dopasowanie talentów konkretnej osoby i potrzeb konkretnego stanowiska pracy nie będzie możliwe. Jednak z pewnością warto jest podjąć działania, by Twoja praca w przyszłości w największym stopniu zaspokajała nie tylko potrzeby Twoje i Twojej rodziny, ale aby także dawała ci satysfakcję.

Dużo piszemy tutaj o wysokim wynagrodzeniu jako elemencie dającym dużą satysfakcję. Często równie ważne, a nawet ważniejsze są inne kryteria np. atmosfera w pracy, możliwość rozwoju zawodowego, możliwość realizacji ciekawych zadań, możliwość pracy wxnormowanym czasie pracy, stabilność zatrudnienia itp.



Zastanów się, co (gdybyś zaczął pracę już dziś) dawałoby Ci dużą satysfakcję z pracy?

Jak mylisz, czy czynniki te zmienią się w najbliższych latach?

Co się stanie, jeśli dokonasz złego wyboru?

Co się stanie, jeśli wybór będzie trafny?

Jeśli przejrzysz dowolną gazetę lub też portal internetowy z ofertami pracy, zobaczysz całą masę informacji na temat oczekiwań pracodawców od swoich przyszłych pracowników. Zbierając te oczekiwania całość okaże się, jak wiele elementów powinieneś spełnić. Praktyka gospodarcza pokazuje, że pracodawcy są gotowi płacić swoim pracownikom za konkretne umiejętności i wiedzę związaną z konkretnym stanowiskiem pracy. Nie ma więc konieczności spełnienia wszystkich potencjalnych oczekiwań.

Oczekiwania pracodawców obejmują:

1. **Kwalifikacje**
2. **Kompetencje zawodowe, w tym przede wszystkim:**
 - a. **Wiedzę,**
 - b. **Umiejętności,**
 - c. **Postawy.**
3. **Inne cechy zawodowe.**

Kwalifikacje to potwierdzona odpowiednimi dokumentami (dyplomy, licencje, certyfikaty itp.) zdolność do wykonywania konkretnych zadań.

Często pracodawca zgodnie z obowiązującym prawem nie może zatrudnić pracownika nie posiadającego odpowiednich kwalifikacji. Innymi słowy

możesz zdobyć pracę na danym stanowisku tylko wtedy, gdy będziesz posiadał odpowiednie dokumenty potwierdzające Twoją wiedzę i umiejętności.



Przykładów takich zawodów jest w naszym kraju bardzo wiele, np. kierowca, elektryk-monter, kominiarz, radca prawny, przewodnik miejski.. Obecnie Polska należy do grupy krajów, w których liczba zawodów wymagających certyfikacji jest największa, co nie jest w każdym przypadku uzasadnione. Na szczęście ta sytuacja się zmienia i wymogi nakładane przez prawo mają być łagodzone w ramach tzw. deregulacji. Jeśli będziesz wchodził na rynek pracy za kilka lat, prawdopodobnie liczba tych wymogów będzie mniejsza niż obecnie. Wybierając konkretną drogę zawodową musisz brać pod uwagę konieczność pozyskiwania formalnych kwalifikacji (dyplomów, certyfikatów, zaświadczeń o ukończeniu danyh szkoleń itd.), co jest najczęściej procesem kosztownym i długotrwałym.

To, czego naprawdę oczekują pracodawcy od swych pracowników, to pewne, zależne od realizowanych zadań zbiory cech zwane najczęściej **kompetencjami zawodowymi**. Wiodący pracodawcy bazują na spostrzeżeniu, że zadanie może zostać wykonane przez Ciebie w sytuacji, gdy:

- wiesz, co ma zrobić,
- wiesz, jak to ma zrobić,
- realizujesz zadanie z odpowiednim nastawieniem.

Kluczem do zrozumienia, czym jest kompetencja jest słówko „zawodowa”. Nie każdy rodzaj wiedzy jest przez pracodawcę oczekiwany. Jest on zainteresowany, aby pracownicy posiadali wiedzę, która może znaleźć zastosowanie w praktyce gospodarczej. Przykładowo programy kształcenia liceów ogólnokształcących składają się z wiedzy, która w dużej mierze nie posiada żadnej wartości na rynku pracy. Nie oznacza to, że ta wiedza nie ma żadnej wartości. Z pewnością wiele treści przekazywanych w liceach to informacje, które warto posiadać. Przykładem może być znajomość literatury, czy historii własnej ojczyzny. Posiadanie tego rodzaju wiedzy może być słusznym powodem do dumy jej posiadacza, jednak nie gwarantuje to powodzenia na rynku pracy. Mówiąc prościej pracodawcy poszukują sprzedawców, kierowców, murarzy, czy analityków kredytowych i są gotowi wybaczyć im jako pracownikom brak ugruntowanej wiedzy na temat historii starożytnej, ale z pewnością nie zaproponują pracy osobom, które:

- nie znają produktów, które mają sprzedawać, metod obsługi klienta i właściwego nastawienia do problemów klientów,
- nie mają prawa jazdy, nie potrafią prowadzić samochodu, nie szanują powierzonego im pojazdu, a także zdrowia i życia innych,
- nie znają technik murarskich, nie troszczą się o jakość i trwałość budowanych przez siebie budynków,
- nie znają produktów bankowych, nie potrafią oszacować zdolności kredytowej konkretnych osób, nie dbają o bezpieczeństwo powierzanych im środków

Zazwyczaj pracodawcy unikają zatrudniania pracowników o zbyt wysokich kwalifikacjach i kompetencjach. Może Cię to dziwić. Jak to? Pracodawcy nie szukają osób o najwyższej możliwej wiedzy i umiejętnościach? Otóż nie. Szukają oni ludzi o odpowiednich, dopasowanych do danego stanowiska umiejętnościach, o odpowiednim niezbędnym do prawidłowego wykonywania zadań poziomie wiedzy. Czyli nie wszędzie niezbędne jest posiadanie ukończenie szesnastu kursów, siedmiu szkoleń i studiów na dwóch kierunkach. Często bardziej przydana jest wiedza i umiejętności zdobyte np. w dobrym technikum. Wynika to z faktu, że pracodawcy obawiają się frustracji swych pracowników wynikającej z braku możliwości wykorzystania swojego potencjału. Oznacza to, że wbrew rozpowszechnionym sądom oczekiwaniem pracodawców nie jest posiadanie pracowników o „jak najwyższych”, ale raczej „odpowiednich” kompetencjach.

A więc rada dla Ciebie - posiadanie bardzo wysokich kwalifikacji i, w mniejszym stopniu, kompetencji może utrudniać, a nie ułatwiać pozyskanie zatrudnienia.

Pracodawcy często oczekują spełnienia dodatkowych warunków takich jak np. elastyczność gotowość do pracy w nienormowanym czasie pracy, czy gotowość do częstych wyjazdów lub zmiany miejsca zamieszkania. Tego rodzaju oczekiwania zależą najczęściej od przyjętej organizacji pracy, a możliwości ich spełnienia od Twojej osobistej sytuacji jako przyszłego pracownika.

Podsumowując można powiedzieć, że początek ukierunkowywania młodych osób do funkcjonowania na rynku pracy to pozyskanie wiedzy o istniejących możliwościach pozyskania zatrudnienia.

Do pomocy w takich sytuacjach tworzone są klasyfikacje zawodów i specjalności tworzące opasłe tomy trudno przyswajalnej i często zdezaktualizowanej, ale szczegółowej wiedzy. Problemami przy tworzeniu tego rodzaju opracowań są z jednej strony szybko zachodzące zmiany na rynku pracy (nieaktualność), a z drugiej strony próba uśrednienia oczekiwań różnych pracodawców (nadmierna szczegółowość). Jak się wydaje dobrym początkiem jest analiza ogłoszeń prasowych i oczekiwań konkretnych grup pracodawców.

Gdzie znaleźć informacje o oczekiwaniach pracodawców w stosunku do pracowników na danym stanowisku?

Oto kilka pomysłów (materiał opracowano na podstawie dodatku do Gazety Wyborczej z 19.10.2012. „Oświatowe ABC. Co po gimnazjum. Zaplanuj swoją karierę”):

- poproś pedagoga, czy wychowawcę, by zorganizował spotkania z osobami wykonującymi zawody, które interesują Ciebie i Twoich rówieśników,
- zgłoś swojemu wychowawcy pomysł zorganizowania wycieczki do firmy, która zatrudnia osoby na interesujących Ciebie i Twoje koleżanki i kolegów stanowiskach,
- wybierz się do instytucji, które zajmują się gromadzeniem i udostępnianiem zbiorów informacji zawodowej,
- czytaj czasopisma młodzieżowe, w których można znaleźć opisy zawodów. Możesz kupić te czasopisma, ale także zwykle są one prenumerowane przez biblioteki,
- zajrzyj na wymienione poniżej przykładowe strony internetowe (aktualność tych adresów może się zmieniać, więc jeśli nie znajdziesz danej strony wykorzystaj przeglądarkę internetową):

www.koweziu.edu.pl

www.psz.praca.gov.pl

www.perspektywy.pl

www.kluczdokariery.pl

www.ohpdlaszkoły

www.uczelnie.info.pl/index.php?mod=zawody

www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki

- odwiedzaj strony internetowe ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych i techników),
- jeśli szkoły ponadgimnazjalne znajdujące się w Twojej okolicy, firmy lub instytucje organizują konkursy czy quizy związane zwiędzą o zawodach, to weź w nich udział. Będziesz mieć dobry trening w pozyskiwaniu informacji zawodowej,
- rozmawiaj z rodziną, znajomymi o zawodach, które wykonują,
- jeśli masz możliwość, bierz udział w targach edukacyjnych, targach pracy,
- uczestnicz w drzwiach otwartych, akcjach promocyjnych szkół ponadgimnazjalnych,
- sięgaj do informatorów szkolnych, broszur i ulotek,
- korzystaj z mediów, w których są filmy, reportaże związane tematycznie
- odwiedź strony z katalogami zawodów bądź testami pomagającymi wybrać zawód,
- wykorzystuj tzw. pocztę pantoflową.

Czym są umiejętności techniczne, czym są kwalifikacje i kompetencje zawodowe, czyli dlaczego ludzie dostają pracę?

Umiejętności techniczne lub kompetencje „twarde” to wszystkie Twoje cechy związane bezpośrednio z realizowanymi zadaniami w przyszłej pracy. Od ich posiadania zależy wykonanie konkretnych czynności i uzyskanie pożądaných efektów. Dotyczą one konkretnych obszarów, które będziesz wykonywał w przyszłej pracy. Wynikają one z:

- obowiązujących przepisów prawa,
- dobre praktyki biznesowe,
- technologia.

Z przepisami prawa związanymi z poszczególnymi zawodami i stanowiskami będziesz mógł się zapoznać w szkole zawodowej (technikum, zasadnicza szkoła zawodowa), bowiem tam możesz posiąść wiedzę i umiejętności o konkretnych zawodach. Obecnie wiele obszarów działania przedsiębiorstw jest regulowanych prawem. Warto pozyskać tą wiedzę w procesie edukacji w szkole albo poprzez praktyki zawodowe, staże i pierwsze doświadczenia zawodowe, albo poprzez samokształcenie z wykorzystaniem Internetu, gazet i czasopism, książek, mediów (radio i telewizji). Wspomniane regulacje prawne mogą dotyczyć danych grup zawodów albo też być skierowane do przedsiębiorstw działających w danej branży.

Przedsiębiorstwa nieustannie wprowadzają różnego rodzaju usprawnienia. W ten sposób tworzą się praktyki działania przedsiębiorstw i całych branż. Znajomość tych praktyk powoduje, że pracownicy nie muszą na nowo odkrywać skutecznych metod działania. Podobnie jak w przypadku prawa, praktyki te dotyczą zarówno grup stanowisk (np. pracowników jednostek ds. zarządzania zasobami ludzkimi lub księgowych), jak i całych branż. Coraz częściej tego rodzaju praktyki są identyfikowane i opisywane, przez co łatwiej można się z nimi zapoznać. Jednak pamiętaj: duża ich część jest możliwa do poznania jedynie „od wewnątrz” tj. pracując dla konkretnego pracodawcy.

Ostatnią grupą umiejętności „twardych” są umiejętności, które są cenne w związku ze stosowanymi w danej firmie rozwiązaniami technicznymi. Przykładowo mogą to być: znajomość konkretnego oprogramowania specjalistycznego, znajomość konkretnej metody produkcji. Najczęściej do prawidłowego realizowania zadań na konkretnym stanowisku potrzebny Ci będzie stosunkowo wąski zakres umiejętności, które nie zawsze muszą być rozwinięte na najwyższym poziomie, a często wystarcza ich podstawowa znajomość.

Czym są umiejętności "miękkie", czyli dlaczego jedni pracownicy tracą pracę, a inni awansują?

Każdy z nas ma w sobie jakieś cechy, które wyróżniają nas i pozwalają być konkurencyjnymi na rynku pracy. Być może obawiasz się, że Twoja wiedza, umiejętności, zdolności są zbyt niskie, aby zainteresował się tobą jakikolwiek pracodawca. Nic bardziej mylnego.

Zastanów się, jakie mocne strony posiadasz, tak, abyś mógł je pielęgnować, rozwijać... to pomoże ci w przyszłości - może już niebawem - znaleźć pracę. Warto przemyśleć tą sprawę (może w kontakcie z doradcami zawodowymi działającymi w szkołach, organizacjach pozarządowych, klubach pracy), bo uświadomienie sobie swoich mocnych cech i ich stały rozwój sprawi, że będziesz mógł więcej zarabiać. A co jest dla ciebie lepsze: pensja rzędu tysiąca złotych, czy kilku tysięcy?

Warto zdawać sobie sprawę, jakich pracowników potrzebują pracodawcy. Sporo już o tym przeczytałeś wcześniej. Poniżej znajdziesz jeszcze listę cech, które są oczekiwane od młodych osób przez pracodawców. Cechy te mają charakter uniwersalny, to znaczy warto je posiadać oprócz konkretnej wiedzy merytorycznej i umiejętności z dziedziny, która cię interesuje. Są to tzw. umiejętności „miękkie”. Lista ta powstała na podstawie licznych kontaktów z pracodawcami i została opracowana przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami oraz Fundację Rozwoju Kapitału Ludzkiego:

- przedsiębiorczość,
- umiejętność współpracy,
- komunikowanie się,
- nastawienie na rozwój,
- nastawienie na jakość i na potrzeby klientów,
- otwartość na zmiany,
- etyka działania.

Co to pojęcia oznaczają? Spójrz na krótkie ich opisy i rozważ, czy takie cechy posiadasz. Pomyśl też, czy nie warto niektórych z nich rozwijać.

Przedsiębiorczość

Przedsiębiorczość to umiejętność podejmowania działań nakierowanych na pozytywną zmianę obecnej sytuacji i wykorzystywanie szans na rozwój. w związku z tym warto starać się zrozumieć podstawowe terminy biznesowe oraz informacje natury

o g ó ł n o e k o n o m i c z n e j i wykorzystywać je w życiu. Przedsiębiorczość wiąże się także z entuzjazmem i wiarą we własne możliwości, konsekwencją w realizacji powierzonych zadań i własnych pomysłów,



Osoba posiadająca taką cechę może od czasu do czasu świadomie podejmować ryzyko biznesowe (np. w związku z „rozkrećaniem własnego interesu”), ale wówczas musi sprawdzać na bieżąco efekty finansowe prowadzonych działań, czyli nie może „osiąść na laurach: i stwierdzić: „Założyłem firmę, niech się sama teraz rozwija”. Warto aktywnie poszukiwać możliwości rozwoju własnej działalności gospodarczej, ale także w uzasadnionych przypadkach zgłaszać nowatorskie rozwiązania, które usprawnią Twoją pracę w firmie, w której rozpoczniesz pracę.

Umiejętność współpracy

Ważną cechą każdego z nas powinna być umiejętność współpracy, czyli nastawienie na wspólne działanie, znajomość zadań, obowiązków i potrzeb innych (także kolegów i koleżanki z pracy), okazywanie szacunku innym - ich poglądom, wiedzy i pracy, którą wykonują. W pracy pomaga życzliwy stosunek do współpracowników, gotowość do pomocy i unikanie szkodliwej, wewnętrznej konkurencji.



Komunikowanie

Warto rozmawiać z innymi właściwe komunikowanie polepsza zwykle naszą sytuację na rynku pracy, pomaga także założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą, jeśli będziemy potrafili kontaktować się z innymi przedsiębiorcami, kolegami z pracy, przedstawicielami urzędów. Komunikowanie to przekazywanie informacji w sposób prosty i konsekwentny, dostosowanie używanego słownictwa do osoby, z którą się kontaktujesz, przekazywanie informacji w sposób zajmujący i przykuwający uwagę. Osoba, która posiada tę cechę, daje szansę wypowiedzenia się innym, zadaje precyzyjne pytania, czyta ze zrozumieniem dokumenty, listy, formularze itd., potrafi korzystać z Internetu.

Nastawienie na rozwój

Świat się zmienia. Widać to chociażby po tym, jak szybko pojawiają się w naszych sklepach. Nowe modele komputerów, telewizorów, czy telefonów komputerowych. Dlatego warto się uczyć. I nie musi to być nauka „wszystkiego”, ale przede wszystkim tego, co nas interesuje i sprawia, że w danej dziedzinie możemy być lepsi od innych. Nastawienie na rozwój to umiejętność zdobywania, stalego aktualizowania i skutecznego wykorzystania wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności związanych z pracą (obecną lub przyszłą).



Nastawienie na jakość i na potrzeby klientów

Dobry biznes polega na tym, aby zagwarantować swoim klientom oczekiwany poziom jakości (nie zawsze najwyższy, gdyż nie zawsze oczekują oni najwyższego standardu, za który będą musieli zapłacić bardzo dużo). Ważna jest więc świadomość, że możesz wyprodukować „super produkt” lub „super usługę”. Ale bez klientów, którzy je kupią i zaspokoją swoje potrzeby nie odniesiesz sukcesów. Pamiętaj, pracować będzie dla klientów, a nie „dla pracy samej w sobie”.



Twój pracodawca będzie oczekiwał także nastawienia na jakość. W związku z tym powinieneś mieć świadomość znaczenia jakości produktów i usług dla klientów, kosztów wynikających z niewłaściwej jakości produktów i usług. Powinieneś szybko i skutecznie reagować na pojawiające się problemy z jakością produktów i usług. W związku z tym należy monitorować jakość pracy własnej i swoich podwładnych i dążyć do ciągłej jej poprawy.

Aby to osiągać dobry przedsiębiorca (zarówno mały, jak i duży) stara się poznać potrzeby klientów, rozwija współpracę z nimi, wywiązuje się z wszelkich zobowiązań wobec nich, dba o utrzymanie odpowiednich, partnerskich relacji z nimi.

Otwartość na zmiany

Otwartość na zmiany to umiejętność aktywnego przyczyniania się do wprowadzania korzystnych dla firmy i jej klientów zmian poprzez m.in. uznanie konieczności zmian za niezbędny element działania firmy (własnej lub tej, w której będziesz pracował), oraz poszukiwanie możliwości wprowadzenia korzystnych dla firmy i jej klientów zmian. Kompetentna osoba w tej dziedzinie może wskazywać korzyści ze zmian innym pracownikom i budować atmosferę sprzyjającą ich wdrażaniu.

Etyka działania

Pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób, które nie działają godnie z prawem. Także prowadząc własną firmę nie będziesz chciał współpracować z osobami i firmami, które mogą cię oszukać. Takie postawy nazywamy postawami etycznymi. Można takie zachowanie opisać jako poszanowanie praw i godności innych osób, unikanie fałszywej „lojalności” wobec współpracowników i partnerów biznesowych, utrzymywanie odpowiedniego dystansu z klientami i dostawcami firmy unikanie sytuacji mogących budzić wątpliwości etyczne. To także szacunek dla prywatności innych, co wiąże się na przykład z nie wynoszeniem narzędzi poza zakład pracy, w którym pracujesz (bo przecież pracodawca będzie musiał wydawać pieniądze na narzędzia, a mógłby je przeznaczyć na wzrost wynagrodzeń).



Jak zaplanować rozwój umiejętności? Jak wybrać szkołę / uczelnię?

Wybór drogi edukacyjnej powinien być przede wszystkim podporządkowany wyborowi drogi zawodowej. Poziom wykształcenia znacząco wpływa na szanse zatrudnienia zarówno w początkowych etapach kariery, jak i w dłuższej perspektywie czasowej; przekłada się też na poziom zarobków.

W ostatnich 5 latach na rynek pracy weszło 2,5 mln osób w wieku poniżej 30 lat, które skończyły edukację formalną i nie kontynuowały nauki. 43% stanowili absolwenci szkół wyższych, 38% szkół kończących się maturą, zaś 19% szkół, w których nie uzyskuje się świadectwa dojrzałości.

Co trzeci absolwent uczelni podejmował pracę w kategorii specjalistów, czyli zazwyczaj zgodnie ze swoim wykształceniem. W dalszej kolejności znalazły się zawody, które niekoniecznie wymagały wykształcenia wyższego (np. zawody biurowe lub sprzedawcy), dyplom szkoły wyższej w oczach niektórych pracodawców może być dodatkowym atutem w konkurencji o zdobycie pracy, inni uznają, iż nie jest on potrzebny.

Osoby lepiej wykształcone zdecydowanie częściej uczestniczą w kursach i szkoleniach podnoszących ich kompetencje w późniejszych etapach życia zawodowego.

Pamiętaj o tym! Nauka nie kończy się w szkole, czy na studiach. Tak naprawdę będziesz musiał rozwijać swoją wiedzę i umiejętności także po rozpoczęciu stałej pracy i w trakcie jej trwania.

Aby móc zaplanować rozwój swoich umiejętności, czy to poprzez wybór odpowiedniej szkoły czy uczelni, czy też doskonaląc się innymi metodami (na kursach i szkoleniach, ucząc się w domu korzystając z sieci Internet itd.), warto, abyś poznał sam siebie nieco lepiej. Na czym to polega? Popatrz:

Zainteresowania

W zasadzie każdy z nas posiada jakieś zainteresowania. Najlepszym rozwiązaniem byłoby w przyszłości to, abyś zajmował się na swoim stanowisku pracy takimi rzeczami, które sprawiają Ci satysfakcję, są Twoim hobby. Nie zawsze o naszych zainteresowaniach potrafimy mówić, nie wiemy, jak wykorzystać je w kontekście przyszłej pracy.

Warto przyjrzeć się swoim zainteresowaniom, bo może uda Ci się znaleźć to „coś”, co pomoże Ci wybrać szkołę, a potem pracę. Coś, co będziesz lubił robić i uczynisz z tego sposób na życie.

Uzdolnienia

Może zauważyłeś wokół siebie, że są osoby, które uczą się bardzo dużo, a nie przekłada się to na dobre oceny z danego przedmiotu. Inni mają najlepszą ocenę w kieszeni, a nie przepracowywali się w domu przy nauce. Uzdolnienia to cechy, które odróżniają nas od innych, one to decydują o niejednakowych rezultatach w uczeniu się i działaniu przy jednakowej motywacji i podobnym przygotowaniu się. Przykłady uzdolnień? Bardzo proste: inteligencja, spostrzegawczość, wyobraźnia, zdolności matematyczne, językowe, plastyczne, muzyczne, techniczne, sportowe itd..

Umiejętności

Zastanów się, co umiesz robić najlepiej. Może Cię ktoś już o to pytał? Co odpowiedziałeś? Pomyśl, co umiesz robić. A może co chciałbyś umieć robić? Może np. doskonale gotujesz albo potrafisz naprawić każdy sprzęt elektroniczny. To są właśnie umiejętności. Myśląc o przyszłej szkole i pracy, weź pod uwagę posiadane umiejętności.

Wartości

Wyznawane przez Ciebie wartości to ważne kryterium. Są Twoim wyobrażeniem, co jest godne pożądanego, na zdobyciu czego bardzo Ci zależy. Jeśli np. lubisz pomagać innym, warto wybrać zawód (a może i szkołę), w którym można tę wartość realizować. Nie powinieneś wybierać zawodu sprzecznego z Twoimi preferowanymi wartościami.

Temperament

W określonych okolicznościach ludzie różnie reagują na to samo zdarzenie. Jedni bardzo emocjonalni, drudzy spokojnie. Jedni potrafią wykonywać zadania monotonne, dla innych takie działanie jest bardzo nużące, szybko się niecierpliwą i denerwują. Jedni wolą pracować w samotności inni nie wyobrażają sobie działania bez grupy osób wokół siebie. To właśnie temperament wpływa na ich zadowolenie! Temperament wiąże się z różnicami w postrzeganiu otoczenia i reagowaniu na te same bodźce.

Cechy charakteru

W przypadku cech charakteru mówimy o tych dobrych, stanowiących naszą mocną stronę lub złych, które składa ją się na nasze słabe strony. Jedni są uprzejmi, uczynni, dyskretni, uczciwi, inni obojętni, nieopanowani, niecierpliwą. Również w szkole: niektórzy są pracowici, systematyczni, odpowiedzialni, dokładni i sumienni. Innym tych cech brakuje. A Ty jaki jesteś? Zastanów się, to ważne. Także cechy charakteru powinny wpływać na wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

Stan zdrowia

Jeśli jesteś pod opieką specjalistycznej poradni, zapytaj lekarza, o to, czy nie ma przeciwwskazań do wykonywania zawodu, który sobie wymarzyłeś. Zawód, który Ciebie interesuje, nie może być w kolizji ze stanem zdrowia. To też jest ważne!

Strony internetowe przydatne w zaplanowaniu własnego planu zawodowego (aktualność tych adresów może się zmieniać, więc jeśli nie znajdziesz danej strony wykorzystaj przeglądarkę internetową):

www.talentgame.pl

www.labirynt-zawodow.progra.pl

www.einsteinpce.stre fa.pl/gimnazjum/index.htm

www.kariera.pl/psychotesty/pokaz/id/1

www.interklasa.pl/portal/index/web?

www.interklasa.pl/portal/index/web?webURL=/portal/dokumenty/doradztwo_testy/predyspozycje/test_klimow.htm

Aby dobrze wybrać szkołę, warto kierować się następującymi czynnikami

(Materiał opracowano na podstawie dodatku do Gazety Wyborczej z 19.10.2012 „Oświatowe ABC. Co po gimnazjum. Zaplanuj swoją karierę”):

- informacjami o sobie (czy to dla mnie?),
- informacjami o swoich możliwościach (trzeba pamiętać, że dostanie się do danej szkoły to jedno, a to, czy sobie poradzisz z nauką w niej i będzie Ci się podobać - to drugie),
- z ofertą edukacyjną szkoły (jej zgodnością z Twoimi zainteresowaniami,
- wymogami rekrutacyjnymi obowiązującymi w danej szkole,
- osiągnięciami szkoły, np. w olimpiadach, konkursach zawodowych, turniejach,
- informacjami (w przypadku szkół zawodowych) o tym, czy szkoła współpracuje z pracodawcami,
- w przypadku liceum ogólnokształcącego tym, co kryje się pod nazwą pięknie brzmiącej nazwy profilu (co oferuje i do czego Ci się przyda?),
- jakie zajęcia dodatkowe proponuje szkoła.

Na tym zakończymy wymienianie czynników, które warto przeanalizować. Pewnie myślisz, że listę trzeba uzupełnić. Oczywiście jest taka możliwość. Do dzieła!



19

Możesz wspólnie z rodzicami, nauczycielem, wychowawcą bądź doradcą zawodowym wykonać poniższe zadania. Z pewnością pomogą Ci one uporządkować wiedzę na temat samego siebie i pozwolą zbudować plan przyszłej kariery. Poniżej znajdziesz polecenia do zadań oraz przykładowe odpowiedzi. W załącznikach znajdziesz czyste karty, które możesz wykorzystać do opisu samego siebie.

Zadanie: Od zainteresowania do zawodu

Wypełnij poszczególne pola. Zastanów się nad swoimi największymi zainteresowaniami. Wpisz możliwe zawody (z różnych obszarów), które wiążą się z danym zainteresowaniem. Uzupełnij niezbędne kompetencje. Zastanów się i wpisz, które przedmioty w szkole (uczelni) mogą ci w przyszłości pomóc w realizacji swojej pasji przyszłego zawodu.

ZAINTERESOWANIE

Np. żeglarstwo

MOŻLIWE ZAWODY

Np. żeglarz śródlądowy, żeglarz morski, marynarz, kapitan statku, podróżnik, sportowiec, szkutnik, projektant łodzi, dziennikarz sportowy

NIEZBĘDNE KOMPETENCJE DO WYBRANEGO ZAWODU GRUPY ZAWODÓW

Osobowość

*Np. cierpliwość,
odwaga,
staranność*

Umiejętności

*Np. kierowanie statkiem,
przewodzenie zespołowi*

Wiedza

*Np. meteorologia,
technologia drewna*

PRZEDMIOTY SZKOLNE PRZYDATNE DO NABYCIA NIEZBĘDNYCH KOMPETENCJI

Wychowanie fizyczne, geografia, matematyka, technologia drewna

Zadanie: Indywidualny plan rozwoju zawodowego*Postaraj się wypełnić wszystkie pola zaznaczone na niebiesko.***INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU ZAWODOWEGO**

IMIĘ I NAZWISKO: _____ DATA: _____

Dotychczasowe osiągnięcia <i>Wpisz poniżej swoje osiągnięcia z ostatnich lat</i>	
Wykształcenie formalne	
Daty rozpoczęcia i zakończenia kształcenia	Rodzaj wykształcenia formalnego, miejsce (typ szkoły, uczelni, kursu itd.) W przypadku nieukończenia wskazanie powodów np. „w trakcie”, „zmiana planów zawodowych”, „zmiana miejsca zamieszkania”
.....
.....
.....
Doświadczenie zawodowe	
Daty rozpoczęcia i zakończenia pracy	Nazwy firmy i stanowiska
.....
.....
Umiejętności komputerowe	
Rodzaj oprogramowania	Oceń w skali od 1 (najniżej) do 4 (najwyżej) swoje umiejętności np.: poziom 2 oznacza: WORD (potrafię przygotować prosty dokument np. CV, odpowiedź na ofertę handlową) EXCEL (potrafię samodzielnie przygotować i wykorzystywać podstawowe funkcje arkusza kalkulacyjnego, przygotować zestawienie, tabelę, wykres) Power Point (potrafię samodzielnie przygotować prezentację zawierającą grafikę, tekst np. swoją ofertę CV w postaci prezentacji Power Point)
.....
.....
.....
Umiejętności językowe	
Jaki język obcy	Jaki poziom pisania, mówienia, czytania
.....
.....
.....
Prawo jazdy	
Data zdobycia	Kategoria prawa jazdy
.....
.....
Uprawnienia	
Data zdobycia uprawnień	Wpisz jakie uprawnienia udało Ci się zdobyć, np.: wózek widłowy, certyfikat językowy, itp.
.....
.....
.....

Inne cenne umiejętności

	Rodzaj wykształcenia formalnego, miejsce (typ szkoły, uczelni, kursu itd.) W przypadku nieukończenia wskazanie powodów np. „w trakcie”, „zmiana planów zawodowych”, „zmiana miejsca zamieszkania”
.....	
.....	
.....	

Działalność gospodarcza

	Plany dotyczące rozpoczęcia działalności gospodarczej w niedalekiej przyszłości Wielkość, Branża, Własność kapitału
.....	
.....	
.....	

Plany zawodowe

Wpisz swoje plany zawodowe w perspektywie 1 roku i 3 lat

Branża

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
	Np. motoryzacyjna	Np. motoryzacyjna
.....		
.....		

Stanowisko

.....	
-------	--

Dział

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
	Np. obsługa klienta indywidualnego	Np. obsługa klienta indywidualnego
.....		
.....		

Dotychczasowy rozwój kompetencji

Daty rozpoczęcie i ukończenia	Kursy / szkolenia / studia ... zbieżne z realizowaną ścieżką zawodową ostatnie 24 miesiące: rodzaj, tematyka, korzyści, w tym w szczególności te, które miały charakter
.....	
.....	
.....	

Plany rozwojowe. Czego masz zamiar się nauczyć ?

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
	Np. obsługa specjalistycznego oprogramowania	Np. negocjacje, reklama
.....		
.....		

Źródła wiedzy	
	Szkolenia, literatura fachowa, udział w projektach, Internet, inne nowoczesne technologie: Media, Kontakty nieformalne
.....	
Oczekiwane wynagrodzenie	
	Za 12 miesięcy
	Za 36 miesięcy
	Ok. 2000 zł brutto plus prowizja od liczby Klientów
	2500-3200 zł brutto plus prowizja od liczby klientów
.....	

Plany zawodowe	
<i>Wpisz swoje plany zawodowe w perspektywie 1 roku i 3 lat</i>	
Moje mocne strony	
	Np komunikatywność, zainteresowania motoryzacją i nowościami/trendami w branży, podstawowa znajomość obsługi serwisowej samochodu ...
.....	
Moje słabe strony	
	Np. brak asertywności, słabe umiejętności negocjacyjne, słaba znajomość języka angielskiego ...
.....	
Szanse z otoczenia sprzyjające realizacji	
	Np. miejsce zamieszkania (duże miasto)
.....	
Zagrożenia z otoczenia utrudniające	
	Np. zła sytuacja na rynku (malejąca sprzedaż aut) ...
.....	
Pomoc - kto może mi pomóc	
	Za 12 miesięcy
	Za 36 miesięcy
	Np. rodzice (kurs języka angielskiego)
	Np. obecny pracodawca (doskonalenie kompetencji na stanowisku pracy)
.....	
Koszty realizacji zamierzonego planu	
	Za 12 miesięcy
	Za 36 miesięcy
	Np. rodzice (kurs języka angielskiego)
	Np. obecny pracodawca (doskonalenie kompetencji na stanowisku pracy)
.....	
Kamienie milowe	
	Jak i kiedy będę mierzyć, czy idę w dobrym kierunku? Np. za 3 mies. rozpoczęcie kursu z języka, za 7 mies. efekty nauki po kursie
.....	

Jak zdobyć pracę? Jak najlepsi pracodawcy poszukują pracowników? Jak wybierają najlepszych?

Obserwowane zmiany na polskim rynku pracy dotyczą nie tylko powstawania nowych zawodów czy branż, ale także metod poszukiwania pracowników. W dobie swobodnego dostępu do sieci Internet ta forma dotarcia do kandydatów do pracy zyskuje z roku na rok coraz większe znaczenie.

Internet stał się najpopularniejszym kanałem komunikacji między pracodawcami a przyszłymi pracownikami - to szansa dla Ciebie! Jako osoba młoda z pewnością dobrze radzisz sobie z wyszukiwaniem informacji na różnych stronach www.



Pierwszym, stosunkowo najtańszym dla pracodawcy sposobem poinformowania o wakującym stanowisku jest strona internetowa pracodawców. Uwaga: niejednokrotnie jest to jedyne miejsce przedstawienia komunikatu o rozpoczęciu procesu rekrutacji. Wykorzystanie tego kanału kontaktu z kandydatami do pracy jest swego rodzaju filtrowaniem kandydatów, bowiem tylko kandydaci zainteresowani pracą u konkretnego pracodawcy, przeglądają jego stronę internetową. Jeśli interesuje Cię przykładowo świat samochodów, warto śledzić strony internetowe pracodawców związanych z motoryzacją (zakładki Praca i Kariera).

Kolejnym sposobem dotarcia do potencjalnych pracowników poprzez sieć Internet są portale ogólne i wyspecjalizowane oraz strony internetowe firm pośredniczących w rekrutacji.

Lp.	Nazwa	Zasięg (użytkownicy)
1.	Grupa Wirtualna Polska - Orange - Praca	10,76%
2.	Grupa Pracuj - Praca	9,22%
3.	Grupa Gazeta.pl - Praca	6,67%
4.	Jobrapido.com	5,86%
5.	Grupa Gowork.pl	5,12%
6.	Jooble.com.pl	5,02%
7.	Indeed.com	5,01%
8.	Infopracaj.pl	4,27%
9.	Grupa Praca.pl - praca.pl	3,86%
10.	trovit.pl - praca.trovit.pl	3,09%

Źródło: <http://interaktywnie.com/badania-i-megapanel/megapanel-sierpien-2012-kategorie-tematyczne-24323?page=5> (dostęp 01.10.2012)

Kolejnym sposobem dotarcia do kandydatów do pracy są listy dyskusyjne i portale społecznościowe. Ponieważ w dzisiejszym świecie nie jest możliwe prowadzenie biznesu bez korzystania z mediów społecznościowych takich jak LinkedIn, Facebook, MySpace, Xing, YouTube, Twitter itp., także tam możesz znaleźć pracę. Albo pracodawca znajdzie Ciebie ... uważaj więc na treści, które zamieszczasz w sieci one na zawsze już pozostaną na danych serwerach.

Popularnym sposobem dotarcia do potencjalnych pracowników, także i do Ciebie, są nadal emisje typowych ogłoszeń w prasie (niejednokrotnie wspomaganych przez portale internetowe wydawców prasy). W zależności od branży i stanowiska, na jakie prowadzone są działania rekrutacyjne, ogłoszenie może być zamieszczone w prasie codziennej (wydaniach lokalnych i krajowych), często w wyspecjalizowanych dodatkach o pracy przygotowywanych przez większość wydawców dzienników. Ogłoszenia mogą być też publikowane w gazetach zajmujących się wyłącznie publikacją ogłoszeń. Miejscem emisji ogłoszeń mogą też być czasopisma specjalistyczne i branżowe, prasa fachowa czytana stosunkowo częściej przez kandydatów o określonej specyfice (kompetencjach poszukiwanych przez pracodawców).

Kolejnym sposobem rekrutacji wykorzystują współpracę pracodawcy ze szkołami bądź uczelniami wyższymi. Najczęstszymi formami kontaktów z kandydatami do pracy są wówczas:

- spotkania rekrutacyjne z uczniami lub studentami,
- uczelniane (biura karier) lub szkolne (szkolne ośrodki kariery) pośrednictwo pracy,
- uczelniane/szkolne targi pracy,
- praktyki i staże zawodowe organizowane przez pracodawców dla uczniów i studentów,
- stypendia przeznaczone dla wybranych uczniów i studentów.

Naprawdę warto z nich skorzystać. Taki kontakt z pracodawcami daje często doskonałe rezultaty.

W procesie rekrutacji pracodawcy mogą być wsparci przez powiatowe urzędy pracy (PUP). Istotnym źródłem rekrutacji są bazy danych prowadzone przez pracodawców powstałe poprzez zbieranie informacji na temat kandydatów, którzy aplikowali na wcześniejsze ogłoszenia lub zgłaszali się samoistnie. Innymi formami pozyskania pracowników są także:

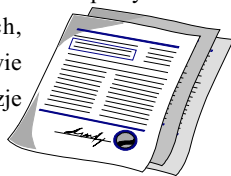
- targi pracy organizowane poza szkołami i uczelniami przez władze lokalne,
- instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe itd...,
- dni otwarte w firmach,
- stowarzyszenia i organizacje profesjonalne,
- konferencje i seminaria branżowe.

Przyjmijmy, że znalazłeś informację o tym, że pracodawca szuka kandydatów do pracy. Musi on sprawdzić, czy do danej pracy się nadajesz. Innymi słowy, czy posiadasz niezbędne kompetencje. Jak to zrobić? Poniżej prezentujemy najpopularniejsze metody selekcji.

Po pierwsze: dokumenty aplikacyjne. Możesz zostać poproszony o: wypełnienie ankiety personalnej, przesłanie Curriculum Vitae (CV), listu motywacyjnego (LM) oraz innych dokumentów, takich jak: wyniki w nauce, świadectwa i dyplomy, certyfikaty językowe i zawodowe, dokumenty związane ze stanem zdrowia itd..

Ankiety personalne wykorzystywane przez pracodawców mogą mieć formę papierową lub elektroniczną (do wydrukowania przez Ciebie albo do wypełnienia on-line). Pytania zawarte w ankietach personalnych mogą mieć charakter zamknięty w formie pytań z podanymi wariantami odpowiedzi (ewentualnie miejscem na krótką wypowiedź) albo też charakter otwarty, tj. jako osoba wypełniająca masz za zadanie dość obszernie odpowiedzieć na zadane pytania.

Analiza CV i LM to etap selekcji wykorzystywany niemalże przez wszystkich pracodawców. Dokumenty te dostarczają szereg informacji o kandydatach do pracy na temat: przebiegu procesu edukacji, doświadczeniach zawodowych, osiągnięciach i sukcesach, zainteresowaniach itd. Na podstawie uzyskanych w ten sposób informacji pracodawca podejmuje decyzje dotyczące dalszego procesu selekcji w odniesieniu do Ciebie i kolejnych kandydatów.



Wzory przykładowych dokumentów aplikacyjnych znajdziesz na wielu stronach internetowych. Wejdź np. na <http://gazetapraca.pl/gazetapraca/0,74864.html>.

Wśród najczęstszych błędów popełnianych przez kandydatów przy okazji przygotowywania dokumentów aplikacyjnych wymienić należy (na podstawie <http://praca.money.pl/cv/artukul/najczestsze;bledy;popełniane;w;cv;239,0,346863.html>):

- **niewłaściwa forma dokumentów**

Wygląd i forma CV i LM jest równie ważna, co ich treść, ponieważ zwraca na siebie uwagę zanim osoba rekrutująca skupi się na jego zawartości merytorycznej. Dokumenty aplikacyjne stanowią wizytówką zawodową osoby, w związku z czym akceptacji zwykle nie zyskują dokumenty pogniecione, napisane odręcznie, wydrukowane na brudnym lub najniższej jakości papierze, dokumenty niesformatowane, przygotowane z wykorzystaniem różnych stylów tekstu, kolorów i wielkości czcionek,

- **błędy w dokumentach aplikacyjnych**

Należy unikać w CV i LM wszelkiego rodzaju błędów (interpunkcyjnych, ortograficznych, stylistycznych, literówek itp.). Wskazane jest także to, aby poprawnie i bez skrótów, chyba że stanowią nazwę własną, wpisać nazwę pracodawcy, do którego aplikuje kandydat.

• nieodpowiednia objętość

Niezbędne dla pracodawcy informacje powinny zmieścić się na jednej (w przypadku osób z małym doświadczeniem) lub na dwóch (w przypadku osób z większym dorobkiem zawodowym) stronach formatu A4. Przy opisywaniu swoich kompetencji, przebiegu kariery należy wykazać się umiarem i zdrowym rozsądkiem. Jeśli kandydatowi brak doświadczeń stricte zawodowych warto wzbogacić CV i LM o inne informacje, np. dotyczące wolontariatu. Jeśli natomiast doświadczenie zawodowe kandydata jest bogate i różnorodne, warto wybrać i dokładnie opisać tylko te miejsca pracy i stanowiska, które mogą mieć znaczenie w kontekście pracy, o którą kandydat się ubiega.

• nieistotne informacje

Praktyka pokazuje, że dokumenty aplikacyjne kandydatów zawierają szereg nie zawsze potrzebnych informacji (płeć, narodowość, stan cywilny, ilość i imiona dzieci, bardzo szczegółowy opis ścieżki zawodowej oraz edukacyjnej od etapu szkoły podstawowej). Szanując czas osób rekrutujących wskazane jest zamieszczać tylko te informacje, które rzeczywiście dokumentują kompetencje i kwalifikacje kandydatów.

• nieprawdziwe informacje

Informacje zawarte w CV i (rzadziej) w LM weryfikowane są podczas analizy dokumentów (np. dotarcie do byłych pracodawców) oraz rozmowy kwalifikacyjnej, a każda rozbieżność między stanem faktycznym a opisanym w dokumentach aplikacyjnych może mieć przykre skutki dla kandydata.

• chaos

Źle spostrzegane są dokumenty aplikacyjne, których treść jest nieuporządkowana, w których brak wyraźnej struktury. Obecne standardy mówią o grupowaniu informacji w CV w kategorie takie jak: dane personalne, wykształcenie, doświadczenie, umiejętności, zainteresowania itp. i takiego właśnie podziału jest wskazany.

• dane kontaktowe

Zdarza się, że kandydaci w swoich CV zapominają o zamieszczeniu podstawowych danych kontaktowych, takich jak numer telefonu, co uniemożliwia kontakt z nimi, a dodatkowo pozwala przypuszczać, że są to osoby nieuważne czy roztrzepane. CV to formalny dokument, tymczasem często zdarza się, że zamieszczony w nim adres e - mail dalece odbiega od przyjętych standardów, i zamiast imienia i nazwiska złożony jest z przezwisk, zdrobnień, imion bohaterów filmowych itp. Równie nieformalne, a przez to nieprofesjonalne bywają nagrania na poczcie głosowej (humorystyczne wizytówki pobrane z Internetu). Na potrzeby rekrutacyjne warto utworzyć nowy adres e - mail, złożony z imienia i nazwiska, nagrać oficjalne powitanie w telefonie, a przed wysłaniem CV dwa razy sprawdzić, czy zawiera ono wszystkie dane potrzebne pracodawcy do kontaktu z kandydatem.

- **brak zgody na przetwarzanie danych osobowych**

Zgoda na przetwarzanie danych osobowych jest niezbędnym elementem CV. Brak takiej zgody w dokumentach aplikacyjnych skutkuje tym, że pracodawca nie jest uprawniony do kontaktu z kandydatem.

- **nieprawidłowości techniczne**

Nie powinno się wysyłać plików z CV i LM o dużej objętości, gdyż blokują one skrzynki pocztowe. Należy unikać zapisywania dokumentów aplikacyjnych w innym formacie niż standardowy (doc, pdf), gdyż osoba, do której taki plik trafia, może mieć problemy z jego otwarciem. Nazwa dokumentu powinna być formalna i ułatwiająca identyfikację, np.: CV_anna_kowalska.doc.

Kolejną metodą, która pozwala pracodawcy poznać Ciebie są rozmowy selekcyjne. To bez wątpienia jedno z najpopularniejszych narzędzi. Celem przeprowadzenia rozmów selekcyjnych jest:

- uzyskanie informacji o karierze zawodowej i wyjaśnienie faktów (w tym braków i niejasności),
- diagnoza przydatności kandydata (w tym Ciebie) do konkretnego stanowiska i zadań,
- diagnoza wiedzy, umiejętności i predyspozycji zawodowych i psychologicznych kandydata,
- przedstawienie kandydatowi szczegółowych informacji o organizacji, stanowisku itd. tak, aby dać mu szansę podjęcia trafnej, świadomej decyzji (rozmowa selekcyjna jako proces obustronnego poznania się).



Do rozmowy należy się odpowiednio przygotować. To temat jednak bardzo rozległy dotyczący komunikacji interpersonalnej, sposobów wypowiedzania się, negocjacji i wielu innych. Poproś nauczyciela, wychowawcę lub doradcę zawodowego o przeprowadzenie lekcji na temat tego, jak przygotować się do rozmowy selekcyjnej. Mogą takie zajęcia przeprowadzić sami albo zaprosić przedstawiciela lokalnego biznesu, organizacji pozarządowej lub innej instytucji.

ZAINTERESOWANIE

.....
.....

MOŻLIWE ZAWODY

.....
.....
.....

NIEZBĘDNE KOMPETENCJE DO WYBRANEGO ZAWODU GRUPY ZAWODÓW

Osobowość

Umiejętności

Wiedza

.....
.....
.....
.....

PRZEDMIOTY SZKOLNE PRZYDATNE DO NABYCIA NIEZBĘDNYCH KOMPETENCJI

.....
.....
.....

Inne cenne umiejętności

.....
.....
.....
.....

Działalność gospodarcza

.....
.....
.....
.....

.....

Plany zawodowe
Wpisz swoje plany zawodowe w perspektywie 1 roku i 3 lat

Branża

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
.....
.....
.....

Stanowisko

.....
-------	-------

Dział

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
.....
.....
.....

Dotychczasowy rozwój kompetencji

.....
.....
.....
.....

Plany rozwojowe. Czego masz zamiar się nauczyć ?

	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy
.....
.....
.....

Źródła wiedzy		
	
	
Oczekiwane wynagrodzenie		
	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy

Plany zawodowe		
<i>Wpisz swoje plany zawodowe w perspektywie 1 roku i 3 lat</i>		
Moje mocne strony		
	
	
	
Moje słabe strony		
	
	
	
Szanse z otoczenia sprzyjające		
	
	
	
Zagrożenia z otoczenia utrudniające		
	
	
	
Pomoc - kto może mi pomóc		
	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy

Koszty realizacji zamierzonego planu		
	Za 12 miesięcy	Za 36 miesięcy

Kamienie milowe		
	
	
	

Zanotuj najważniejsze

- Zapisz na kartce te rzeczy
 - ludzie,
 - przedmioty,
 - zainteresowania,
 - umiejętności,
 - sytuacja życiowa,
 - itd
- **na których najbardziej Ci zależy** – zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym.
- Zastanów się nad sobą i wypisz ich możliwie dużo.

Podziel najważniejsze na grupy

- **Grupa A**
 - rzeczy, z których **nie zrezygnujesz nigdy** i za żadną cenę,
- **Grupa B**
 - rzeczy, z których **rezygnacja przyszlaby Ci z wielkim trudem** i musiałyby być każdorazowo rozpatrywana,
- **Grupa C**
 - inne bardzo ważne rzeczy, ale takie, z których **jestes w stanie** w przyszłości **zrezygnować**.

Wyobraź sobie siebie za 3 lata

- Gdzie mieszkasz?
 - kraj, miejscowość, dzielnica (mieszkanie, dom)
- kto jest wokół Ciebie?
 - rodzina, grono przyjaciół itp.
- co robisz? kim jesteś w pracy?
 - firma, w której pracujesz, zajmowane stanowisko
- jak odbiera Cię otoczenie?
 - co sądzą i co mówią o Tobie koledzy, sąsiedzi, współpracownicy itp.
- jak wygląda Twój dzień/tydzień? czym się zajmujesz?
- co osiągnąłeś już do tej pory?

Podziel teraz kartkę na sześć części

1 - Twoje silne strony

1 atuty, dokonania, pozytywne cechy charakteru, posiadane Umiejętności	2	3
4	5	6

4 - Twoje słabe strony

1	2	3
4 wady, porażki, wewnętrzne ograniczenia	5	6

2 - Ty dzisiaj

1	2	3
4	5	6

5 - Ty za 3 lata

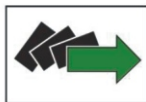
1	2	3
4	5	6

3 - Twoje szanse

1	2	3 szanse zewnętrzne (znajomości, miejsce Zamieszkania, środowisko, źródła pomocy w realizacji Celów)
4	5	6

6 - Twoje zagrożenia

1	2	3
4	5	6 zagrożenia zewnętrzne (nieżyczliwość ludzi, miejsce zamieszkania, brak wsparcia w realizacji Celów)



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



PRZEWODNIK PO SZKOLNICTWIE ZAWODOWYM DLA RODZICÓW



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt „Szkolnictwo zawodowe. Kondycja – Potencjał – Potrzeby II” realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 – Podniesienie atrakcyjności szkolnictwa zawodowego.

Wydawca:



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Ul. Młynarska 16

01-205 Warszawa

Tel. (22) 578 44 00

Fax (22) 578 44 07

Autor:

Tomasz Rostkowski

ISBN 978-83-62188-27-7

Publikacja bezpłatna

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Kopiowanie oraz rozpowszechnianie możliwe jedynie z podaniem źródła.

Warszawa 2012

Celem niniejszego opracowania jest wsparcie Rodziców nastoletnich dzieci w procesie planowania ich przyszłości zawodowej!

Opracowanie powstało przy następujących, jak się wydaje oczywistych, założeniach:

- 1. największym skarbem Rodziców są ich dzieci,*
- 2. powodzenie dzieci (także w wymiarze zawodowym i finansowym) jest sukcesem Rodziców,*
- 3. zadaniem Rodziców NIE jest utrzymywanie własnych dzieci do ich późnej starości.*

Wprowadzenie

Rola Rodziców przy wyborze zawodu przez dzieci jest bardzo duża. Badania potwierdzają, że opinie Rodziców w znaczącej mierze kształtują zarówno drogę edukacyjną wybór szkoły, jak drogę zawodową wybór zawodu przez dzieci. Dawniej, o wiele częściej niż dziś, dzieci „dziedziczyły” zawód po rodzicach. Syn krawca zostawał krawcem, a syn szewca szewcem. Rodzice byli odpowiedzialni za zapewnienie przyszłości własnym dzieciom i dzieli się z nimi tym, co mieli najcenniejsze – wiedzą i praktycznymi umiejętnościami pozwalającymi na utrzymanie siebie i własnej rodziny. Obecnie tego rodzaju praktyki, jakkolwiek ciągle występują, są coraz rzadsze. Wynika to z faktu, że świat zmienia się dużo szybciej niż w poprzednich wiekach. Wiele zawodów popularnych dwieście lat temu już nie istnieje, wiele straciło na znaczeniu, a niemal wszystkie zmieniły się. Wpłynęły na to zmiany technologiczne, społeczne i ekonomiczne. W obecnej gospodarce wytwarzanie wozów, beczek i balii (kołodzieje, bednarze), czy powrozów wykonywanych ręcznie (powroźnik) nadal pozwala na pozyskiwanie środków do życia, ale jak można przypuszczać bardziej jako atrakcja turystyczna lub usługi dla zamożnych hobbystów niż droga do konkurowania z wielkoprzemysłową produkcją.



Powyższe przykłady wydają się być może egzotyczne, ale zmiany na rynku pracy zachodzą tak szybko, że widać je już nie przykładzie zmian pokoleniowych, ale nawet śledząc karierę własną dzisiejszych trzydziesto-, czterdziestolatków. Przykładowo, kilkanaście lat temu wśród ogłoszeń prasowych dotyczących „pracy biurowej” np. sekretarka, asystentka itp. jednym z najczęściej podawanych oczekiwań pracodawców były: umiejętności obsługi faksu i xero. Obecnie umiejętność obsługi urządzeń biurowych uznaje się za całkowicie naturalną.

Nadal w ogłoszeniach o pracę, można znaleźć oczekiwania dotyczące znajomości obsługi komputera, czy komunikatywnej znajomości języka obcego. Jak się wydaje również te umiejętności wkrótce przestaną być atutem kandydatów, gdyż stają się one bardzo powszechne. Często w mediach można usłyszeć o inflacji - pieniądze tracą swoją wartość. Bardzo podobne zjawisko zachodzi w kontekście umiejętności. Niegdyś cenne umiejętności obecnie mają mniejszą wartość lub straciły ją całkowicie.

W procesie wyboru drogi zawodowej zmienia się rola Rodziców, nauczycieli, czy doradców zawodowych. Jeszcze dwieście lat temu problemem było trwałe przypisanie osób do konkretnej grupy społecznej. Obecnie problemem jest pozornie nadmierny wybór możliwości kształcenia. Zadaniem Rodziców i innych osób nie może być podejmowanie decyzji zawodowych za dzieci. Grozi to zmarnowaniem wysiłku i czasu na „realizację niechcianych planów Rodziców”, niechęć do nauki. Wiąże się to także z przyjęciem nadmiernej odpowiedzialności za przyszłość dzieci przez Rodziców. Jak się wydaje rolą Rodziców i innych osób powinna być pomoc w trafnym podjęciu decyzji i unikanie jej narzucania.

Znaczącym problemem w Polsce jest system kształcenia, który nakłania do podejmowania istotnych decyzji edukacyjnych i zawodowych w stosunkowo późnym wieku. Obecnie funkcjonujący w Polsce system edukacji, niezależnie od tego, że większość z nas zdążyła już do niego nawyknąć, jest rozwiązaniem rzekomego „problemu” wyżu demograficznego. Celem systemu było „zatrzymanie młodzieży w szkołach możliwie jak najdłużej”. W efekcie często zdarza się, że pierwszą naprawdę istotną decyzję zawodową młodzi ludzie podejmują w 24 - 25 roku życia tj. po ukończeniu magisterskich studiów wyższych. Jednocześnie osoby te od 6 - 7 lat są już formalnie dorosłe, a obowiązujące prawo uznaje ich dojrzałość do podejmowania kluczowych decyzji politycznych (w tym czynne i bierne prawo wyborcze) oraz brania odpowiedzialności za własne działania przed sądem bez „taryfy ulgowej”. Nakłanianie nastolatków do podejmowania ważnych decyzji może wydawać się przedwczesne, ale jest tak jedynie w świetle przyzwyczajenia do istniejącego systemu kształcenia zbudowanego na bazie strachu przed wejściem na rynek pracy dużej grupy osób wiele lat temu. Wobec trudności z pozyskaniem wiedzy o przyszłych potrzebach pracodawców korzystne jest choćby ogólne zarysowanie przyszłej drogi zawodowej.

Oczywistym wydaje się, że osoba dorosła powinna charakteryzować się zdolnością do samodzielnego zapewnienia sobie bytu materialnego. Równie oczywistym jest, że nie musi ona z takich możliwości korzystać w sytuacji, gdy planuje dalsze kształcenie i dzięki wsparciu innych może nie podejmować zatrudnienia lub podejmować je jedynie w ograniczonym zakresie. Ostatnim oczywistym prawem każdej osoby jest rozwijanie swoich zainteresowań i pasji także w sytuacji, gdy nie są one związane z rozwojem zawodowym. W takim przypadku nie jest to jednak „inwestowanie w siebie”, ale „miłe spędzanie wolnego czasu”.

Podsumowując można powiedzieć, że:

1. rola Rodziców w wyborze drogi edukacyjnej i drogi zawodowej jest w dalszym ciągu bardzo duża,
2. zmiany na rynku pracy zachodzą bardzo szybko, są trudne do przewidzenia,
3. planowanie kariery zawodowej nie może dotyczyć jedynie krótkiego okresu - kilku lat,
4. dzisiaj cenione przez pracodawców umiejętności mogą nie być wystarczające do pozyskania zatrudnienia w przyszłości,

5. rolę Rodziców i innych osób (nauczycieli, pedagogów, doradców zawodowych itp.) może być jedynie pomoc uczniowi w podejmowaniu decyzji zawodowych,

6. wczesne ukierunkowanie rozwoju zawodowego daje przewagę nad konkurentami na rynku pracy i pozwala na takie kształtowanie własnego życia, aby „przy okazji” powiększać szanse na pozyskanie interesującego zatrudnienia.

Praktyczne problemy, które napotykają Rodzice próbując pomóc własnym dzieciom w wyborze zawodu to:

1. fakt, że dzielenie się własnymi doświadczeniami może nie być wystarczające,
2. brak precyzyjnych informacji o przyszłych potrzebach rynku pracy,
3. pozyskanie zawodu cennego na rynku to nie koniec, ale zaledwie początek drogi prawdopodobnie osoby dziś przygotowujące się do funkcjonowania na rynku pracy będą zmieniać zawód kilkakrotnie.

Co jest do wygrania? Dlaczego warto planować drogę rozwoju zawodowego?

Odpowiedź na pytanie czym jest praca jest stosunkowo trudna. Dla wielu osób praca to ciężki do zniesienia zestaw nie dających satysfakcji, nużący, męczący i stresujący zestaw niechcianych czynności. Przyczyn, dla których ludzie mogą nie lubić swojej pracy jest wiele. Przykładowo problemami mogą być zbyt łatwe lub zbyt trudne zadania, konieczność wstawania rano lub konieczność podejmowania pracy wieczorem, konieczność współpracy z innymi lub brak takiej możliwości.



Dla innych osób praca to interesujący zestaw dających wiele przyjemności, pozwalających na zapomnienie o problemach prywatnych, relaksujących i pozwalających na zrealizowania własnych potrzeb czynności. Przyczyny zadowolenia z pracy mogą być bardzo podobne do przyczyn niezadowolenia. Co więcej dwie osoby pracujące na tym samym stanowisku mogą tę samą pracę oceniać skrajnie różnie.

Nie pamiętam, abym czuł się kiedyś zmęczony pracą, choć beczynność bardzo mnie wyczerpuje.

Artur Conan Doyle

Jak się wydaje oczywistym marzeniem jest, aby otrzymywać wysokie wynagrodzenie za pracę, która jest jednocześnie hobby pracownika. Pracownicy hobbyści są także bardzo cenieni przez pracodawców angażują się w pracę, doskonałą metody pracy i jej efekty, samodzielnie uczą się nowych, przydatnych rzeczy.

Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu. Wszystko co robiłem, to była przyjemność.

Thomas Alva Edison

Osiągnięcie tego rodzaju satysfakcji z pracy jest bardzo trudne. Być może pełne dopasowanie talentów konkretnej osoby i potrzeb konkretnego stanowiska pracy nie będzie możliwe. Jednak z pewnością warto jest podjąć działania, aby praca własnych dzieci w największym stopniu zaspokajała ich potrzeby i dawała im satysfakcję. Z pewnością praca, która dostarcza satysfakcji jest cenniejsza niż taka, która jej nie dostarcza, ale także cenniejsza jest praca, która nie rodzi niechęci od pracy od pracy, której konkretny pracownik szczerze nienawidzi.

Wybór drogi zawodowej jest niezwykle istotny ponieważ w pracy spędzamy bardzo dużo czasu. Warto jest się zastanowić jak ten czas zagospodarować.

Poniższe ćwiczenie polecamy zrealizować wspólnie z Państwa nastoletnimi dziećmi.

Dostępny czas / dostępny czas pracy

Na poniższym rysunku zaznaczono:

1. czas życia nie w pełni świadomego (do 5 roku życia)
2. czas przeznaczony na naukę (do 20-25 roku życia)
3. czas przeznaczony na pracę (do 70 roku życia)



Zaznaczcie etap życia na którym się obecnie znajdujecie.

Dostępny czas najważniejsze fakty w życiu (cykl życia człowieka)

Zaznaczcie najważniejsze wydarzenia w życiu (dotychczasowe i planowane) np. narodziny dziecka, ślub, zakup mieszkania itp...

Odpowiedzcie w jaki sposób te wydarzenia wpływają na zaangażowanie w pracę?

Trochę matematyki 😊

Policzcie wspólnie ile czasu w życiu przeznaczycie na różne formy aktywności

Ogółem dostępny czas = czas życia (O)

$$O = 75 \text{ lat} * 365 \text{ dni} = \dots\dots \text{ dni}$$

na naukę (N)

$$N = 25 \text{ lat} * 365 \text{ dni} = \dots\dots \text{ dni}$$

na emeryturę (E)

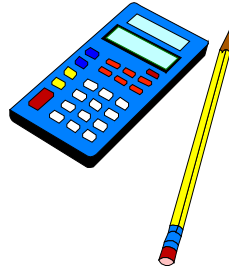
$$E = 10 \text{ lat} * 365 \text{ dni} = \dots\dots \text{ dni}$$

na pracę (P)

$$P = O - N - E = \dots\dots\dots \text{ dni}$$

A teraz w roku

Dni w roku	→	365
sobót	→	52
niedziel	→	52
świąt	→	13
urlop	→	26
choroby	→	21



Czas rocznie (D) w dniach

$$D = 365 - 52 - 52 - 13 - 26 - 21 = \dots\dots \text{ dni}$$

Czas rocznie (G) w godzinach

$$G = D * 8h = \dots\dots \text{ godzin!!!}$$

Oznacza to, że w ciągu całego życia (nie wliczając przerw w pracy zawodowej związanych np. z urodzeniem i wychowaniem dzieci) na pracę można przeznaczyć łącznie (P * G) **GODZIN!!!**

Powyższe wyliczenia pozwalają na oszacowanie znaczenia, jakie ma właściwy wybór zawodowy.

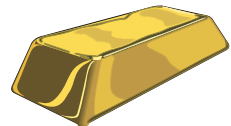
Co się stanie jeśli dokonany zostanie zły wybór?

Co się stanie jeśli wybór będzie trafny?

Najprostszy, jak się często wydaje, sposób na ocenę, czy praca jest „dobra” to wysokość wynagrodzenia. Prawdą jest, że większość osób zaakceptuje chętnie wyższe wynagrodzenie za tę samą pracę. Nie jest to jednak jedyne kryterium, które powinno być brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji. Często równie ważne, a nawet ważniejsze są inne kryteria np. atmosfera w pracy, możliwość rozwoju zawodowego, możliwość realizacji ciekawych zadań, możliwość pracy w unormowanym czasie pracy, stabilność zatrudnienia itp.

Za co płacą pracodawcy?

Badania rynku pracy potwierdzają, że pracodawcy oczekują wielu tysięcy rozmaitych cech od swoich pracowników. Co więcej, bardzo często różnie je definiują, więc rzeczywista liczba cech oczekiwanych od pracowników jest jeszcze wyższa.



Oczywiście nie oznacza to, że młody człowiek wchodząc na rynku pracy powinien posiadać je wszystkie. Można powiedzieć, że chcą pracować na wszystkich możliwych stanowiska powinien je posiadać. Na szczęście pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników konkretnych cech w zależności od stanowisk, na które poszukują pracowników. Najlepsi pracodawcy poświęcają wiele uwagi na zidentyfikowanie jakich konkretnie cech należy oczekiwać pozyskując pracowników na konkretne stanowiska tj. do realizacji konkretnych zadań.

Oczekiwania pracodawców, za spełnienie których gotowi są płacić związane są bezpośrednio z realizowanymi zadaniami i obejmują:

1. kwalifikacje
2. kompetencje zawodowe, a w tym przede wszystkim:
 - a. wiedzę,
 - b. umiejętności,
 - c. postawy.
3. inne cechy zawodowe.

Kwalifikacje to potwierdzona odpowiednimi dokumentami (dyplomy, licencje, certyfikaty itp.) zdolność do wykonywania konkretnych zadań. Często pracodawca zgodnie z obowiązującym prawem nie może zatrudnić pracownika nie posiadającego odpowiednich kwalifikacji. Dlatego spełnienie tego rodzaju wymogu jest warunkiem koniecznym chcąc pracować w wielu zawodach, koniecznością jest pozyskanie konkretnych kwalifikacji np. prawa jazdy, uprawnień do wykonywania zawodu (elektryk, audytor finansowy), dyplomu wyższej uczelni o określonym profilu, aplikacji radcowskiej, czy adwokackiej itp. Obecnie Polska jest wśród krajów, w których liczba tego rodzaju wymogów jest największa. W bardzo wielu przypadkach jest to całkowicie nieuzasadnione lub wymogi są zawyżone. Na szczęście ta sytuacja się zmienia i wymogi nakładane przez prawo mają być łagodzone w ramach tzw. deregulacji. Wybierając konkretną drogę zawodową należy brać pod uwagę konieczność pozyskiwania formalnych kwalifikacji, co jest najczęściej procesem kosztownym i długotrwałym. Kwalifikacje wykorzystywane są przez pracodawców na trzy sposoby:

Po pierwsze posiadanie kwalifikacji zaświadcza, że kandydata wolno jest zatrudnić do wykonywania konkretnych zadań.

Po drugie posiadanie kwalifikacji może zaświadczać, że kandydat posiada pewną wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania zadań np. w przypadku stanowiska księgowy atutem powinny być studia z zakresu rachunkowości. W takim przypadku oczekuje się zazwyczaj od kandydat wykształcenia zawodowego, średniego lub wyższego o określonym profilu.

Po trzecie posiadanie kwalifikacji może zaświadczać o zdolności kandydata do uczenia się. W takim przypadku oczekuje się od kandydata np. wykształcenia wyższego bez podawania oczekiwanej specjalizacji, gdy cenne jest szybkie pozyskiwanie abstrakcyjnej wiedzy lub wykształcenia zawodowego lub technicznego w sytuacji, gdy dla pracodawcy cenna jest zdolność do szybkiego uczenia się czynności manualnych. To czego naprawdę oczekują pracodawcy od swych pracowników to pewne, zależne od realizowanych zadań zbiory cech, zwane najczęściej kompetencjami zawodowymi. Wiodący pracodawcy bazują na spostrzeżeniu, że zadanie może zostać wykonane w sytuacji, gdy pracownik wie co ma zrobić, wie jak to ma zrobić i realizuje zadanie z odpowiednim nastawieniem. Kluczem do zrozumienia czym jest kompetencja jest określenie „zawodowa”.

Faktem jest, że obecna gospodarka jest „oparta na wiedzy”. Jednak nie dotyczy to każdego rodzaju wiedzy, a jedynie wiedzy, która może znaleźć zastosowanie w praktyce gospodarczej. Przykładowo programy kształcenia liceów ogólnokształcących składają się z wiedzy, która nie posiada żadnej wartości na rynku pracy lub mówiąc inaczej potrzebna jest wyłącznie do uprawnia zawodu nauczyciela konkretnego przedmiotu. Nie oznacza to, że ta wiedza nie ma żadnej wartości. Z pewnością wiele treści przekazywanych w liceach to wiedza bezcenna dla Obywatela. Przykładem może być znajomość literatury, czy historii własnej ojczyzny. Posiadanie tego rodzaju wiedzy może być słusznym powodem do dumy jej posiadacza, jednak nie gwarantuje to powodzenia na rynku pracy. Mówiąc prościej pracodawcy poszukują sprzedawców, kierowców, murarzy, czy analityków kredytowych i są gotowi wybaczyć im jako pracownikom brak ugruntowanej wiedzy na temat historii starożytnej, ale z pewnością niechętnie zaproponują pracę osobom, które odpowiednio:

- nie znają produktów, które mają sprzedawać, metod obsługi klienta i właściwego nastawienia do problemów klientów,
- nie mają prawa jazdy, nie potrafią prowadzić samochodu, nie szanują powierzonego im pojazdu, a także zdrowia i życia innych,
- nie znają technik murarskich, nie troszczą się o jakość i trwałość budowanych przez siebie budynków,
- nie znają produktów bankowych, nie potrafią oszacować zdolności kredytowej konkretnych osób, nie dbają o bezpieczeństwo powierzanych im środków

Zazwyczaj pracodawcy unikają zatrudniania pracowników o zbyt wysokich kwalifikacjach i kompetencjach. Wynika to z faktu, że obawiają się frustracji swych pracowników, wynikającej z braku możliwości wykorzystywania swojego potencjału. Oznacza to, że wbrew rozpowszechnionym sądom, oczekiwaniem pracodawców nie jest posiadanie pracowników o „jak najwyższych”, ale raczej „odpowiednich” kompetencjach. Wynika stąd, że posiadanie bardzo wysokich kwalifikacji i, w mniejszym stopniu, kompetencji, może być utrudniać, a nie ułatwiać pozyskanie zatrudnienia.

Pracodawcy często oczekują spełnienia dodatkowych warunków takich jak np. elastyczność gotowość do pracy w nie normowanym czasie pracy, czy gotowość do częstych wyjazdów lub zmiany miejsca zamieszkania. Tego rodzaju oczekiwania zależą najczęściej od przyjętej organizacji pracy, a możliwości ich spełnienia od osobistej sytuacji przyszłego pracownik i jego subiektywnych potrzeb.

Podsumowując można powiedzieć, że początek ukierunkowywania młodych osób do funkcjonowania na rynku pracy to pozyskanie wiedzy o istniejących możliwościach pozyskania zatrudnienia. Do pomocy w takich sytuacjach tworzone są klasyfikacje zawodów i specjalności tworzące opasłe tomy trudno przyswajalnej i często zdezaktualizowanej, ale szczegółowej wiedzy.

Problemami przy tworzeniu tego rodzaju opracowań są z jednej strony szybko zachodzące zmiany na rynku pracy (nieaktualność), a z drugiej strony próba uśrednienia oczekiwań różnych pracodawców (nadmierna szczegółowość). Jak się wydaje dobrym początkiem jest analiza ogłoszeń prasowych i oczekiwań konkretnych grup pracodawców.

Przeanalizujcie wspólnie kilka potencjalnie interesujących ogłoszeń o pracy zamieszczanych w internecie.

Jakie kwalifikacje, jakie kompetencje i inne cechy są wymagane na konkretnym interesującym stanowisku?

W jaki sposób można je pozyskać?

Co powinien zrobić sam zainteresowany/zainteresowana?

W jaki sposób mogą mu pomóc Rodzice, nauczyciele, doradcy zawodowi, koledzy w pozyskaniu kwalifikacji i kompetencji?

Czego warto się nauczyć, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?



Prawdziwa szkoła to warsztat pracy.

Pierre Joseph Proudhon

Niemal wszystkie ogłoszenia o pracę, dotyczące innych niż podstawowe stanowiska, renomowanych pracodawców zawierają informację o konieczności posiadania odpowiedniego doświadczenia zawodowego (doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku). Jest to wysoce uzasadnione, gdyż problemy rozwiązywane realnie w pracy zawodowej bardzo różnią się od przyzwyczajzeń ze szkoły. Często zdarza się też, że dalecy od doskonałości uczniowie i studenci osiągają szybkie i spektakularne sukcesy w życiu zawodowym. Bywa także odwrotnie – znakomici uczniowie i studenci nie sprawdzają się w realizacji zadań zawodowych. Osiąganie sukcesów zawodowych wymaga często innych cech niż te promowane w systemie szkolnictwa.

Zdarza się też, że podjęta wstępnie decyzja zawodowa okazuje się nieprawidłowa, a praca, która miała przynosić satysfakcję rozczarowuje. Tego rodzaju wiedzę dobrze jest posiadać możliwie jak najszybciej. W sytuacji, gdy decyzja była błędna, zanim zainwestowany zostanie czas, wysiłek i środki łatwo jest zmienić plany i wybrać inny zawód, czy stanowisko. Jeśli decyzja okaże się słuszna łatwiej jest pozyskać motywację do dalszego rozwoju. Dlatego pozyskanie doświadczenia jest bezcenne, nie tylko z racji możliwości pozyskania cennych kompetencji, ale także zweryfikowania wstępnie określonych planów.

Każde doświadczenie zawodowe może w przyszłości procentować i może być wykorzystane jako atut na rynku pracy. Chaotycznie gromadzone doświadczenia trudniej jest właściwie wykorzystać. Z drugiej strony jasny plan rozwoju zawodowego sprzyja nie tylko pozyskaniu cennych kompetencji, ale także pozyskaniu zaufania przyszłego pracodawcy.

Z punktu widzenia pracodawcy „dwuletnie doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku” znaczy zazwyczaj:

1. znajomość realiów funkcjonowania organizacji,
2. znajomość produktów oferowanych w branży,
3. znajomość oczekiwań klientów w branży,
4. znajomość stosowanych w przedsiębiorstwach branży typowych rozwiązań organizacyjnych,
5. znajomość zasad kultury pracy itp.

Przy pierwszym zatrudnieniu często dochodzi do zderzenia dwóch różnych podejść do zatrudnienia. Z perspektywy pracownika otrzymuje on zwykle bardzo niskie wynagrodzenie lub uczestniczy w bezpłatnych praktykach. Z perspektywy pracodawcy, pracownik w pierwszych dniach pracy stanowi najczęściej jedynie obciążenie. Nie tylko wartość jego pracy jest niewielka, ale wymaga on stałego nadzoru bardziej doświadczonych pracowników, który gdyby nie zajmowali się „nowym” mogliby wykonać o wiele więcej zadań. Inaczej mówiąc „koszt zatrudnienia” osoby bez doświadczenia jest często bardzo wysoki nawet wtedy, gdy taka osoba nie otrzymuje wynagrodzenia. Dla pracownika zatrudnienia przy bardzo niskim wynagrodzeniu lub uczestnictwo w programie nieodpłatnych staży może być opłacalną inwestycją, jeśli rzeczywiście będzie w stanie pozyskać cenne kompetencje zawodowe. Dla tego rodzaju inwestycji warto jest poświęcić wyższe wynagrodzenie, jakie można uzyskać w pracy na prostych stanowiskach. Z punktu widzenia pracodawcy, pozyskanie pracownika, „aby go uczyć”, jest propozycją najczęściej całkowicie nieinteresującą, ale wartościowe może być szkolenie „przyszłego, cennego pracownika firmy”.

Inwestowanie w przyszłego pracownika jest mniej ryzykowne jeśli dotychczasowa droga rozwoju konkretnej osoby wydaje się jasna i klarowna co widać w CV kandydata.

Przykładowo, jeśli kandydat A w swoim CV podkreśla, że samodzielnie nauczył się języka programowania X, brał udział w wakacyjnym kursie programowania w języku Y, a jako pracę zaliczeniową przygotował program, który zamieścił w sieci (i zamieszcza link), także w ramach stażu w dziale IT w szpitalu opracował program usprawniający działania Z i aplikuje na stanowisko programisty, to skutek rozmowy selekcyjnej, nawet jeśli nie jest przesądzony, czyli zatrudnienie tego kandydata na tym stanowisku, wydaje się być bardziej prawdopodobny niż zatrudnienie kandydata B, który pracował jako kelner, ukończył kurs programowania, zrywał owoce w wakacje i pracował w wakacje w oddziale banku na stanowisku doradcy klienta.

Podsumowując, można powiedzieć, że pozyskiwanie doświadczeń ma na celu zdobywanie cennych kompetencji zawodowych, ale powinno także służyć weryfikacji planów zawodowych. Osoby wiedzące jakie stanowisko chciałby zajmować w przyszłości, mogą skutecznie pozyskiwać doświadczenia, które najkrótszą drogą prowadzą do jego uzyskania i w taki sposób podejmować bieżące decyzje, aby maksymalnie wykorzystywać nadarzające się okazje. Osoby nie posiadające jasnego celu mogą w pewnym momencie zorientować się, że to kariera kieruje nimi, a nie One karierą, lub mówiąc inaczej, że zestaw przypadkowych decyzji doprowadził je do miejsca, w którym się znajdują. Może to być przypadkowo zgodne z ich potrzebami, ale przede wszystkim dlatego, że wcześniej nie zadawali sobie pytania, jakie są ich potrzeby. Wiele osób poszukuje „jakiegokolwiek pracy”. Generalnie można powiedzieć, że „jakakolwiek praca” to najczęściej najgorzej płatna, najmniej prestiżowa, najnudniejsza praca, której podjąć nie chciał nikt, kto planował swoją przyszłość.

Opracujcie wspólnie CV przedstawiające obecne kwalifikacje, kompetencje zawodowe i doświadczenie. Uzupełnijcie je o elementy brakujące i kluczowe do pozyskania zatrudnienia na konkretnym wybranym wcześniej stanowisku stwórcie „CV przyszłości”.

W jaki sposób można pozyskać praktyczne doświadczenia na temat interesującej branży, przyjętych w niej metod organizacji pracy, stosowanych technologii?

Czym są umiejętności „techniczne” czyli dlaczego ludzie dostają pracę?

Umiejętności techniczne lub kompetencje „twarde” to wszystkie cechy pracownika związane bezpośrednio z realizowanymi zadaniami. Od ich posiadania zależy wykonanie konkretnych czynności i uzyskanie pożądanego efektów. Najczęściej tego rodzaju umiejętności odnoszą się do rzeczy i procesów pracy. Dotyczą one konkretnych obszarów zadaniowych, a ich źródłem są:

1. obowiązujące przepisy prawa,
2. dobre praktyki biznesowe,
3. technologia.



Przepisy prawa ograniczają możliwości działania przedsiębiorstw, co powoduje, że niektóre pozytywne zmiany nie mogą być wprowadzone. W innych przypadkach prawo narzuca obowiązek zrealizowania konkretnego zadania w zdefiniowany sposób. Obecnie niemal każdy obszar działania organizacji jest regulowany prawem. Pozyskanie zatrudnienia na konkretnym stanowisku uwarunkowane jest znajomością prawa regulującego działanie na tym stanowisku lub w jednostce organizacyjnej firmy. Przykładowo dotyczy to może takich jednostek jak: księgowość / finanse, kadry / zarządzanie zasobami ludzkimi, zapewnienie bezpieczeństwa pracowników (BHP). Przydatność tej wiedzy dla konkretnej organizacji dotyczy nie tylko samej znajomości przepisów, ale także ich stosowania z korzyścią dla przedsiębiorstwa, jego pracowników, klientów i partnerów. Inaczej mówiąc działalność organizacji musi być bezpieczna, a każde naruszenie prawa rodzi zagrożenie likwidacją przedsiębiorstwa.

Z drugiej strony w wielu przypadkach można wskazać, że gdyby obowiązujące prawo miało odzwierciedlać deklarowaną przez przedstawicieli państwa troskę o przedsiębiorstwa, miejsca pracy i, szerzej, przedsiębiorczość obywateli, po prostu powinno zostać niezwłocznie zniesione. Dlatego prowadzone działania muszą nie tylko być zgodne z obowiązującym prawem, ale także z interesem organizacji. W konkretnym przypadku skuteczna znajomość prawa pracy dla organizacji pragnącej zachować wysoką elastyczność działania może oznaczać: „umiejętność takiego organizowania procesów pracy i zawierania umów o współpracy z osobami i firmami, aby uniknąć korzystania z zapisów kodeksu pracy”.

Innym obszarem prawa, który należy poznać starając się o pracę, jest prawo regulujące działanie konkretnych branż, czy sektorów gospodarki. Podobnie jak w przypadku stanowisk pracy trudno jest wskazać branżę, której działanie nie byłoby regulowane przez prawo. Przykładowo odrębne normy prawne regulują działania firm farmaceutycznych, inne banków, a jeszcze inne firm produkujących urządzenia elektryczne. Do kontroli przedsiębiorstw zarówno w obszarze regulacji dotyczących stanowisk, jak branż powoływane są często specjalne instytucje. Znajomość praktyki ich działania także stanowi wartość dla przedsiębiorstw, gdyż to właśnie ta praktyka reguluje w rzeczywistości działania organizacji stanowiąc interpretację przepisów.

Przedsiębiorstwa nieustannie eksperymentują, wprowadzają usprawnienia. Często jest to proces inicjowany nieświadomie przez pracowników. W ten sposób tworzą się praktyki, działania przedsiębiorstw i całych branż. Działanie, które przyniosło pożądany rezultat jest utrwalane, powielane i doskonalone. Znajomość tych praktyk powoduje, że pracownicy nie muszą na nowo odkrywać skutecznych metod działania i podejmować ryzyka porażki. Podobnie jak w przypadku prawa, praktyki te dotyczą zarówno grup stanowisk (np. pracowników jednostek ds. zarządzania zasobami ludzkimi lub księgowych), jak branż. Coraz częściej tego rodzaju praktyki są identyfikowane i opisywane, przez co łatwiej można się z nimi zapoznać. Jednak duża ich część jest możliwa do poznania jedynie „od wewnątrz” tj. pracując dla konkretnej organizacji. Przykładami cennych umiejętności biznesowych mogą być: znajomość zasad zarządzania projektami, znajomość zasad zapewnienia jakości produktów i usług, znajomość zasad dobrej praktyki produkcyjnej w branży X.

Ostatnią grupą umiejętności „twardych” są umiejętności, które są cenne w związku ze stosowanymi w organizacji rozwiązaniami technicznymi. Przykładowo mogą to być: znajomość konkretnego oprogramowania specjalistycznego, znajomość konkretnej metody produkcji. Lista tego rodzaju umiejętności jest bardzo długa z punktu widzenia rynku pracy jako całości, ale jednocześnie najczęściej do prawidłowego realizowania zadań na konkretnym stanowisku potrzebny jest zazwyczaj stosunkowo wąski zakres umiejętności, które nie zawsze muszą być rozwinięte na najwyższym poziomie, a często wystarcza ich podstawowa znajomość.

Podsumowując można wskazać, że skuteczne ubieganie się o pracę wymaga poznania:

1. obowiązującego prawa dotyczącego konkretnych stanowisk pracy,
2. obowiązującego prawa dotyczącego konkretnych branż, czy sektorów gospodarki,
3. obowiązującej praktyki działania instytucji nadzorujących funkcjonowanie przedsiębiorstw,
4. dobrych praktyk realizowania zadań przypisanych do konkretnego stanowiska,
5. dobrych praktyk realizowania zadań w konkretnej branży,
6. konkretnych technologii i narzędzi stosowanych w pracy na konkretnym stanowisku.

Na pierwszy rzut oka może wydawać się, że zakres niezbędnej wiedzy i „umiejętności twardych” niezbędny do pozyskania zatrudnienia na konkretnym stanowisku jest bardzo duży. Pamiętać jednak należy, że nie chodzi o znajomość prawa w rozumieniu cytowania literalnego brzmienia jego przepisów lub znajomość reguł postępowania opisanych w podręcznikach, ale umiejętność działania w zgodzie z tymi zasadami i interesem organizacji. Osoby odnoszące sukcesy w przedsiębiorstwach często nie zdają sobie sprawy z faktu, że realizując swoje zadania w ten, a nie inny sposób, działają w sposób zgodny z dobrymi praktykami i obowiązującym prawem.

Umiejętności „twarde” są łatwe do zweryfikowania w procesie rekrutacji i selekcji. Nie jest trudnością zweryfikowanie umiejętności praktycznych kandydata zarówno w formie rozmowy (wywiadu selekcyjnego), jak ćwiczeń praktycznych („próbki pracy”). Jednocześnie tego rodzaju umiejętności decydują o czasie, w którym pracownik może osiągnąć oczekiwaną efektywność i skutecznie przyczynić się do sukcesu organizacji. Mówiąc prościej posiadanie umiejętności „twardych” umożliwi realizowanie zadań, do których pracownik ma być zatrudniony. Jeśli kandydat je posiada organizacja nie musi ponosić kosztów jego kształcenia, ani czekać na jego rezultaty – pracownik jest „gotowy do pracy”.

Wspólnie uzupełnijcie „CV przyszłości” o listę kompetencji „twardych” koniecznych do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku.

Czym są umiejętności „miękkie” czyli dlaczego jedni pracownicy tracą pracę, a inni awansują?

Umiejętności „twarde” dotyczą tego, czy kandydat do pracy potrafi wykonać zadanie w sensie technicznego wykonania zadania. Przedsiębiorstwa i inne organizacje, aby osiągać założone efekty potrzebują także innych cech swych pracowników umożliwiających właściwe współdziałanie z innymi i rozwój organizacji. Zazwyczaj ważne miejsce na liście powodów, dla których pracownicy chcą pracować w konkretnej organizacji znajduje się atmosfera pracy. Organizacja może oczywiście stworzyć warunki do dobrej, bezkonfliktowej współpracy pracowników jednak to od ich sposobu zachowania zależy, czy pozytywną atmosferę pracy uda się zbudować.



Niewystarczająco rozwinięte kompetencje „miękkie” są często powodem zwolnienia pracownika z pracy, a awans na wyższe stanowisko, zwłaszcza na stanowisko kierownicze uzależniony jest w największym stopniu od posiadania poza-technicznych umiejętności.

Oczekiwania przedsiębiorstw w zakresie tego rodzaju umiejętności są określane często bardzo szczegółowo i zwracają one uwagę na pozornie drobne różnice. Prowadzone badania pozwalają na syntetyczne przedstawienie tego rodzaju oczekiwań. Pamiętać jednak należy, że poszczególne organizacje różnią się w istotny sposób od siebie w zakresie tych oczekiwań i są one znacznie trudniejsze do ujednoczenia niż w przypadku umiejętności „twardych”. Ponadto oczekiwane natężenie oczekiwanych umiejętności „miękkich” zależy od specyfiki konkretnego zadania.

Wśród najczęściej występujących oczekiwań w zakresie „miękkich” umiejętności można wyodrębnić następujące kluczowe grupy umiejętności:

1. kompetencje bazowe,
2. kompetencje dotyczące współpracy,
3. kompetencje dotyczące rozwoju.

W pierwszej grupie znajdują się takie umiejętności jak komunikowanie się, czy etyka pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że odmiennie niż się zazwyczaj uważa komunikowanie nie oznacza mówienia, a dotyczy skutecznego przekazania i pozyskiwania informacji. Mówiąc prościej, istotą komunikowania nie jest to „czy dobrze mówisz?”, ale „czy zostałeś dobrze zrozumiany i czy dobrze zrozumiałeś innych?”. W praktyce może to oznaczać, że korzystniejsze dla wszystkich jest mówienie niepoprawnie, ale w sposób przykuwający uwagę, niż popisywanie się erudycją i wykorzystywanie specjalistycznego języka. Na pierwsze strony gazet trafiają często informacje o nieuczciwych zachowaniach przedsiębiorstw, co może tworzyć wrażenie, że podstawą funkcjonowania organizacji są nieetyczne zachowania zarówno przedsiębiorców, jak pracowników. W rzeczywistości utrzymywanie wysokich standardów etycznych leży w interesie przedsiębiorstw. Kreuje atmosferę zaufania i przyspiesza działania. Na przestrzeni ostatnich 20 lat w tym obszarze zaszły daleko idące zmiany. Wiele czołowych organizacji dużo uwagi poświęca na opracowywanie i prowadzenie zasad etycznego działania lub kodeksów etyki. W tym obszarze mieści się również nastawienie na jakość realizowanych zadań. W dzisiejszej gospodarce koniecznością jest dostarczanie efektów swojej pracy zarówno klientom zewnętrznym, jak współpracownikom nie tylko w ustalonym terminie, ale także w odpowiedniej, co nie zawsze oznacza najwyższej, jakości.

Druga grupa umiejętności „miękkich” odpowiada za kontakty z otoczeniem organizacji, w tym przede wszystkim z klientami oraz innymi pracownikami. Duża uwaga, jaką nowoczesne organizacje poświęcają na rozwój tego rodzaju umiejętności przez pracowników związana jest przede wszystkim z chęcią tworzenia pozytywnego wizerunku firmy na zewnątrz i pozyskiwania klientów, z drugiej strony potrzebą kreowania pozytywnych relacji pomiędzy pracownikami i korzystnej atmosfery pracy.

Ostatnia grupa umiejętności „miękkich” jest odpowiedzią na potrzeby rozwoju organizacji. Pierwszą z tego rodzaju umiejętności jest przedsiębiorczość rozumiana jako nakierowanie działań na pozytywną zmianę obecnej sytuacji. Przeciwnieństwem takiej postawy są na przykład: „nie da się”, „kiedyś było lepiej przed nami tylko czarne scenariusze”, „co ja mogę?”, „nic ode mnie nie zależy”. Podstawowym założeniem dzisiejszych organizacji jest nieustanny proces zmian dotyczący produktów, usług, metod pracy, wykorzystywanych technologii itp. Dlatego przedsiębiorstwa oczekują od swych pracowników wspierania zmian i nie łatwo tolerują wśród pracowników opór wobec ich wprowadzaniu i hołubienie obecnego status quo. Tworzenie pozytywnej przyszłości organizacji nie jest możliwe bez rozwoju zawodowego pracowników. Przedsiębiorstwa oczekują, że pracownicy będą nieustannie doskonalić swoje kompetencje zawodowe w sposób zgodny z kierunkiem rozwoju organizacji.

Na podstawie zamieszczonej w załączniku listy kompetencji zidentyfikujcie najważniejsze na konkretnym stanowisku (które znajduje się w Państwa obszarze zainteresowania) umiejętności miękkie i ich elementy (zachowania).

Skorzystajcie także innej dostępnej pomocy adresy zamieszczono w załączniku.

Jak zaplanować rozwój umiejętności? Jak wybrać szkołę / uczelnię?

Wybór drogi edukacyjnej powinien, ale nie musi być podporządkowany wyborowi drogi zawodowej. W sytuacji, gdy kształcenie ma być odpowiedzią wyłącznie na zainteresowania ucznia, czy studenta konieczna jest jednak odpowiedź na pytanie w jaki sposób sfinansowane zostanie hobby w postaci pozyskiwania wiedzy i umiejętności pozazawodowych. Inaczej mówiąc, celem bardzo wielu programów kształcenia i kierunków studiów jest rozwój wiedzy, umiejętności i postaw, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy i cenne dla pracodawców umiejętności muszą być pozyskiwane równoległe do procesu formalnego kształcenia. Często dużą trudnością jest odróżnienie „hobbystycznego” kierunku kształcenia od kierunku „rynkowego”, gdyż próbując budować pozytywny wizerunek kierunku kształcenia, uczelnia, szkoła zawsze podaje prawdziwe i pełne informacje. Z faktu, że absolwenci szkoły czy uczelni osiągnęli sukces zawodowy może, ale nie musi wynikać, że zawdzięczają to konkretnej placówce edukacyjnej. W praktyce może być tak, że osoby te osiągnęły sukces zawodowy „pomimo”, a nie „dzięki” ukończeniu konkretnej szkoły, czy uczelni. Niepełnej informacji dostarczają także rankingi wyższych uczelni, czy szkół, gdyż mogą one nie uwzględniać atrakcyjności absolwentów na rynku pracy, ale pozycję naukową konkretnych placówek. Jedną z podstaw do oceny funkcjonowania szkół ponadgimnazjalnych może być odsetek absolwentów, którzy podjęli dalsze kształcenie. Jest to jednak właściwe kryterium jedynie do oceny tych placówek, których celem jest przygotowywanie uczniów do studiowania.



Jeśli natomiast celem szkoły jest rozwijanie u uczniów wiedzy, umiejętności i postaw pożądaných na rynku pracy bardziej trafnym miernikiem byłoby wskazanie odsetka absolwentów, którzy bez problemów uzyskali zatrudnienie u pracodawców oraz wysokość oferowanego im wynagrodzenia. Jeśli natomiast po ukończeniu szkoły jej absolwenci musieli kontynuować naukę, ponieważ na rynku pracy nie było atrakcyjnych dla nich ofert, oznaczać to może, że szkoła nie stała na wysokości zadania, którego realizacji się podjęła.

Wydaje się, że najbardziej wartościowych informacji udzielają rankingi opracowywane na podstawie opinii pracodawców, gdyż wskazują one te placówki, z których najchętniej pozyskują oni swych pracowników, które dyplomy z w ich oczach najcenniejsze. Innym dowodem na atrakcyjność szkoły dla pracodawców jest współpraca, jaką szkoła potrafiła nawiązać z pracodawcami. Jeśli pracodawcy stale współpracują z placówką, uczestniczą w organizowanych przez nią spotkaniach, oferują staże, praktyki itp. można przypuszczać, że pozyskane w takiej instytucji kompetencje zawodowe będzie można właściwie „sprzedać” przyszłym pracodawcom.

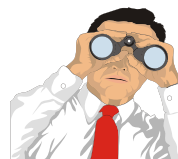
Wybór drogi edukacyjnej dokonywany przez nastolatków to dopiero pierwszy i z pewnością nie ostatni wybór drogi rozwoju kompetencji. Konieczność uczenia się przez całe życie i częsta zmiana wykonywanego zawodu nie jest koncepcją teoretyczną, ani futurologią, ale dostrzegalnym faktem. Jednak pierwszy wybór wydaje się być niezwykle istotny, bo w dużej mierze przesądza o starcie w dorosłe, zawodowe życie, a ewentualna porażka może być bardzo kosztowna.

Podsumowując należy wyraźnie rozróżniać pomiędzy szkołami i studiami hobbystycznymi i zawodowymi. W przypadku wyboru pierwszej drogi kształcenia trzeba liczyć się z koniecznością ponoszenia dodatkowego wysiłku związanego z pozyskiwaniem cennych na rynku pracy kompetencji. Wydaje się, że stosunkowo bezpiecznym rozwiązaniem jest wybór jako pierwszego takiego kierunku kształcenia, który ułatwia pozyskanie korzystnego zatrudnienia i ewentualne późniejsze uzupełnianie wykształcenia w kierunku pełni zgodnym z pozazawodowymi zainteresowaniami. Wiele osób decyduje się na równoległe zdobywanie kompetencji zawodowych w ramach tzw. rynkowych kierunków kształcenia i pogłębianie swoich zainteresowań np. studiując równoległe na dwóch kierunkach.

Jak zdobyć pracę? Jak najlepsi pracodawcy poszukują pracowników?

Jak wybierają najlepszych?

Proces poszukiwania pracowników jest z punktu widzenia pracodawcy stosunkowo prosty jedynie w sytuacji, gdy poszukiwane są osoby na najniższe stanowiska, a także w sytuacji, gdy przewidywany okres zatrudnienia jest krótki. W większości przypadków jednak jest to proces długotrwały i angażujący wiele osób w firmie. Z punktu widzenia osoby poszukującej pracy widoczne są jedynie dwa środkowe z czterech kluczowych elementów tego procesu tj. rekrutacja i selekcja kandydatów.



Rekrutacja jest procesem pozyskiwania odpowiednich kandydatów.

Selekcja jest procesem wyboru spośród kandydatów osoby o cechach najbardziej odpowiadających oczekiwaniom pracodawcy,

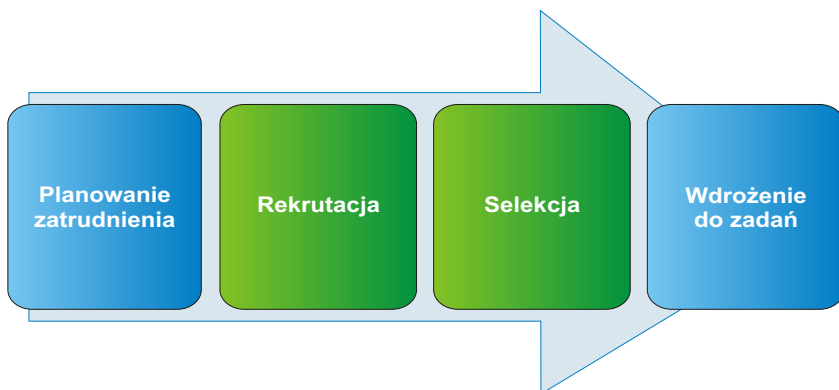
Wbrew obiegowym opiniom pracodawcom nie zależy na pozyskaniu jak największej puli kandydatów. Zależy im raczej na dotarciu do stosunkowo niewielkiej, ale spełniającej oczekiwania grupy osób. Dlatego firmy starannie dobierają metody informowania rynku pracy o swoich potrzebach, aby odpowiednie osoby łatwo były w stanie odnaleźć ofertę, a osoby nieodpowiednie nie zgłaszały swoich kandydatur.

Inną nieprawdziwą, ale rozpowszechnioną opinią jest to, że pracodawcy wybierają osobę o najwyższych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Jak to już zostało powiedziane, zbyt wysokie kwalifikacje i kompetencje zawodowe często mogą być przeszkodą w pozyskaniu zatrudnienia podobnie jak kwalifikacje i kompetencje zbyt wysokie. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób, których kwalifikacji nie będą w stanie wykorzystać, ani osób, które zbyt długo musiałyby się uczyć sposobów wykonywania zadań.

Proces rekrutacji poprzedza proces planowania zatrudnienia. Wtedy ustalane są takie rzeczy jak: oczekiwania względem kandydatów i ilość wolnych stanowisk pracy. Dobrze zorganizowane firmy z odpowiednim wyprzedzeniem przygotowują się do zatrudnienia nowej osoby między innymi, aby nowozatrudniony pracownik od razu dysponował nie tylko niezbędnym wyposażeniem stanowiska, ale także miał dostęp do wiedzy innych osób pomocnych w ostatnim etapie poszukiwania pracownika tj. wdrożeniu do zadań (adaptacji). W tym ostatnim etapie pracownik zatrudniony jest zazwyczaj na okres próbny i w tym czasie powinien wdrożyć się do zadań, odbyć niezbędne szkolenia itp.

Uwaga! Zatrudnienie „na okres próbny” jest elementem procesu doboru pracowników.

Rysunek proces doboru nowych pracowników w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne (na zielono zaznaczono etapy procesu „widoczne” dla kandydatów)

W tym miejscu warto wskazać, że „widoczne dla kandydatów” elementy procesu doboru są istotne, ale nie są zwykle najważniejsze i najbardziej kosztowne dla przedsiębiorstwa. O sukcesie w postaci pozyskania nowego cennego pracownika w największej mierze decyduje często właściwe planowanie, a najbardziej kosztownym elementem jest wdrożenie pracownika do zadań.

Można powiedzieć, że proces zatrudniania pracowników jest lustrzanym odbiciem procesu poszukiwania pracy przez kandydatów. W przypadku kandydata zaplanowany proces pozyskiwania kompetencji i zatrudnienia jest także procesem najważniejszym, a o przyszłości konkretnej osoby w przedsiębiorstwie w największym stopniu decydują pierwsze dni w firmie. Poszukiwanie odpowiednich pracodawców dla osób, które wcześniej zaplanowały swój rozwój jest prostym zadaniem „technicznym”, a właściwe przeprowadzenie „rozmowy selekcyjnej” jest proste (a w każdym razie dużo prostsze), jeśli kandydat rzeczywiście posiada niezbędne pracodawcy kompetencje. Przykładowo w sytuacji, gdy plan rozwoju zawodowego dotyczy podjęcia pracy w banku poszukiwania obejmować będą zazwyczaj nie więcej niż kilkanaście organizacji, zwykle wystarczy zatem na bieżąco obserwować ich strony internetowe poświęcone rekrutacji, aby znać obecne zapotrzebowanie na kompetencje (pracowników).

Jak pozyskać pracę u renomowanych pracodawców?

Dobrze zorganizowane przedsiębiorstwa dobrze znają swoje potrzeby, dlatego w CV i liście motywacyjnym kandydatów, poszukują najczęściej nie tyle oryginalności, ile konkretnych wskazań na temat posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Tego zadania nie należy utrudniać. Jeśli przyszły pracodawca „nie dopatry się” w skomplikowanym, innowacyjnie przygotowanym CV interesujących go informacji, to wina leży po stronie kandydata, a nie przedsiębiorstwa. Dlatego właśnie odradza się rozsyłanie identycznego CV do różnych firm. Jeśli mają one różne potrzeby poszukiwać będą różnych informacji i te informacje powinny być uwypuklone. Dobrym rozwiązaniem jest przygotowanie CV obejmującego wszystkie potencjalne kwalifikacje, doświadczenia i cechy, a następnie takie przygotowanie CV, które na pierwszym planie wskazywać będzie elementy najistotniejsze, a pozostałe można przenieść do części CV „dodatkowe informacje i kompetencje”.



Jakich cech kandydatów poszukują pracodawcy? To stosunkowo proste – tych które wskazali w ogłoszeniu rekrutacyjnym i to one powinny być uwypuklone. Stosunkowo rzadko zdarza się, aby osoby z małym doświadczeniem dysponowały oczekiwanymi kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi, jeśli wcześniej nie przygotowywały się do ich pozyskania i nie poświęciły na to czasu. Dlatego właśnie etap przygotowywania się do poszukiwania pracy, a w tym wyboru drogi edukacyjnej jest tak istotny.

Mówiąc prościej w sytuacji, gdy o pracę stara się wiele osób oczywistą przewagę nad konkurentami uzyskują osoby, które od dłuższego czasu przygotowują się do pozyskania zatrudnienia na konkretnym stanowisku i konkretnej branży pozyskując odpowiednie kwalifikacje i doświadczenia. Przypomina to sytuację, w której wyniki losowania lotto zna jedna osoba, a pozostałe korzystają z opcji „chybił trafił”.

Jeśli CV w sposób wiarygodny tj. podając konkretne fakty przedstawia sylwetkę zawodową kandydata i zawiera kwalifikacje i kompetencje rzeczywiście pożądane przez organizację należy oczekiwać kontaktu ze strony przedsiębiorstwa. Najczęściej jest to zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, ale ten etap mogą poprzedzać inne działania. Coraz popularniejsze jest wykorzystanie testów dostępnych przez internet do zweryfikowania wiedzy i kompetencji kandydatów. Innym rozwiązaniem, którego popularność rośnie jest przeprowadzanie przed właściwym spotkaniem kwalifikacyjnym „wywiadu telefoniczny”, czyli krótkiej rozmowy przez telefon, której zadaniem jest zweryfikowanie podstawowych informacji o kandydacie, jego motywacji do podjęcia zatrudnienia itp.

Rozmowa kwalifikacyjna (wywiad) jest najczęściej omawianym elementem procesu selekcji z racji popularności jej wykorzystania. Jest to sytuacja stresująca dla kandydata, ale przebieg samej rozmowy jest zazwyczaj miłym doświadczeniem. Wynika to z faktu, że obie strony spotykają się w tym samym celu, a pracodawcy zależy na pozyskaniu odpowiedniego pracownika w tym samym stopniu co kandydatowi na pozyskaniu zatrudnienia. Stosunkowo często w ramach tego rodzaju spotkań padają standardowe pytania w rodzaju: co chciałby/aby Pan/i robić za 5 lat? Jakie są Pana/i 3 główne wady i 3 główne zalety? Dlaczego chciałby/aby Pan/i pracować w naszej firmie. Nieumiejętność odpowiedzi na tego rodzaju pytania kompromituje kandydata jako nie przygotowanego do procesu selekcji i mało wiarygodnego. Pytania te są łatwe do przewidzenia podobnie jak odpowiedzi na nie. Przedstawiciele przedsiębiorstw często zadają jednak pytania niestandardowe, dotyczące konkretnych sytuacji, zachowań, problemów, które o wiele lepiej diagnozują rzeczywistą przydatność kandydata do podjęcia pracy. O powodzeniu tego etapu procesu doboru decyduje przede wszystkim przygotowanie kandydata do pracy na konkretnym stanowisku, ale także jego umiejętności właściwego zaprezentowania własnej kandydatury (autoprezentacja, którą warto ćwiczyć) i odporność na stres. Odporność na stres jest jednym z ważnym kryteriów decydujących o sukcesie zawodowym więc weryfikacja umiejętności radzenia sobie z tego rodzaju sytuacjami jest dodatkową korzyścią z wykorzystania tego rodzaju metody selekcji kandydatów.

Innym bardzo rzetelnym sposobem weryfikacji kompetencji zawodowych kandydatów jest poddawanie ich praktycznym próbom.

Mogą one dotyczyć zadań realizowanych z wykorzystaniem komputerów, czy innych narzędzi, albo weryfikować umiejętności społeczne np. pracę w grupie. Często stosowaną metodą selekcji kandydatów jest wykorzystywanie jednocześnie kilku technik np. wywiad, testy psychologiczne, testy wiedzy, próbki pracy (wykonywanie zadań praktycznych), zadania zespołem (np. wspólnie z innymi kandydatami rozwiązanie jakiegoś problemu) itp. Tego typu działanie to Centrum Oceny (Assessment Centre). Zazwyczaj trwa od kilku godzin, do kilku dni i jest nie tylko najbardziej kosztowną metodą selekcji kandydatów, ale także najbardziej rzetelną. Z punktu widzenia kandydata tego rodzaju doświadczenie także jest bardzo cenne, gdyż w lepszym stopniu niż w przypadku innych metod daje wyobrażenie o zadaniach przypisanych do stanowiska oraz pozwala ocenić własne kompetencje na tle innych kandydatów.

W sytuacji, gdy ten etap procesu doboru przebiegł korzystnie dla kandydata następuje najczęściej finalizacja procesu w postaci podpisania umowy o pracę. Często etap ten poprzedza weryfikowanie referencji kandydata np. poprzez kontakt telefoniczny z jego poprzednimi pracodawcami. Ostatnim elementem procesu doboru jest etap wdrożenia do zadań (adaptacji). Przygotowując się do jego właściwego przebiegu korzystne jest pozyskanie informacji zwrotnej dotyczącej tego, które kompetencje zawodowe budziły wątpliwości pracodawcy w poprzednich etapach. Pozwoli to na skoncentrowanie działań na rozwoju tych właśnie kompetencji, aby możliwe było przedłużenie umowy o pracę na dłuższy okres lub czas nieokreślony. Zazwyczaj awans (pozyskanie wyższego stanowiska np. z młodszego specjalisty na specjalistę) w pierwszym etapie zatrudnienia jest stosunkowo łatwe (zdecydowanie łatwiejsze niż późniejsze pozyskanie awansu np. na stanowisko kierownicze) więc warto jest podjąć próbę jak najszybszego rozwoju kompetencji i uzyskiwania odpowiednich efektów.

Załącznik 1 lista kompetencji umiejętności miękkie

- NASTAWIENIE NA POTRZEBY KLIENTÓW
- UMIEJĘTNOŚĆ WSPÓLPRACY
- NASTAWIENIE NA JAKOŚĆ
- OTWARTOŚĆ NA ZMIANY
- PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ
- ETYKA DZIAŁANIA
- KOMUNIKOWANIE SIĘ
- NASTAWIENIE NA ROZWÓJ

Nastawienie na potrzeby klientów

Umiejętność realizowania wszelkich działań w trosce o korzyści klientów zewnętrznych w celu zapewnienia długookresowej, obustronnie korzystnej współpracy poprzez:

- Aktywne identyfikowanie potrzeb klientów,
- Skuteczne nawiązywanie współpracy z klientami,
- Wywiązywanie się z wszelkich zobowiązań wobec klientów,
- Dbalność o utrzymanie odpowiednich, partnerskich relacji z klientami,
- Wychodzenie naprzeciw klientom w celu upewnienia się, że ich oczekiwania i potrzeby zostały spełnione lub przekroczone,
- Okazywanie zrozumienia dla zmieniających się potrzeb i oczekiwań klientów,
- Zachęcanie klientów do czynnego uczestnictwa, współpracy w działaniach, które dotyczą standardów ich obsługi,
- Realizowanie wszelkich zadań z troską o interes klientów.

Umiejętność współpracy

Umiejętność budowania i utrzymywania efektywnej współpracy z innymi pracownikami firmy poprzez:

- Nastawienie na wspólne działanie,
- Znajomość zadań, obowiązków i potrzeb innych pracowników,
- Okazywanie szacunku innym pracownikom, ich poglądom, wiedzy i zadaniom w organizacji,
- Umożliwianie innym podejmowania działań z odpowiednim wyprzedzeniem poprzez wywiązywanie się z zobowiązań, przekazywanie informacji, dzielenie się własną wiedzą itd...,
- Życzliwy stosunek do współpracowników, gotowość do pomocy,
- Zwracanie się o pomoc do innych pracowników w uzasadnionych przypadkach,
- Unikanie szkodliwej, wewnętrznej konkurencji.

Nastawienie na jakość

• Umiejętność spełniania i przekraczania oczekiwań klientów w zakresie standardów jakości produktów i usług poprzez:

- Świadomość znaczenia jakości produktów i usług dla klientów,
- Świadomość kosztów wynikających z niewłaściwej jakości produktów i usług,
- Nastawienie na perfekcyjne wykonywanie każdej czynności,
- Bieżące monitorowanie jakości pracy własnej,
- Szybkie i skuteczne reagowanie na pojawiające się problemy z jakością produktów i usług,
- Niedopuszczanie do popełnienia dwukrotnie tego samego błędu,
- Nastawienie na ciągłą poprawę jakości produktów i usług.

Otwartość na zmiany

- Umiejętność aktywnego przyczyniania się do wprowadzania korzystnych dla firmy i jej klientów zmian poprzez:
- Uznanie zmian za niezbędny element działania firmy,
- Innowacyjność – aktywne poszukiwanie możliwości wprowadzenia korzystnych dla firmy i jej klientów zmian,
- Okazywanie zainteresowania zmianami,
- Ocenę proponowanych zmian przez pryzmat korzyści dla firmy i jej klientów,
- Przygotowywanie się do wprowadzanych zmian z odpowiednim wyprzedzeniem,
- Wskazywanie korzyści ze zmian innym pracownikom – współtworzenie atmosfery sprzyjającej wdrażaniu zmian.

Przedsiębiorczość

Umiejętność skutecznego podejmowania działań nakierowanych na pozytywną zmianę obecnej sytuacji i wykorzystywanie szans na rozwój biznesu firmy poprzez:

- Zrozumienie i używanie danych i terminów biznesowych oraz informacji natury ogólnoeconomicznej,
- Aktywne poszukiwanie możliwości rozwoju biznesu firmy,
- Dbłość o redukcję zbędnych kosztów działania,
- Dbłość o zachowanie odpowiedniej proporcji pomiędzy nakładami, a efektami biznesowymi każdego działania,
- Bieżące monitorowanie efektów biznesowych prowadzonych działań,
- Podejmowanie świadomego ryzyka biznesowego,
- Efektywne wykorzystywanie nowatorskich rozwiązań,
- Konsekwencję w realizacji zadań,
- Entuzjazm i wiarę we własne możliwości.

Etyka działania

Umiejętność etycznego prowadzenia wszelkich działań poprzez:

- Uczciwość i aktywne promowanie zasad etyki biznesu,
- Lojalność wobec firmy,
- Poszanowanie godności i praw innych,
- Szacunek dla prywatności innych,
- Aktywne sprzeciwianie się dyskryminowaniu innych ze względu na wiek, płeć, pochodzenie, religię itp...,
- Aktywne zapobieganie nieuczciwym zachowaniom innych,
- Unikanie fałszywej „lojalności” wobec współpracowników i partnerów biznesowych,
- Utrzymywanie odpowiedniego dystansu z klientami i dostawcami firmy – unikanie sytuacji mogących budzić wątpliwości etyczne.

Komunikowanie się

Umiejętność przekazywania i pozyskiwania informacji w mowie i piśmie (w tym także w języku obcym) w sposób dający pewność właściwego zrozumienia ich treści poprzez:

- Przekazywanie informacji w sposób prosty i konsekwentny,
- Dostosowanie używanego słownictwa do odbiorcy,
- Przekazywanie informacji w sposób zajmujący i przykuwający uwagę,
- Tworzenie innym możliwości wypowiedzenia się,
- Zadawanie precyzyjnych pytań,
- Czytanie ze zrozumieniem dokumentów, listów, raportów, formularzy itd..,
- Aktywne komunikowanie się w języku obcym.

Nastawienie na rozwój

Umiejętność zdobywania, stałego aktualizowania i skutecznego wykorzystania wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności związanych z pracą na konkretnym stanowisku poprzez:

- Stałe aktualizowanie wiedzy,
- Wykorzystywanie realizowanych zadań do podnoszenia poziomu wiedzy,
- Nastawienie na uczenie się od innych (współpracowników, partnerów biznesowych, klientów itd...),
- Aktywne uczestnictwo w szkoleniach, warsztatach, seminariach itd..
- Dbłość o wykorzystanie posiadanej wiedzy w realizacji zadań,
- Śledzenie nowości rynkowych,
- Aktywne zdobywanie spoza zakresu własnej specjalizacji.

Załącznik 2 źródła pomocne w planowaniu drogi edukacyjnej i zawodowej

Serwisy internetowe publikujące ogłoszenia o pracy

- Grupa Wirtualna Polska - Orange - Praca
- Grupa Pracuj Praca
- Grupa Gazeta.pl Praca
- Jobrapido.com
- Grupa Gowork.pl
- Jooble.com.pl
- Indeed.com
- Infopraca.pl
- Grupa Praca.pl - Praca.pl
- Trovit.pl - Praca.trovit.pl

Oczekiwania pracodawców

- www.koweziu.edu.pl
- www.psz.praca.gov.pl
- www.perspektywy.pl
- www.kluczdokariery.pl
- www.ohpdlaszkoly
- www.uczelnie.info.pl/index.php?mod=zawody
- www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki

Planowanie rozwoju zawodowego

- www.talentgame.pl
- www.labirynt-zawodow.progra.pl
- www.zawodowe.info
- www.interklasa.pl/portal/index/web?webURL=/portal/dokumenty/doradztwo_testy/Predyspozycje/test_klimow.htm
- www.einsteinpce.stre fa.pl/gimnazjum/index.htm
- www.kariera.pl/psychotesty/pokaz/id/1
- www.interklasa.pl/portal/index/web?

