



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Jednostka organizacyjna
Samorządu Województwa Łódzkiego
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej



województwo[®]
łódzkie

Poradnik

„Rynek pracy otwarty na młodych”

Spis treści

Zacznijmy od początku – Start kariery zawodowej	3
Kwalifikacje kompetencje umiejętności	10
Talenty, mocne strony i ich rola w realizacji siebie	22
Kim będziemy w przyszłości? Zawody „jutra”	37
Dalsza nauka czy podjęcie zatrudnienia	46
Zintegrowany System Kwalifikacji, czyli jak można potwierdzać posiadane kwalifikacje zawodowe	52
Przyszłość pracownika na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia.	61
Wędrownica po rynku pracy – czyli jak i gdzie korzystać z dostępnych informacji... ..	73
Metody poszukiwania pracy - klasyczne i nowoczesne	80
Absolwent na rynku pracy – dokumenty aplikacyjne	94
Absolwent na rynku pracy – rozmowa kwalifikacyjna	112
Samozatrudnienie młodych	127

Zacznijmy od początku – Start kariery zawodowej

„Praca wypełni ci dużą część życia. Jedynym sposobem na prawdziwą satysfakcję z pracy jest robienie tego, w czego wielkość się wierzy. A jedynym sposobem na robienie rzeczy wielkich dla siebie jest miłość do tego, co się robi.”

Steve Jobs

Jeśli chcemy rozpocząć planowanie kariery zawodowej musimy wyjaśnić jej definicję oraz przedstawić etapy jej planowania. Pamiętajmy, że przyszłość zawodowa oraz efekty podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych zaczynają się od nas samych. Najważniejsze jest to, aby poznać swój indywidualny profil zainteresowań zawodowych oraz zrozumieć w jaki sposób możemy wykorzystać mocne strony osobowości. To wszystko ma nas doprowadzić do podjęcia najlepszych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Zacznijmy więc od definicji kariery zawodowej w ujęciu Donalda Supera, który jest autorem wielu psychologicznych pozycji z zakresu doradztwa i rozwoju zawodowego. Według niego kariera zawodowa jest:

- polem zdarzeń składających się na życie;
- sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju;
- serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzieżowego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeniem ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie.

O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju.¹

Reasumując, kariera zawodowa to droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek ma przejść w swoim życiu zawodowym.

Czy jest recepta na rozwój kariery zawodowej? Odpowiedzi na to pytanie zostały przedstawione w bajce Lewisa Carrolla „ Alicja w Krainie Czarów”, w dialogu Alicji z Kotem Dziwakiem. Na zadane przez Alicję pytania dotyczące wyboru dalszej drogi, Kot Dziwak udziela następujących odpowiedzi:

¹ Super, D.E. (1976) Career education and the meaning of work. Monographs on career education. Washington, DC: The Office of Career Educations, U.S. Office Education

- Wybór drogi zależy od niej samej (to zależy w dużej mierze od tego, dokąd pragnęłabyś dojść);
- wybór zależy od wielu ścieżek, którymi można iść (wszystko jedno, którąś pójdziesz);
- sukces jest gwarantowany (na pewno tam dojdiesz);
- sukces oznacza cel, „dojść dokądś” (na pewno tam dojdiesz);
- dochodzenie do sukcesu / droga do kariery – długo trwa i wymaga wytrwałości (jeśli tylko będziesz szła dostatecznie długo);²

Każdy, kto chce zaplanować swoją ścieżkę kariery zawodowej, powinien odpowiedzieć na następujące pytania: kim jestem?, kim chcę być? oraz dokąd i jak zmierzam?

Aby móc odpowiedzieć na powyższe pytania, musimy poznać i zaplanować etapy drogi kariery zawodowej. Zaczniemy od pierwszego etapu jakim jest: „**Odkrywanie siebie**”.

Podczas planowania swojej edukacji oraz kariery zawodowej niezbędną czynnością jest rozpoznanie własnych cech i umiejętności. Dokonanie samooceny pozwala na zdobycie wiedzy o sobie samym. Działania, które podejmujemy w tym celu to:

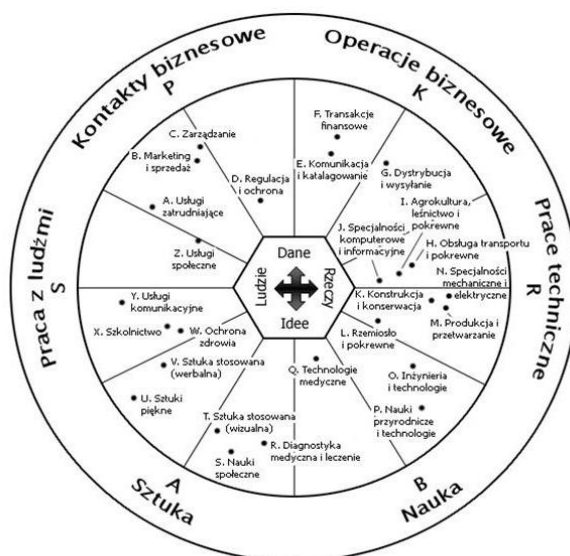
1. Poznajemy siebie, a więc wskazujemy nasze mocne strony, które możemy wykorzystać w przyszłym zawodzie, a także rozpoznajemy możliwe strony do rozwoju.
2. Staramy się dostrzegać i doceniać posiadane kompetencje, potrafimy ocenić jaką posiadamy wiedzę, jakie umiejętności wyróżniają nas od innych i stanowią nasze mocne strony. Pamiętać należy, że osoba kompetentna to taka, której postawa pokazuje, że potrafi w sposób prawidłowy wykorzystać swoją wiedzę, którą posiada, aby we właściwy sposób wykonać zadanie lub znaleźć rozwiązanie problemu.
3. Pamiętamy o tworzeniu pozytywnego pierwszego efektu wrażenia, o istocie relacji z innymi ludźmi i staramy się nauczyć kontrolowania naszego zachowania.
4. Skupiamy się przede wszystkim i wykorzystujemy swoje zasoby i mocne strony.

Odpowiadając na pytanie „ kim jestem?” myślimy więc o zainteresowaniach, zdolnościach, cechach charakteru i osobowości, a także o potrzebach, wartościach, kompetencjach, umiejętnościach interpersonalnych czy predyspozycjach osobowościowych. Wymienione te ostatnie, tj. umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe według osób, które profesjonalnie zajmują się kreowaniem kariery są kluczowe dla rozwoju kariery. Niezależnie od posiadanych dyplomów i wiedzy ważne jest, aby umieć zaprezentować swoje posiadane umiejętności. By móc odpowiedzieć na kolejne postawione pytanie, czyli: „kim chcę być?”, musimy przejść do kolejnego etapu naszej wędrówki w poszukiwaniu drogi do kariery, a więc „**Poznania świata pracy**”.

² Anna Wierzchowska- Szymanek, ZG Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, „Recepta na karierę, czyli psychologiczne – i nie tylko – uwarunkowania drogi do sukcesu”

Poniżej Mapa „Świata Pracy” Dele’a Predigera przedstawia 6 obszarów zawodów.³

Rysunek 1: Mapa "Świata Pracy"



Mapa „Świata pracy” pokazuje, iż do każdej grupy zawodów przyporządkowano typy osobowości najbardziej odpowiednie do wskazanej aktywności zawodowej. Świat zawodów został podzielony na 4 obszary, tj. na pracę związaną z danymi, ludźmi, ideami oraz rzeczami. Możemy zauważyć, że każda aktywność człowieka związana jest z konkretnym obszarem zawodowym.

Amerykański badacz John Holland wskazał, iż istnieją określone typy osobowości zawodowej. Wyróżnił on sześć dominujących typów osobowości zawodowej i sześć odpowiadających im środowisk pracy: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Warto zapoznać się z ich charakterystykami.

Zawody związane z **danymi** oparte są na typie **konwencjonalnym**, a więc nastawione na informację, dane, liczby. Mocną stroną są: zdolności do eksponowania siebie i swoich celów, dokładność, logiczne myślenie, odpowiedzialność. Zawody związane z **rzeczami** to typ **realistyczny** nastawiony na posługiwanie się narzędziami, rzeczami i maszynami. Mocną stroną są: koordynacja ruchowa, zręczność, zdolności techniczne i mechaniczne, logiczne myślenie. Typ **badawczy** to zawody związane z **ideami**-nastawione na informację, badanie zjawisk fizycznych, biologicznych, kulturowych. Mocną stroną tego typu jest: zdolność do abstrakcyjnego myślenia, zdolności intelektualne, precyzja, dociekliwość. Zawody związane z **ludźmi** to typ **społeczny**, charakteryzujący się wpływaniem na innych poprzez informowanie, szkolenie, rozwój, opiekę. Posiada on uzdolnienia werbalne, zdolność do pracy z ludźmi, uzdolnienia handlowe, empatie. Natomiast typy mieszane to typ **przedsiębiorczy** i **artystyczny**. Typ przedsiębiorczy znajdujący się na pograniczu danych i ludzi charakteryzuje się nawiązywaniem kontaktów biznesowych, osiągnięciem korzyści ekonomicznych. Posiada on umiejętność motywowania i pobudzania innych do działania, kompetencje organizacyjne, elokwencję, towarzyskość.

³ XXI Konferencja Szkolenia SDSiZ RP Warszawa 26-27.05.2011r., „Podstawy teoretyczne i zastosowanie” Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ), <https://www.slideserve.com/hong/podstawy-teoretyczne-i-zastosowanie> dostęp 29.06.2022r.

Typ artystyczny mieści się na pograniczu idei i ludzi. Jest on nastawiony na obszar zajmujący się sztuką. Mocną stroną tego typu jest: kreatywność, poczucie estetyki, rozwiązywanie problemów w sposób twórczy i nietypowy, ekspresyjność i oryginalność. Jeśli osoba o określonym typie osobowości będzie poszukiwać zatrudnienia i nie skończy się to powodzeniem będzie odczuwać niezadowolenie, niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka może zaistnieć, gdy osoba o typie społecznym będzie musiała pracować w środowisku realistycznym. Poprzez ten przykład możemy stwierdzić, że właściwym sposobem dopasowania zawodowego jest poszukiwanie dla własnej osobowości zawodowej odpowiedniego miejsca w świecie zawodów. Tak realizuje się odpowiedź na pytania dotyczące „kim chcę być?” i „kim jestem?”.

By móc odpowiedzieć na pytanie tj. „dokąd i jak zmierzam?”, musimy przedstawić kolejny etap naszej wędrówki, czyli „**Planowanie i określanie celu zawodowego**”. Jeśli zdobyliśmy już informację na temat interesujących nas zawodów i drogi kształcenia oraz poznaliśmy swoje możliwości, przyszedł czas na podjęcie decyzji, do jakiego miejsca na mapie świata pracy chcemy dojść. Przed jej podjęciem spróbujmy określić swój cel główny i cele pośrednie oraz czas ich realizacji.

Istnieje powszechnie znana metoda ustanawiania swoich celów – **SMART**. Podpowiada ona, jak określić cel, by osiągnięcie go było prostsze. Każda z liter oznacza jedną z cech doskonałego celu. A zatem: **S** – specyficzny (jasno zdefiniowany, oparty na konkretnych liczbach, wielkościach sprawi, że łatwiej będzie osiągnąć założone rezultaty), **M** - mierzalny (musi być uwzględnione zaznaczenie, w jaki sposób będzie można poznać, że został zrealizowany), **A** – ambitny (powinien sprawiać pewne trudności i wymagać pewnych starań, a nawet poświęceń), **R** - rzeczywisty (cel nie może być sprzeczny z prawami fizyki, logiki i musi być możliwy do osiągnięcia), **T**- terminowy (stawiany sobie celu musi mieć ustalony czas realizacji).⁴ Poniżej model graficzny metody wyznaczania celów – SMART

Rysunek 2: Cele SMART

S	ang. specific- konkretny
M	ang. measurable- mierzalny
A	ang. achievable- możliwy do osiągnięcia
R	ang. realistic- realistyczny
T	ang. timely- określony w czasie

Źródło: <https://shophr.meddya.com/content?c=cele%20smart&id=11> dostęp 29.06.2022r.

Po wyznaczeniu celu ustalmy plan działania, który pozwoli nam go osiągnąć. To, w jaki sposób planujemy i realizujemy zaplanowane działania, które mają doprowadzić nas

⁴ <https://interviewme.pl/blog/jak-wyznaczac-cele-zawodowe> dostęp 09.06.2022 r.

do rozwoju kariery zawodowej, zależy od naszej indywidualności. Uzyskane odpowiedzi na pytania „kim jestem?”, „kim chcę być” i „dokąd i jak zmierzam”, to wypadkowa naszego osobistego potencjału, a więc w głównej mierze dotyczy: motywacji, pragnień i wartości, a także wymagań rynku pracy.

Ostatnim etapem trafnego wyboru zawodu jest „**Działanie**”. Zanim zostaną podjęte określone czynności związane z naszym planem i celami, warto przed tym odpowiedzieć jeszcze na kilka pytań:

1. Czego dowiedziałeś/łaś się o sobie?
2. W jaki sposób wykorzystasz zdobytą wiedzę, aby skutecznie realizować swoje marzenia edukacyjne i zawodowe?
3. Jaki jest Twój cel w najbliższej przyszłości?
4. Jakie działania musisz podjąć, aby osiągnąć ten cel?
5. Kto może pomóc osiągnąć Ci cel?
6. Jakie przeszkody mogą pojawić się na Twojej drodze? ⁵

Jeśli potrafimy odpowiedzieć na powyższe pytania, możemy już wykonać własny indywidualny plan działania, który będzie zawierał następujące etapy:

- ❖ Sprecyzowanie i określenie dokładnie naszych celów
- ❖ Analiza własnego potencjału, szanse, możliwości i zagrożenia w otoczeniu
- ❖ Ustalenie kolejnych kroków działania
- ❖ Realizacja celu

Poniższy schemat Indywidualnego Planu Działania może okazać się pomocny przy określaniu działań, które doprowadzą nas do wejścia na rynek pracy.

Tabela 1: Indywidualny Plan Działania

Natychmiastowe poszukiwanie zatrudnienia	Kształcenie zawodowe/kwalifikacje	Samozatrudnienie
Działanie:	Działanie:	Działanie:
Data:	Data:	Data:

⁵<https://www.zst-tarnow.pl/wp-content/uploads/2016/06/ABC-Ucznia.pdf> dostęp 09.06.2022 r.

Natychmiastowe poszukiwanie zatrudnienia	Kształcenie zawodowe/kwalifikacje	Samozatrudnienie
Działanie:	Działanie:	Działanie:
Data:	Data:	Data:
Działanie:	Działanie:	Działanie:
Data:	Data:	Data:

Źródło: https://oazolsztyn.wp.mil.pl/u/indywidualny_plan_dziaania_synteza.pdf dostęp 29.06.2022 r.

Planując karierę zawodową najistotniejsze jest, aby zrozumieć kim się jest, jaki jest nasz indywidualny profil zainteresowań zawodowych oraz jak można wykorzystać swoje mocne strony osobowości, aby podjąć jak najlepsze decyzje edukacyjne i zawodowe. Wymaga to odkrycia i umiejętnego korzystania ze swojego potencjału nie tylko zainteresowań, ale także zdolności, umiejętności, wartości cenionych w pracy oraz wiedzy o własnym stanie zdrowia. Istotną kwestią jest również poznanie reguł rządzących współczesnym rynkiem pracy, umiejętność planowania i wyznaczania celów oraz niezrażanie się ewentualnymi niepowodzeniami.⁶

Na zakończenie kilka praktycznych wskazówek w odnośnie sporządzenia planu kariery zawodowej:

- Stwórz jasną wizję tego, co chcesz osiągnąć, spróbuj „zobaczyć” siebie w określonej roli czy sytuacji. To doda Ci motywacji do działania w tym kierunku;
- Planując karierę nie zapominaj o elastyczności – staraj się przewidzieć ewentualne przeszkody i zaplanuj rozwiązania alternatywne. Oszczędzasz sobie wtedy nieprzyjemnego zaskoczenia i konsternacji;
- Stale nabywaj doświadczenia i doksztalcaj się. Zdobyćcie posady nie oznacza, że na zawsze pozostanie się ekspertem w danej dziedzinie;

⁶ <https://ohp.pl/aktualnosci/komenda-slaskie/indywidualny-plan-kariery>, dostęp 28.06.2022 r.

- Nie zniechęcaj się niepowodzeniami – dobrze przeanalizowane są doskonałą lekcją na przyszłość;
- Uzbrój się w cierpliwość. Prawdziwy, pełny sukces nie przychodzi od razu;
- Naucz się czerpać zadowolenie z samego procesu osiągnięcia celu;
- Szukaj wsparcia. Jeśli masz za sobą innych ludzi, łatwiej będzie Ci osiągnąć to, czego pragniesz;
- Myśl optymistycznie. Zakładaj pozytywny bieg zdarzeń, wtedy Twoje myślenie jest bardziej kreatywne.⁷

Powodzenia!

Opracowanie:

A. Tomczyk
 CliPKZ w Łodzi
 Oddział w Sieradzu

Bibliografia:

1. Blake J., „Metoda Pivot, czyli zwinny proces rozwoju kariery zawodowej”, Gliwice 2016r.
2. Dubis M., „Młodzież wobec wyboru profilu kształcenia i zawodu”, Kraków 2011 r.
3. Herr E. L., Cramer S. H., „ Planowanie Kariery Zawodowej”, Warszawa 2001 r.
4. Reiss S., „Kim jestem? Co nas motywuje w miłości i pracy?”, Warszawa 2002 r.
5. Super D.E., (1976r.) Career education and the meaning of work. Monographs on career education. Washington, DC: The Office of Career Educations, U.S. Office Education
6. Wierzchowska- Szymanek A., ZG Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, „Recepta na karierę, czyli psychologiczne – i nie tylko – uwarunkowania drogi do sukcesu”.
7. XXI Konferencja Szkolenia SDSiZ RP Warszawa 26-27 maja 2011 r. „Podstawy teoretyczne i zastosowanie”.

Netografia (dostęp: 09.06.2022, 27.06.2022 oraz 28.06.2022):

1. <https://interviewme.pl/blog/jak-wyznaczac-cele-zawodowe>
2. <https://ohp.pl/aktualnosci/komenda-slaskie/indywidualny-plan-kariery>
3. <https://wyspasukcesu.pl/wiedza/rozwoj-osobisty/cel-na-celowniku-zasada-smart>
4. <https://www.zst-tarnow.pl/wp-content/uploads/2016/06/ABC-Ucznia.pdf>
5. <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents>

⁷ <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents>, dostęp 27.06.2022 r.

Kwalifikacje kompetencje umiejętności

Chcesz zmienić zawód? Szukasz nowych możliwości zarobkowych? Chcesz się rozwijać zawodowo? Nic prostszego – wystarczy otworzyć wyszukiwarkę internetową, wpisać nazwę interesującego Cię kursu, szkolenia i voila! Zewsząd atakują setki, jak nie tysiące wyników – każdy link kryje ofertę najlepszego szkolenia, możliwości uzyskania niezbędnych kwalifikacji zawodowych czy kluczowych kompetencji. Przyjmijmy, że szkolenie już za nami – czas poszukać pracy. I znów tysiące ofert a każda zawiera dziesiątki wymagań co do kwalifikacji, umiejętności czy kompetencji...

Inna nieco sytuacja: pracujesz zawodowo lecz doszedłeś do wniosku, że musisz zwiększyć swoje kwalifikacje, podnieść kompetencje i umiejętności. W jaki sposób to zrobić? Z jakich możliwości możesz skorzystać? Czym w końcu są te kwalifikacje? Czym różnią się od kompetencji czy umiejętności?

Na dynamicznym rynku pracy wymagania pracodawców również się zmieniają. Wiedza, umiejętności kwalifikacje czy umiejętności których posiadanie wręcz gwarantowało kilka lat temu dobre, perspektywiczne stanowisko i ciekawą pracę teraz mogą okazać się niewystarczające. Podnoszenie poziomu swoich kompetencji, kwalifikacji czy umiejętności to nie tylko inwestycja czasu ale i pieniędzy – ciężko zazwyczaj zarobionych.

Do czego zatem przydać się może wiedza o umiejętnościach, kwalifikacjach czy kompetencjach?

Po pierwsze do zaplanowania ścieżki kariery zawodowej. Wiedza o wymaganiach dotyczących tych trzech elementów w kontekście „wymarzonego” zawodu, funkcji czy stanowiska jest nie do przecenienia. Jeśli chcesz zostać kierowcą pojazdu ciężarowego z naczepą to musisz wiedzieć jakie kwalifikacje są Ci potrzebne i jak je zdobyć. Również wiedza o kompetencjach wymaganych do obsługi takiego zestawu będzie szalenie istotna. Czasami zdobycie kompletu informacji dotyczących tych trzech elementów pozwoli podjąć decyzję o zmianie ścieżki kariery zawodowej. I lepiej jest czasem podjąć taką decyzję zawczasu by nie brnąć w koszty psychiczne (związane np. z niepowodzeniem w zdobyciu uprawnień) czy finansowe.

Po drugie do przemyślanego i adekwatnego do wymagań rynku pracy oraz naszych ograniczeń rozwoju zawodowego. W życiu (prawie) każdego pracownika (czy też przedsiębiorcy) przychodzi moment gdy pojawiają się dwie myśli: pierwsza to awans (rozwój firmy); druga to zmiana (stanowiska, zawodu, firmy, branży). Świadome planowanie tych aspektów życia zawodowego jest o wiele łatwiejsze gdy znamy swoje możliwości i wiemy jakie wymagania stawia nam dany plan zawodowy na określonym rynku pracy.

Po trzecie do poszukiwania i znalezienia adekwatnej dla nas pracy. Często, w sytuacji pojawienia się potrzeby, chęci awansu, zmiany zawodu czy też branży ujawnia się tak zwana luka kompetencyjna. Przykładem jest sytuacja w której osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje, spełniająca wymagania pracodawcy dotyczące kompetencji

merytorycznych nie zdobywa tej właśnie pracy. Dzieje się tak (pomijając okoliczności niezależne od nas – sieć kontaktów społecznych kontrkandydata), bo w skład luki, oprócz kompetencji związanych z docelową funkcją, wchodzi też kompetencje zdobywania tej właściwej pracy, zleceń i klientów. Pracodawcy coraz częściej kierują się posiadanymi przez kandydatów kompetencjami zwracając uwagę na te wynikające z doświadczenia zawodowego w różnych miejscach pracy. Nie bez znaczenia są również te kompetencje, które rozwijamy w naszym codziennym życiu. Warto znać swoje „luki kompetencyjne” i umieć je pokonać. A luka ta może wiązać się nawet z naszym nieadekwatnym ubiorem. Specjaliści wskazują na wagę tego aby się rozwijać, zdobywać nową pracę czy pozyskać klienta musimy też odpowiednio wyglądać. Wydawać by się mogło, że kwestia ta jest niemal nieistotna bo jest doskonale znana. Jednak są pewne wzorce wyglądu w pracy, które wręcz zmniejszają wręcz szanse na zatrudnienie. Im większe aspiracje tym większe wymagania. Każda rola zawodowa ma swoje niuanse, które się zmieniają z czasem. Warto o tym wiedzieć!

Po czwarte, wiedza ta wykorzystywana jest przez pracowników działu kadr (HR) w wielu codziennych elementach ich pracy – takich jak procesy rekrutacyjne, opis i wartościowanie stanowisk pracy czy przeprowadzanie ocen pracowniczych. Zresztą podlegając ocenie pracowniczej możemy zauważyć na jakie elementy naszej osoby są istotne dla naszego pracodawcy.

Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje?

Umiejętności, kwalifikacje czy kompetencje – wszystkie te trzy elementy można zmierzyć, opisać i ocenić. Miarą posiadania kwalifikacji są dokumenty – formalne potwierdzenia posiadania danej kwalifikacji (a co za tym idzie bardzo często i uprawnień do wykonywania danego zbioru zadań zawodowych).

W przypadku wielu umiejętności dobrze sprawdzają się praktyczne testy przy pomocy których weryfikować można biegłość danej osoby w konkretnym obszarze. Przykładem takiej sytuacji jest prośba o przygotowanie zupy (skierowana do kandydata na kucharza) czy polecenie weryfikacji kodu oprogramowania przez kandydata na testera oprogramowania.

Ocenę kompetencji można przeprowadzić za pomocą testów. Takim testem jest na przykład **Narzędzie do Badania Kompetencji (NBK)**. Test ten można wykorzystywać zarówno w procesie poradnictwa zawodowego (dla klienta indywidualnego) jak i w procesie badania kompetencji pracowników (bądź kandydatów na pracownika) przez pracodawców. Świadomość, iż bilans kompetencji może być dla pracodawcy punktem wyjścia do podjęcia decyzji o zatrudnieniu kandydata do pracy lub planowania ścieżek rozwoju zawodowego swoich pracowników powinna sprzyjać w określeniu swoich kompetencji.

Narzędzie NBK jest testem w postaci cyfrowej (oraz występuje w tradycyjnej wersji papierowej) o dużej swobodzie kreowania analizowanych obszarów kompetencyjnych. Jest narzędziem bezpłatnym, można je wykonać w każdym Oddziale (Piotrków Trybunalski,

Sieradz, Skierniewice) oraz w siedzibie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

Jak zatem efektywnie podejść do kwestii swojego zawodowego rozwoju? Zacząć trzeba od zdefiniowania poszczególnych elementów wskazanych powyżej, czyli kwalifikacji, kompetencji i umiejętności.

Jeszcze w latach 80-tych ubiegłego wieku kompetencje utożsamiano wręcz z kwalifikacjami definiując je jako zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika, przypisany do danego stanowiska pracy. Takie podejście trzeba jednak uznać za zbyt wąskie. Przejawem nowego spojrzenia (i w pewien sposób rozróżnieniem kompetencji od kwalifikacji) była propozycja amerykańskiego psychologa Richarda Boyatzisa⁸ definiująca kompetencje jako potencjał, zdolność danej osoby przejawiającą się w zachowaniach prowadzących do sprawnego i skutecznego działania na danym stanowisku pracy. Takie podejście kładzie istotny nacisk na efekty pracy danej osoby; tak więc kompetentnym pracownikiem jest ten, który potrafi doprowadzić do sytuacji osiągnięcia zakładanych rezultatów.

Z kolei umiejętności (w oparciu o Europejską Ramę Kwalifikacji (ERK) i Polską Ramę Kwalifikacji) definiowane są jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W kontekście ERK umiejętności określa się jako kognitywne (obejmujące myślenie logiczne, intuicyjne i kreatywne) oraz praktyczne (obejmujące sprawność i korzystanie z metod, materiałów, narzędzi i instrumentów)⁹. Blisko potocznemu rozumieniu terminu „umiejętności” jest definicja przedstawiona w Słowniku Języka Polskiego PWN: „praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś”¹⁰. Innymi słowy, opanowanie dowolnej czynności będzie wiązało się z nabyciem określonej umiejętności. Umiejętności są zatem składnikiem, elementem składowym kompetencji. Podobnie rzecz ma się z kwalifikacjami.

Czym zatem są kwalifikacje? To formalne potwierdzenie nabytych umiejętności zawodowych i wiedzy związanej z zawodem (dyplom, świadectwo, certyfikat). Kwalifikacje związane są z uprawnieniami czyli prawnym umocowaniem do podejmowania decyzji w ramach piastowanego stanowiska czy obszaru określonego danym uprawnieniem. W ramach podejścia wskazanego w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji definicja przyjmuje następującą formułę: „kwalifikacja to zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”¹¹. Najkrócej można powiedzieć, że kwalifikacja to określony zestaw efektów uczenia się – zgodnych z ustalonymi standardami – których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję. W kontekście ZSK terminu kwalifikacja nie można używać

⁸ Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 242

⁹ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci>, dostęp 30.06.2022r.

¹⁰ <https://sjp.pwn.pl/sjp/umiejtnosc;2532708.html>, dostęp 30.06.2022r.

¹¹ Art. 2, pkt 8 ustawy o ZSK z 22 grudnia 2015 (Dz.U.nr 226 z 2020 – tekst jednolity)

zamiennie z takimi terminami, jak: zawód, uprawnienie zawodowe, prawo wykonywania zawodu, kompetencje zawodowe, kompetencje itp.

Edukacja nie stoi w miejscu – dostrzeżono pewnego rodzaju lukę edukacyjną, szkoleniową i zaproponowano rozwiązanie będące logicznym kompromisem edukacji i nabywania kwalifikacji zawodowych a mianowicie kwalifikacyjne kursy zawodowe. To format edukacyjny, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej, konkretnej kwalifikacji, a którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. Na kwalifikacyjnych kursach zawodowych osoby dorosłe będą mogły zdobyć lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe oraz (z czasem i kolejnymi zdanymi egzaminami) uzyskać tytuł technika w danym zawodzie. Tytuł technika można uzyskać mając świadectwo potwierdzające wszystkie kwalifikacje przewidziane w danym zawodzie i ukończoną szkołę średnią (nie trzeba mieć matury). Zaś aby uzyskać tytuł zawodowy należy posiadać świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie i ukończoną minimum zasadniczą szkołę zawodową (obecnie szkołę branżową I stopnia) lub kurs kompetencji ogólnych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (szkoły branżowej I stopnia).

Czym jest kurs kompetencji ogólnych? To specyficzna forma kształcenia ustawicznego prowadzona według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego. Umożliwia on po zdaniu egzaminów eksternistycznych ukończenie np. szkoły branżowej czy liceum ogólnokształcącego.

Kurs Kompetencji Ogólnych jest prowadzony według programu nauczania uwzględniającego dowolnie wybraną część podstawy programowej wykształcenia ogólnego. Aby uzyskać potwierdzenie wykształcenia ogólnego na poziomie szkoły branżowej lub liceum ogólnokształcącego należy złożyć egzaminy eksternistyczne (OKE) z zakresu wszystkich przedmiotów ogólnokształcących.

Zmiany wprowadzone nowymi rozwiązaniami w zakresie systemu kształcenia zawodowego umożliwiają zwiększenie mobilności zawodowej osób dorosłych oraz szybsze reagowanie na potrzeby rynku pracy i gospodarki. W obrębie pokrewnych zawodów wymagane są często te same kwalifikacje — co oznacza, że osoba, która zdobędzie kilka pokrewnych kwalifikacji będzie mogła wykonywać więcej niż jeden zawód. Czym są „kwalifikacje” w tym modelu?

Zawody szkolne podzielono na kwalifikacje czyli zestawy umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania określonych działań zawodowych. Taki podział przybliży kształcenie zawodowe do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań pracodawców, czym ułatwi ma absolwentom kształcenia zawodowego znalezienie pracy. Da im też możliwość zdobywania dodatkowych kwalifikacji w innych zawodach. Absolwenci nie będą więc „przywiązani” do jednego zawodu. Będą mogli indywidualnie i elastycznie planować swoją ścieżkę, najpierw kształcenia a później kariery zawodowej, poprzez „składanie z klocków” kwalifikacji. Będą potrafili mówić czego nauczyli się w szkole, a pracodawcy będą wiedzieć jakich umiejętności mogą od nich oczekiwać. Do tej pory absolwenci, którzy kończyli szkołę w wybranym zawodzie, np. technik elektryk, na rozmowie kwalifikacyjnej nie

zawsze potrafili odpowiedzieć na pytanie „Co umiesz?”. Łatwiej radzili sobie z pytaniem „Jaką szkołę skończyłeś?” — z łatwością odpowiadali „technikum elektryczne”. Teraz w nazwach kwalifikacji wprost będą mieli podpowiedź czego nauczyli się w szkole.

Absolwent kursu otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego. Następnie przystępuje do zewnętrznego egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji, otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie. Zdobycie kwalifikacji składających się na dany zawód (np. K1, K2, K3) oraz wykazanie posiadania wykształcenia średniego daje możliwość uzyskania dyplomu technika a więc zdobycie pełnego zawodu. Jeżeli osoba przedstawi wszystkie świadectwa kwalifikacyjne oraz uzyska odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego, otrzyma dyplom potwierdzający zdobycie pełnego zawodu. Otrzymuje także wydany w języku obcym suplement do dyplomu, co pozwoli przekazać pracodawcy w dowolnym kraju UE informację o zakresie potwierdzonej wiedzy, umiejętności i posiadanych kompetencjach.

Kompetencje

Kompetencje w świetle obecnie dwóch najpopularniejszych podejść definiowane są jako:

1. szeroko rozumiane zdolności podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się i własnych doświadczeń. Dlatego kompetencji nie można utożsamiać jedynie z efektami uczenia się. Termin kompetencje – w zależności od kontekstu – może oznaczać m.in.: zakres działania, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, merytoryczne przygotowanie do wykonania określonego zadania¹².
2. podejście definiowane o wiedzę, umiejętności i postawy odzwierciedlone w działaniu. Na wiedzę składają się następujące elementy: praktyczna wiedza wynikająca z doświadczenia zawodowego (know-how); wiedza o faktach (know-what); wiedza o zasadach i prawach natury, regułach społecznych (know-why); wiedza dotycząca komunikacji i współpracy z ludźmi (know-who)¹³.

Umiejętności ukształtowane są przez doświadczone działania zrealizowane przez daną osobę. Wiążą się zatem z doświadczeniem i wskazują stopień w jakim dana osoba może wykorzystać posiadaną wiedzę do realizacji zarówno zadań zawodowych i specyficznych zadań przypisanych do danego stanowiska pracy.

Motywacja i gotowość by wykorzystać posiadane wiedzę i umiejętności w procesie realizacji zadań zawodowych to trzeci element kompetencji (w tym modelu) czyli postawa.

¹² https://www.kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/slownik_zsk.pdf str. 22, dostęp 30.06.2022r.

¹³ Konarski R., Chudzikiewicz N., Pieczewski D., Tuchalska-Siermińska K., Podręcznik. Narzędzie do badania kompetencji, CRZL, Warszawa, 2014, s. 12, za: Lundvall B., Johnson B., The Learning Economy. Journal of Industry Studies, I, 1994

Oczywiście kompetencje można również różnicować ze względu na obszar ich występowania, przejawiania. Oznacza to, że kompetencje nie można utożsamiać jedynie z życiem zawodowym. Kompetencje osobowe związane bezpośrednio z posiadającym je człowiekiem to szerokie spektrum w wiedzy, umiejętności, czy też odpowiedzialności¹⁴ przejawiających się w lepszym opanowaniu przez daną osobę jednych czynności w porównaniu do innych ludzi¹⁵. W zbiorze kompetencji uwzględniane bywają też zdolności, zainteresowania czy cechy osobowości¹⁶.

Jest sprawą oczywistą że wiele z kompetencji rozwijamy i wykorzystujemy (mniej lub bardziej świadomie) w życiu codziennym; przykładem może być funkcjonowanie społeczne czyli budowanie (lub nie) trwałych i satysfakcjonujących relacji społecznych, rozwiązywanie konfliktów czy pomaganie innym. Do takich kompetencji zaliczymy także rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji czy rozwój zainteresowań.

Reasumując, kompetencja to zbiór tego co człowiek umie zrobić, zarówno w zakresie wiedzy na temat tego co trzeba wykonać, jak wykonać, oraz psychologicznego nastawienia do zadania (czyli tego, w jaki sposób pracownik działa wykonując zadanie)¹⁹. Mówiąc najprościej, to ogół wiedzy, umiejętności, doświadczenia i postaw wykorzystywanych do jak najlepszego wykonywania zadań różnego rodzaju – zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. Wielu badaczy rozszerza pojęcie kompetencji o konkretne indywidualne właściwości człowieka, ujmując, jako ich dodatkowy i nierozłączny komponent cechy osobowości (cechy charakteru, cechy temperamentu), będące względnie stałymi i niezmiennymi cechami człowieka. Z kolei inni, uważają, że myśląc o działaniach zawodowych należy się interesować tymi dyspozycjami człowieka, które można rozwijać, kształcić i doskonalić.

Szalenię istotnym jest by pamiętać, że wymienione komponenty kompetencji: wiedza, praktyczne umiejętności, ani też postawy i motywacja analizowane osobno nie są kompetencjami. O kompetencji mówimy wówczas, gdy wszystkie jej komponenty zaistnieją razem i doprowadzą do pojawienia się określonego zachowania¹⁷. Czyli tylko wtedy, gdy są analizowane spójnie i jako całość doprowadzą do osiągnięcia odpowiedniego/oczekiwanego poziomu wykonania zadania. Jedną z kluczowych cech kompetencji jest ich zmienność, która sprzyja możliwości ich rozwoju (w odróżnieniu od cech osobowości które są względnie stałe). Kompetencje zmieniają się wraz ze zdobywanym doświadczeniem życiowym i zawodowym oraz rozwojem zawodowym i osobistym człowieka. Nie ma więc możliwości określenia raz na zawsze czy ktoś daną kompetencję posiada lub nie. Rozwój kompetencji to proces ciągły i uzależniony od aktywności człowieka. Przy odpowiednim zaangażowaniu, każda aktywność (nawet intensywne kontakty w sprawie pracy), czy

¹⁴ Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, oficyna Ekonomiczna, Kraków.2006, s. 98

¹⁵ Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych ocen pracowniczych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006

¹⁶ Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997

¹⁷ Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012, s.11

krótkotrwałe prace w handlu lub na produkcji pozwalają nam zdobywać nowe kompetencje i rozwijać już posiadane.

Niestety, skoro kompetencje można rozwijać, kształtować czy doskonalić to istnieje też druga strona medalu – kompetencje mogą ulegać wygaszaniu. Ma to miejsce zazwyczaj w sytuacji braku wykorzystania danej kompetencji czy to na niwie działalności zawodowej czy w życiu prywatnym. I właśnie dlatego, że kompetencje nie są określone raz na zawsze, stają się kluczowym pojęciem w budowaniu i rozwijaniu kariery zawodowej.

Patrząc zaś z perspektywy związku kompetencji z działaniami zawodowymi – można zauważyć dwie strony tego zagadnienia zależne od czy patrzymy z punktu widzenia (przyszłego) pracownika czy też przyjmujemy optykę oczekiwania pracodawcy/organizacji. Potencjalny pracownik za kompetencje osobowe uznaje osobisty potencjał do zatrudnienia, decydujący o wyborze odpowiednich miejsc i stanowisk pracy. Organizacja zaś wiąże kompetencje z wykonywaną pracą lub zajmowanym stanowiskiem i określa mianem odpowiednio kompetencje pracownicze (rzeczywiście posiadane przez poszczególnych pracowników) i kompetencje stanowiskowe (związane z wymaganiami poszczególnych stanowisk pracy, niezależnie kto je zajmuje). Bardzo często kompetencje pracowników (wykorzystywane w pracy) nie stanowią pełnych możliwości osobistego potencjału kompetencyjnego osoby zatrudnionej. Prawdłowo zaplanowane działania na etapie selekcji kandydatów do pracy czy już działania następujące po przyjęciu danej osoby do pracy pozwalają szybko wyłowić i zidentyfikować prawdziwe talenty, a wynikiem tego może być awans, podwyżka lub umowa na czas nieokreślony. Nade wszystko jednak, dzięki takiemu podejściu pracownik realizuje zadania na odpowiednim poziomie. Dlatego coraz częściej dominujące dotychczas kryterium oceny i selekcji, a mianowicie formalne kwalifikacje, doświadczenie i ogólną inteligencję zastępują kompetencje.

Bardzo interesującą propozycję podziału kompetencji przedstawili F. Delamare Le Deist i J. Winterton. Dokonali oni wyróżnienia 4 następujących obszarów¹⁸:

1. **Kompetencje poznawcze (kognitywne)** – związane ze zdolnością do uczenia się, rozumienia i zapamiętywania, otwartością, ciekawością świata czy świeżością spojrzenia. Są one największe gdy człowiek nie kieruje się stereotypami i uprzedzeniami; nie poddaje się presji społecznej. Obejmują takie umiejętności, predyspozycje i zdolności jak: uczenie się, rozmienienie, zapamiętywanie, ciekawość świata, otwartość, unikanie stereotypowego myślenia.
2. **Kompetencje funkcjonalne** – dotyczą sprawnego funkcjonowania człowieka w życiu zawodowym i związane są z wykonywaniem danego zawodu. Oznaczają kompetentne wykonywanie zawodu, podzielną i efektywną pracę na stanowisku pracy. W każdym zawodzie i na każdym stanowisku można rozwinąć specyficzną grupę kompetencji, które są niezbędne w samodzielnej i efektywnej pracy.
3. **Kompetencje społeczne** – dotyczą sfery kontaktów z innymi ludźmi. Wyrażają się w łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów, empatii, zdolności

¹⁸ Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, (w:) Delaware Le Deist F., Wintertoj J., What is competence ?, "Human Resource Development International", 2005, t. 8, nr 1, s. 40

do współpracy, w dążeniu do wspólnych celów, umiejętności przewyższania różnic w poglądach i interesach, rozwiązywania konfliktów.

4. **Metakompetencje** – połączenie zdolności do uczenia się i refleksji z umiejętnością radzenia sobie w warunkach niepewności.

Oczywiście to nie jedna koncepcja podziału kompetencji – istnieje ich wiele więcej. Unia Europejska, w ramach strategii czyli „Uczenia się przez całe życie”, której głównym celem jest budowanie konkurencyjnej, dynamicznej i opartej na wiedzy gospodarki poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie, wyodrębniła i zdefiniowała 8 kompetencji kluczowych, które powinny charakteryzować każdego obywatela UE aby mógł aktywnie uczestniczyć w integracji społecznej i zawodowej na wspólnotowym rynku pracy. Są to kompetencje o charakterze uniwersalnym, nie odnoszące się do żadnej konkretnej branży ale najbardziej podstawowe i niezbędne do samorealizacji i rozwoju osobistego oraz bycia aktywnym obywatelem UE. Są to:

- Porozumiewanie się w języku ojczystym;
- Porozumiewanie się w językach obcych;
- Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- Kompetencje informatyczne;
- Umiejętność uczenia się;
- Kompetencje społeczne i obywatelskie;
- Inicjatywność i przedsiębiorczość
- Świadomość i ekspresja kulturalna¹⁹.

Według Komisji Europejskiej każda z 8 kompetencji kluczowych jest tak samo istotna; każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane; składowe niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się; umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym²⁰.

Przykłady te, przedstawione wcześniej definicje, wskazują wyraźnie, że kompetencja to pojęcie znacznie szersze od pojęcia kwalifikacji. Niestety w języku potocznym, w mediach (zarówno tradycyjnych jak i nowoczesnych) często używa się zamiennie pojęć: kompetencje, umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia czy obowiązki. Traktuje się je jako synonimy a tymczasem różnica między tymi pojęciami jest fundamentalna.

¹⁹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962>, dostęp 30.06.2022r.

²⁰ Ibidem

Kwalifikacje

Kwalifikacje to nie tylko świadectwo szkolne czy dyplom magistra. Jak wspomniano wcześniej, wiedzę, umiejętności czy kompetencje (np. społeczne) zdobywamy w różny sposób, w różnych miejscach: czy to samodzielnie w domu, na kursach czy w szkole.. Oznacza to, że bardzo często posiadamy kompetencje poszukiwane na rynku pracy, ale nie możemy oficjalnie potwierdzić tego przed potencjalnym pracodawcą. Czyli nie możemy wykazać się kwalifikacjami. Odpowiedzią na tę lukę jest Zintegrowany System Kwalifikacji i związana z nim Polska Rama Kwalifikacji.

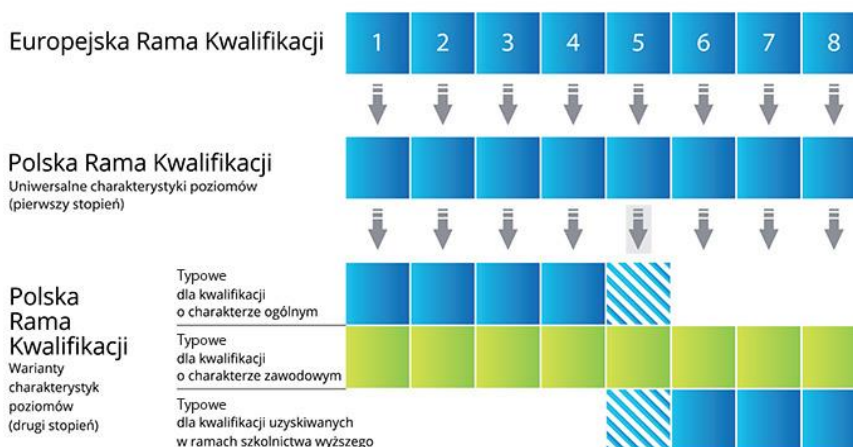
Polska Rama Kwalifikacji (PRK), podobnie jak Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), składa się z ośmiu poziomów kwalifikacji. Każdy z poziomów opisywany jest za pomocą ogólnych stwierdzeń charakteryzujących efekty uczenia się, jakie musi potwierdzać kwalifikacja, aby znaleźć się na danym poziomie.

Polskim rozwiązaniem jest wprowadzenie, obok charakterystyk uniwersalnych (pierwszego stopnia), charakterystyk poziomów PRK drugiego stopnia. Polska Rama Kwalifikacji obejmuje:

- uniwersalne charakterystyki poziomów (pierwszego stopnia) – poziomy 1–8,
- charakterystyki poziomów drugiego stopnia (stanowiące rozwinięcie charakterystyk uniwersalnych), które obejmują:
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze ogólnym – poziomy 1–4,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8,
 - charakterystykę typową dla kwalifikacji uzyskiwanych po uzyskaniu kwalifikacji pełnej na poziomie 4 – poziom 5,
 - charakterystyki typowe dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach szkolnictwa wyższego – poziomy 6–8.

Charakterystyki pierwszego i drugiego stopnia stanowią spójną całość. Należy czytać je łącznie, by w pełni zrozumieć specyfikę poszczególnych poziomów.

Rysunek 3: Struktura Polskiej Ramy Kwalifikacji



źródło: <https://www.kwalifikacje.gov.pl/o-zsk/polska-rama-kwalifikacji> dostęp 30.06.2020r.

Uwzględniane są efekty uczenia się osiągnięte bardzo zróżnicowany sposób: szkolenia, samodoskonalenie, doświadczenie zawodowe oraz oczywiście w ramach zorganizowanej edukacji. Obejmuje każdy obszar, poziom edukacji szkolnej oraz edukację pozaszkolną, pozaformalną. W PRK, podobnie jak w ERK, efekty uczenia się opisano w trzech kategoriach: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.²¹

Dzięki przyjętej konstrukcji tego systemu można weryfikować postępy osoby uczącej się w zakresie:

- wiedzy (głębokości, zakresu)
- umiejętności (rozwiązywania problemów i innowacyjnego stosowania wiedzy w praktyce, uczenia się i komunikowania)
- kompetencji społecznych (gotowości do współpracy i do podjęcia odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań)²².

Przy czym należy zauważyć, że w zależności od poziomu, rodzaju edukacji zmieniać się będzie szczegółowość zapisów. Charakterystyki dla poziomów wyższych będą bardziej szczegółowe niż na poziomach niższych. Oznaczać to będzie, że by uzyskać kwalifikację na wyższym poziomie należy spełnić bardziej wyśrubowane kryteria.

Przydatność PRK oceniać należy w następujących obszarach dotyczących pracowników, pracodawców oraz osób uczących się. Dodatkowo udało się wyróżnić zalety wprowadzenia PRK na ogólnym poziomie uwzględniającym łącznie wszystkie wymienione wcześniej grupy jak również osoby (czy podmioty) nie należące do wspomnianych grup.

I tak osobom uczącym się:

- pomoże w określeniu swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- będzie wsparciem w określeniu ścieżki kariery i zbudowania planu rozwoju zawodowego,
- ułatwi ocenę jakości szkoleń i kursów,
- ograniczy straty czasu i środków finansowanych wynikających z powtarzania zajęć i kursów na różnych poziomach uczenia się,
- umożliwi ocenę tego, ile są warte zdobywane przez nas dyplomy czy certyfikaty.

Pracownikom i osobom poszukującym pracy:

- w jasny, zrozumiały (i porównywalny) sposób pomoże przedstawić swoje kwalifikacje pracodawcom na europejskim rynku pracy,

²¹ https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_Rama_Kwalifikacji, dostęp 30.06.2022r.

²² Ibidem

- osobom nieposiadającym formalnego wykształcenia ułatwi potwierdzenie wiedzy i umiejętności zawodowych, a tym samym uzyskanie świadectwa lub certyfikatu niezbędnego przy poszukiwaniu pracy
- pozwoli także potwierdzić posiadane kompetencje,
- zwiększy możliwości i sposoby kształcenia się osobom bezrobotnym lub zagrożonym bezrobociem,
- ułatwi zmianę zawodu.

Pracodawcom:

- ułatwi prowadzenie projektów rekrutacyjnych, pozwalając unikać błędów dzięki precyzyjnemu formułowaniu wymagań odnośnie wiedzy i umiejętności,
- pozwoli lepiej planować siatki płac i szkoleń dla pracowników,
- umożliwi dokładniejszą diagnozę kompetencji pracowników i wskaże możliwości doskonalenia,
- zbliży rynki pracy i edukacji, łatwiej będzie rozpoznać potrzeby obydwu tych rynków i uzupełniać luki np. przez nowo powstałe zawody.

Dodatkowe korzyści z wprowadzenia Polskiej Ramy Kwalifikacji:

- porównywalność kwalifikacji na polskim i europejskim rynku pracy,
- lepsza informacja o kompetencjach absolwentów – dla pracodawców i edukatorów,
- możliwość uznawania kompetencji spoza edukacji formalnej,
- nowe narzędzie dla doradców edukacyjno-zawodowych, którzy będą mogli skuteczniej wspierać osoby (pracujące, uczące się, bezrobotne) chcące się przekwalifikować i podnieść swoje kompetencje,
- ułatwi mobilność zawodową i edukacyjną uczących się i absolwentów.

Długofalowymi efektami wprowadzenie PRK może być zwiększenie motywacji ludzi do uczenia się (perspektywa Lifelong Learning) a także podniesienie jakości nauczania.

Opracowanie:

Bartłomiej Babczyński
Mariusz Kubat
CliPKZ w Łodzi

Bibliografia:

1. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
2. Dz.U.nr 226 z 2020 – tekst jednolity - Ustawa o ZSK z 22 grudnia 2015
3. Jurek P. Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 54, MPiPS, Warszawa 2012

4. Kolbusz-Kielska R., Mój potencjał – kompetencje osobowe, w: Poradnik dla osób poszukujących pracy: Potencjał osobisty i zawodowy – wybór ćwiczeń i testów, WUP Łódź, 2016
5. Konarski R., Chudzikiewicz N., Pieczewski D., Tuchalska-Siermińska K., Podręcznik. Narzędzie do badania kompetencji, CRZL, Warszawa, 2014, za: Lundvall B., Johnson B., The Learning Economy. Journal of Industry Studies, I, 1994
6. Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych, Poltext, Warszawa, 1997
7. Oleksyn T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006
8. Sidor-Rządowska M., Kształtowanie nowoczesnych ocen pracowniczych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006.

Netografia (dostęp: 30.06.2022):

1. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962>
Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE)
2. https://www.kwalifikacje.gov.pl/images/Publikacje/slownik_zsk.pdf
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska_Rama_Kwalifikacji
4. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Umiej%C4%99tno%C5%9Bci>
5. <https://sjp.pwn.pl/sjp/umiejtnosc;2532708.html>

Talenty, mocne strony i ich rola w realizacji siebie

„Większość osób jest przekonana, że wie, w czym jest dobra. Zazwyczaj się mylą... A prawdziwy potencjał każdy może rozwinąć tylko w oparciu o swoje mocne strony”

Peter Drucker²³

Całe nasze życie to poszukiwanie wiedzy o sobie samym. Czasami jest świadomą autokreacją, innym razem „ścieraniem się z otoczeniem”, by stać się taką a nie inną osobą, niepowtarzalną i rozpoznawalną przez innych. W różnych momentach, etapach życia stawiamy sobie i innym być może pytanie „Jakie mam mocne strony? A może posiadam jakieś „ukryte” talenty? Odpowiedź na nie warunkuje nie tylko nasze samopoczucie i relacje z innymi, ale może przyczynić się do odniesienia sukcesu na płaszczyźnie zawodowej, czy w życiu osobistym. Warto postawić na poznawanie i kreowanie siebie...

Dlaczego talenty, jaka w nich tkwi moc?

W literaturze przedmiotu spotyka się różne definicje słowa „talent”. Jeszcze do niedawna twierdzono, że talent posiadają tylko niektóre osoby. Samo słowo „talent” używane było w stosunku do osób posiadających ponadprzeciętne, wyjątkowe zdolności czy umiejętności, np.: muzyczne bądź plastyczne. W taki też sposób postrzegano osoby mające talent. Uważano, że obdarzeni nim są jedynie wybrani i jest to niezwykle rzadki, i bardzo cenny dar.

Obecnie „talent” postrzega się w trochę inny sposób. Zmieniła się także definicja słowa talent. R. Gut uważa²⁴, że pojmowanie talentu jako zjawiska wyjątkowego i niezwykłego zostało poddane w ostatnich czasach w wątpliwość poprzez wyniki badań psychologicznych. Wynika z nich bowiem, że każdy człowiek posiada talent, a często nie jeden, ale całe ich spektrum. Powyższe stwierdzenie opiera się na badaniach przeprowadzonych przez Instytut Gallupa i stworzonej definicji:

„Talent to każdy powtarzający się wzorzec myślenia, zachowania lub odczuwania, który może znaleźć praktyczne zastosowanie.
Jest on naturalnym sposobem funkcjonowania i odbierania świata”.

Na szczególną uwagę zasługuje w powyższej definicji sformułowanie – powtarzający się wzorzec. Mówiąc prościej talent jest naszym częstym zachowaniem, łatwo możemy mieć do niego dostęp, wykonujemy to „coś” w sposób przewidywalny, powtarzalny i zawsze możemy to robić. Mamy tę umiejętność w sobie i bez względu na miejsce, warunki czy

²³ <https://pracowniazycia.pl/odkryj-swoje-mocne-strony-i-zyj-szczesliwiej/>, 31.01.2022r.

²⁴ R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik, Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu. Centrum Doradztwa i Informacji DIFIN, Warszawa 2008, s. 35

czas możemy jej z przewidywalnym powodzeniem używać. Może się zdarzyć, że osoby, które posiadają talent nie zawsze są w pełni tego świadome. Z tej perspektywy każdy ma „to coś”, co jest talentem, np.: jeśli ktoś jest dobrym organizatorem, to jest to jego talent; jeśli ktoś odznacza się empatią, to jest jego talent.

Talenty nie wyznaczają dziedzin, obszarów, w których możemy je wykorzystywać. Są przypisane do konkretnej osoby, przenoszą się razem z nią, np.: w życiu zawodowym - z organizacji do organizacji. Mogą być wykorzystywane w różnych dziedzinach, rolach i na różnych stanowiskach.

Dlaczego warto poznać talenty i w jaki sposób je odkryć?

Talenty, to specyficzne cechy, które zostały wyodrębnione dzięki wieloletnim badaniom prowadzonym przez Instytut Gallupa w tym celu, aby poznać co sprawia, że odnosimy sukcesy w życiu. W wyniku badań naukowcy Marcus Buckingham i Donald O. Clifton wyodrębnili 34 talenty drzemiące we wszystkich ludziach. Wartość przeprowadzonych badań wskazuje na to, że każdy człowiek posiada talenty jako unikalne cechy, które mają wpływ na produktywność i efektywność naszego działania.

Talenty w naturalny sposób predysponują do określonego odbioru i przetwarzania rzeczywistości, a tym samym osiągnięć na pewnych polach. Najsilniejsze, najbardziej dominujące talenty danej osoby cechują się największą dynamiką, ułatwiają sprawne uczenie się i mają największy wpływ na jej zachowanie i osiągnięcia.

Jak można rozpocząć „przygodę” w odkrywaniu talentów, i co zrobić w praktyce, aby znaleźć odpowiedź na pytanie: Co jest moim rzeczywistym talentem? Obok narzędzi diagnostycznych można po prostu zastanowić się nad własnym funkcjonowaniem, dokonać autorefleksji.

Własne talenty można odkryć, kierując się charakterystycznymi wskaźnikami pozwalającymi określić, w czym czujemy się pewnie, jesteśmy najmocniejsi i co w związku z tym może być naszym ważnym zasobem. W tym celu wystarczy odpowiedzieć sobie na kilka pytań i poszukać w tych odpowiedziach kluczowych wskaźników/ przejawów (pomocne treści w tabelce pt: Kluczowe wskaźniki talentów). Rzetelna autorefleksja, praca nad sobą to zdecydowanie najprostszy sposób postępowania. Choć samodzielnie często nie jesteśmy w stanie dostrzec i określić własnych talentów czy mocnych stron, które w nas drzemią. Dlatego szczerą rozmową z inną osobą, w tym przypadku także będzie wartościowa. Pytanie innych ma tę zaletę, że wprowadza element względnego obiektywizmu. Warto zapytać rodzinę, znajomych, osoby z którymi współpracujemy: co w Nas cenią, co sprawia nam radość, co uważają za Nasze naturalne atuty? Co robimy dobrze? Każda z zapytanych osób dostrzeże w Nas coś innego...

Przykładowe pytania do wykorzystania w rozmowie:

- Jak myślisz, co przychodzi mi z łatwością?
- Co w mojej pracy wykonywałam/-em najlepiej?

- W czym według ciebie jestem najlepsza/-szy?
- Co ci się ze mną kojarzy?
- W czym ci najczęściej pomagam?

Takie obserwacje bliskich osób mogą nam podpowiedzieć wiele faktów, których sami nie dostrzegamy lub często nie doceniamy. Inne osoby widzą także Nasze osiągnięcia, podczas gdy sami dostrzegamy potknięcia, porażki. Jeżeli jest coś, co postrzegamy jako słabość, inni mogą to interpretować, jako mocną stronę. Warto zastanowić się, czy prawda nie leży gdzieś po środku.

Tabela 2: Kluczowe wskaźniki talentów²⁵

Po czym poznać talent	Uwagi/ sugestie
<p>Stale, powtarzające się wzorce myślenia, odczuwania i działania</p> <p>Pomocne pytania: Czym się zajmuję, o czym myślę, co robię, kiedy mam wolny czas?</p>	<p>Talenty chcą się ujawnić - kreują nasze myśli, dążenia, próbują zagospodarować nasz czas! Mamy "apetyt" na pewne działania! Inaczej mówiąc, talent to obszar, w którym dobrze się czujemy. Oznacza to, że jeśli nic nam nie przeszkadza, to nasza uwaga spontanicznie nakierowuje się na pewne obszary działania.</p>
<p>Szybkie uczenie się</p> <p>Pomocne pytanie: Czego uczę się szybciej niż inni?</p>	<p>To inny przejaw talentu. Talent nie musi oznaczać, że już w czymś jesteśmy doskonali. Jeśli jednak wyjątkowo łatwo się czegoś uczymy, a dodatkowo sprawia to nam frajdę, to niewątpliwie jest to nasz potencjał.</p> <p>Czasami talent objawia się dopiero w późniejszym czasie, gdy zauważasz z jaką szybkością uczysz się pewnych rzeczy - to przejaw obecności talentu i jego sprawczej mocy, np.: gdy uczysz się czegoś nowego (np.: jazdy samochodem), a kolejne kroki tej nauki wykonujesz z dużą łatwością, to bardzo możliwe, że jest to przejaw twojego talentu. Jeśli uczysz się czegoś bardzo szybko, powinieneś dokładniej się temu przyjrzeć.</p>
<p>Odczucie przyjemności w trakcie działania,</p>	<p>Jeśli zajmujemy się czymś, co jest związane z naszym talentem, nie musimy starać się koncentrować uwagi - to przychodzi samo!</p>

²⁵ opracowanie własne na podstawie: Buckingham, Clifton 2001, w: Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista, Wyd. Wolters Kluwer SA., Warszawa 2014; s.319,

Po czym poznać talent	Uwagi/ sugestie
<p>zadowolenie - często utrata poczucia czasu (flow)</p> <p>Pomocne pytania:</p> <p>Kiedy, w jakich sytuacjach i przy jakich działaniach czas mija mi szybko i przyjemnie?</p>	<p>Charakterystyczna dla pewnych działań jest utrata poczucia czasu. Możemy się czymś zajmować wiele godzin, nie będąc świadomi, że tyle czasu nam to zajęło. Co więcej - często nawet wielogodzinne działania nie męczą nas, a wręcz przeciwnie, czujemy się "doładowani". Jeśli więc odczuwasz przyjemność z wykonywania jakiejś czynności, istnieje duże prawdopodobieństwo, że w ten sposób wykorzystujesz swój talent.</p>
<p>Odnoszenie sukcesów, niekoniecznie największych. Od czasu do czasu udaje mi się coś zrobić naprawdę dobrze (glimpses or excellence)!</p> <p>Pomocne pytania:</p> <p>Co mi wychodzi wyjątkowo dobrze? Czym mogę się pochwalić?</p> <p>Co takiego zrobiłem (robię czasami), z czego jestem naprawdę zadowolony?</p>	<p>Czasami zaskakujemy - nie tylko innych, ale i samych siebie. Talent przejawia się w takich właśnie "nieoczekiwanych" sytuacjach, gdy udaje się nam zrobić coś wyjątkowo dobrze.</p>
<p>Satysfakcja wynikająca z tego, że mogę się tym zajmować</p> <p>Pomocne pytania:</p> <p>Jakie działania sprawiają mi przyjemność i lubię samą myśl, że mogę się nimi zająć?</p>	<p>Satysfakcja jest ostatnim spośród przejawów talentu. Ludzie świadomi swojego talentu często rezygnują z większych pieniędzy czy awansów na rzecz zajmowania się tym, co sprawia im przyjemność. Jeśli organizacja lub jakieś okoliczności im na to nie pozwalają, prędzej czy później pojawia się frustracja. Inaczej mówiąc, pracownicy wykorzystujący swoje talenty są po prostu szczęśliwsi!</p>

Moc tkwi w szczegółach, charakterystyka talentów (34 cech)

Chcesz wzbogacić swoją wiedzę na temat talentów, skorzystaj z poniższych zasobów, aby dowiedzieć się więcej o każdym z 34 talentów Gallupa²⁶. Warto pamiętać,

²⁶ Opracowanie własne na podstawie Buckingham M., Clifton D.O., Teraz odkryj swoje silne strony, MT Biznes, Warszawa w: Kubala-Kulpińska A., Odkryj swoje mocne strony, diagnoza talentów-według Gallupa a sposób zarządzania Głos Pedagogiczny, Nr 101 (Wrzesień 2018), (od osiągnięcia do odkrywczość), <https://www.glospedagogiczny.pl/artukul/odkryj-swoje-mocne-strony-diagnoza-talentow-wedlug-gallupa-a-sposob-zarządzania>, 31.01.2022

że na zachowanie i osiągnięcia każdej osoby mają wpływ jej przeważające, najsilniejsze talenty. Każdy z nas ma ich pięć. Warto poznać każdy z talentów z osobna, aby móc z nich korzystać produktywnie, rozwijać je i budować mocne strony. Poznanie ich pomaga z nich korzystać w lepszy dla nas sposób.

Tabela 3: Lista talentów

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
Osiągnięcie	<p>Osoby z tym talentem mają wewnętrzny ogień, chcą więcej robić i osiągać. Są niestrudzone, nie osiadają na laurach, wciąż wyznaczają sobie nowe cele. Każdy dzień musi skończyć się poczuciem, że czegoś konkretnego dokonały. Są energiczne, co przekłada się na wyznaczanie tempa pracy całego zespołu.</p> <p>Cechy charakterystyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poczucie zadowolenia daje im osiągnięcie założonych planów, • brak realizacji planu w danym dniu pozbawia satysfakcji, • ciągła chęć działania, wykonywania jakichś czynności, • posiadanie motywacji do działania i podejmowania nowych wyzwań, • efektywność pracy
Aktywator	<p>Aktywator, to osoba dla której najważniejsze jest działanie. Przyczyniają się do realizacji zadań dzięki temu, że potrafią swoje myśli obrócić w czyn. Dzięki niemu projekty, zamierzenia przechodzą ze sfery marzeń do świata realnego. Inni chcą mieć takie osoby w swoim zespole, doskonale nadają się również na liderów.</p> <p>Cechy charakterystyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • brak strachu przed ryzykiem, • po podjęciu decyzji nigdy nie zwleka i śmiało przystępuje do realizacji danego zadania, • brak obaw przed zmiennymi i niewiadomymi, • ciągle podejmowanie nowych działań, • aktywność intelektualna przekładająca się na ciągły rozwój, • bywa postrzegany przez innych jako władczy i niecierpliwy
Elastyczność	<p>Osoba taka reaguje na potrzeby pojawiające się w danym momencie, łatwo przyjmuje nieprzewidziane sytuacje i zwroty akcji, nawet ich oczekuje.</p> <p>Cechy charakterystyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lubią żyć tu i teraz, • unikają snucia odległych w czasie planów, • znają drogę do osiągnięcia celu, • posiadają umiejętność dostosowania się do każdej sytuacji,

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
	<ul style="list-style-type: none"> • doskonale radzą sobie w sytuacji zmiany, • potrzebują dynamicznych bodźców.
Analityk	<p>Analityk wciąż potrzebuje uzasadnienia, ważne są dla niego fakty.</p> <p>Cechy charakterystyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obiektywizm, poszukiwanie oddziaływań i zależności, • przejawia chęć poznawania i wykorzystania wszystkiego, co go otacza, • gromadzi informacje, na podstawie których wydaje opinie. <p>Analityk może być postrzegany przez innych jako osoba wyrażająca nadmierną krytykę.</p>
Organizator	<p>Posiada bardzo dobrą pamięć i umiejętność efektywnego zarządzania czasem. Dużą wagę przywiązuje do przemyślenia planu. Poszukuje najlepszych rozwiązań dla danej sytuacji i na bieżąco opracowuje nowe efektywne metody działania. Ciągłe szuka nowych sposobów, dzięki którym doskonalą dotychczasowe rozwiązania.</p> <p>Cechy charakterystyczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi myśleć o wielu rzeczach na raz, • przyświeca jej zasada: zawsze istnieje lepsze rozwiązanie
Pryncypialność	<p>Dużą wagę przywiązuje do zasad i wartości, na których opiera swoje życie. Również od otoczenia wymaga, że będzie postępowało zgodnie ze stałymi, fundamentalnymi zasadami. Wartości są dla niego źródłem sensu życia, dają satysfakcję. Sukces postrzega nie tylko przez pryzmat pieniędzy i prestiżu. Niezmiennosc zasad, jakich przestrzega, powoduje, że łatwo zyskuje zaufanie społeczeństwa.</p>
Dowodzenie	<p>Domeną osób posiadających talent dowodzenia jest siła, pewność i niezależność. Osoba taka bez jakichkolwiek oporów potrafi wyrażać swoje zdanie. Dowodzący chętnie podejmuje wszelkie inicjatywy i działania. Sprawy stawia jasno, jednocześnie prowokując innych do bezpośredniości i szczerości. Konfrontację traktuje jako sposób rozwiązania problemu. Ludzie lgną do dowodzących i chętnie oddają sprawy w ich ręce, dlatego łatwo mogą oni stać się autorytetami dla innych</p>
Komunikatywność	<p>Osoba z talentem komunikatywności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przekazuje barwne opowieści, przepięknie opisami, metaforami, które wzbogacają świat i motywują odbiorców do działania, • nie ma problemów z wystąpieniami publicznymi, • lubi rozmawiać, przemawiać publicznie, pisać,

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
	<ul style="list-style-type: none"> • stara się skupiać na sobie uwagę, • stara się, aby zwykle zdarzenia przybrały kształt barwnych, ciekawych opowieści
Rywalizacja	<p>Istotą tego talentu jest porównywanie się z innymi. Osoby posiadające talent rywalizacji sukces mierzą za pomocą aktualnie zajmowanej pozycji względem innych. Fascynacją są dla nich pomiary, ponieważ można z ich pomocą określić pozycję, zajmowane miejsce. Chętnie współzawodniczą – taka forma jest dla nich motorem działania. Uważają, że rozwój następuje dzięki rywalom, interesuje ich tylko wygrana.</p>
Współzależność	<p>Zgodnie z ideą osób posiadających ten talent świat jest całością powiązaną ze sobą i zbiorem zależności. Dostrzegają one, jak odrębne jednostki wpływają i oddziałują na siebie, tworząc spójną kompletność. Założenia, zgodnie z którymi funkcjonują osoby z talentem współzależności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nic nie jest dziełem przypadku, • wszystko łączy się ze sobą, • ludzie tworzą wspólnotę jedności, • działania pojedynczej jednostki wpływają na losy i życie innych osób, rodzi to pewnego rodzaju poczucie odpowiedzialności. <p>Cechy charakterystyczne dla osób posiadających ten talent: wrażliwość, troska o innych, empatia, bezkonfliktowość, dążenie do pojednania, tolerancja, religijność, wiara, zrozumienie dla odmienności kulturowej</p>
Kontekst	<p>Osoby posiadające ten talent potrafią na podstawie przeszłości przewidzieć przyszłość, natomiast teraźniejszość starają się zrozumieć, patrząc wstecz. Chcąc zrozumieć genezę różnych zjawisk i sytuacji, czytają książki historyczne, biografie lub próbują uzyskać informacje od innych. Przeszłość jest dla nich gwarantem stabilności, analizują ją i wyciągają wnioski potrzebne do bieżącego działania. Posiadanie pełnej wiedzy, obrazu prowadzi do większej efektywności, natomiast jej brak blokuje i znacznie ogranicza skuteczność</p>
Rozwaga	<p>Osoby z tym talentem chronią swoją prywatność. Podchodzą do życia poważnie i z rezerwą. Charakterystyka osoby posiadającej ten talent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ostrożna i czujna, rozsądna, • uważa, że świat jest nieprzewidywalny, dlatego zawsze wyczuwa pewne zagrożenie, • może być postrzegana przez innych jako zamknięta lub wycofana, • starannie dobiera przyjaciół.
Rozwijanie innych	<p>Osoby posiadające ten talent dostrzegają potencjał innych, ich talenty i umiejętności oraz – co najważniejsze – sposoby na ich</p>

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
	<p>wykorzystanie. Założenia, zgodnie z którymi żyją osoby posiadające talent rozwijania innych:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Każdego człowieka można kształtować, ponieważ nikt nie jest skończonym dziełem. • W innych fascynuje ich możliwość nieskończonego rozwijania potencjału i poszerzania horyzontów. • Każdy nawet drobny krok w kierunku rozwoju jest ważny i trzeba go doceniać
Dyscyplina	<p>Osoba posiadająca ten talent buduje konkretną strukturę,plany,harmonogramy. Mimo że niekoniecznie jest drobiazgowa, to rozkłada duże projekty i plany na kilka mniejszych, zamkniętych konkretnym ostatecznym terminem wykonania. Nie lubi chaosu, musi mieć kontrolę nad własnym życiem.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jest skrupulatna, dba o szczegóły, • jest dociekliwa, • chce również innym poukładać życie.
Empatia	<p>Osoby o tym talencie odczuwają emocje innych tak, jakby to były ich emocje. Współodczuwanie sytuacji i emocji odbywa się u nich na bardzo wysokim poziomie. Starają się wszystko rozumieć, mimo że nie ze wszystkim się zgadzają. Inne osoby przebywające w towarzystwie posiadających talent empatii czują, że zostały wysłuchane i są rozumiane, dlatego lubią z nimi przebywać</p>
Bezstronność	<p>Bezstronni żyją w przeświadczeniu, że w społeczeństwie nie ma żadnych podziałów i wszyscy są równi.</p> <p>Założenia osób posiadających talent bezstronności:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Każdy człowiek ma takie same prawa i obowiązki. • Najważniejsza jest równowaga. • Jakikolwiek przechylenie szali w którąś ze stron prowadzi do indywidualizmu i egoizmu.
Ukierunkowanie	<p>Dla osób posiadających talent ukierunkowania niezwykle ważne są jasno wytyczone cele, zgodnie z którymi pracują i żyją. Cele powinny być konkretne, wymierne i ograniczone ramami czasowymi. Osoby te często zadają sobie pytanie: Dokąd zmierzam? Istotny jest dla nich rezultat działań, wszystko robią dla efektu. Nie lubią zmian, które burzą plan wyznaczonych celów</p>
Wizjoner	<p>Dla osób z talentem wizjonera najistotniejsza jest wizja przyszłości, w ich życiu dominuje ciągłe myślenie o tym, co będzie. W dużej mierze osoby te to bujający w obłokach marzyciele. Zdarza się, że pozytywne wyobrażenie przyszłości dodaje siły i pozwala przejść przez trudną teraźniejszość</p>
Zgodność	<p>Charakterystyka osób z talentem zgodności:</p>

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
	<ul style="list-style-type: none"> • szukają porozumienia, • ograniczają spory i konflikty, • harmonia jest dla nich kluczową wartością, • dążą do konsensusu i wsparcia, • przekazują pozytywne emocje, • w ich zachowaniu dominuje radość i optymizm
Odkrywczość	Talent charakterystyczny jest dla poszukiwaczy ciekawych rozwiązań. Osoby posiadające go dzięki nowym odkryciom tłumaczą złożone problemy. Nowe pomysły są motywacją do działania i dostarczają pozytywnej energii. Inni postrzegają odkrywców jako osoby twórcze, oryginalne, pomysłowe, bystre.
Integrator ²⁷	<p>Osoby posiadające talent Integrator akceptują innych. Są świadome obecności tych, którzy czują się odrzuceni i podejmują wysiłek włączenia ich do zespołu/ grupy. Dzięki przemyślanemu podejściu do innych poprawiają komunikację w grupie i zwiększają zaangażowanie zespołu, wprowadzają nowy poziom tolerancji i akceptacji dla różnorodności.</p> <p>Cechy charakterystyczne dla posiadaczy talentu Integrator: spostrzegawczy, interaktywny, skupiony na innych, integrujący.</p>
Indywidualizacja	<p>Osoby, których atrybutem jest Indywidualizacja, są zaintrygowane unikalnymi cechami każdej osoby, czyli niepowtarzalnością. Mają dar wymyślenia, jak ludzie, którzy są od siebie różni, mogą pracować produktywnie.</p> <p>Cechy najlepiej opisujące osobę z tym talentem: zorientowany na ludzi, wnikliwy, spostrzegawczy, sprawiedliwy, wymagający, lubiący zróżnicowanie.</p>
Zbieranie	<p>Osoby z tym talentem pragną wiedzieć więcej. Często lubią zbierać, gromadzić i archiwizować wszystkie rodzaje informacji.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: dociekliwy, zaradny, praktyczny, hojny, mądry, wykształcony,</p>
Intelekt	<p>Osoby, które posiadają talent Intelekt, charakteryzowane są poprzez swoją aktywność intelektualną. Są introspektywne i doceniają intelektualne debaty. Lubią myśleć/ rozmyślać, rozważać- chętnie w samotności. Mogą służyć jako ciało doradcze, pomagając znaleźć nowe sposoby rozwiązywania problemów i zwiększyć jakość pracy.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: myślący, samotny, introspektywny, refleksyjny, intensywny,</p>

²⁷ Opracowanie własne na podstawie Juszczyk D., (od integrator-czar), <https://dominikjuszczyk.pl>, 31.01.2022r.

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
Uczenie się	<p>Osoby z talentem Uczenie się, pragną się uczyć i ciągle nad sobą pracować. Ekscytuje je szczególnie proces nauczania, bardziej niż sam rezultat.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: zainteresowany, ciekawy, dociekliwy, otwarty, pilny, kompetentny, z pasją,</p>
Maksymalista	<p>Osoby z talentem Maksymalista skupiają się na mocnych stronach, w ten sposób stymulując rozwój osobisty i doskonałość grupy. Szukają możliwości transformacji czegoś silnego w coś doskonałego.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: zorientowany na zdolności, mocne strony, jakość i rezultaty, selektywny, wymagający, świadomy doskonałości, oceniający.</p>
Optymista	<p>Osoby z talentem Optymista zarażają swoim entuzjazmem. Są radosne, a innym udziela się ich ekscytacja tym, co mają zamiar zrobić.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: optymistyczny, pełen nadziei, zabawny, szczodry, impulsywny, radosny, entuzjastyczny, energetyczny, pozytywny, zrelaksowany</p>
Bliskość	<p>Osoby, których talentem jest Bliskość, lubią bliskie relacje z innymi. Odnajdują satysfakcję w ciężkiej pracy z przyjaciółmi, aby osiągnąć cel.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: serdeczny, towarzyski, autentyczny, prawdziwy, skryty, szczery</p>
Odpowiedzialność	<p>Osoby, których talentem jest Odpowiedzialność, biorą pełną odpowiedzialność za to, co obiecują zrobić. Są oddane ponadczasowym wartościom, takim jak szczerść i lojalność. Nie rzucają słów na wiatr; ich otoczenie wie, że może na nich polegać i im ufać.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: zaangażowany, bezinteresowny, otwarty, zmotywowany, pilny, sumienny, krytyczny, lojalny, zdecydowany, zorientowany na zadania, godny zaufania</p>
Naprawianie	<p>Osoby z tym talentem są biegłe w rozwiązywaniu problemów. Dobrze idzie im szukanie, co poszło źle i zastanawianie się, jak to naprawić.</p> <p>Cechy opisujące osobę z tym talentem: wnikliwy, zorientowany na problemy i słabości, zdecydowany, otwarty, odważny, spostrzegawczy</p>
Wiara w siebie	<p>Osoby z talentem Wiara w siebie mają pewność, że mogą zarządzać swoim życiem. Mają wewnętrzny kompas, który daje im pewność, że ich decyzje są właściwe.</p>

Nazwa cechy, talentu	Podstawowy opis talentu/ charakterystyka
	Cechy opisujące osobę z tym talentem: pewny siebie, zmotywowany, niezawodny, samowystarczalny, kierujący się instynktem, kontrolujący, wytrwały, stabilny
Poważanie	Osoby z tym talentem, chcą być bardzo ważne w oczach innych. Są niezależne i chcą być rozpoznawalne. Cechy opisujące osobę z tym talentem: godny zaufania, wpływowy, człowiek sukcesu, pożądaný, zmotywowany, profesjonalny, wyjątkowy.
Strateg	Osoby, które posiadają talent Strateg, potrafią szybko określić alternatywne ścieżki postępowania (najlepsze i najbardziej efektywne). W zetknięciu z każdą sytuacją mogą szybko rozpoznać odpowiednie wzory i problemy. Znajdują najlepszą drogę, poruszając się ciągle do przodu Cechy opisujące osobę z tym talentem: kreatywny, świadomy możliwości, racjonalny, spostrzegawczy
Czar	Osoby z tym talentem kochają poznawać nowych ludzi i ich sobie zjednywać. Odczuwają satysfakcję z przełamywania lodów i nawiązania kontaktu z drugą osobą, a także wprowadzają energię do sytuacji towarzyskich. Potrafią nawiązać kontakt z innymi i być katalizatorem nawiązywania kontaktów dla innych. Cechy opisujące osobę z tym talentem: towarzyski, czarujący, wchodzący w interakcje, proaktywny społecznie, ekstrawertyk, energiczny.

Przybliżone wcześniej 34 talenty, zgodnie z teorią Gallupa podzielone są na cztery grupy (cztery domeny). Nie ma dobrego lub złego rozłożenia talentów w domenach. To, że dany talent należy do którejś z domen znaczy, że najbardziej jest widoczny w tym obszarze działania, że najbardziej naturalnie jest działać w tym obszarze. Ale nie znaczy to, że osoba z talentami w jednej domenie nie może działać w innej domenie. Poniższe zestawienie pokazuje, jak można patrzeć na talenty, aby poszerzyć ich zastosowanie.

Tabela 4: Cztery domeny trzydziestu czterech talentów

Grupa talentów wykonawczych ²⁸	Grupa talentów wpływu ²⁹	Grupa talentów relacyjnych ³⁰	Grupa talentów strategicznego myślenia ³¹
Należą do niej te talenty, które najlepiej czują się w działaniu.	Talenty Wpływu to grupa najrzadziej występujących talentów. Ludzie	Ta grupa talentów zawiera te talenty, które aktywizują się najbardziej „dzięki” i	To te talenty i mocne strony, które są odpowiedzialne za zbieranie,

²⁸ Czajka-Jansen S., Przewodnik po talentach Gallupa po polsku, SC Jansen, s. 3

²⁹ op.cit., s. 7

³⁰ op.cit., s. 5

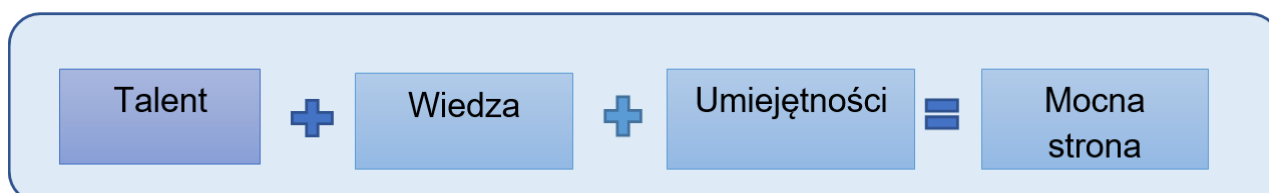
³¹ op.cit., s. 9

Grupa talentów wykonawczych ²⁸	Grupa talentów wpływu ²⁹	Grupa talentów relacyjnych ³⁰	Grupa talentów strategicznego myślenia ³¹
<p>Sprawnie przekuwają koncepcje na rzeczywistość. Dzięki nim sprawy się dzieją. „Działacze” dobrze się czują tam, gdzie jest coś do zrobienia, zrealizowania, wdrożenia, naprawienia, zorganizowania, osiągnięcia. Są sprawczy. Fioletowych (taki kolor nadał tej domenie talentów Gallup) motywują akcja i jej efekt. Niezależnie od wybranej dyscypliny ich środowisko pracy musi dostarczać okazji do wykazania się w działaniu.</p>	<p>nimi obdarzeni mają w sobie to charyzmatyczne „coś”, co sprawia, że wywierają wpływ na decyzje i działanie innych ludzi. Żółte talenty (ten kolor przypisał im Gallup) są pożądane w zawodach, w których sukces zależy od wpływu, jaki się wywiera na innych. Stąd przedsiębiorcy, przywódcy, liderzy, mówcy, politycy, sprzedawcy chętnie widzieliby w swojej top 5 żółty kolor.</p>	<p>„dla” ludzi. Niebiescy (w tym kolorze Gallup je przedstawia) potrzebują wokół siebie ludzi. Łączą zespoły niewidzialną więzią relacji. Kontakt z drugim człowiekiem daje im energię. Talenty relacyjne są mocno intuicyjne. Sporo w nich emocji. Ich posiadaczom nie wystarczy wiedzieć, żeby podjąć decyzję. Oni muszą jeszcze czuć, że to właściwa decyzja. Niezależnie od wybranej dyscypliny „niebieski” będzie czuł się dobrze tylko w takiej pracy, która zapewni mu ludzkie otoczenie.</p>	<p>przetwarzanie i ocenę informacji niezbędnych np. przy podejmowaniu decyzji. Osoby bogato obdarzone tymi talentami nazywam „pięknymi umysłami”, ponieważ świat, jaki tworzą we własnym umyśle, jest równie bogaty i barwny (a czasem i bardziej), niż ten rzeczywisty. Twórcy, artyści, uczeni, projektanci, myśliciele, strategowie, liderzy i wszystkie inne zawody, które wymagają wzmożonej aktywności umysłowej to zawody, w których „czerwoni” (kolor tej domeny talentów Gallupa) znajdą nieograniczone możliwości rozwoju i spełnienia.</p>
<p>Wykonywanie (Executing)</p> <p>Dyscyplina – Discipline</p> <p>Naprawianie – Restorative</p> <p>Odpowiedzialność – Responsibility</p> <p>Organizator – Arranger</p>	<p>Wpływanie (Influencing)</p> <p>Czar – Woo</p> <p>Dowodzenie – Command</p> <p>Maksymalista – Maximizer</p> <p>Komunikatywność – Communication</p>	<p>Budowanie relacji (Relationship Building)</p> <p>Elastyczność – Adaptability</p> <p>Empatia – Empathy</p> <p>Indywidualizacja – Individualization</p> <p>Współzależność – Connectedness</p>	<p>Myślenie strategiczne (Strategic Thinking)</p> <p>Strateg – Strategic</p> <p>Uczenie się – Learner</p> <p>Wizjoner – Futuristic</p> <p>Zbieranie – Input</p> <p>Odkrywczość – Ideation</p>

Grupa talentów wykonawczych ²⁸	Grupa talentów wpływu ²⁹	Grupa talentów relacyjnych ³⁰	Grupa talentów strategicznego myślenia ³¹
Ukierunkowanie – Focus	Poważanie – Significance	Integrator – Includer Bliskość – Relator	Analityk – Analytical Intelekt – Intellection Kontekst – Context
Osiąganie – Achiever	Wiara w siebie – Self	Rozwijanie innych – Developer	
Pryncypialność – Belief	Aktywator – Activator	Optymista – Positivity Zgodność – Harmony	
Rozwaga – Deliberative	Rywalizacja – Competition		
Bezstronność – Consistency			

Po poznaniu talentów indywidualnych, ważne - dla praktycznych rozwiązań jest, aby je rozwijać, czyli wzmacniać i właściwie wykorzystywać. Dzięki takiemu podejściu można stać się bardziej pewnym siebie człowiekiem i odnoszącym sukcesy. Według specjalistów i badaczy z Instytutu Gallupa talent to nie jest jeszcze mocna strona. Talent staje się i jest mocną stroną tylko w połączeniu z wiedzą i umiejętnościami.

Rysunek 4: Mocna strona



Koncentracja na talentach osobistych i budowanie na nich mocnych stron, według specjalistów wydaje się być właściwym kierunkiem, jeżeli chcemy osiągać sukcesy i rozwijać swój naturalny potencjał.

Wiedza o sobie kształtuje nasze życie

Znajomość siebie, wiedza na swój temat (samowiedza), pewien zbiór sądów, który wykształca w sobie każdy człowiek, w dużej mierze decyduje o podejmowanych przez niego działaniach. To właśnie dzięki samowiedzy ludzie osiągają sukcesy i czują się szczęśliwi, wychodząc naprzeciw różnym ciekawym wyzwaniom w swoim życiu albo zgoła przeciwnie – mają poczucie, że wszystko, co najlepsze, dziwnym trafem ich omija, przynosząc tylko poczucie porażki i rozgoryczenia. Nagromadzona wokół własnej osoby wiedza decyduje przede wszystkim o **poczuciu własnej wartości**. Wysokie poczucie własnej wartości powoduje, że człowiek z ochotą wykonuje rzeczy dla siebie nowe, nierzadko trudniejsze niż te, z którymi zetknął się dotychczas w swoim życiu, czy pracy.

W efekcie jego poziom poczucia własnej wartości nie tylko utrzymuje się, ale nawet wzrasta.

Z kolei ludzie, którzy mają niskie poczucie własnej wartości, unikają podejmowania wyzwań, bo obawiają się, ewentualnej porażki, która jeszcze bardziej pogorszy ich i tak kiepski obraz własnej osoby. W efekcie, tracą kolejne okazje, w których mogłoby się okazać, że są ludźmi kompetentnymi i wartościowymi. W ten sposób wpadają w pułapkę błędnego koła, a ich poczucie własnej wartości nie ma szans zmiany na lepsze. Dlatego istotna jest praca nad sobą i określenie własnych zasobów i potencjału.

W oparciu o swoje zasoby i mocne strony w głowie pojawiają nam się rozwiązania do pojawiającego się zadania/problemu, małymi krokami kreujemy wizję nowego, lepszego życia.

Znajomość swoich talentów pozwala na bardziej świadome i zgodne z własnymi predyspozycjami rozwijanie się, definiowanie, planowanie i osiąganie celów zarówno osobistych (prywatnych), jak i zawodowych. Właściwe korzystanie ze swoich talentów pozwala nam na uzyskanie produktywności bliskiej ideałowi. Talenty Gallupa to też świetne narzędzie do komunikacji z innymi ludźmi o tym jacy jesteśmy, jak działamy, do przekazania informacji zwrotnej. Podejście Gallupa daje nam słownictwo, którym możemy się posługiwać zarówno na własny użytek jak i w rozmowach z innymi, np. w zespole, w pracy, z najbliższymi. Wiedza o swoich talentach jest nie do przecenienia - istotna i cenna na różnych etapach życia.

Zapraszamy w podróż po talentach. Niech będzie ona inspirującą przygodą w poznawaniu siebie i odkrywaniu często nowych możliwości.

Opracowanie:
Edyta Kolenda
Anna Jargieło
CliPKZ w Łodzi

Bibliografia:

1. Czajka-Jansen S., Przewodnik po talentach Gallupa po polsku, SC Jansen
2. Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista, Wyd. Wolters Kluwer SA., Warszawa 2014, opracowanie na podstawie: Buckingham, Clifton 2001
3. R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik, Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu. Centrum Doradztwa i Informacji DIFIN, Warszawa 2008.

Netografia (dostęp: 31.01.2022r.)

1. Buckingham M., Clifton D.O. Teraz odkryj swoje silne strony, MT Biznes, Warszawa
w: Kubala-Kulpińska A., Odkryj swoje mocne strony, diagnoza talentów-według
Gallupa a sposób zarządzania Głos Pedagogiczny, Nr 101 (Wrzesień 2018),
<https://www.glospedagogiczny.pl/artukul/odkryj-swoje-mocne-strony-diagnoza-talentow-wedlug-gallupa-a-sposob-zaradzania>
2. Chojecka E. <https://pracowniazycia.pl/odkryj-swoje-mocne-strony-i-zyj-szczesliwiej/>
3. Juszczak D., <https://dominikjuszczak.pl>.

Kim będziemy w przyszłości? Zawody „jutra”

Jak mawiał Heraklit z Efezu, jedyną stałą w życiu jest zmiana. Skoro człowiek żyjący w starożytności miał tę świadomość, to my, ludzie XXI wieku, tym bardziej powinniśmy zdawać sobie sprawę z nieustannych zmian zachodzących w świecie.

Przemiany są widoczne także na rynku pracy i rynku edukacyjnym. Zawody, które kiedyś stanowiły podstawę życia społeczno-ekonomicznego, ustąpiły z czasem innym. Była to odpowiedź na zmieniające się potrzeby i umiejętności człowieka, na rozwój świata. Podobnie może stać się z obecnie popularnymi profesjami - za kilkanaście czy kilkadziesiąt lat mogą mieć dużo mniejsze znaczenie niż obecnie lub okażą się całkowicie niepotrzebne lub zastępowalne na przykład przez nowoczesne technologie. Szacuje się, że aż 65% dzieci zaczynających obecnie naukę będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie istnieją.³² Dlatego istotne jest uwzględnienie wspomnianego czynnika, jakim jest zmiana, w planowaniu swojej kariery zawodowej. Przyszłość bowiem może wyglądać zupełnie inaczej niż dzisiejsza rzeczywistość. Warto zatem mieć wiedzę na temat przewidywanych szans i zagrożeń funkcjonowania danej profesji w najbliższych latach, a także nowości jakie mogą pojawić się w tym temacie.

Częstym wątkiem w dyskusji na temat zawodów przyszłości jest rola sztucznej inteligencji. Pojawiają się pytania, jak wiele z nich zostanie zastąpionych odpowiednim oprogramowaniem, a kto może spać spokojnie, dlatego że jego pracy nie da się zastąpić algorytmem. Widząc wirtualnych asystentów, korzystając z internetowych wyszukiwarek czy tłumaczy, możemy zastanawiać się, gdzie leży kres możliwości zastosowania sztucznej inteligencji i czy rzeczywiście człowiek okaże się w jakiejś dziedzinie niezastąpiony. Jakie profesje są najbardziej zagrożone? Te, których czynności są powtarzalne, więc łatwo je zautomatyzować, czyli kasjerzy, spawacze, lutownicy, osoby zajmujące się rozbieraniem mięsa, telemarketerzy, tłumacze, a ponadto spedytorzy, urzędnicy, wydawcy czasopism, recepcjoniści i geodeci. Oczywiście wpływ na prognozowaną niestabilność tych zawodów ma nie tylko rozwijająca się SI, ale także inne czynniki. W przypadku wydawców czasopism chodzi głównie o szybkość przekazywania informacji – trudno pod tym względem konkurować gazetom z Internetem. Natomiast małe perspektywy osób zajmujących się szeroko rozumianą obróbką mięsa mogą wynikać ze zmian stylu życia wielu osób i zwróceniem większej uwagi na ekologię. Ze wzrostem liczby wegetarian będzie prawdopodobnie maleć opłacalność produkcji mięsa, a co za tym idzie, zmniejszy się zapotrzebowanie na pracowników z tej branży.³³ Jakie zawody można uznać za „bezpieczne”? Z pewnością takie, które opierają się na pracy z emocjami i wymagają umiejętności interpersonalnych. Można więc przypuszczać, że osoby myślące o zawodzie lekarza, terapeuty, psychologa, pielęgniarki

³² Zawody przyszłości, jak będziemy pracować do 2030 roku?, <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/zawody-ktore-powstana-do-2030-roku/>, dostęp 07.07.2022r.

³³ <https://aibusiness.pl/10-zawodow-ktore-przestana-istniec-do-2030-roku-w-wyniku-ekspansji-sztucznej-inteligencji/> dostęp 25.07.2022r.

lub marzące
o pracy w dziale HR mogą na razie odetchnąć z ulgą.

Nieustannie podkreśla się też znaczenie kompetencji miękkich, które mają w przyszłości zajmować szczególne miejsce. Umiejętność współpracy, komunikatywność, umiejętność pracy pod presją czasu czy odporność na stres to coraz popularniejsze elementy współczesnych ogłoszeń pracodawców poszukujących pracowników. Częściej niż kiedyś liczy się również empatia, łatwość nawiązywania kontaktów z innymi oraz kreatywność. Listy najbardziej cenionych na rynku pracy kompetencji różnią się w zależności od źródła. Niektórzy zwracają uwagę na gotowość do rozwoju i zdolności adaptacyjne, dobrą organizację czasu pracy, wspomnianą wcześniej komunikację, twórcze rozwiązywanie problemów, otwartość i umiejętność pracy w grupie,³⁴ inni zaś ujmują je jako chęć do nauki, zorientowanie na klienta, zdolność adaptacji, umiejętności interpersonalne, szacunek dla współpracowników i zdolności organizacyjne,³⁵ a jeszcze inni wspominają o uważnym słuchaniu, działaniu na rzecz wspólnego dobra.³⁶ Mimo tych różnic, większość pożądaných kompetencji miękkich to zbiór kompetencji społeczno-emocjonalnych oraz kompetencji poznawczych. Korzystamy z nich każdego dnia, nie dziwi więc ich obecne znaczenie w tak wielu zawodach, szczególnie tych, gdzie niezbędny jest kontakt z innymi ludźmi. Ponieważ aspekt współpracy wydaje się stanowić istotny element rynku pracy w przyszłości, omawiane kompetencje również będą zyskiwać na znaczeniu.

Przyjrzyjmy się teraz bliżej wybranym zawodom, które przypuszczalnie powstaną w najbliższym czasie i również będą związane z kompetencjami miękkimi.

Nostalgista

Jedną z propozycji jest nostalgista, czyli osoba, której zadaniem będzie stworzenie wewnątrz przypominających minione dekady, przede wszystkim dla osób w starszym wieku.³⁷ Być może praca nostalgistów przyczyni się do zwiększenia jakości życia seniorów - będą bowiem tworzyć miejsca kojarzące się ich klientom z bezpieczeństwem, z latami młodości czy po prostu przywołujące miłe wspomnienia z przeszłości. Przyda się tu zatem odpowiednie rozpoznanie potrzeb klientów oraz wartości, którymi się kierują. Nie bez znaczenia pozostanie także świadomość popularności stylów architektonicznych w minionych latach, klimatu poprzednich dekad i tego, co było kiedyś modne w projektowaniu wnętrz. Czy takie mieszkania i domy, urządzone według pomysłu nostalgisty, staną się alternatywą dla domów pomocy społecznej, w których część

³⁴ <https://rozwojer.pl/5-umiejtnosci-miekkich-najbardziej-cenionych-przez-rekruterow/> dostęp 25.07.2022r.

³⁵ <https://www.karierawfinansach.pl/artukul/poradnik-kariery/6-najwazniejszych-kompetencji-miekkich> dostęp 25.07.2022r.

³⁶ <https://edutorial.pl/przedsiębiorczosc/wiedza-i-kompetencje-to-nie-wszystko/> dostęp 25.07.2022r.

³⁷ Marek Zoellner, Zawody przyszłości, <https://kodilla.com/pl/blog/zawody-przyszlosci#:~:text=Nostalgist%20%28nostalgista%29%20-%20zaw%C3%B3d%20przysz%C5%82o%C5%9Bci%2C%20kt%C3%B3ry%20polega%20na,cyfrowej%29%20-%20pomo%C5%BCe%20zako%C5%84czy%C4%87%20nasze%20%C5%BCycie%20w%20sieci>, dostęp 07.07.2022r.

emerytów spędza ostatnie lata życia? Czy seniorzy egzystujący w przestrzeniach dopasowanych do nich samych, będą szczęśliwsi i dzięki temu również zdrowsi? Czas pokaże. Na ten moment wydaje się bardzo prawdopodobne, że nie wszyscy będziemy nadszarpnięci tempem zmian i to nie tylko tych związanych z rynkiem pracy, ale ogólnie dotyczących rozwoju społeczeństwa. Stąd niektórzy z nas z chęcią skorzystają z usług osoby, która stworzy coś przypominającego dawne czasy, coś, co będzie znane i lubiane, a to co przyczyni się do zwiększenia naszego poczucia bezpieczeństwa.

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: możliwość rozwoju kreatywności, rozwoju artystycznego i tworzenia różnorodnych projektów w oparciu o wiedzę historyczną oraz pomysłowość klientów, szansa na poznanie ciekawych ludzi, przyczynienie się do poprawy jakości życia swoich klientów poprzez odpowiedź na ich potrzeby związane z domową przestrzenią.

Osobisty kurator cyfrowy

Innym przykładem zawodu, jaki może niedługo powstać jest osobisty kurator cyfrowy, będący odpowiedzialny za wsparcie w kreowaniu wizerunku klienta w przestrzeni internetowej, zarówno w zakresie życia zawodowego, jak i prywatnego. Już teraz opinia publiczna zwraca uwagę na to, jak dana firma czy dany człowiek prezentuje się w Internecie. Coraz częściej zdarza się też, że rekruterzy przeglądają konta na portalach społecznościowych kandydatów do pracy. Ponieważ rośnie znaczenie tego, jaki wizerunek mamy w przestrzeni online, a jednocześnie poszerza się spektrum możliwości kreowania tego wizerunku poprzez różne narzędzia i techniki, tworzy się szerokie pole dla znawców tej dziedziny. Niewątpliwie przyda się tutaj wiedza z obszaru public relations, psychologii społecznej, a także wysoki poziom umiejętności komunikacyjnych, językowych i dyplomatycznych. Osoba myśląca o tym zawodzie powinna interesować się światem sieci społecznych i płynnie poruszać się w mediach, powinna sama mieć dobrą prezencję i odpowiednio przedstawiony w sieci własny wizerunek.

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: poszerzenie spektrum umiejętności płynnego poruszania się po świecie Internetu, poznanie nowych narzędzi komunikowania się na odległość, możliwość pracy z dowolnego miejsca.

Cyfrowy krawiec

Kolejną przyszłościową profesją jest cyfrowy krawiec - krawiec w wersji online. Osoba, która zdecyduje się na tę ścieżkę kariery będzie świadczyła swoje usługi przez Internet, a z wykorzystaniem nowoczesnych technologii będzie mogła robić wszystko to, co dzisiaj wymaga bezpośredniego spotkania, jak np. zdjęcie miary z klienta.³⁸ Cyfrowy krawiec to człowiek, który połączy umiejętności artystyczne z umiejętnościami informatycznymi. Dzięki wykorzystaniu specjalnych aplikacji, zminimalizowane zostanie ryzyko złe zmierzonych parametrów, co w konsekwencji przyczyni się do szybszej, tańszej i lepszej jakościowo usługi. Ponadto cyfrowy krawiec na koniec wyśle klientowi zamówione ubranie,

³⁸ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1673/cyfrowy-krawiec/male>, dostęp 07.07.2022r.

co znów oszczędzi czas. Zawód ten będzie można wykonywać indywidualnie, w ramach własnej działalności, jak i będąc zatrudnionym w firmach z branży odzieżowej.³⁹ Warto podkreślić, że cyfrowy krawiec będzie otaczał się przede wszystkim przedmiotami i aplikacjami, a jego kontakt z klientami zostanie ograniczony z uwagi na świadczenie usług online. Dlatego jeśli potrzebujesz w pracy ludzi i dobrze wykonujesz swoje obowiązki w towarzystwie innych osób, to warto się zastanowić nad bardziej standardową wersją krawiectwa.

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: możliwość połączenia pasji do krawiectwa z nowymi technologiami, poznanie nowych narzędzi informatycznych, perspektywa pracy z klientami z najdalszych zakątków świata, okazja do tworzenia, ulepszania i naprawy odzieży w różnych stylach ze względu na kontakty z klientami pochodzącymi z innych kultur.

Terapeuta robotów

Brzmi intrygująco? To przede wszystkim pośredniczenie pomiędzy robotem a człowiekiem. Jego zadania będą związane głównie z nauczaniem robota odczytywania emocji człowieka i adekwatnego reagowania na nie. Istotne w omawianym zawodzie będzie poznanie potrzeb i osobowości człowieka, tak aby dostosować działanie robota do człowieka, jakim się opiekuje. Dopasowanie maszyny do człowieka będzie kluczowym aspektem terapeuty. Przydatna może okazać się zatem wiedza z informatyki, robotyki i psychologii. Jakie jeszcze inne zasoby będą ważne? Empatia, cierpliwość, kreatywność, zdolności analityczne, umiejętność obserwacji i uważnego słuchania, sprawność manualna, znajomość języków programowania – tym między innymi powinna się cechować osoba pracująca jako terapeuta robotów.⁴⁰

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: rozwój w zakresie nowych technologii, satysfakcja z niesienia pomocy osobom potrzebującym wsparcia, praca w ciekawym obszarze emocji i ludzkiej psychiki.

Konserwator dronów

W przypadku konserwatora dronów przydadzą się umiejętności manualne, analityczne i techniczne oraz wiedza z chemii i fizyki. Istotne będą również kompetencje miękkie takie jak: cierpliwość, skrupulatność, dbałość o szczegóły, sumienność, i spostrzegawczość. Konserwatorzy ci będą dbali o optymalne działanie dronów, których wykorzystanie i znaczenie w ostatnich latach intensywnie wzrasta. Już dzisiaj używane są one w celach transportowych, kontrolnych, militarnych, ale także do tworzenia filmów i robienia spektakularnych zdjęć. Im większe zapotrzebowanie na drony i ich eksploatacja, tym większe ryzyko ich zużycia, różnego rodzaju usterek i konieczności ich naprawy. W tym specjalizować się będzie właśnie konserwator dronów, który korzystając ze swojej specjalistycznej wiedzy dotyczącej narzędzi, materiałów i substancji, zadba

³⁹ <https://kariera-zawodowa.pl/cyfrowy-krawiec/>, dostęp 25.07.2022r.

⁴⁰ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1644/terapeuta-robotow/male>, dostęp 07.07.2022r.

o odpowiednie działanie sprzętu i podpowie jak go konserwować, by służył w dobrym stanie jak najdłużej.⁴¹

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: szeroki wachlarz możliwości zatrudnienia w związku z dużym zapotrzebowaniem na te usługi w przyszłości, wykonywanie zadań mających istotne znaczenie w wielu dziedzinach życia, biorąc pod uwagę prognozowane szerokie zastosowanie dronów w najbliższym czasie.

Zadziczacz

Zmiany klimatyczne jakich doświadczamy również mają się jeszcze bardziej pogłębić. Dlatego duże szanse na zaistnienie ma zawód zadziczacza, którego główny cel pracy to możliwe jak najefektywniejsze likwidowanie szkód jakie człowiek wyrządził środowisku naturalnemu. Moda na ekologię nie słabnie. Coraz więcej osób zauważa, że stan naszej planety jest poważny i zagraża naszemu zdrowiu i życiu. Ten negatywny wpływ jeszcze bardziej odczuwają kolejne pokolenia. W dyskusji publicznej podkreśla się, że powinniśmy działać, dopóki jeszcze możemy coś naprawić. Praca zadziczacza będzie więc szczególnie misją przywrócenia tego, co pierwotne, co naturalne i dobre dla całego społeczeństwa. Będzie ona wymagać zarówno dużej stanowczości, sumienności, odpowiedzialności i umiejętności współpracy z biologami, architektami krajobrazu, rolnikami, jak i wiedzy dotyczącej klimatu, gleb, flory, fauny i zanieczyszczeń. Osoba zainteresowana tym zawodem powinna wyróżniać się dobrą kondycją fizyczną oraz umiłowaniem do pracy w terenie.⁴²

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: działania na rzecz lepszego funkcjonowania ludzi, praca mająca społeczne znaczenie, przyczynianie się do wzmocnienia jakości życia, wpływanie na zdrowie społeczeństwa i dobro naszej planety, praca nierutynowa, w różnych miejscach na Ziemi.

Kontroler jakości powietrza

Pozostając w temacie przyrody i ekologii, zawodem, na którego będzie duże zapotrzebowanie, może okazać się kontroler jakości powietrza, dbający o to, byśmy oddychali powietrzem jak najlepszej jakości. I nie chodzi tu jedynie o minimalizowanie popularnego, szczególnie zimą, smogu, ale o profesjonalne i kompleksowe badanie powietrza, które skutkuje zmierzeniem wilgotności powietrza, zmierzeniem ilości tlenu, dwutlenku węgla, czadu, określeniem występowania drobnoustrojów chorobotwórczych, roztoczy czy pyłów roślinnych. Te wszystkie elementy składają się bowiem na jakość powietrza i naszego funkcjonowania. Codziennością wspomnianego kontrolera będzie praca z różnego rodzaju urządzeniami, takimi jak: klimatyzatory, ogrzewacze, nawilzacze. Ich konserwacja, montowanie oraz znajomość działania to podstawa tej profesji. Osoby interesujące się zjawiskami fizycznymi, posiadające dobrą kondycję fizyczną, lubiące

⁴¹ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1364/konserwator-dronow/male>, dostęp 07.07.2022r.

⁴² <https://mapakarier.org/paths/occupation/1303/zadziczacz/male>, dostęp 07.07.2022r.

analityczne myślenie i pracę z urządzeniami, z pewnością dobrze odnajdą się w zadaniach właściwych dla kontrolera jakości powietrza.⁴³

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: przyczynianie się do polepszenia zdrowia i jakości życia, praca mająca społeczne znaczenie.

Menedżer wielokulturowości

Prognozuje się, że zawodem przyszłości będzie także menedżer wielokulturowości. Zmiany dotyczą bowiem również tej sfery życia - coraz częściej mieszkamy i pracujemy poza państwem swojego urodzenia, znacznie częściej tworzymy też wielonarodowe zespoły i stawiamy na wymianę myśli, doświadczeń pomiędzy różnymi krajami. Istotne będą więc umiejętności prowadzące do kreatywnego kierowania tak różnorodnymi grupami, bazujące na zrozumieniu różnic kulturowych i pokonywaniu barier społecznych. Tym zajmie się właśnie menedżer wielokulturowości, mający bogatą wiedzę historyczną, polityczną i dyplomatyczną. Będzie to praca przede wszystkim dla osób otwartych, ciekawych świata i ludzi, dobrze czujących się w towarzystwie, empatycznych i tolerancyjnych. Głównym zadaniem menedżera wielokulturowości będzie wdrażanie do pracy nowych pracowników, pochodzących z innych kręgów kulturowych oraz dbałość o dobre funkcjonowanie już istniejących zespołów złożonych z takich osób.⁴⁴

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: możliwość poznania ludzi pochodzących z wielu państw i kultur, rozwój umiejętności posługiwania się językami obcymi, zdobycie i poszerzenie wiedzy na temat różnych obszarów geograficznych i wiedzy dotyczącej wpływu wydarzeń historycznych, zjawisk społecznych, politycznych, ekonomicznych na funkcjonowanie narodów i grup etnicznych, z których wywodzą się klienci, rozwój umiejętności społecznych poprzez pracę w różnorodnych zespołach.

Konstruktor urządzeń transportu osobistego

Coraz częściej na ulicach miast dostrzegamy ludzi jadących na hulajnogach elektrycznych. Ten sposób przemieszczania stał się na tyle popularny, że możemy się spodziewać kolejnego ulepszenia i poszerzenia możliwości wyboru środków transportu osobistego, tym bardziej, że trudno oprzeć się ich niewątpliwym zaletom, jakimi są m.in. brak martwienia się o znalezienie miejsca parkingowego, niskie koszty użytkowania i łatwość obsługi, niewymagająca dodatkowych uprawnień czy zezwoleń. Kusząca wizja kolejnych możliwych udogodnień tworzy przestrzeń dla rozwoju projektowania tego typu urządzeń. Ich konstruktor będzie się skupiać na projektowaniu, testowaniu i ulepszaniu swojego pomysłu, aby w ostateczności powstał idealny produkt gotowy do sprzedaży. Jakie umiejętności powinien posiadać konstruktor urządzeń transportu osobistego?

⁴³ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1254/kontroler-jakosci-powietrza/male>, dostęp 07.07.2022r.

⁴⁴ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1155/menedzer-wielokulturowosci/male>, dostęp 07.07.2022r.

Z pewnością kreatywność, cierpliwość, spostrzegawczość, umiejętność obserwowania ludzkich potrzeb w zakresie transportu i istniejącej na danym obszarze infrastruktury.⁴⁵

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: przyczynienie się do polepszenia jakości życia poprzez ułatwienie poruszania się po różnych obszarach, rozwój kreatywności i umiejętności manualnych.

Dietetyk flory jelitowej

Dbanie o zdrowie nie przestanie być w centrum zainteresowania, tym bardziej, że jako ludzkość nieustannie musimy się mierzyć z różnymi zagrożeniami. Dietetyk flory jelitowej zadba w szczególności o naszą gospodarkę jelitową, która cierpi zwykle przez nałogi, nieodpowiednią dietę, stres i brak aktywności fizycznej. Dobrze probiotyki, zachęci do zbilansowania diety i wspomocze dzięki temu nasze samopoczucie. Zaopiekuje się pacjentami, którzy chcą po prostu zadbać o większą odporność, ale też zatroszczy się o osoby zmagające się z poważnymi chorobami, np. z cukrzycą czy zespołem jelita drażliwego. Jego wiedza dotyczyć będzie procesów biochemicznych zachodzących w organizmie człowieka, składów żywności, leków oraz wpływu diety na mikroflorę bakteryjną jelit. Cenne będą takie umiejętności jak dociekliwość, komunikatywność, empatia, dokładność, cierpliwość i spostrzegawczość. Osoby szczególnie zainteresowane chemią i biologią mogą w tym zawodzie znaleźć coś dla siebie.⁴⁶

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: wpływ na kształtowanie zdrowych nawyków pacjentów, a tym samym na ich zdrowie, perspektywa dużego zapotrzebowania na zawód z uwagi na starzejące się społeczeństwo.

Terapeuta końca życia

Jednym z priorytetów będzie również opieka nad osobami starszymi, których procent w społeczeństwie wzrośnie m.in. ze względu na wydłużający się średni wiek życia. Odpowiedzią na zapotrzebowanie osób w podeszłym wieku będzie kompleksowa działalność terapeutów końca życia. Realizowanie niespełnionych marzeń, organizacja spotkań z dawno niewidzianymi znajomymi, osvajanie z myślą o śmierci, przygotowywanie pogrzebu - to tylko niektóre obowiązki jakie czekają na terapeutów końca życia. Z uwagi na specyfikę pracy, terapeuta ten powinien być wrażliwy na potrzeby i uczucia drugiego człowieka, wyrozumiały, empatyczny, odporny psychicznie, dobrze zorganizowany i komunikatywny.⁴⁷

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: rozwój własnej operatywności i umiejętności współpracy z różnymi firmami, instytucjami, wykonywanie zadań mających społeczne znaczenie, możliwość zmiany spojrzenia na własne życie ze względu na kontakt z ludźmi o różnym doświadczeniu.

⁴⁵ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1236/konstruktor-urzadzen-transportu-osobistego/male>, dostęp 07.07.2022r.

⁴⁶ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1163/dietetyk-flory-jelitowej/male>, dostęp 07.07.2022r.

⁴⁷ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1267/terapeuta-konca-zycia/male> dostęp, 07.07.2022r.

Interplanetarny agent turystyczny

Sięgając w przyszłość może nieco dalszą, warto zastanowić się, czy podbój kosmosu nie przyniesie nowych możliwości zawodowych. Wśród propozycji znajduje się na przykład interplanetarny agent turystyczny. Wycieczka na księżyc lub na Marsa - brzmi dobrze? Jeśli takie będziemy mieć plany na wakacje, skorzystamy z jego usług. Doradzi nam na jaką planetę się udać i czego warto tam doświadczyć. Agent musi mieć szeroką wiedzę na temat planet i ich infrastruktury oraz potrzeb klientów. Z pewnością potrzebne będą również umiejętności komunikacyjne, sprzedażowe, reklamowe, dobra organizacja pracy i obsługa elektronicznych systemów rezerwacji.⁴⁸

Korzyści dla przedstawiciela tego zawodu: odkrywanie dotąd nieznanych miejsc we wszechświecie i doświadczenia wrażeń niedostępnych dotąd dla wielu ludzi, szansa na kontakt z interesującymi ludźmi.

Podsumowanie

Jak widać, spektrum nowych zawodów jest bardzo szerokie. Każdy z nich wymaga innych umiejętności i innego przygotowania. Myśląc o przyszłości ważna jest zatem otwartość i świadomość zmian jakich wszyscy doświadczamy. Motywacja do uczenia się i poznawania nieznanego, a także duża elastyczność, stanowiąc będzie niewątpliwie kluczem do odnalezienia się na rynku pracy w kolejnych latach.

Trudno przewidzieć jakie będą w przyszłości konsekwencje rozwoju technologii i kierunki w jakich będzie podążać. Wymienione w artykule zawody „przyszłości” są pewnego rodzaju „prognozą” i wskazówką dla czytelnika, że świat zawodów jest różnorodny i będzie się zmieniał. Dlatego warto już dziś śledzić bieżące zmiany w otaczającej rzeczywistości.

Opracowanie:

Edyta Kolenda
Justyna Florczak
CIIPKZ w Łodzi

Netografia (dostęp: 7.07.2022 oraz 25.07.2022)

1. <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/zawody-ktore-powstana-do-2030-roku/>
2. <https://aibusiness.pl/10-zawodow-ktore-przestana-istniec-do-2030-roku-w-wyniku-ekspansji-sztucznej-inteligencji/>
3. <https://rozwojer.pl/5-umiejetnosci-miekkich-najbardziej-cenionych-przez-rekruterow/>
4. <https://www.karierawfinansach.pl/artukul/poradnik-kariery/6-najwazniejszych-kompetencji-miekkich>
5. <https://edutorial.pl/przedsiębiorczosc/wiedza-i-kompetencje-to-nie-wszystko/>

⁴⁸ <https://mapakarier.org/paths/occupation/1083/interplanetarny-agent-turystyczny/male>, dostęp 07.07.2022r.

6. Marek Zoellner, Zawody przyszłości, <https://kodilla.com/pl/blog/zawody-przyszlosci#:~:text=Nostalgist%20%28nostalgista%29%20%20zaw%C3%B3d%20przysz%C5%82o%C5%9Bci%2C%20kt%C3%B3ry%20pol%20na,cyfrowej%29%20%20pomo%C5%BCe%20zako%C5%84czy%C4%87%20nasze%20%C5%BCybie%20w%20sieci>
7. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1673/cyfrowy-krawiec/male>
8. Cyfrowy krawiec/krawcowa – Kariera zawodowa – porady edukacyjne i zawodowe, <https://kariera-zawodowa.pl>
9. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1644/terapeuta-robotow/male>
10. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1364/konserwator-dronow/male>
11. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1303/zadziczacz/male>
12. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1254/kontroler-jakosci-powietrza/male>
13. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1155/menedzer-wielokulturowosci/male>
14. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1236/konstruktor-urzadzen-transportu-osobistego/male>
15. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1163/dietetyk-flory-jelitowej/male>
16. <https://mapakarier.org/paths/occupation/1267/terapeuta-konca-zycia/male>

Dalsza nauka czy podjęcie zatrudnienia

Kończąc szkołę stajemy przed dylematem, co dalej zrobić ze swoim życiem.

Czy znaleźć pierwszą pracę, która pozwoli nam, na chociaż częściowe usamodzielnienie się czy wybrać kierunek studiów i w pierwszej kolejności zająć się edukacją. Z tymi pytaniami boryka się wielu młodych ludzi. Z pewnością, każdy, chociaż raz słyszał zdanie „Trzeba mieć wyższe wykształcenie, żeby potem dostać dobrą pracę”. Ale czy jest ono prawdziwe w obecnych czasach?

Rynek pracy niewątpliwie ulega poważnym zmianom - postęp techniczny, starzenie się społeczeństw oraz globalizacja, która wymusiła reorganizację procesów produkcyjnych w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat znacznie zmieniły zapotrzebowanie na specyficzne umiejętności. W związku z tymi długoterminowymi tendencjami nie jest pewne czy zdolności i kwalifikacje oferowane przez system edukacji będą w stanie zaspokoić obecne i pojawiające się potrzeby.

Wpływ kilku ważnych czynników na rynek pracy tj. nowe technologie, zmiany społeczne czy zmiany ekonomiczno-społeczne, sprawiły, że znacząco zmienił się charakter zapotrzebowania na umiejętności w ciągu ostatnich kilku dekad. Jeszcze kilka-kilkanaście lat temu przychodząc do pracy najważniejsze były chęci do nauki. Wynikało to między innymi z ustroju czy tego, że na rynku pracy było duże zapotrzebowanie na pracowników. Furorę w Polsce robił kiedyś zwrot „Czy się stoi czy się leży...”.

Dziś zależnie od rodzaju branży pracodawcy patrzą nie tylko na nasze umiejętności, chęci do dalszego rozwijania się czy ukończone szkoły, ale również na nasz charakter czy usposobienie. Coraz ważniejsze staje się psychologiczne dopasowanie pracownika do firmy aby łatwo się tam odnalazł i mógł wprowadzić pozytywy do pracy zespołu. Pomimo wysokich wynagrodzeń i często wyrażanych zastrzeżeń co do umiejętności świeżo upieczonych absolwentów, pracodawcy uważają, że zatrudnienie ich jest opłacalne, a wykształcenie kierunkowe stanowi wartość dodaną dla organizacji. Ponadto zdobycie specjalistycznych kwalifikacji upewnia pracodawcę, że pracownik jest gotowy na zdobywanie umiejętności i poszerzenia wiedzy w swojej dziedzinie.

Doświadczenie również może odgrywać kluczową rolę w podejmowaniu decyzji, komu dać pracę lub awans. Niektóre zawody wymagają określonego wyższego wykształcenia, jako wymogu wstępnego np. chcąc zostać lekarzem musimy wybrać studia lekarskie, które są obligatoryjne w przypadku późniejszego ubiegania się na takie stanowisko. Inne, takie jak praca w sprzedaży, zwykle wymagają doświadczenia zawodowego – choć jest to tylko połowiczna prawda. Pracując w sprzedaży systemów informatycznych czy zajmując się sprzedażą wyspecjalizowanych komponentów warto zadbać o swoją wiedzę w tym zakresie, aby móc rzetelnie podejść do pracy z klientem. Inne, bowiem ma zadanie sprzedawca w sklepie odzieżowym niż sprzedawca high tech.⁴⁹

⁴⁹ „Jak rozwinąć swoją karierę” D.Carnegie, Sensus, 2020

W ostatnich latach kapitał ludzki i związana z nim wiedza, kwalifikacje i doświadczenie nabrały szczególnego znaczenia. Poziom wykształcenia w znacznej mierze wpływa na konkurencyjność jednostki na rynku pracy. To właśnie wykształcenie i posiadane kwalifikacje pozwalają osiągnąć odpowiednią pozycję zawodową, która przekłada się na kondycję finansową.

Annie Mueller w swoim artykule postuluje trzy kluczowe tezy.

- poziom wykształcenia i dochód silnie oddziałują na siebie – im wyższy poziom wykształcenia tym wyższe zarobki.
- Mniejsze bezrobocie występuje u osób z wyższym poziomem wykształcenia
- wykształcenie jest szczególnie ważne dla osób, które dopiero wchodzą na rynek pracy.⁵⁰

„Argumenty za wyższym wykształceniem vs. doświadczeniem zawodowym:

- Uzyskanie wyższego wykształcenia dowodzi, że możesz odnieść sukces w środowisku akademickim, a nie w realnej sytuacji zawodowej.
- Sukces w rzeczywistej pracy mówi potencjalnym pracodawcom więcej o tym, co masz do zaoferowania.
- Doświadczenie zawodowe może sprawić, że będziesz dobrze dopasowany do danej pracy dzisiaj, ale bez wyższego wykształcenia możesz nie posiadać umiejętności, które są ważne dla awansu w przyszłości.
- Stopień naukowy może pokazać, że posiadasz specjalistyczną wiedzę lub umiejętności techniczne, których poszukuje pracodawca i które mogą być przeniesione do miejsca pracy przy minimalnym szkoleniu w miejscu pracy.⁵¹

Jeśli jesteś świeżo upieczonym absolwentem, twój poziom wykształcenia może służyć jako dowód, że nabyłeś umiejętności niezbędne do podjęcia pracy na poziomie podstawowym w wybranej dziedzinie. Potencjalni pracodawcy będą postrzegać cię jako osobę, która może szybko się rozwijać, wymagając niewielkiego szkolenia w miejscu pracy. Każde doświadczenie zawodowe, które zdobyłeś po drodze, może być pomocne, czy to w formie stażu w Twojej dziedzinie, czy po prostu pracy, aby zapłacić rachunki. Praca podczas studiów jest związana z nabywaniem takich preferowanych przez pracodawców umiejętności jak praca w zespole i zarządzanie czasem. Ponadto doświadczenie zawodowe w czasie studiów pomaga ocenić wiedzę akademicką w zderzeniu z normalną pracą na etacie.

Bywa również tak, że choć doświadczenie zawodowe jest duże to z czasem możemy zdać sobie sprawę z braków w wiedzy, jaką posiadamy. Jeżeli jesteśmy osobami dojrzałymi również możemy się uczyć. Oczywiście, że z czasem nasze zdolności do zapamiętywania maleją i uczenie się nowych rzeczy staje się coraz trudniejsze i rodzić może frustrację.

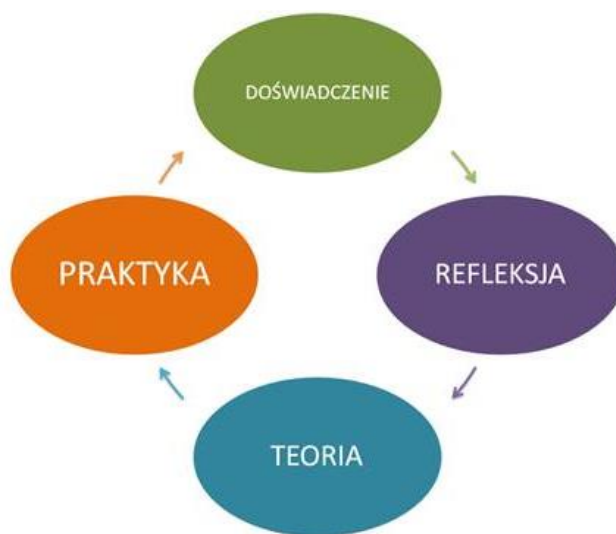
⁵⁰ <https://www.investopedia.com/financial-edge/0511/work-experience-vs.-education-which-lands-you-the-best-job.aspx>

⁵¹ ibidem

Z pomocą przychodzi nam Cykl Kolba. Jest to Model Uczenia się przez Doświadczenie (Experiential Learning Model). Model opisuje to, w jaki sposób ludzie mogą przekształcać swoje doświadczenia w wiedzę, a tą z kolei w zmiany w swoim zachowaniu. Skuteczność i efektywność uczenia się dorosłych zależą od tego, jaką strukturę wiedzy im zaproponujemy, na ile mogą wykorzystywać dotychczasowe umiejętności, nawyki, postawy, bowiem ludzie dorośli uczą się najlepiej, gdy:

- w procesie mają możliwość odwoływania się do własnego doświadczenia w rozwiązywaniu pojawiających się problemów bądź osiągnięciu celów,
- rozumieją znaczenie i wartość tego, czego się uczą,
- mają wpływ na przebieg szkolenia lub warsztatu, w którym uczestniczą,
- działają dobrowolnie,
- oni i ich doświadczenia są uznane za cenne i przydatne w trakcie szkolenia,
- mogą "wyrażać siebie", nie obawiając się oceny,
- mogą popełniać błędy nie będąc "osądzanymi",
- są aktywnie zaangażowani w proces uczenia,
- zinterpretowali cele szkolenia jako swoje własne.

Rysunek 5: Cykl Kolba



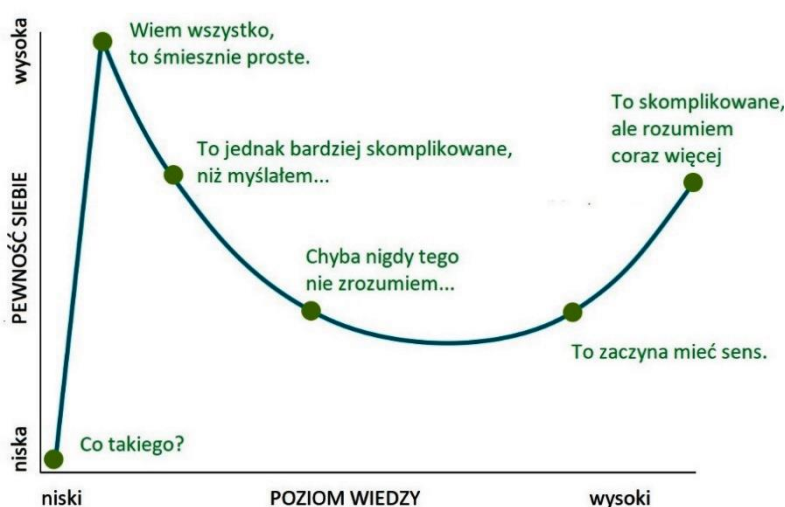
źródło: Wikipedia, dostęp 31.08.2022

Mówiąc o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym nie możemy zapomnieć o efekcie Dunninga-Krugera. Opiera się on na błędach poznawczych to znaczy na nieracjonalnym i tym samym subiektywnym postrzeganiu świata. Wspomniani wcześniej badacze postanowili zbadać sprawę, wykorzystując ulubionego królika doświadczalnego psychologów... studentów studiów licencjackich. Poprosili uczestników badania, aby ocenili swoje umiejętności w zakresie logiki i gramatyki w porównaniu z innymi studentami. Następnie przetestowali, na ile faktycznie radzą sobie w tych dziedzinach. Studenci, którzy wypadli najgorzej, konsekwentnie i znacząco przeceniali swoje umiejętności

Co ciekawe, Dunning i Kruger stwierdzili również odwrotną sytuację u osób osiągających najlepsze wyniki, które miały tendencję do niedoceniań swoich kompetencji. Doświadczenie pozwalało im dostrzegać swoje błędy i luki w wiedzy. Ponadto zakładali oni, że skoro coś jest łatwe dla nich, to musi być równie łatwe dla wszystkich innych.

W kolejnym badaniu przeprowadzonym na strzelnicy, para naukowców sprawdzała wiedzę hobbystów broni na temat bezpieczeństwa i odkryła ten sam wzór. Ci, którzy osiągnęli najniższe wyniki, znacznie przecenili swoje kompetencje, a ci, którzy osiągnęli najwyższe wyniki, nie doceniali ich.

Rysunek 6: Graficzne przedstawienie efektu Dunninga-Krugera



Źródło: <https://strefainwestorow.pl/artykuly/edukacja/20190405/efekt-dunninga-krugera>,
dostęp: 01.09.2022

Osoby niekompetentne zdaniem Krugera i Dunninga:

- nie dostrzegają swojego niskiego poziomu umiejętności,
- nie potrafią prawidłowo ocenić poziomu umiejętności u siebie,
- nie potrafią prawidłowo ocenić poziomu umiejętności u innych,
- rozpoznają i uznają swój niski poziom umiejętności dopiero po odpowiednim treningu

Czy jest więc coś, co może zminimalizować to zjawisko? Czy istnieje punkt, w którym niekompetentni faktycznie rozpoznają własną nieudolność? Choć wszyscy są podatni na doświadczanie efektu Dunninga-Krugera, to dowiedzenie się więcej o tym, jak działa umysł i na jakie błędy wszyscy jesteśmy podatni, może być jednym z kroków w kierunku skorygowania takich wzorców.

Dunning i Kruger sugerują, że wraz ze wzrostem doświadczenia w danym obszarze, pewność siebie zazwyczaj spada do bardziej realistycznych poziomów. Gdy ludzie dowiadują się więcej o interesującym ich temacie, zaczynają dostrzegać swój brak wiedzy

i umiejętności. Motywuje ich to do zdobywania informacji i w końcu stając się ekspertami w danym temacie, ich poziom pewności siebie zaczyna się ponownie poprawiać.

Co więc możesz zrobić, aby uzyskać bardziej realistyczną ocenę własnych umiejętności w danej dziedzinie, jeśli nie jesteś pewien, czy możesz zaufać swojej samoocenie?

- Kontynuuj naukę i praktykę. Zamiast zakładać, że wiesz wszystko na dany temat, dąż dalej. Kiedy zdobędziesz większą wiedzę na dany temat, tym bardziej prawdopodobne jest, że dostrzeżesz, jak wiele jest jeszcze do nauczenia. To może zwalczyć tendencję do zakładania, że jesteś ekspertem, szczególnie jeśli nim nie jesteś.
- Pytaj innych ludzi, jak sobie radzisz. Inna skuteczna strategia polega na prośeniu innych o konstruktywną krytykę. Choć czasem trudno ją usłyszeć, taka informacja zwrotna może dostarczyć cennego wglądu w to, jak inni postrzegają Twoje umiejętności.
- Kwestionuj to, co wiesz. Nawet gdy uczymy się więcej i otrzymujemy informacje zwrotne, łatwo jest zwracać uwagę tylko na te rzeczy, które potwierdzają to, co wydaje nam się, że już wiemy. Jest to przykład innego rodzaju psychologicznego uprzedzenia, znanego jako uprzedzenie potwierdzające. Aby zminimalizować tę tendencję, należy stale kwestionować swoje przekonania i oczekiwania.

Czy trzeba zatem posiadać wyższe wykształcenie, aby mieć dobrą pracę i dobrze zarabiać? Edukacja i doświadczenie idą w parze, jeśli chodzi o rozwój kariery danej osoby. Ponieważ krajobraz korporacyjny staje się coraz bardziej konkurencyjny, pracodawcy są zainteresowani pozyskiwaniem utalentowanych kandydatów, którzy mają solidne referencje edukacyjne oraz umiejętności i doświadczenie w miejscu pracy. Wykształcenie wyższe służy więc jako droga do znalezienia właściwej kariery i wykorzystania umiejętności. Dzięki podejmowaniu różnego rodzaju wyzwań w okresie nauki jak na przykład: uczestnictwo w kołach naukowych bądź organizacjach studenckich młodzi ludzie mogą konkurować z tymi, którzy są już na rynku pracy od jakiegoś czasu. Ważne jest, aby każdy zrozumiał, że dzisiaj każda dziedzina pracy wymaga pogłębiania wiedzy i nacisku na samorozwój, co nie zmieni się w najbliższej przyszłości.

Opracowanie:

Mateusz Jakóbczyk
CliPKZ w Łodzi

Bibliografia

1. Dale.Carnegie, Jak rozwinąć swoją karierę. Wydawnictwo Helion SA. Gliwice 2020

Netografia (dostęp: 30.08.2022 oraz 01.09.2022)

1. <https://www.investopedia.com/financial-edge/0511/work-experience-vs.-education-which-lands-you-the-best-job.aspx>

2. <https://zdrowie.radiozet.pl/Psychologia/ABC-psychologii/Efekt-Dunninga-Krugera-czyli-nadmierna-pewnosc-siebie>
3. <https://bau.edu/blog/education-vs-experience/>
4. <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/experience-vs-education>
5. <https://wikipedia.pl>

Zintegrowany System Kwalifikacji, czyli jak można potwierdzać posiadane kwalifikacje zawodowe

Człowiek uczy się nie tylko w szkole, przez całe swoje dorosłe życie również zdobywa nowe umiejętności, nową wiedzę oraz kompetencje społeczne przydatne do funkcjonowania z innymi. Od naszej gotowości do zdobywania nowych kompetencji zależy często osiągnięcie sukcesu i satysfakcji w życiu zawodowym. Na rynku pracy liczą się wiedza i umiejętności, które zdobyliśmy nie tylko na drodze edukacji formalnej (w placówce edukacyjnej) czy nieformalnej (podczas kursów czy warsztatów), które są potwierdzane odpowiednimi dokumentami (świadectwami, certyfikatami), ale również takie, które nabywamy np. przy okazji wykonywania obowiązków zawodowych czy innych zajęć, zupełnie niezwiązanych z pracą, takich jak na przykład czynności domowe, związane z hobby itp. Specyficzną dla edukacji pozaformalnej – bo o takiej teraz mowa – cechą jest również to, że nauka nie musi odbywać się w szkole czy innej instytucji edukacyjnej, źródłem wiedzy często bywa Internet, literatura i prasa specjalistyczna, a także wolontariat i inne tego typu aktywności. Nowo nabyte kompetencje wzbogacają nasze życie i otwierają nam drogę do nowych miejsc pracy, czasem w zupełnie innej dziedzinie zawodowej.

Podejście do nabywania wiedzy i doświadczenia jako procesu całościowego przyniosło ze sobą konieczność zmian w całej sferze kwalifikacji, kluczowych z punktu widzenia gospodarki narodowej, a jednocześnie zgodnego z polityką Unii Europejskiej na rzecz Lifelong Learning⁵².

ZSK, PRK, ZRK, - jak rozszyfrować te skróty?

W celu wspierania idei uczenia się przez całe życie w Polsce w 2016 roku wprowadzono **Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)**, który ma gwarantować jakość nadawanych kwalifikacji, niezależnie od tego, w jaki sposób zostały uzyskane umiejętności odpowiadające tym kwalifikacjom. Ustawa o ZSK pozwoliła jednocześnie na ujednoczenie struktury istniejących już w systemie edukacji kwalifikacji zawodowych (powstała tzw. Polska Rama Kwalifikacji) oraz dopasowanie ich do standardów funkcjonujących w krajach Unii Europejskiej.

Polska Rama Kwalifikacji (PRK) składa się z ośmiu poziomów, które są przypisywane do każdej włączanej do ZSK kwalifikacji, a poświadczają one na ile zaawansowane są efekty uczenia się w niej zapisane. Im niższy poziom – mniejsza cyfra (rzymska lub

⁵² Założenia dotyczące stworzenia spójnych ze strategią UE rozwiązań na rzecz całościowego uczenia się zawiera opracowany w 2013 roku dokument pt. *"Perspektywa uczenia się przez całe życie"*. Przedstawiono w nim m.in. kwestie potwierdzania kwalifikacji uzyskiwanych w trakcie edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej, ułatwienie swobodnego przepływu pracowników między państwami Unii Europejskiej, ale także położenie nacisku na równe traktowanie, docenianie i promowanie uczenia się w różnych formach i na różnych etapach życia. (tekst dokumentu online: <https://www.gov.pl/attachment/8f556d4d-09fb-4882-b0ca-b50f6f64606b>)

arabska) przy skrócie PRK zamieszczanym obecnie na każdym certyfikacie potwierdzającym uzyskaną kwalifikację – tym mniejszy zakres wiedzy oraz z mniejszą samodzielnością i odpowiedzialnością wiąże się wykonywanie zadań. Z kolei w przypadku poziomów wyższych od osoby posiadającej taką kwalifikację wymaga się posiadania coraz bardziej złożonych umiejętności, bardziej zaawansowanej wiedzy, a także większej autonomii w działaniu.

Tabela 5: Polska Rama Kwalifikacji⁵³

Kwalifikacje pełne		Kwalifikacje cząstkowe	
dyplom doktora nauk	VIII	8	
dyplom studiów II stopnia dyplom jednolitych studiów magisterskich	VII	7	Np.: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych: Executive Master of Business Administration certyfikat potwierdzający kwalifikację: Realizacja projektów interim management (zarządzanie czasowe)
dyplom studiów I stopnia: licencjat, inżynier	VI	6	Np.: świadectwo ukończenia studiów podyplomowych: Menedżer hotelu
dyplom potwierdzający kwalifikację zawodową w zawodzie, np.: opiekun medyczny	V	5	Np.: świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie technik organizacji turystyki: HGT.08. Obsługa klienta oraz rozliczanie imprez i usług turystycznych certyfikat potwierdzający kwalifikację: Zarządzanie pracą restauracji
świadectwo dojrzałości dyplom zawodowy (technikum, branżowa szkoła II stopnia), np.: technik hotelarstwa	IV	4	Np.: świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie technik organizacji turystyki: HGT.07. Przygotowanie imprez i usług turystycznych certyfikat potwierdzający kwalifikację: Pilotowanie imprez turystycznych
dyplom zawodowy (branżowa szkoła I stopnia, zasadnicza szkoła zawodowa), np. kucharz	III	3	Np.: certyfikat potwierdzający kwalifikację: Przygotowywanie potraw zgodnie z trendami rynkowymi i zasadami zdrowego żywienia
świadectwo ukończenia 8- letniej szkoły podstawowej (dawniej gimnazjum)	II	2	Np.: certyfikat potwierdzający kwalifikację: Asystowanie w przygotowaniu potraw

⁵³ Opracowano na podstawie materiałów dostępnych na stronach internetowych:

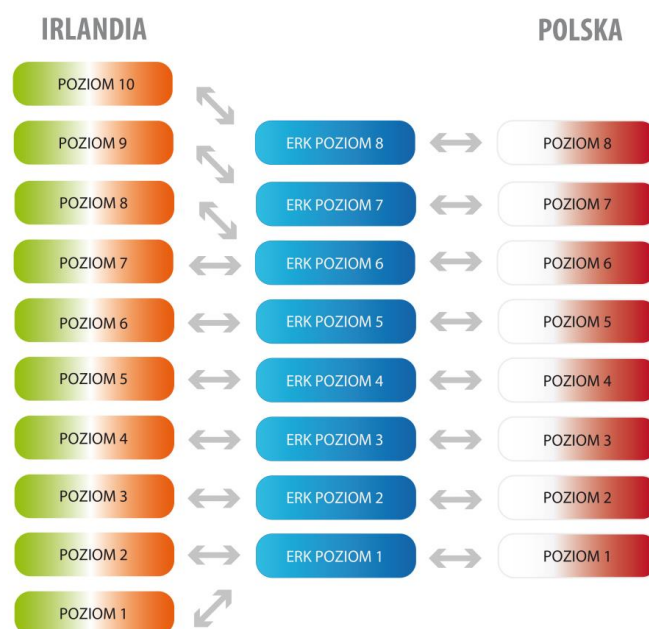
<https://www.kwalifikacje.gov.pl/>, <https://kwalifikacje.edu.pl/> oraz

<https://www.kwalifikacjezawodowe.info/>, dostęp 22.06.2022r.

Kwalifikacje pełne		Kwalifikacje cząstkowe	
świadectwo ukończenia 6-letniej szkoły podstawowej	I	1	Np.: certyfikat potwierdzający kwalifikację: Obróbka wstępna warzyw i owoców

Takie ramy kwalifikacji istnieją we wszystkich krajach Europy, choć nie wszystkie kraje ustaliły taką samą jak Polska liczbę poziomów (np. w Irlandii jest ich 10), to wszystkie krajowe ramy kwalifikacji mają odniesienie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (posiadającej analogicznie do polskiej osiem poziomów). Dlatego kolejną korzyścią z istnienia PRK jest łatwość dopasowania poszczególnych kwalifikacji uzyskanych w jednym kraju do wymagań stawianych pracownikom w innych państwach stowarzyszonych w Unii Europejskiej.

Rysunek 7: Odniesienie krajowych ram kwalifikacji do Europejskiej Ramy Kwalifikacji na przykładzie Polski i Irlandii⁵⁴



Wszystkie kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są jednocześnie wpisane do **Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK)**, co potwierdza, że odpowiadają one wymaganym standardom zapewniania jakości i że są dokładnie opisane. Jest to wielka i nieustannie rozbudowywana baza wiedzy o kwalifikacjach, obecnie funkcjonuje w niej prawie 16,5 tysiąca szczegółowo opisanych kwalifikacji. Z rejestru można dowiedzieć się przede wszystkim, jakie konkretne wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych trzeba spełnić, żeby uzyskać daną kwalifikację, w jaki sposób przebiega procedura potwierdzania kwalifikacji oraz jakie instytucje mają uprawnienia do ich nadawania. Informacje te są szczególnie ważne

⁵⁴ Źródło: https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/o_projekcie_zsk/porownywalnosc-1024x1024.png, dostęp 22.06.2022r.

w przypadku kwalifikacji uzyskiwanych poza szkołą i uczelnią, czyli tych, które zdobywa się w ramach różnych kursów i szkoleń a także w trakcie wykonywania pracy.

Nowe podejście do pojęcia kwalifikacji

W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji termin „kwalifikacja” ma trochę inne znaczenie niż w powszechnym użyciu. W sytuacji poszukiwania pracy czy potrzeby rozwoju zawodowego pojęcie to (używane zazwyczaj w liczbie mnogiej) odnosi się do wiedzy i umiejętności niezbędnych w danym zawodzie albo do pracy na konkretnym stanowisku.

Natomiast w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji słowo „*kwalifikacja*” (w liczbie pojedynczej) jest pojęciem, którego używa się na określenie wymaganych efektów uczenia się, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania niezbędnych zadań, których osiągnięcie zostało w wiarygodny sposób sprawdzone przez upoważnioną do tego instytucję. Kwalifikacja będzie nadana dopiero wówczas, kiedy instytucja posiadająca odpowiednie uprawnienia sprawdzi, czy osoba spełniła wymagania określone dla kwalifikacji, oraz wystawi tej osobie dokument potwierdzający kwalifikację (dyplom, świadectwo, certyfikat itp.).

Potwierdzanie efektów uczenia się z reguły odbywa się w szkole i na studiach – stąd w rozumieniu ustawy o ZSK kwalifikacjami są między innymi: świadectwo ukończenia szkoły podstawowej, świadectwo maturalne, dyplom technika oraz dyplom ukończenia studiów wyższych. Kwalifikacje potwierdzane tymi dokumentami nazywa się **kwalifikacjami pełnymi**, dla których poziom w Polskiej Ramie Kwalifikacji określany jest cyfrą rzymską, np. PRK V. Kwalifikacje pełne nadawane są wyłącznie w systemie oświaty, a podmiotami uprawnionymi do wystawiania dokumentów potwierdzających są szkoły publiczne i niepubliczne na każdym etapie edukacji oraz izby rzemieślnicze wystawiające świadectwa czeladnicze po zdaniu egzaminu zawodowego według wymagań związanych z kształceniem w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego⁵⁵. Informacje o kwalifikacjach pełnych z oświaty są przekazywane do ZRK przez Ministra Edukacji i Nauki, natomiast informacje o kwalifikacjach pełnych ze szkolnictwa wyższego są importowane z prowadzonego przez MEiN Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym POL-on.

Poza kwalifikacjami pełnymi w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znaleźć także można **kwalifikacje cząstkowe** (w Polskiej Ramie Kwalifikacji poziom określany jest cyfrą arabską, np. PRK 5). W ich przypadku zakres wymaganych efektów uczenia się jest z zasady węższy niż w przypadku kwalifikacji pełnych i odwołuje się wyraźnie do określonego rodzaju działalności zawodowej, dlatego mogą stanowić uzupełnienie kwalifikacji pełnej, poszerzające lub pogłębiające przygotowanie do wykonywania zawodu.

⁵⁵ Klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego tworzą zawody, w których kształcenie odbywa się na poziomie szkoły branżowej I i II stopnia, technikum oraz szkoły policealnej. Informacje na temat zawodów wchodzących w skład wspomnianej klasyfikacji (w tym akty prawne zawierające wykazy tych zawodów) można znaleźć m.in. na stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zawody-szkolnictwa-branzowego>, dostęp 22.06.2022r.

Kwalifikacje cząstkowe mogą być nadawane w oświacie i szkolnictwie wyższym, gdzie są kwalifikacjami wyodrębnionymi w poszczególnych zawodach kształcenia zawodowego (najczęściej na poziomie szkoły średniej i policealnej), lecz także mogą je nadawać różne instytucje, organizacje i stowarzyszenia. Kwalifikacje cząstkowe również nadawane są w szkolnictwie wyższym, a należą do nich te, które uzyskuje się po ukończeniu studiów podyplomowych.

Kwalifikacje cząstkowe nadawane poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego dzieli się na **kwalifikacje uregulowane**, tj. kwalifikacje ustanowione określonymi dla nich przepisami prawa (np. dyplom nurka, dyplom sądowego kuratora zawodowego), oraz **kwalifikacje rynkowe** – nadawane na podstawie różnych wewnętrznych regulacji ustalanych przez korporacje zawodowe, zrzeszenia branżowe, instytucje szkoleniowe, różne organizacje. Do grupy kwalifikacji rynkowych należą też kwalifikacje nadawane po rozmaitych kursach dokształcających, szkoleniach zawodowych i innych niż studia podyplomowe formach kształcenia prowadzonych przez uczelnie, instytuty naukowe i badawcze. Kwalifikacjami rynkowymi są także wydawane przez izby rzemieślnicze dyplomy mistrzowskie oraz świadectwa czeladnicze, które nie są uregulowane w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Kwalifikacje rynkowe są szczególnie istotne dla pracodawców, gdyż należą do nich w znacznej mierze te kwalifikacje, które zostały włączone do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji między innymi dlatego, że na rynku pracy istnieje duże na nie zapotrzebowanie.

Zgodnie z zasadami określonymi w przepisach dotyczących Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji nadanie kwalifikacji możliwe jest wyłącznie na podstawie pozytywnego wyniku sprawdzenia (walidacji), czy wymagane dla danej kwalifikacji efekty uczenia się są spełnione. Sam kurs lub szkolenie nie wystarczą, a nawet nie są niezbędne, gdyż zgodnie z założeniami ZSK przy ubieganiu się o kwalifikację udział w zorganizowanym szkoleniu w zasadzie nie powinien być obowiązkowy.

Walidacja, czyli rozpoznanie i sprawdzenie wszystkich efektów uczenia się kandydata, powinna odbywać według wymagań określonych w opisie danej kwalifikacji: jakimi metodami można prowadzić walidację, jakie warunki musi spełniać egzaminator, jak mają być wyposażone stanowiska egzaminacyjne. Pozytywne przejście weryfikacji oznacza, że osoba osiągnęła wymienione w opisie kwalifikacji efekty uczenia się w wystarczającym stopniu i jest w stanie dobrze wykonywać związane z daną kwalifikacją zadania. Certyfikaty kwalifikacji należących do ZSK ponadto określają, na ile zaawansowane są efekty uczenia się ujęte w kwalifikacji.

Pozytywne zakończenie procesu walidacji pozwala na uzyskanie od podmiotu certyfikującego dokumentu poświadczającego nadanie określonej kwalifikacji. Za odbycie walidacji i uzyskiwanie certyfikatu trzeba zapłacić.

Co można znaleźć w ZRK?

Zintegrowany System Kwalifikacji został utworzony jako narzędzie polityki państwa na rzecz uczenia się przez całe życie, a rozwiązania w nim przyjęte mają za zadanie ułatwić obywatelom naszego kraju dostęp do kwalifikacji oraz ubieganie się o pracę

w kraju i za granicą. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywa Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji, za pośrednictwem którego każdy zainteresowany może łatwo, w jednym miejscu, znaleźć wszystkie ważne informacje o wysokiej jakości kwalifikacjach dostępnych w Polsce. W Internecie rejestr znajduje się pod adresem: <https://kwalifikacje.gov.pl/k>

Do czasu wprowadzenia przepisów ustawy o ZSK znacząca część rynkowej oferty szkoleń nie zawierała konkretnych informacji na temat wiedzy i umiejętności, jakie można było uzyskać po ukończeniu danej formy kształcenia. Nierzadko instytucje szkoleniowe promując swoje usługi sugerowały nieograniczone możliwości, natomiast ukończenie kursu nie dawało wymiernych efektów, znajdujących przełożenie na konkretne potrzeby np. pracodawców.

W ustawie dokładnie wskazano, jakie dane o kwalifikacjach mają być udostępniane w ZRK, więc obecnie osoby zainteresowane uzyskaniem wiedzy dotyczącej funkcjonujących w Polsce kwalifikacji nie muszą opierać się jedynie na swoich domysłach i skojarzeniach, szczególnie jeśli poszukują informacji o kwalifikacjach częściowych. W Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji są dostępne następujące informacje o kwalifikacji:

1. pełnej i częściowej z systemu oświaty oraz szkolnictwa wyższego:

- nazwa kwalifikacji oraz jej rodzaj (pełna, częściowa);
- nazwa dokumentu potwierdzającego jej nadanie, a także okres jego ważności i warunki przedłużenia ważności;
- poziom PRK;
- wymagania formalne, jakie powinna spełniać osoba ubiegająca się o kwalifikację na tzw. "wejście" oraz wymagania niezbędne, by móc przystąpić do walidacji;
- informacje o wymaganych efektach uczenia się, tj. wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania zadań;
- informacje na temat instytucji uprawnionej do nadawania kwalifikacji;
- informacje o instytucji prowadzącej ewaluację zewnętrzną.

2. częściowej nadawanej poza systemem szkolnym i szkolnictwem wyższym:

- pełna nazwa kwalifikacji oraz dokumentu potwierdzającego jej nadanie;
- poziom PRK przypisany do danej kwalifikacji;
- krótka charakterystyka kwalifikacji obejmująca działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca daną kwalifikację;
- typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji;
- uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji;
- informacje o warunkach formalnych (dotyczących ukończonego etapu kształcenia), jakie musi spełniać osoba ubiegająca się o daną kwalifikację;

- informacje o wymaganych efektach uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) wraz z kryteriami oceny,
- czy osoba ubiegająca się o daną kwalifikację spełnia wymagania;
- informacje o obowiązujących na terenie całego kraju zasadach sprawdzania (walidacji), czy osoba ubiegająca się o daną kwalifikację spełnia wymagania;
- informacje o instytucjach nadających kwalifikacje w Polsce, w tym dane kontaktowe;
- informacje o podmiotach odpowiedzialnych za zewnętrzne zapewnianie jakości nadawanych kwalifikacji, w tym dane kontaktowe.

Obecnie w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji znajdują się opisy prawie 16,5 tysiąca kwalifikacji funkcjonujących w Polsce, wprowadzone zostały już wszystkie kwalifikacje pełne z systemu edukacji formalnej (świadectwa szkolne i dyplomy uczelni) oraz niespełna 1000 kwalifikacji cząstkowych, w tym blisko 150 kwalifikacji rynkowych, które można zdobyć bez konieczności nauki w szkole lub na uczelni. Może to nie jest oszałamiająca liczba, ale należy pamiętać, że włączanie kwalifikacji rynkowych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji jest dobrowolne, inicjatywa leży zawsze po stronie podmiotu zainteresowanego wpisaniem do rejestru, np. instytucji edukacyjnej prowadzącej kształcenie w obszarze danej kwalifikacji.

Rejestr jest wyposażony w wyszukiwarkę podmiotów i kwalifikacji, korzystając z rozbudowanych filtrów można przeglądać kwalifikacje według różnego klucza: kategorii (np. tylko kwalifikacje rynkowe, tylko uregulowane), rodzaju (pełna lub cząstkowa), branży, poziomu przypisanego do Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK). Z kolei wyszukując informacji o instytucjach, można wybrać je m.in. według funkcji, jakie pełnią w ZSK (np. instytucje certyfikujące, ministerstwa czy podmioty zewnętrznego zapewniania jakości) lub według lokalizacji.

Dlaczego warto korzystać z ZRK?

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji jest rejestrem publicznym, co oznacza, że jest bazą wiedzy o kwalifikacjach uznawanych w Polsce łatwo dostępną zarówno dla osób uczących się, pracowników planujących zdobycie nowych kwalifikacji, jak też specjalistów zajmujących się wspieraniem rozwoju zawodowego Polaków, dla pracodawców, szkół i uczelni, firm szkoleniowych oraz urzędów pracy.

Współczesny rynek pracy wymusza zarówno na kandydatach do pracy, jak i osobach już wykonujących zadania w ramach konkretnych zawodów czy stanowisk nieustanne uczenie się, doskonalenie, podnoszenie własnych kompetencji zawodowych. A i pracodawcy zawsze oczekują, że nowozatrudniony pracownik będzie zdolny do samodzielnego wypełniania swoich obowiązków dla samej pracy, czego potwierdzeniem wciąż są odpowiednie dokumenty: świadectwa, dyplomy, certyfikaty. Mając w taki sposób potwierdzone zawodowe kompetencje, łatwiej jest poszukiwać pracy, a pracodawcom

łatwiej rozpoznać posiadane przez daną osobę kompetencje. Dodatkowo, jak pokazują chociażby badania prowadzone w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego⁵⁶, bardzo wiele osób rozwija swoje kompetencje zawodowe samodzielnie, poza systemem edukacji i szkoleń, pozbawiając się możliwości udokumentowania tych doświadczeń edukacyjnych. W takiej sytuacji niezmiernie istotny jest dostęp do uporządkowanych i sprawdzonych informacji, które ułatwią potwierdzenie cenionych na rynku kwalifikacji, zdobytych w taki nieformalny sposób cenionych na rynku, przy jednoczesnej pewności, certyfikat został wydany po rzetelnej weryfikacji efektów uczenia się. Bowiem dla Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji kluczowe jest, że opiera się on nie na treściach nauczania, ale na efektach uczenia się. Nieważne, gdzie dana osoba uzyskała wymagane efekty uczenia się – ważne, że je ma. Nieważne, ile godzin trwała nauka – ważne, że to umie. Jeśli była nauczana, ale nie umie, to nie uzyska kwalifikacji. Współcześnie uczenie się zawodu to nie tylko udział w kursach i szkoleniach, gdzie jesteśmy nauczani, a przede wszystkim to nauka w trakcie wykonywanej pracy.

Analiza zamieszczonych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji informacji pozwala, np. młodzieży szkolnej planującej zawodową przyszłość, na zorientowanie się, jakie konkretne wymagania trzeba spełnić i jakie perspektywy pracy daje uzyskanie wybranej kwalifikacji. W ogóle z ZRK powinni korzystać wszyscy zainteresowani własnym rozwojem zawodowym, zamieszczone w rejestrze informacje umożliwiają im sprawdzenie, czy posiadane przez nich wiedza i umiejętności wykorzystywane na dotychczas zajmowanych stanowiskach mogą być wykorzystane także w innych obszarach zawodowych. Obecnie rynek pracy wymaga bowiem od pracowników dużej elastyczności, konieczności szybkiego reagowania na zmiany, jakie zachodzą w świecie pracy, dostosowywania swoich kwalifikacji do potrzeb pracodawców. Niektóre zawody zanikają, powstają inne, a wiele kompetencji w nich wykorzystywanych ludzie nabywają samodzielnie. Dzięki możliwościom stworzonym przez Zintegrowany System Kwalifikacji każdy może samodzielnie projektować satysfakcjonujące życie zawodowe.

Opracowanie:

Aleksandra Zając

CliPKZ w Łodzi

Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

⁵⁶ Według badania ludności BKL 2020 28% dorosłych w wieku 25-64 lata zadeklarowało, że w ciągu ostatnich czterech tygodni przed realizacją badania uczyło się w sposób formalny lub pozaformalny, a wartość tego wskaźnika nie zmieniła się istotnie w stosunku do 2019 roku (27%). W zakresie samodzielnego uczenia się (edukacja nieformalna) odnotowano niewielki spadek aktywności: w 2020 roku w ten sposób swoje kompetencje rozwijało 68% dorosłych w wieku 25-64 lata, podczas gdy w 2019 roku było to 74%. Oprac. na podstawie *Raportu podsumowującego wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2019-2020* przeprowadzonego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2021, ss. 115-139. Online: <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-podsumowujacy-wyniki-badan-bilans-kapitalu-ludzkiego-2019-2020>, dostęp 22.06.2022r.

Netografia (dostęp 22.06.2022):

1. Europejskie ramy kwalifikacji. Online: <https://europa.eu/europass/pl/european-qualifications-framework-eqf>
2. Raport podsumowujący wyniki badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2019-2020. Online: <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/raport-podsumowujacy-wyniki-badan-bilans-kapitalu-ludzkiego-2019-2020>
3. Zawody szkolnictwa branżowego. Online: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zawody-szkolnictwa-branzowego>
4. <https://www.kwalifikacje.gov.pl/>
5. <https://kwalifikacje.edu.pl/>
6. <https://www.kwalifikacjeczawodowe.info/>

Przyszłość pracownika na rynku pracy. Wyzwania i zagrożenia.

„Pośród chaosu jest też szansa”.

Sun Tzu, Sztuka wojny

Przyszłość rynku pracy / trendy

„Jedyną rzeczą, jaką wiemy o przyszłości, jest to, że będzie inna”⁵⁷.

Globalny współczesny rynek pracy charakteryzuje się dużą dynamiką zmian. Polska jako uczestnik światowej sieci połączeń w handlu międzynarodowym, rynków finansowych, współpracy w zakresie polityki oraz ekonomii, jako strona umów i traktatów między różnymi państwami, także bierze udział w tych zmianach. Dużą rolę odgrywają tu także pracodawcy i pracownicy, którzy aby nadążyć za konkurencją wciąż stawiają nowe wyzwania obecnym i nowym pracownikom kształtując nowe stanowiska pracy, role, zawody. Organizacja chcąca się rozwijać w ciągle zmieniającym się otoczeniu biznesowym i sprostać wymagającym klientom, musi się adaptować i konkurować nie tylko swoimi produktami czy usługami, ale także w zakresie wyboru najlepszych pracowników. Przyszłość rynku pracy w Polsce można rozpatrywać w kontekście globalnym oraz lokalnym. W kontekście globalnym warto przyjrzeć się takim trendom jak: postęp technologiczny, transformacja społeczna oraz mobilność pracowników. W kontekście lokalnym rynku polskiego warto zwrócić uwagę na: sytuację gospodarczą i polityczną, zmiany w systemie podatkowym, popyt i podaż pracy, napływ i odpływ kapitału, inwestycje, napływ pracowników z zagranicy czy zmiany w systemie edukacji. W ostatnich dwóch latach jesteśmy także świadkami zmian, które były trudne do przewidzenia a diametralnie wpłynęły nie tylko na społeczeństwo jako całość, ale także na rynek pracy. Jest to pandemia COVID-19 oraz wojna w Ukrainie.

a. Człowiek vs technologia

Symbolem pierwszej rewolucji przemysłowej jest maszyna parowa, która rozpoczęła proces industrializacji pod koniec XVIII wieku. Wynalezienie silnika spalinowego rozpoczęło w II połowie XIX wieku drugą rewolucję przemysłową, a wdrożenie na początku XX wieku pierwszej linii produkcyjnej umożliwiło produkcję masową. Trzecia rewolucja przemysłowa, zwana także naukowo-techniczną, miała swój początek w latach 70. XX wieku i rozpoczęła wiek komputerów, automatyzacji produkcji, rozwoju telekomunikacji i zaawansowanych technologii. Rozwój światowej sieci Internetu (WWW) zapoczątkowany w latach 80. XX wieku umożliwił globalną wymianę informacji. Od około 2010 roku jesteśmy uczestnikami czwartej rewolucji przemysłowej. Internet jest już stosowany niemal w każdej dziedzinie życia, a wiodącą technologią w cyfrowej rewolucji staje się Internet Rzeczy. Jest to sieć połączonych urządzeń, które mogą komunikować się ze sobą i udostępniać dane użytkownikom przez Internet. Technologia ta umożliwia automatyczne

⁵⁷ Peter Drucker, Management: Tasks, Responsibilities, Practices, Nowy Jork 1993, s. 44

gromadzenie danych jak np. ilość energii wykorzystywanej do oświetlenia budynku czy ilość wody przepływającej przez oczyszczalnię ścieków⁵⁸.

Mając na uwadze szybki postęp technologiczny musimy dziś patrzeć na przyszłość rynku pracy przez pryzmat następujących wyzwań:

- zwiększenia roli kanałów informacyjno-komunikacyjnych;
- zarządzania informacją i danymi;
- „offshoring”, czyli zlecenie wytwarzania usługi na terytorium innego państwa niż to, w którym przedsiębiorstwo się rozlicza z podatków i gdzie ma swoją główną siedzibę. Oznacza to oszczędność dla pracodawcy, który korzysta z tańszej siły roboczej. Typowym przykładem offshoringu jest organizowanie produkcji odzieży w krajach azjatyckich.
- „outsourcing”, czyli zlecenie zewnętrznemu usługodawcy lub podwykonawcy wykonywania części obowiązków lub wewnętrznych zadań organizacji, związanych z procesem produkcyjnym lub usługowym. Jest to opcja długoterminowej współpracy, której strony zawierają w umowie szczegółowe opisy zadań i procedur. Najczęściej zlecanymi firmie zewnętrznej funkcjami są aktualnie: sprzątanie, ochrona i catering⁵⁹.

Rosnące tempo rozwoju technologii wymusza liczne zmiany na rynku pracy.

Np. umiejętność obsługi komputera jest dzisiaj umiejętnością na tyle powszechną, że przestała być wyróżnikiem w CV kandydata, a stała się podstawą, bez której trudno będzie znaleźć pracę w wielu branżach.

b. Transformacja społeczna

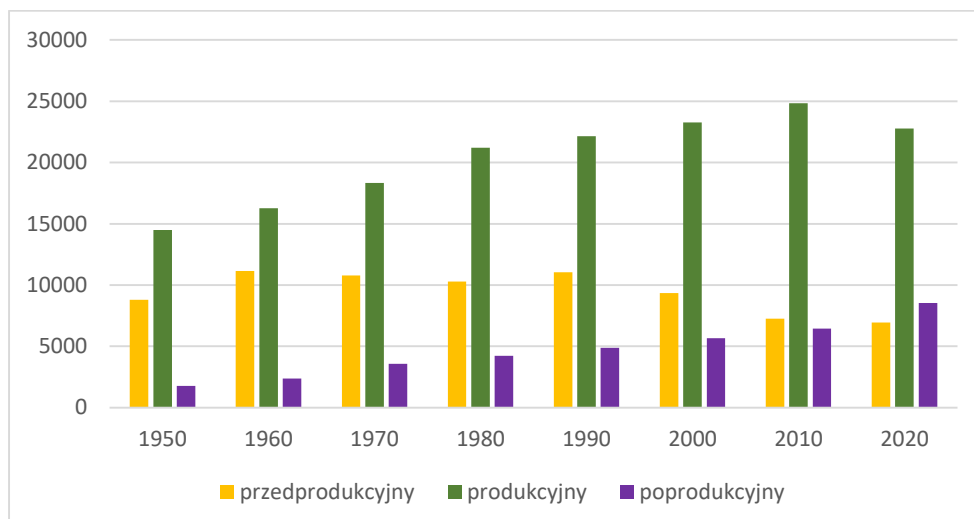
Wyzwaniem wszystkich dzisiejszych gospodarek jest zmieniająca się struktura demograficzna społeczeństw. Zdobycze technologiczne w medycynie oraz styl życia znacząco wpłynęły na średnią długość życia obywateli państw rozwiniętych, w tym Polski. Przewidywana długość życia w Polsce w 2020 roku dla mężczyzny to 72 lata, dla kobiety prawie 81. Jeszcze 50 lat temu wartości te wynosiły odpowiednio 66 oraz 73 lata⁶⁰. Wg prognoz liczba ludności Polski zmniejszy się w 2050 roku do 34 mln obywateli z ponad 38 mln z roku 2020, a odsetek osób w wieku poprodukcyjnym będzie się zwiększał. Obecnie najliczniejszą grupą aktywnych zawodowo jest pokolenie wyżu demograficznego z lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. Już za około 30 lat pokolenie to będzie w wieku emerytalnym, a niski przyrost naturalny będzie jedynie pogłębiał dysproporcje między grupami wychodzącymi a wchodzącymi na rynek pracy. Trendy te są obserwowalne (wykres 1) już od końca lat dziewięćdziesiątych XX wieku, kiedy liczba osób w wieku poprodukcyjnym (dla mężczyzn 65 lat i więcej, dla kobiet 60 lat i więcej) zaczęła się zwiększać względem grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat).

⁵⁸ Co to jest IoT oraz IIoT? <https://www.copadata.com/pl/produkty/platform-editorial-content/co-to-jest-iot-oraz-iiot/>, dostęp: 09.08.2022

⁵⁹ IDoSell, Istota outsourcingu, <https://www.idosell.com/pl/istota-outsourcingu/>, dostęp: 09.08.2022

⁶⁰ Przeciętne dalsze trwanie życia w latach 1950-2020 (tabela GUS)

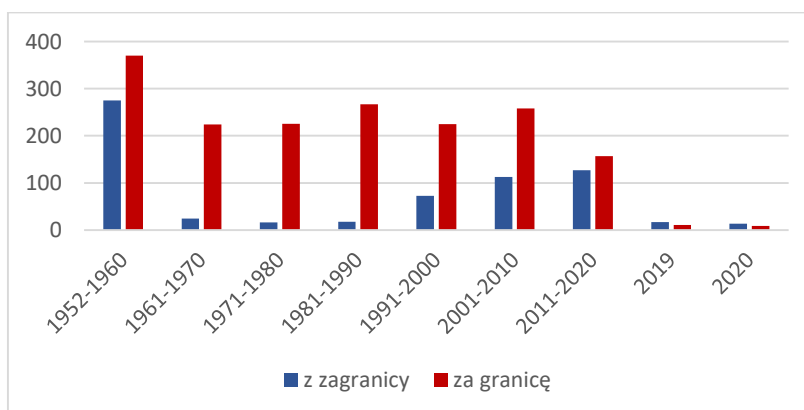
Wykres 1: Ludność Polski wg ekonomicznych grup wieku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rocznik demograficzny 2021 GUS

Na strukturę społeczeństw wpływa także migracja ludności. Statystyki pokazują, że w ciągu ostatnich 70 lat więcej osób wyjeżdżało za granicę Polski w celach zarobkowych niż napływało z zagranicy (wyk. 2). Sytuację w ostatnich miesiącach znacząco zmieniła sytuacja polityczna za naszą wschodnią granicą i wybuch wojny na Ukrainie w lutym 2022 roku. Napływ uchodźców znacząco zasilił polski rynek pracy, jednak należy zwrócić uwagę, że są to głównie kobiety i dzieci. Sytuacja a co za tym liczba obywateli Ukrainy w Polsce dynamicznie się zmienia, co ma także wpływ podaż i popyt na rynku pracy. Z drugiej strony obserwowalny jest odpływ dużej grupy mężczyzn, pracujących do tej pory w polskich przedsiębiorstwach w branży budowlanej, transporcie i logistyce, którzy teraz wrócili do ojczyzny, aby walczyć. W związku z tym, branże te zmagają się z brakiem pracowników i trudnościami w pozyskaniu nowych.

Wykres 2: Migracja zagraniczna ludności Polski.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rocznik demograficzny 2021 GUS

c. Mobilność / praca zdalna

Mobilność pracownika należy rozpatrywać na kilku płaszczyznach. Po pierwsze jest to sama gotowość do zmiany pracy, zawodu lub miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia. Mobilnością nazywamy także gotowość do uzupełniania i pogłębiania swoich kwalifikacji i umiejętności. Jest to zatem dostosowanie się do zmieniających się warunków

gospodarczych. Jako główne przyczyny mobilności wymienia się: bezrobocie, chęć podjęcia pracy na lepszych warunkach, zmiany gospodarcze oraz rozwój technologii. Aktualnie możemy obserwować jak rozwój technologii wpłynął na zwiększenie mobilności pracowników: mając dostęp do narzędzi umożliwiających pracę zdalną, mogą pracować praktycznie z każdego zakątka świata.

W obliczu pandemii SARS-CoV-2 pracodawcy zmuszeni zostali niemal z dnia na dzień do przystosowania się do zaistniałej sytuacji lockdownu, a tym samym ograniczeń w przemieszczaniu się i zmniejszeniu liczby osób mogących przebywać w jednym pomieszczeniu. Ogromnym wyzwaniem zarówno dla pracodawców jak i samych pracowników było dostosowanie technologii i uzupełnienie wiedzy technicznej w zakresie organizacji pracy, np. nauka programów do wirtualnych spotkań. Do marca 2020 r. praca zdalna w Polsce była rzadkością, nie znajdowała także odzwierciedlenia w przepisach prawnych. Po wybuchu pandemii pracę zdalną dookreślono w tzw. ustawie covidowej (Dz.U. 2020 poz. 374). Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Aby zatem uznać pracę za zdalną, niezbędne jest polecenie pracownikowi przez pracodawcę wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Pracownik mobilny dużo łatwiej znajdzie dziś zatrudnienie oraz może liczyć na wyższe zarobki na podobnym stanowisku, łatwiej jest mu uzyskać awans i zarządzać swoją karierą.

Poszukiwane cechy przyszłych pracowników

a. Umiejętności twarde vs umiejętności miękkie

Umiejętnościami twardymi nazywamy wszystkie nabyte umiejętności, które można potwierdzić dokumentem lub certyfikatem, na przykład prawo jazdy danej kategorii, zdobyte certyfikaty językowe, dyplom ukończenia szkoły/studiów/kursu. Pracodawca poszukując kandydata na stanowisko definiuje listę wymaganych kompetencji. Obok umiejętności twardych mamy umiejętności miękkie, które możemy określić jako te, które trudno zmierzyć lub trudno zweryfikować ich poziom. Są to np.: umiejętności interpersonalne, komunikatywność, odporność na stres, kreatywność. Kiedyś pracodawcy dużo większy nacisk kładli na umiejętności twarde i to czy pracownik posiada wiedzę i umiejętności, aby wykonywać powierzone mu zadania. Od kilku lat tendencja ta się odwraca na korzyść umiejętności miękkich. Pracodawcy w dobie niedoboru odpowiednich kandydatów uznali, że można zapewnić pracownikowi odpowiednie szkolenie, kurs czy wydłużyć proces wdrożenia, aby ten poznał i nauczył się konkretnych procedur, obsługi programów. Jeśli jednak pracownik nie posiada wymaganych na danym stanowisku cech, na przykład odporności na stres, żadne szkolenie tego nie zmieni. Podobnie w przypadku takich cech jak: asertywność, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, wysoka kultura osobista. Każdy posiada zarówno umiejętności twarde jak i miękkie. Najważniejsze to znaleźć miejsce pracy, w którym od pracownika oczekuje się tej kombinacji cech, którą posiadamy. Osoby poszukujące pracy powinny połączyć swoje mocne strony w obu obszarach: umiejętności twardych i miękkich.

b. Wykształcenie vs doświadczenie

Współczesny pracodawca wysoko ceni sobie doświadczenie pracowników. Świadczy o tym chociażby fakt, że zdecydowana większość ogłoszeń o pracę zawiera informację o wymaganym doświadczeniu zawodowym lub stażu pracy. Młody człowiek, który się uczy, często podejmuje pracę w trakcie nauki w szkole lub podczas studiów, aby zdobyć doświadczenie. Pozwala mu to poznać pewne procedury i procesy jakie zachodzą w środowisku pracy. Pracownik taki wymaga zatem mniejszych nakładów finansowych i czasu na szkolenie początkowe i wdrożenie w nowym miejscu pracy. Szybciej przejmuje swoje obowiązki i efektywniej wykonuje swoją nową pracę. Doświadczenie wpisane w CV świadczy także o tym, iż pewne umiejętności są już potwierdzone poprzez świadczenie pracy u poprzedniego pracodawcy.

Ciekawą tendencję można zaobserwować wśród absolwentów szkół wyższych. Okazuje się, iż wyższe wykształcenie nie gwarantuje pracy. Problem ten szczególnie dotyczy absolwentów kierunków humanistycznych i społecznych. Pierwszym powodem, dla którego pracodawcy niechętnie zatrudniają jest brak umiejętności praktycznych oraz doświadczenia. Drugim jest natomiast nieznamość realiów rynku pracy i wybierania kierunków studiów, które mają niskie perspektywy zatrudnienia. Z raportu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki społecznej wynika, iż od roku 2000 do roku 2018 odsetek absolwentów bez pracy wzrósł z 2,6% do 14,1%. Przyczyn takiej sytuacji można upatrywać w dwóch czynnikach. Pierwszym jest wyż demograficzny i zwiększeniem liczby studentów na uczelniach oraz boom edukacyjny jaki miał miejsce na początku XXI wieku. Panowało przekonanie, iż wykształcenie wyższe gwarantuje zatrudnienie i prestiż. Aktualnie bezrobocie rośnie wśród absolwentów uczelni wyższych, a spada w przypadku pracowników fizycznych. Choć posiadanie dyplomu uczelni wyższej, innej szkoły zdewaluowało się nie należy jednak odrzucać wiedzy teoretycznej jako bezwartościowej. Wykształcenie powinno iść w parze z doświadczeniem. Najbardziej wartościowe są w tej chwili: znajomość języków obcych, komunikatywność, wiedza techniczna, specjalistyczna, ekspercka. Osoby już posiadające doświadczenie powinny postawić na dokończenie, zaś osoby wykształcone na pierwszą pracę; każda praca pozwala na zdobycie ciekawych umiejętności, poznania ciekawych ludzi, ich sposobu pracy i czerpania z ich stażu pracy. Studenci mogą także ubiegać się o udział w wielu programach, dzięki którym mogą zdobyć praktykę. Warto szukać także ofert staży kierowanych do studentów oraz praktyk u potencjalnych pracodawców.

c. Multikulturowe środowisko pracy

Wielokulturowość jako konsekwencja globalizacji jest nie tylko trendem obecnym w życiu społecznym państwa, ale ma miejsce także w strukturach instytucji i firm. Migracje ludności oraz międzynarodowy charakter coraz większej liczby organizacji wpływają na tworzenie zespołów pracowników pochodzących z różnych krajów i kultur. Organizacje i pracownicy stoją przed zadaniem współpracy, gdzie barierą może być język, sposób komunikacji, stosunek do władzy i przywództwa, uczenie się i adaptacja. Środowisko wielokulturowe to takie, gdzie pracownicy uczestniczą w interakcjach z przedstawicielami innych krajów. Wielokulturowość może być źródłem wielu korzyści, ale może także

przynieść problemy⁶¹. Uświadomienie różnic jest pierwszym krokiem do budowy zdrowych i przyjaznych relacji w miejscu pracy. Kultura, w jakiej zostaliśmy wychowani wpływa na wiele aspektów naszego życia, także zawodowego. W zglobalizowanym świecie różnorodność kulturowa staje się zjawiskiem powszechnym. Możemy to zaobserwować także w Polsce. Coraz częściej spotykamy się w miejscu pracy z osobami pochodzącymi z innych krajów (wykres 3). Wraz ze wzrostem liczby cudzoziemców pojawiają się różnice kulturowe, z którymi obie strony (pracownicy i pracodawcy) muszą sobie poradzić. Poziom umiędzynarodowienia korporacji, jej polityka personalna oraz poziom integracji wpływają na częstotliwość podejmowania międzykulturowych interakcji. Relacje między pracownikami z odmiennych kultur kształtują się poprzez politykę zatrudnienia danej korporacji oraz stopień jej wewnętrznej integracji. Oznacza to, iż zarządzający korporacją posiadają realne narzędzia oddziaływania na dynamikę relacji i ich efekty⁶². Są to m.in. szkolenia i seminaria dotyczące tematyki różnic kulturowych, procedury postępowania, eventy integracyjne.

Jakie różnice kulturowe możemy zaobserwować? Przykładem może być stosunek do przestrzeni osobistej. Obywatele krajów skandynawskich preferują większy dystans między rozmówcami, podczas gdy mieszkańcy Europy południowej go skracają.

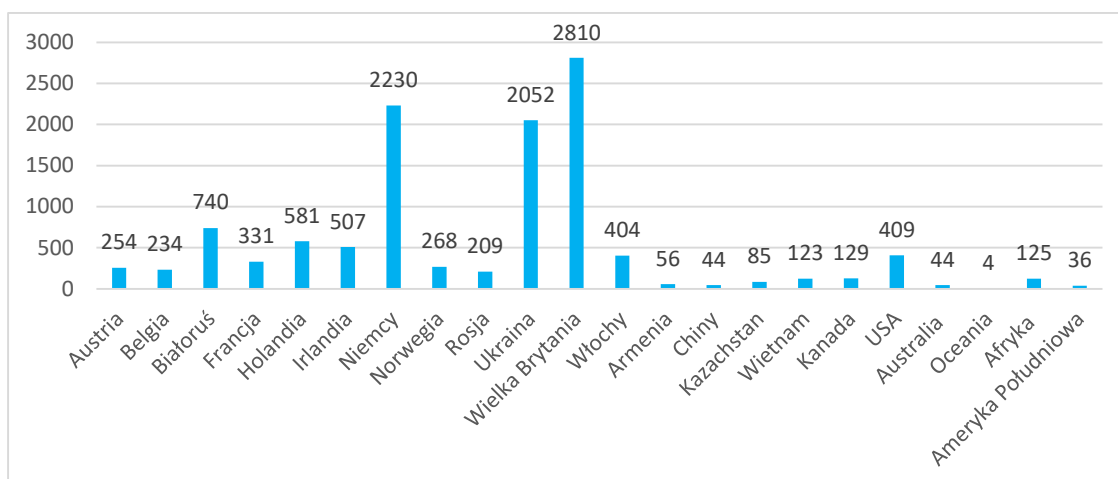
Interakcje międzykulturowe są istotnym elementem funkcjonowania wielu organizacji i aby były skuteczne, powinny być spójne ze specyfiką i celami strategicznymi przedsiębiorstwa. Aby organizacja mogła efektywnie wykorzystać potencjał pracowników w takim środowisku, konieczne jest inwestowanie w aktywności integrujące oraz działania antydyskryminacyjne.

Filie zagranicznych firm, inwestycje polskiego kapitału za granicą, imigracje, kreują multikulturowe miejsca pracy. Praca zawodowa w wielonarodowych organizacjach i współpraca z obywatelami innych krajów staje się codziennością. Na wykresie nr 3 wyszczególnione są kraje pochodzenia osób, które na stałe przyjechały w 2020 roku do Polski. Jak wynika z danych GUS są to nie tylko obywatele krajów ościennych, ale również tak odległych, jak np. Australia czy kraje Ameryki Południowej.

⁶¹ Różnice kulturowe a kultura korporacyjna, <https://hrpolska.pl/zarzadzanie/trendy/roznice-kulturowe-a-kultura-korporacyjna>, dostęp: 09.08.2022

⁶² Rozkwitalska M., Sułkowski Ł., Współpraca zawodowa w środowisku wielokulturowym, 2016, Warszawa, Wolters Kluwer

Wykres 3: Migracje zagraniczne ludności na pobyt stały według krajów w 2020 roku (Imigracja).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rocznik demograficzny 2021, GUS

Badanie opinii pracowników

Firma doradcza Deloitte opublikowała w 2018 roku raport dotyczący prognoz przyszłości rynku pracy w obliczu zmian demograficznych oraz technologicznych. Badanie „Voice of the Workforce in Europe” zostało przeprowadzone z udziałem ponad 15 000 respondentów z 10 krajów Europy: Francji, Niemiec, Włoch, Holandii, Rumunii, Hiszpanii, Szwecji, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii oraz Polski. Przygotowując się do wyzwań stawianych przez współczesny rynek pracy instytucje publiczne, przedsiębiorstwa, a także sami pracownicy powinni wziąć pod uwagę następujące obszary:

- wykorzystanie zalet dłuższego stażu pracy pracownika;
- angażowanie szerszego grona odbiorców w kursy, szkolenia i warsztaty celem zwiększenia ich motywacji;
- kształtowanie nowych modeli kariery (zamiast tradycyjnego opisu zawodów)
- promowanie różnych form doszkalania poprzez podejście „uczymy się przez całe życie”
- proaktywna postawa wobec rosnącego tempa rozwoju technologii.

Celem raportu było podkreślenie obszarów, które warto rozwijać w obliczu nieuniknionych nadchodzących zmian. Dwa główne czynniki, które determinują przyszłość rynku pracy to zmiany demograficzne oraz szybki postęp technologiczny. Ze względu na niski przyrost naturalny coraz mniej młodych osób wchodzi na rynek pracy. Wydłuża się także okres edukacji, który dodatkowo zmniejsza zasób potencjalnych kandydatów do pracy. Tymczasem grupa pracowników w wieku przedemerytalnym i emerytalnym stale się powiększa. Z jednej strony trudno będzie uzupełnić lukę związaną z utratą starszych pracowników, a z drugiej strony, starsi pracownicy coraz częściej wyrażają chęć pozostania aktywnymi zawodowo dłużej, mimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Związane jest to z poprawą jakości życia, dostępu do służby zdrowia i ogólnego dobrobytu mieszkańców Europy. W ciągu ostatnich 20 lat liczba pracowników 50+ zwiększyła się

o ponad 80%, szczególnie wśród kobiet, podczas gdy liczba pracowników poniżej 35 r.ż. zmniejszyła się o 12%.

Rozwój technologii, szczególnie sztucznej inteligencji oraz narzędzi komunikacyjnych ma znaczący wpływ na rynek pracy. Konkurencja jest coraz większa, a firmy muszą szybko reagować na zmiany w otoczeniu biznesowym. Nowe wyzwania wymusiły zmiany także w samych organizacjach, spłaszczając strukturę organizacyjną poprzez zmniejszenie liczby szczebli zarządzania i opierając się na pracy zespołowej. Taka forma umożliwia szybki i zrozumiały przepływ informacji w organizacji. Rozwój technologii wymaga także umiejętności szybkiego uczenia się i zdobywania ciągle nowych kompetencji, których część wymaga odnawiania. Pracownik powinien śledzić aktualne trendy i zakres pożądanych kompetencji na danym stanowisku. W obliczu nowych wyzwań kompetencje społeczne, takie jak rozwiązywanie złożonych problemów, zdolności poznawcze czy komunikacyjne będą coraz bardziej pożądane przez pracodawców. Deloitte podkreśla konieczność tworzenia nowych modeli kariery, gdzie ważniejsze powinny być umiejętności pracownika w opozycji do tradycyjnego zawodu. Ponad 80% pracodawców dziś ma trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów i uznaje to za duże ryzyko dla swojej organizacji. Ponieważ rodzaj pożądanych umiejętności będzie się zmieniał, coraz trudniej będzie zaspokoić wymagania pracodawców wobec kadry zarządzającej oraz specjalistów w ubywającej liczbie potencjalnych kandydatów.

Szanse i zagrożenia

Badanie opublikowane przez firmę PwC ukazuje przyszłość rynku pracy z perspektywy polskich pracowników⁶³. Wynika z niego, iż w ciągu najbliższych 5 lat rynek pracy zmieni się ze względu na szybki postęp technologiczny. Odpowiedź taką wskazało 51% respondentów. Na kolejnych miejscach znalazły się: zmiana preferencji pracowników z pracy stacjonarnej na zdalną i/lub hybrydową (49% odpowiedzi), zmiany demograficzne (43%) oraz niedobór zasobów naturalnych i zmiany klimatu (42%).

Za największe zagrożenia miejsc pracy badani uznali automatyzację (66% odpowiedzi) oraz brak stabilnego i długotrwałego zatrudnienia (50%). Z drugiej jednak strony aż 57% uważa, iż nowe technologie stwarzają więcej możliwości niż zagrożeń, a aż 86% pracowników w Polsce jest gotowych na zdobywanie nowych kompetencji i przekwalifikowanie. Ponad połowa (53%) pracowników w Polsce wątpi, aby w kolejnych 5 latach ich praca się zdezaktualizowała. Na świecie grupa ta wynosi 39%. Widać zatem, iż nastroje Polaków są bardziej optymistyczne niż średnia światowa.

Raport „Prognozy przyszłości”⁶⁴ wskazuje, iż obawy pracowników dotyczące zastąpienia ludzi przez roboty występują coraz częściej. Podkreśla jednak, że takie zmiany wystąpią głównie przy prostych, powtarzalnych czynnościach, nastąpią raczej przesunięcia między stanowiskami niż ich likwidacja. A tam gdzie pojawia się nowa technologia, potrzebne są nowe stanowiska i zawody. Szczególnie zagrożone są zawody związane z transportem,

⁶³ Badanie „Upskilling Hopes & Fears 2021”, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-ryнку-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>, dostęp: 9.08.2022

⁶⁴ Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021

logistyką, a także z obszaru pracy biurowej, rynku ubezpieczeń, finansów, call center, sprzedaży. Przede wszystkim w tych obszarach, gdzie działanie człowieka można zastąpić algorytmem. Przykładem zastąpienia człowieka w pracy przez maszynę są samoobsługowe kasy płatnicze. Człowiek natomiast nadzoruje poprawność działania. Widzimy tutaj nie likwidację a przesunięcie i zmianę obowiązków pracownika.

Na przyszłość pracownika możemy także patrzeć z perspektywy pracodawcy. Deficyt wykwalifikowanych pracowników zmusza pracodawców do uatrakcyjniania ofert pracy oraz przystosowania się do oczekiwań potencjalnych kandydatów. Możemy się spodziewać, że trendy w tym kierunku będą postępowały. Chcąc konkurować o najlepszego kandydata, firmy muszą zwrócić uwagę na aspekty, na których najbardziej zależy pracownikom⁶⁵:

- bezpieczeństwo zatrudnienia
- możliwość pracy zdalnej i/lub hybrydowej
- elastyczne godziny pracy
- dobra atmosfera w pracy, oparta na wzajemnym szacunku i współpracy

Bez względu na to, czy zmiany na rynku pracy, których jesteśmy świadkami postrzegamy jako szanse czy zagrożenia, ich bagatelizowanie i brak jakiegokolwiek przygotowania, jest niebezpieczeństwem. Zarówno dla pracowników jak i dla samych organizacji.

Zawody / branże przyszłości

Zmiany, które wystąpiły w otoczeniu organizacyjnym, takie jak: globalizacja, rosnąca konkurencja, szybki rozwój technologiczny, wpłynęły także na zmianę modelu kariery. Kiedyś „kariera obejmowała najczęściej jedną lub niewielką liczbę organizacji i cechowała się linearnością oraz dość dużą przewidywalnością”⁶⁶. Aktualnie widoczne są w przebiegu kariery zmiany pracodawcy, występowanie różnych form zatrudnienia, akceptowane są także przerwy. Jednostka silniej identyfikuje się zawodowo niż przejawia lojalność wobec firmy. Oznacza to, iż pracownik buduje swoją karierę w oparciu o własny rozwój. Preferuje zmianę miejsca zatrudnienia na takie, w którym może się rozwijać zamiast pozostać w organizacji, gdzie osiągnął już stabilizację. Często zmiana miejsca pracy jest coraz powszechniejsza. Jednostka samodzielnie kieruje swoją karierą i wyznacza sobie cele. Z jednej strony ma dużą niezależność, z drugiej jednak mierzy się z niepewnością i brakiem stabilności. Zmiany następują także w różnorodności formy zatrudnienia. Chociaż aktualnie preferowaną jest etat, coraz więcej mniej tradycyjnych form takich jak umowa o dzieło lub zlecenie, czyli tzw. freelancing lub B2B, nabierają na znaczeniu. Jest to szczególnie widoczne w zawodach specjalistycznych i pracy projektowej, gdzie pracobiorca związany jest z konkretnym projektem lub zadaniem, a nie z firmą na stałe.

⁶⁵ <https://hrminstitute.pl/przyszlosc-pracy-tworzy-sie-na-naszyc-oczach/>, dostęp: 9.08.2022

⁶⁶ Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego. 2016. Warszawa. Wolters Kluwer

Autorzy „Przyszłości zawodów”⁶⁷ przewidują zanik tradycyjnego podziału zawodów. Wg nich zamiast zawodów przyszli pracownicy będą wykonywać zadania, a ich role i kwalifikacje będą się zmieniać w ciągu całej ścieżki kariery. Wymieniają 12 ról przyszłości: rzemieślnicy, pomocnicy, asystenci, empatyzerzy, pracownicy do spraw badań i rozwoju, inżynierzy wiedzy, analitycy procesów, moderatorzy, projektanci, dostawcy systemów, eksperci od danych oraz inżynierzy systemów.

Natomiast według prognoz Światowego Forum Ekonomicznego, 65% dzisiejszych uczniów szkół podstawowych będzie realizowało profesje, które jeszcze nie istnieją. Nowe zawody będą związane z wytwarzaniem specjalistycznego oprogramowania oraz jego testowaniem. Spodziewane jest, że największy popyt będzie na:

- koordynatorów projektów,
- projektantów rozwiązań (np. UX Designerów, którzy łączą kompetencje techniczne z miękkimi),
- analityków
- badaczy danych (Data Scientist)
- projektantów robotów
- trenerów sztucznej inteligencji
- menedżerów zespołów złożonych z ludzi i maszyn, którzy mają za zadanie zwiększyć efektywność takiej współpracy.

Brzmi abstrakcyjnie? Niekoniecznie. Już teraz jest popyt na przedstawicieli nowych profesji. Np. Trener Bota, który odpowiada za jego testowanie i rozwój nowych funkcjonalności. W tym przypadku można więc powiedzieć, że przyszłość dzieje się już teraz. Warto również uważnie obserwować zmiany demograficzne. Starzenie się społeczeństwa, ale również trend wyrażający się w bardziej świadomym dbaniu o zdrowie i aktywność fizyczną będzie zapewniał w dalszym ciągu pracę wielu specjalistom takim jak: dietetyk, trener personalny czy fizjoterapeuta. O pracę nie powinni martwić się również specjaliści ds. marketingu internetowego. Umiejętne dotarcie a następnie przykucie uwagi klienta w świecie przeładowanym komunikatami to będzie prawdziwe wyzwanie dla marketerów, którzy swoje twórcze myślenie połączą z automatyzacją działań i mechanizmami machine learning. Zawody z przyszłością to również wszelkie zajęcia wymagające od nas ogromnych pokładów kreatywności, czyli: graficy, copywriterzy, ale również blogerzy i Youtuberzy (zwróćmy uwagę, jak już dziś konsumujemy treści wideo, a będzie się to jeszcze bardziej pogłębiało).

Inne abstrakcyjne zawody przyszłości to np.: Projektant Śmieci, Analityk Cybermiasta czy Terapeuta ds. Odwyku Cyfrowego.

67 Susskind R., Susskind D., *Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów*. 2019. Warszawa. Wolters Kluwer

Podsumowanie

Eksperti przewidują, że w najbliższych 30 latach postęp technologiczny, automatyzacja, cyfryzacja i sztuczna inteligencja w ogromnym stopniu zmienią krajobraz rynku pracy, tworząc zupełnie nowe stanowiska, które nigdy wcześniej nie istniały. Ta sytuacja pokazuje, że już dziś warto przyjrzeć się swoim kompetencjom i zastanowić się nad przekwalifikowaniem, zdobyciem nowych umiejętności⁶⁸.

Polscy pracownicy patrzą w przyszłość raczej optymistycznie. Zdają sobie sprawę z nadchodzących zmian i obserwują rynek pracy. Świadomość zmian i śledzenie trendów przygotuje nas na znikanie jednych zawodów i powstawanie nowych. Tak jak zniknęły zawody mleczarza czy kołodzieja, tak będziemy świadkami dezaktualizacji zawodu kasjera czy pracownika produkcji.

Opracowanie:

Bartłomiej Babczyński
Jadwiga Głydziaż
CliPKZ w Łodzi

Bibliografia:

1. Drucker P., Management: Tasks, Responsibilities, Practices, Nowy Jork 1993, s. 44
2. Przeciętne dalsze trwanie życia w latach 1950-2020 (tabele GUS)
3. Rozkwitalska M., Sułkowski Ł., Współpraca zawodowa w środowisku wielokulturowym, 2016, Warszawa, Wolters Kluwer
4. Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021
5. Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego. 2016. Warszawa. Wolters Kluwer
6. Susskind R., Susskind D., Przyszłość zawodów. Jak technologia zmieni pracę ekspertów. 2019. Warszawa. Wolters Kluwer
7. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374)

Netografia (dostęp: 09.08.2022)

1. <https://www.copadata.com/pl/produkty/platform-editorial-content/co-to-jest-iot-oraz-iiot/>,

⁶⁸ Michalska J., Zawody przyszłości, <https://digitaluniversity.pl/zawody-przyszlosci/>, dostęp: 9.08.2022

2. <https://www.idosell.com/pl/istota-outsourcingu/>,
3. <https://hrpolska.pl/zarzadzanie/trendy/roznice-kulturowe-a-kultura-korporacyjna>,
4. <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-ryнку-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>,
5. <https://hrminstitute.pl/przyszlosc-pracy-tworzy-sie-na-naszyc-oczach/>,
6. <https://digitaluniversity.pl/zawody-przyszlosci/>.

Wędrowka po rynku pracy – czyli jak i gdzie korzystać z dostępnych informacji

Rynek pracy – jest to „jeden z rynków funkcjonujących w gospodarce obok takich rynków, jak np. rynek produktów, rynek kapitałowy, rynek ziemi, czy też rynek pieniężny. Podobnie jak na innych rynkach, również na rynku pracy występują nabywcy i sprzedawcy, dokonują się akty wymiany oraz są ustalane ceny i rozmiary przeprowadzanych transakcji.

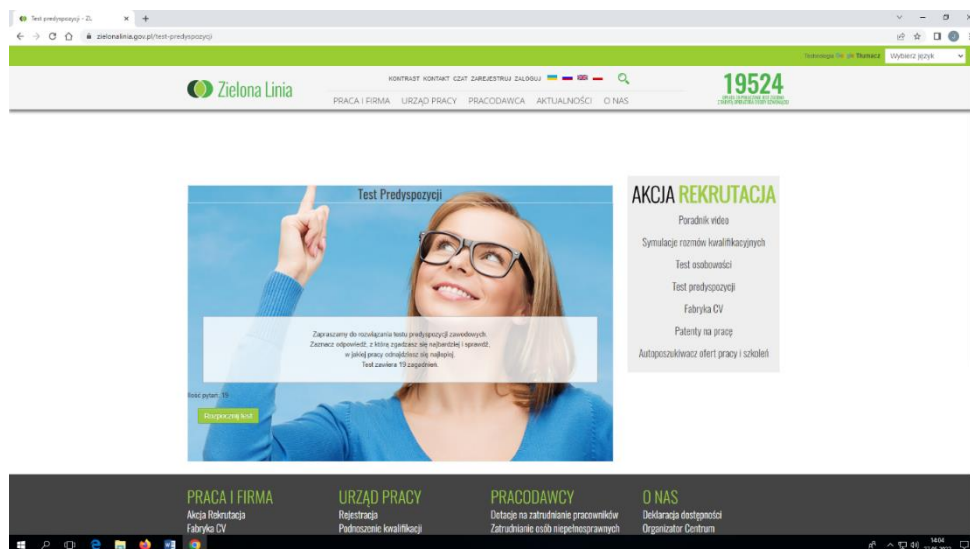
Nabywcami na rynku pracy są pracodawcy, natomiast sprzedawcami – pracownicy. To właśnie pracownicy oferują na rynku pracy swoje usługi pracy czy też usługi siły roboczej, na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy. Można powiedzieć, że pracodawcy zgłaszają popyt na pracę (oferują miejsca pracy), zaś pracownicy decydują o podaży pracy.

W rezultacie konfrontacji popytu na pracę i podaży pracy ustala się jej cena, czyli w tym przypadku płaca⁶⁹. Taka definicja sprowadza relacje między pracodawcami i pracownikami do kontraktu, którego warunki zawarte są w podpisanej przez strony umowie. Jeśli jednak spojrzymy szerzej na proces pozyskiwania pracowników przez firmy, to zobaczymy bardzo szerokie spektrum zagadnień związanych z zatrudnianiem pracowników. Do najważniejszych zagadnień, ściśle związanych z rynkiem pracy są trendy i prognozy dotyczące zatrudniania pracowników. Z punktu widzenia zaś osób planujących swoją przyszłość zawodową, niezwykle ważnym procesem jest wybór zawodu poszukiwanego na rynku pracy, dającego pewność zatrudnienia. Trafność wyboru zawodu zależy w dużym przybliżeniu od trzech czynników. Są to – poznanie swoich mocnych i słabych stron, poznanie zawodów oraz możliwości kształcenia. Można więc stwierdzić, że pewne czynniki wyboru zawodu mają charakter wewnętrzny – dotyczą osoby wybierającej zawód (na przykład uzdolnienia, umiejętności), inne zaś można nazwać zewnętrznymi, ponieważ dotyczą na przykład zjawisk o charakterze gospodarczym – jak chociażby pojawianie się nowych zawodów poszukiwanych na rynku pracy⁷⁰. Warto poznawać informacje, które mogą okazać się przydatne w procesie planowania kariery zawodowej. Informacje te, są dostępne w internecie w postaci serwisów tematycznych. Korzystanie z istniejących narzędzi dostępnych w sieci, umożliwi nam poznawanie zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych czynników wyboru zawodu. Łatwiej będzie wtedy planować swoją karierę zawodową. Warto dokonać podziału istniejących źródeł informacji kierując się omówionym wcześniej podziałem czynników wpływających na wybór zawodu. Pierwszym czynnikiem będzie zatem poznanie naszych mocnych i słabych stron. W tym zadaniu pomoże nam test dostępny pod adresem <https://zielonalinia.gov.pl/test-predyspozycji>

⁶⁹ Wikipedia – dostęp 25.02.2022 r.

⁷⁰ <https://www.metis.pl/content/view/204/32/>, dostęp 27.05.2022 r.

Rysunek 8: Strona internetowa (Zielona linia - test predyspozycji)



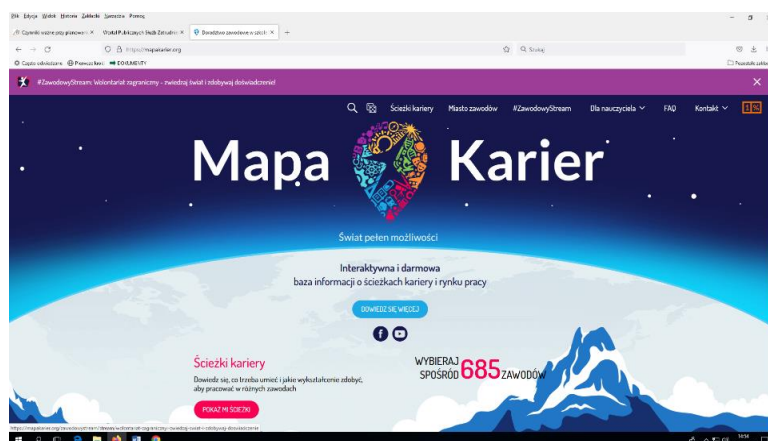
W Internecie można bez trudu znaleźć testy preferencji zawodowych, dzięki którym poznamy swoje mocne strony, tak by zwiększyć szanse zatrudnienia w przyszłości i lepiej dopasować się do wymagań współczesnego rynku pracy. W procesie planowania kariery zawodowej, warto skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, który może zaproponować nam bezpłatne wykonanie standaryzowanego badania predyspozycji zawodowych. W tym celu należy zgłosić się do doradcy zawodowego w wojewódzkim lub powiatowym urzędzie pracy. Kiedy już dobrze poznamy swoje mocne strony, łatwiej będzie dokonać wyboru zawodu. Każdy zawód posiada swoje specyficzne wymagania, które dobrze jest poznać – jest to drugi czynnik trafnego wyboru zawodu. Dopasowanie zawodowe polega na poznaniu wymagań zawodu i zestawieniu ich z naszymi mocnymi stronami. Jeśli na przykład okaże się, że do naszych mocnych stron można zaliczyć pracę z ludźmi, to możemy myśleć o tak zwanych zawodach społecznych – wykonywanych na rzecz drugiego człowieka - jak na przykład lekarz, nauczyciel, psycholog. W poznawaniu zawodów pomocne są dostępne w sieci charakterystyki i opisy zawodów. Przykładowym serwisem wspomagającym poznawanie zawodów jest dostępny na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia serwis pod nazwą INFOdoradca+, dostępny pod adresem <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>. Można tam znaleźć charakterystyki 300 zawodów uporządkowanych alfabetycznie.

Rysunek 9: Strona internetowa (INFOdoradca+)



Innym serwisem ułatwiającym poznawanie świata zawodów jest tak zwana Mapa Karier, dostępna pod adresem <https://mapakarier.org/>.

Rysunek 10: Strona internetowa (Mapa karier)

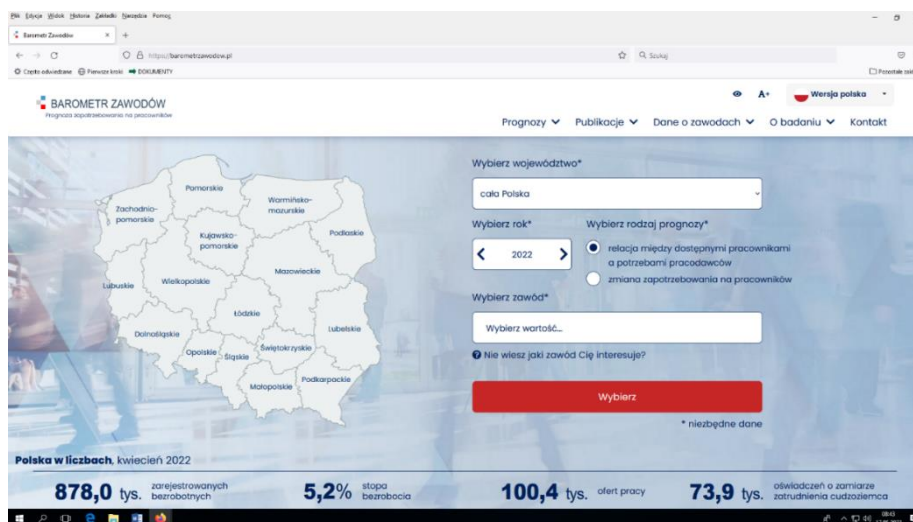


Trzeba pamiętać, że zawody funkcjonują w pewnej rzeczywistości gospodarczej, która jest dynamiczna. Najbliższe lata przyniosą ze sobą dalszy rozwój i zmiany w wielu zawodach i branżach. Zmieniają się obowiązki pracowników i kluczowe umiejętności pożądanymi przez pracodawców. Od dawna mówi się o szybkim rozwoju nowych technologii, rozwoju inteligentnych maszyn i systemów, globalizacji, gwałtownie rosnącej liczba danych i informacji potrzebnych na różnych stanowiskach pracy. W niedługim czasie zniknie wiele zawodów, a na rynku pojawią się dziś nam jeszcze nieznanymi, zupełnie nowe specjalizacje. Według instytutu McKinsey, do 2030 roku około 15% aktualnie istniejących zawodów przestanie istnieć⁷¹. Bank Światowy prognozuje, że 57% zawodów w krajach OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – organizacja międzynarodowa o profilu ekonomicznym, skupiająca 38 wysoko rozwiniętych państw, utworzona na mocy Konwencji o Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, podpisanej w Paryżu przez 20 państw 14 grudnia 1960.) - ulegnie procesowi automatyzacji. Według raportu „Future of

⁷¹ <https://efl.pl/pl/biznes-i-ty/artykuly/ktore-zawody-moga-zniknac-w-najblizszej-przyszlosci>, dostęp 17.06.2022 r.

Skills. Employment in 2030” zawód przyszłości już teraz wykonuje 10% osób, 70% będzie musiało zmienić sposób wykonywania swojej profesji, a 20% powinno liczyć się z tym, że ich obowiązki przejmą roboty”⁷². Warto zatem dowiedzieć się, jakie zawody są poszukiwane na rynku pracy. Pomocny w tym może okazać się barometr zawodów - <https://barometrzwodow.pl/> – portal zajmujący się prognozowaniem zapotrzebowania na pracowników.

Rysunek 11: Strona internetowa (Barometr zawodów)

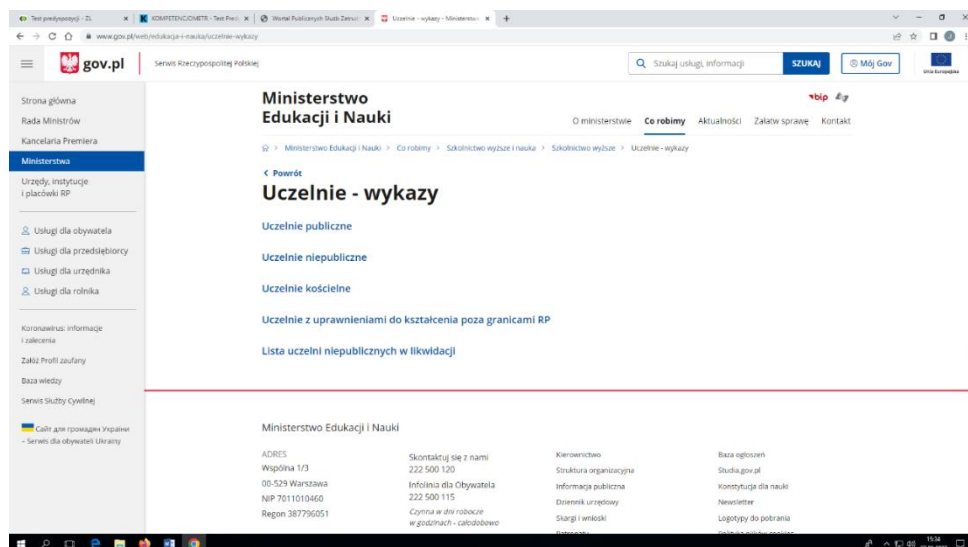


Jednak sama wiedza o tym, jakie zawody są poszukiwane nie jest wystarczająca, aby dokonać trafnego wyboru. Poszukując odpowiedniego dla siebie zawodu, należy brać pod uwagę zarówno swoje mocne strony, jak i trendy na rynku pracy, a także charakterystyki zawodów, obecne na rynku pracy oraz poszukiwane w przyszłości. Kolejnym, trzecim czynnikiem trafnego wyboru zawodu jest poznanie możliwości kształcenia. Zdobywanie kwalifikacji to proces dostosowania swoich umiejętności zawodowych do wymagań stawianych przez pracodawców.

W tym zakresie, z pomocą przychodzą serwisy informacyjne o możliwościach kształcenia się. Osoby planujące dalszą edukację w formie studiów mogą poszukiwać informacji o szkołach wyższych na rządowym serwisie Ministerstwa Edukacji i Nauki <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/uczelnie-wykazy>:

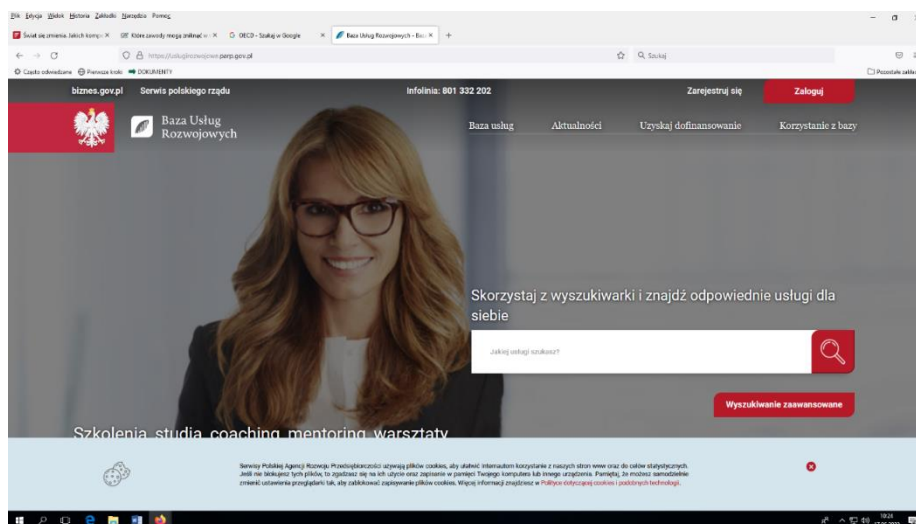
⁷² <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/73481:swiat-sie-zmienia-jakich-kompetencji-bedziemy-potrzebowali-w-przyszlosci>, dostęp 17.06.2022 r.

Rysunek 12: Strona internetowa (MEiN – Wykaz uczelni)



Należy pamiętać, że droga do edukacji zawodowej nie prowadzi tylko i wyłącznie przez uczelnie. Bardzo ważnym czynnikiem rozwoju zawodowego jest udział w kursach i szkoleniach, umożliwiających zdobycie zawodów, a także podwyższanie posiadanych już kwalifikacji – czyli uprawnień do wykonywania jakiegoś zawodu. Może się okazać, że na rynku pracy przydatne okażą się nie tylko kwalifikacje, ale również pewne umiejętności uniwersalne – czyli takie, które można będzie wykorzystać na różnych stanowiskach pracy (jak na przykład znajomość języka obcego). W takiej sytuacji pomocna może okazać się Baza Usług Rozwojowych - <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>.

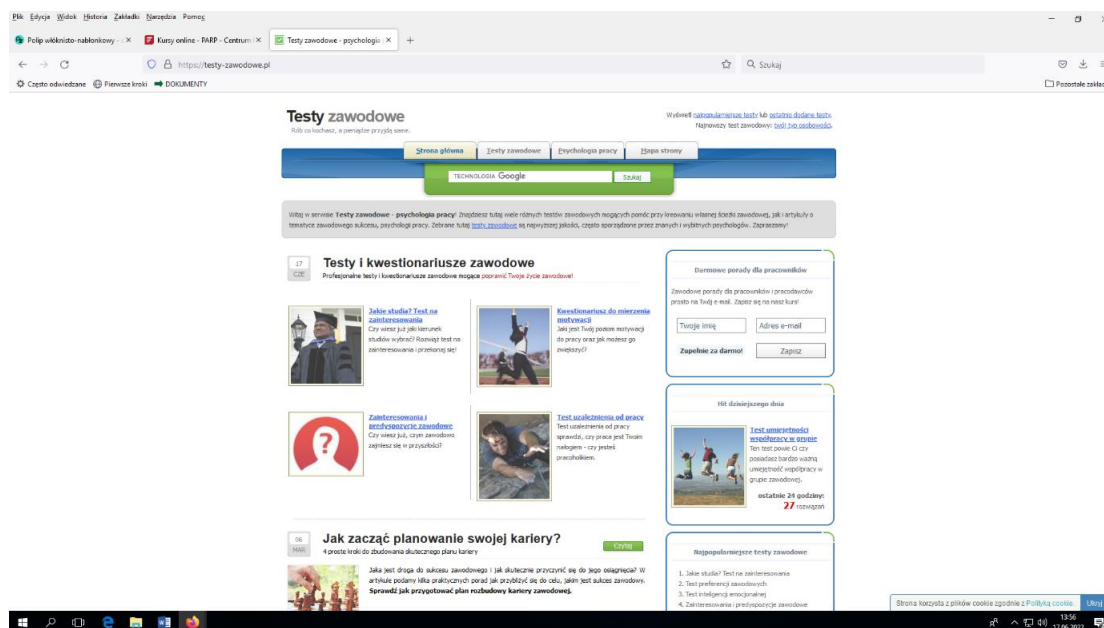
Rysunek 13: Strona internetowa (Baza usług rozwojowych)



Planowanie przyszłości zawodowej może być związane z pracą na własny rachunek, czyli prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. W tym zakresie również znajdziemy w internecie dużo ciekawych informacji, które będą pomocne w podejmowaniu decyzji i planowaniu przyszłości zawodowej. Podjęcie działalności gospodarczej – podobnie jak wybór zawodu – powinno być poprzedzone autorefleksją, czyli rozpoznaniem swoich predyspozycji do prowadzenia własnej firmy. W tym celu można skorzystać z bezpłatnych, dostępnych w sieci testów do badania uzdolnień przedsiębiorczych - [77](https://testy-</p></div><div data-bbox=)

zawodowe.pl/. Strona testy-zawodowe.pl zawiera wiele narzędzi do rozpoznawania predyspozycji zawodowych.

Rysunek 14: Strona internetowa (Testy zawodowe)



To właśnie predyspozycje zawodowe są punktem wyjścia do planowania kariery. To dzięki nim, możemy wybrać odpowiedni dla nas zawód i podnosić swoje kwalifikacje, aby wejść i utrzymać się na rynku pracy. Wędrując po rynku pracy, dobrze jest korzystać ze źródeł informacji wspomagających podejmowanie przemyślanych decyzji.

Opracowanie:

Janusz Grochmalwski
CliPKZ w Łodzi
Oddział w Sieradzu

Netografia (dostęp: 17.06.2022 r.)

1. <https://www.metis.pl/content/view/204/32/>
2. <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/73481:swiat-sie-zmienia-jakich-kompetencji-bedziemy-potrzebowali-w-przyszlosci>
3. <https://efl.pl/pl/biznes-i-ty/artykuly/ktore-zawody-moga-zniknac-w-najblizszej-przyszlosci>

Przydatne adresy internetowe:

- <http://mapakarier.org>
- <http://perspektywy3d.pl>
- <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>
- <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

- <http://kwalifikacje.gov.pl>
- <http://kwalifikacje.gov.pl/jestem/jestem-uczacym-sie>
- <http://absolvent.pl/talentsdays>
- <https://barometrzwodow.pl/>
- <http://mlodziwlodzi.pl>
- <http://strefabiznesu.pl>
- <http://wuplodz.praca.gov.pl>
- <http://psz.praca.gov.pl>
- <http://wuplodz.praca.gov.pl>
- <http://stor.praca.gov.pl>
- <http://ohp.pl>
- <http://gov.pl/web/edukacja-i-nauka/uczelnie-wykazy>
- <http://studialodz.com>
- <http://otouczelnie.pl/arttykul/8064/EDUKACJA>
- <http://uczelnie.info.pl>
- <http://lodzkie.pl/edukacja/edukacja-zawodowa/>
- <http://event.perspektywy.pl/event/pobierz-bezplatny-informator-dla-maturzystow-2022/form/hr11yj4u7d>
- <http://cke.gov.pl/egzamin-maturalny/>
- <http://parp.gov.pl/component/site/site/kursy-online>
- <http://biznes.gov.pl/pl>
- <http://funduszeuropejskie.gov.pl>
- <http://parp.gov.pl>
- <http://frgz.pl/oferta-1>
- <http://junior.org.pl/dp>
- <http://koweitiu.edu.pl/filmy-i-spoty/item/1164-filmy-o-zawodach>
- <http://perspektywy3d.pl/pobierz.html>
- <http://mojeportfolio.ibe.edu.pl/>
- <http://erasmusplus.org.pl/mlodziez/>
- <http://poradnikpracownika.pl>
- <http://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>
- <http://dlamlodych.praca.gov.pl/>
- <http://kierunek.pociagdokariery.pl>
- <http://pracaikariera.pl>

Metody poszukiwania pracy - klasyczne i nowoczesne

Jak szukać pracy? Najlepiej szukać tak, by ją znaleźć, być z niej zadowolonym, aby dawała możliwość rozwoju, pozwalała na wykorzystanie własnego potencjału zawodowego, dawała możliwość rozwoju, a przy tym by wykonywane obowiązki były odpowiednio wynagradzane finansowo.

Zadanie to wydawać się może trudne, a nawet niewykonalne, tak jednak nie jest. Tysiące absolwentów rokrocznie rozpoczyna swą drogę zawodową, zdobywają wymarzoną pracę, wspinają się po szczeblach zawodowej kariery. Ewentualny sukces bądź porażka w poszukiwaniu pracy w dużej mierze zależą od podejścia i zaangażowania w pracę, jaką niewątpliwie jest samo poszukiwanie pracy.

Po pierwsze, szukanie pracy to zadanie, którego nikt nie wykona jej lepiej niż Ty sam. Zarówno korzyści z takiego a nie innego wyboru jak i konsekwencje nieprzemyślanej decyzji dotkną bezpośrednio Ciebie. Pamiętaj o istnieniu ABC poszukiwania pracy, tj.:

Aktywność – bądź aktywny, wykorzystuj wszelkie dostępne możliwości i metody, a przede wszystkim nie czekaj, aż praca sama Cię znajdzie.

Bezpośredniość – najefektywniejsze są bezpośrednie kontakty ze znajomymi, pracodawcami czy urzędami pracy.

Cierpliwość – nawet po wykonaniu kroku A i B może okazać się, że trzeba będzie poczekać na znalezienie pracy. Miej na uwadze, że to proces długotrwały i konieczne jest wykazanie się cierpliwością.

Po drugie, do tego zadania warto się wcześniej dobrze przygotować. Zanim wkroczysz na drogę poszukiwań swojego idealnego miejsca w świecie pracy, postaraj się dokonać zarówno diagnozy swoich mocnych stron, jak też przeanalizować informacje na temat możliwości, jakie daje lokalny rynek pracy. Ustalając plan własnych działań weź pod uwagę następujące elementy:

- jaka praca Cię interesuje – zastanów się, co lubisz i chciałbyś robić, uwzględnij cenione przez siebie wartości i przekonania;
- co Ty możesz zaoferować pracodawcy – jaką wiedzę i umiejętności posiadasz, w czym jesteś dobry i w jaki sposób możesz to wykorzystać w miejscu pracy;
- gdzie znajdziesz to, co Cię interesuje – dokonaj analizy rynku pracy na terenie, który Cię interesuje: jakie branże działają w Twoim otoczeniu, jakie firmy oferują wolne miejsca pracy, jakie są wymagania na konkretne stanowiska.

Po trzecie, nie zniechęcaj się ewentualnym brakiem natychmiastowych sukcesów – poszukiwanie pracy, to umiejętność, której każdy może się nauczyć. I której warto się nauczyć, gdyż w trakcie całego życia zawodowego (które trwa przeciętnie około 40 lat) sytuacja zmiany miejsca pracy pojawi się zapewne kilka razy.

Jak zapewne wiesz, istnieje wiele metod poszukiwania pracy, jedne z nich są bardziej skuteczne, inne mniej. Z wielu sposobów prawdopodobnie już korzystałeś, nie są Ci obce, czytałeś o nich w poradnikach czy artykułach w Internecie, były Ci polecane lub odradzane przez znajomych. Niniejszy artykuł jest zestawieniem rozmaitych sposobów poszukiwania zatrudnienia, bardziej i mniej popularnych, wraz z opisem, na czym polegają. Ważne jest, byś zdał sobie sprawę z tego, że im więcej różnych sposobów wykorzystujesz, tym większe jest prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Warto też przed rozpoczęciem poszukiwań sporządzić CV uwzględniające wszystkie kompetencje zawodowe oraz wzór listu motywacyjnego – dokumenty, które będą niezbędne niezależnie od tego, które z metod poszukiwania zatrudnienia zastosujesz. Nie wysyłaj tego samego CV do wszystkich firm, różnicuj je pod kątem zadań i obowiązków na stanowisku pracy, o które się ubiegasz.

Osobista sieć kontaktów

Wykorzystywanie osobistych kontaktów (znajomych) jest metodą stosowaną od dziesięcioleci i wciąż to jeden z bardziej skutecznych sposobów poszukiwania pracy. Dzieje się tak dzięki temu, że wielu pracodawców, zwłaszcza na początkowych etapach rekrutacji, nie zgłasza wolnych etatów do prasy czy urzędów pracy. Dlatego, jeżeli szukasz pracy, powiedz o tym wszystkim znajomym, którzy są aktywni na polu zawodowym i którzy mogą Cię polecić w swoich miejscach pracy, bądź gdziekolwiek indziej. Jeżeli masz taką możliwość, skontaktuj się ze swoimi byłymi przełożonymi lub kolegami z pracy. Takie osoby, które pracowały już z Tobą i znają Twoje umiejętności, mogą w wiarygodny i skuteczny sposób polecić Cię innym pracodawcom. Nie obawiaj się przekazywać innym swojego CV - efektem tego mogą być propozycje pracy, o jakich nawet nie marzyłeś. Czytając informacje o Tobie, ktoś może stwierdzić, iż jesteś kandydatem odpowiednim do pracy na stanowisku, jakiego dotychczas nie brałeś pod uwagę. W wielu firmach istnieje też system tzw. "referencji wewnętrznych", gdzie pracownicy są informowani o poszukiwaniach kandydatów na określone stanowiska, a pracodawcy chętnie zatrudniają osoby z osobistego polecenia. Dlatego im więcej osób wie, że poszukujesz pracy, tym większe masz szanse na jej znalezienie.

Informacje od pracujących znajomych mogą być też wykorzystane przez Ciebie w trakcie np. przygotowania dopasowanych do konkretnego stanowiska dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowy kwalifikacyjnej, co dodatkowo zwiększa Twoje szanse na zainteresowanie swoją osobą pracodawcy i – w efekcie – zatrudnienie w firmie, do której aplikujesz. Polecający Cię znajomy może też ułatwić bezpośredni kontakt z osobą odpowiedzialną za zatrudnienie nowego pracownika.

Wykorzystując sieć osobistych kontaktów ważne jest, abyś dokładnie i szczegółowo określił, jakiej pracy poszukujesz, jakie posiadasz umiejętności i kompetencje osobiste. Nie możesz angażować wszystkich do szukania jakiegokolwiek pracy tylko po to, by później z większości ofert zrezygnować, gdyż nie spełnią one Twoich oczekiwań lub nie odpowiadają kwalifikacjom. Nie wymagaj również od znajomych, by znaleźli ją za Ciebie, wystarczy, by ułatwili Ci kontakt z daną osobą. Z wyczuciem przypominaj o swojej prośbie, pamiętając, że mają oni własne zajęcia, a szukanie pracy dla Ciebie nie jest ich

obowiązkiem. Podziękuj za każdą udzieloną informację, nawet wtedy gdy Ci się nie przydała - ludzie lubią, gdy docenia się ich wysiłek i wówczas chętniej angażują się w pomaganie.

Nowoczesny networking internetowy

Tworząc osobistą sieć kontaktów przydatnych w procesie poszukiwania zatrudnienia warto sięgnąć do Internetu, który jest nie tylko niewyczerpanym źródłem informacji o rynku pracy ale także pozwala na stworzenie profesjonalnej sieci networkingowej. Warto wykorzystać w tym celu popularne media społecznościowe, zamieszczając informacje na temat Twoich oczekiwań oraz zapraszając znajomych z sieci do wspólnego poszukiwania wolnego miejsca pracy. Najprostsze wydaje się szukanie pracy na Facebooku, prawie każda branża i zawód mają swoje grupy, w których nie tylko można poszerzyć sieć kontaktów, lecz również znaleźć konkretne ogłoszenia o pracę. W przypadku Instagrama czy Twittera warto obserwować profile interesujących Cię firm, które nierzadko tymi właśnie kanałami informują o trwającej rekrutacji. Media społecznościowe mogą ułatwić też bezpośredni kontakt z przedstawicielami pracodawców oraz pozwalają na prezentację własnych atutów zawodowych.

W wielu branżach podstawowym sposobem kontaktu potencjalnych pracowników z rekruterami działającymi na zlecenie konkretnych firm są międzynarodowe serwisy społecznościowe specjalizujące się w kontaktach biznesowych i zawodowych, takie jak Goldenline (<https://www.goldenline.pl/>) oraz LinkedIn (<https://www.linkedin.com/>). Są one narzędziem pozwalającym na kształtowanie osobistej marki, umożliwiającym z jednej strony przeszukiwanie zasobów wolnych miejsc pracy, z drugiej strony zaś pozwalającym na zwrócenie na siebie uwagę i rozwijanie sieci kontaktów zawodowych. Podobnie jak w przypadku innych platform społecznościowych niezbędne w tym celu jest stworzenie konta oraz zawodowego portfolio opartego na dostępnych na tych platformach szablonu CV. Możesz w nim zawrzeć wszystkie ważne informacje o swoim życiorysie zawodowym, dokładnie opisać stanowiska, cel zawodowy, wszelkie kursy, szkolenia, umiejętności, zainteresowania, itd. Plusem tych platform jest też możliwość rozbudowywania sieci kontaktów osobistych o znajomych, którzy także posiadają konta na nich.

Jak szukać pracy przez LinkedIn?

W styczniu 2021 roku na LinkedIn istniało ponad 722 milionów kont utworzonych przez osób z ponad 200 krajów całego świata, ponad 55 milionów kont zostały zarejestrowane jako konta firmowe. W Polsce popularność tego serwisu jest mniejsza (4,2 miliona użytkowników, 79 tys. witryn firmowych), ale rozwija się on bardzo szybko, w samym roku 2020 Polacy utworzyli pół miliona nowych kont. Statystyczny polski użytkownik LinkedIn jest osobą młodą (prawie 60% to osoby w wieku 25-34 lata), rozpoczynającą swoją drogę zawodową (ponad 37% to osoby o statusie początkujących pracowników), najczęściej

w takich obszarach jak produkcja, oprogramowanie i obsługa informatyczna, finanse i usługi korporacyjne⁷³.

Kilka rad, jak wykorzystać LinkedIn:

- Tworząc swój profil pamiętaj, że będzie służył on do celów zawodowych, więc powinien wyglądać profesjonalnie i wiarygodnie. Pamiętaj o dobrej jakości zdjęciu. Rzetelnie wypełnij wszystkie sekcje zgodnie ze swoim CV.
- Nie pisz w nagłówku: "Szukam pracy". Swoją prezentację zacznij od mocnych stron, umiejętności i doświadczeń zawodowych, a dopiero w podsumowaniu zasygnalizuj, że szukasz nowych wyzwań.
- W podsumowaniu (choć LinkedIn pozwala na użycie 2 tysięcy znaków) bądź zwięzły. Rekruterzy cenią swój czas i nie będą czytać elaboratów na Twój temat, dlatego ogranicz się do 400-500 znaków, które przedstawią Cię: czym się zajmujesz, w czym jesteś najlepszy i co możesz im zaoferować (niekonwencjonalnego, wyróżniającego od innych).
- Jeśli szukasz pracy, w której znajomość języka angielskiego jest kluczowa, możesz założyć również profil w języku angielskim.
- Twoją pozycję w rankingach rekruterów mogą podnieść potwierdzenia umiejętności, których udzielają Ci kontakty z sieci. Ważne jest tylko, byś nie przesadził z ilością posiadanych umiejętności, oraz by te potwierdzenia dawały osoby o wysokim stopniu kompetencji zawodowych. Skup się na swoich najsilniejszych stronach, zawęż swoją specjalizację - szczególnie w sytuacji, gdy będziesz chciał zmienić branżę.
- Nie musisz biernie czekać na oferty - możesz wyszukiwać je samodzielnie, ustawiając odpowiednie filtry, żeby znaleźć te najbardziej wartościowe. Filtrowanie ofert możesz ustawić według: dat ich publikacji, lokalizacji firmy, poziomu doświadczenia poszukiwanej osoby, branży oraz stanowiska.
- Ustaw powiadomienia dotyczące firm, w których chciałbyś lub mógłbyś szukać posady. Sprawdź też, czy w tych firmach pracuje ktoś z Twoich znajomych, a jeśli tak - poproś o wystawienie referencji.
- Bez uzasadnionego powodu nie zapraszaj do grona znajomych rekruterów. Wystarczy, że w ustawieniach prywatności włączysz opcje: "Powiedz rekruterom, że jesteś otwarty(-a) na nowe możliwości kariery", "Podziel się z nimi informacją, że jesteś otwarty(-a) na nowe możliwości i pokaż się w wyszukiwaniach rekruterów pasujących do Twoich zainteresowań karierą zawodową" oraz "Poinformuj rekruterów, że jesteś zainteresowany(-a) ofertami

⁷³ Oprac. na podstawie: Gamoń A., *Raport LinkedIn w Polsce w 2021 roku. Styczeń*. Online: <https://drive.google.com/file/d/1kXYN8PShI63IHkbaAcLQQjBXxW0PjHZJ/view> (dostępna: 03.06.2022)

pracy w firmach, dla których utworzyłeś(-aś) alerty. Zostanie do zastosowane dla firm, dla których utworzyłeś(-aś) alerty pracy".

- Dołącz do grup branżowych. Jeśli będziesz widoczny w grupie dyskutującej o Twojej branży, będziesz też bardziej widoczny dla rekrutera. Będziesz mógł również nawiązać kontakty z innymi użytkownikami LinkedIn - nigdy nie wiadomo, jak i kiedy będą się mogły przydać.
- Im większa sieć kontaktów, tym więcej nowych osób możesz do niej dodać. Ale pamiętaj: jeśli zaczniesz masowo wszystkich spamować, użytkownicy mogą to zgłosić i zostaniesz zablokowany w systemie.
- Pisz, udzielaj się, wrzucaj i komentuj posty innych. Dziel się własnymi projektami, chwal ukończonymi zadaniami. Proś o rady i ocenę. Jeśli dopiero zaczynasz swoją drogę zawodową - czytaj posty ekspertów swojej branży, zadawaj pytania. Po prostu pokaż, że interesują Cię tematy związane z Twoim zawodem, specjalnością ukończonych studiów, że cały czas się rozwijasz i jesteś dobrym kandydatem na wymarzone stanowisko.

Osobiste kontakty z firmami

Nawiązanie bezpośredniego kontaktu z pracodawcą może być skuteczną metodą poszukiwania pracy, pod warunkiem, że robisz to z głową i taktownie. Można podjąć taką próbę zarówno w odpowiedzi na ogłoszenie, jak i spontanicznie. Udając się osobiście do danej firmy, masz szansę zaprezentować się jako kandydat o wysokiej motywacji do pracy, przedstawić swoje atuty, a przy tym zostać dobrze zapamiętany. Metoda ta najlepiej sprawdza się w przypadku mniejszych firm, duże firmy (korporacje) działają w sposób bardziej bezosobowy i największą rolę w ich przypadku odgrywa komunikacja elektroniczna, ewentualnie telefoniczna. Szukając pracy w ten sposób pamiętaj, że przychodząc do siedziby firmy bez uprzedzenia, możesz wywołać irytację pracujących tam osób, może być i tak, że nie zdołasz się nawet przebić przez bariery ochrony, recepcji itp.

Warto więc wspomóc aplikowanie telefonem do firmy, a konkretnie – do osoby zajmującej się rekrutacją. Po upewnieniu się, że nasz rozmówca dysponuje aktualnie czasem na chwilę rozmowy, możesz zapytać o interesujące Cię szczegóły dotyczące zakresu obowiązków, o przewidywany czas rekrutacji czy nawet umówić się na spotkanie.

Osobisty kontakt z pracodawcą ma sens tylko wówczas, gdy Twoje kwalifikacje odpowiadają profilowi firmy i jej działalności i faktycznie jest duża szansa, że pracodawca potrzebuje lub będzie potrzebował takiego pracownika o takich kwalifikacjach. Obdzwanianie pracodawców przypadkowo i wysyłanie swojej aplikacji tam, gdzie w żaden sposób Twoje kompetencje nie pasują do stylu działania firmy, mija się z celem.

Dlatego zanim zaczniesz stosować ten sposób poszukiwania pracy najpierw znajdź pracodawców, w których chciałbyś pracować - katalogi firm w wybranych przez siebie branżach znajdziesz na pewno w Internecie, Obecnie większość działających w Polsce firm posiada własne witryny internetowe, a wiele z nich w sytuacji prowadzenia rekrutacji

na różne stanowiska zamieszcza ogłoszenia o pracy na swoich stronach internetowych. Przeglądaj więc regularnie strony firm, które Cię interesują. Zanim nawiążesz kontakt, dowiedz się jak najwięcej o firmie – tylko wtedy widać podczas potencjalnej rozmowy, że Twój wybór danej firmy nie jest przypadkowy, że faktycznie przemyślałeś wszystko i są określone powody, dla których chcesz pracować dokładnie w tym miejscu.

Targi pracy i giełdy pracy

Giełdy i targi pracy są miejscami, gdzie wystawiający się na stoiskach pracodawcy czy agencje zatrudnienia mogą osobiście spotkać się z osobami poszukującymi pracy. To dobry sposób, by w krótkim czasie porozmawiać z dużą ilością pracodawców na temat możliwości pracy dla nich. W czasie spotkania możesz uzyskać wiele informacji na temat firmy, aktualnych ofert pracy, a także wymagań, jakie ma Twój przyszły pracodawca. Dużą zaletą takich giełd i targów pracy jest możliwość konfrontacji swoich kompetencji i kwalifikacji z wymaganiami stawianymi przez rynek pracy. Podczas bezpośrednich rozmów z przedstawicielami pracodawców czy rekruterami z agencji pracy możesz również zaprezentować swoją osobę, a także wypełnić na miejscu wszelkie formularze aplikacyjne. Dlatego jeśli wybierasz się na tego rodzaju imprezę, bądź dobrze przygotowany: weź ze sobą kilka egzemplarzy swojego CV. Przygotuj się też do rozmowy kwalifikacyjnej, bo może się zdarzyć, że dojdzie do niej od razu.

Targi pracy organizowane są najczęściej przez instytucje i firmy zajmujące się działalnością związaną z rynkiem pracy: szkoły i uczelnie wyższe (biura karier, samorządy studenckie), urzędy pracy (wojewódzkie i powiatowe), agencje pośrednictwa pracy, organizacje pracodawców (np. izby handlowe, regionalne izby gospodarcze) oraz organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia). Informacje o odbywających się giełdach i targach pracy możesz znaleźć w lokalnych mediach (prasie, portalach informacyjnych czy Facebooku), w urzędach pracy, a w przypadku studentów i absolwentów także w Akademickich Biurach Karier, stowarzyszeniach studenckich czy na stronach internetowych uczelni.

Wirtualne targi pracy

Nie wychodząc z domu możesz porozmawiać z pracodawcami na wirtualnych targach pracy. Oferują one dokładnie te same możliwości co klasyczne targi, a są dużo bardziej wygodne i dla wystawców, i dla odwiedzających oraz znacząco oszczędzają czas. Może też się na nich zaprezentować jednocześnie większa liczba pracodawców. Zamiast hali wystawowej mamy po prostu platformę internetową, na której zamieszczone są oferty pracy, nierzadko grupowane według branż. Dostępna jest także opcja kontaktowania się bezpośrednio, np. za pośrednictwem czatu, z osobą wyznaczoną przez pracodawcę. Podczas rozmowy na czacie można zapytać o szczegóły dotyczące oferty pracy, sposobu aplikacji, charakteru pracy na danym stanowisku, wymaganego wykształcenia lub doświadczenia. Często przy ofertach pracy zamieszczane są filmy - wizytówki firm prezentujące specyfikę pracy w danej firmie.

Internet – nieograniczony dostęp do ofert pracy

Internet jest obecnie jednym z najważniejszych narzędzi wykorzystywanych w trakcie poszukiwania pracy, zwłaszcza przez ludzi młodych, obytych w nowoczesnych mediach. Najbardziej popularne są oczywiście rozmaite strony internetowe z ogłoszeniami dotyczącymi wolnych miejsc pracy. Znajdzie się wśród nich duże portale prowadzone przez firmy rekrutacyjne; prezentują one najczęściej oferty pracy realizowane na rzecz dużych firm i korporacji, także zakres oferowanych stanowisk bywa dość wąsko wyspecjalizowany. Ofert pracy można szukać też na stronach typu „tablica ogłoszeniowa”, w których oferty pracy stanowią jeden z działów zawieszanych ogłoszeń – tego typu serwisy zamieszczają więcej tzw. ogłoszeń drobnych, od mniejszych pracodawców, częściej znaleźć też można oferty pracy dorywczej czy sezonowej. Rzecz jasna nie musisz szukać pracy we wszelkich możliwie dostępnych serwisach ogłoszeniowych, jednak warto nie kończyć na jednym, aby mieć szerszy pogląd na rynek. Mnogość zamieszczonych w Internecie ogłoszeń może bardzo pomóc – dzięki nim możesz dowiedzieć się, czego aktualnie oczekują pracodawcy, jakie są wymagania, co się zmienia, zdobyć wiedzę na temat tego, jakie atuty są najbardziej pożądane na rynku pracy.

Przed rozpoczęciem poszukiwań na pewno warto zastanowić się, co tak naprawdę Cię interesuje, gdzie chcesz pracować i co robić. Kiedy przeglądasz ogłoszenia, zawsze zastanów się, nim odpowiesz na ogłoszenie, które w żaden sposób nie jest zgodne z Twoimi zainteresowaniami. W trakcie korzystania z wyszukiwarki ofert bardzo przydatne są rozmaite filtry, umożliwiające dobranie zamieszczonych ogłoszeń zgodnie z naszymi preferencjami.

Warto odpowiadać tylko na te ogłoszenia, które przynajmniej w minimalnym stopniu odpowiadają naszym oczekiwaniom – w przeciwnym razie tracimy niepotrzebnie czas, który mógłby być wykorzystany efektywniej. Kiedy odpowiadasz na ogłoszenie o pracę, zwróć też uwagę na kolejność stawianych wymagań. Najczęściej te wymagania, które są najważniejsze, podane są na początku.

Na ogłoszenia zamieszczone w Internecie odpowiadaj oczywiście tak szybko, jak to możliwe, gdyż jest to medium, w którym informacje bardzo szybko się dezaktualizują. W przypadku ogłoszeń drobnych (dotyczących np. pracy dodatkowej czy sezonowej) zwracaj uwagę na zamieszczane w nich informacje: czy zawierają dane adresowe dotyczące firmy zatrudniającej, nazwę stanowiska lub zawodu, określone wymagania stawiane kandydatom, a także czy obiecowane warunki zatrudnienia są adekwatne do proponowanego stanowiska. Czujność powinny wzbudzić ogłoszenia oferujące pracę w firmie, której adres to skrytka pocztowa lub mieszkanie w bloku (może zdarzyć się, że dotyczą prac chałupniczych wiążących się z koniecznością wstępnego zainwestowania określonej sumy pieniędzy), ogłoszenia zawierające atrakcyjne propozycje pracy za granicą, które nie zawierają żadnych informacji o organizatorach, i w których trzeba wcześniej „zainwestować” określone pieniądze, czy takie, które oferują Ci bardzo atrakcyjną pracę, ale obiecują, że dowiesz się o niej więcej, jeśli zadzwonisz pod określony – często dodatkowo płatny - numer telefonu.

Urzędy pracy

Poszukując pracy oczywiście warto zajrzeć do najbliższego urzędu pracy. Powiatowe urzędy pracy co prawda adresują swoje usługi związane z pośrednictwem pracy przede wszystkim do osób zarejestrowanych (poprzez np. wydawanie skierowań do pracy), ale również udostępniają informacje o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców na stronie internetowej - w bazie ofert pracy prowadzonej przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej: <https://oferty.praca.gov.pl/>.

W wojewódzkich urzędach pracy działają centra informacji i planowania kariery zawodowej, które pomagają zgłaszającym się do nich osobom (w odróżnieniu od powiatowych urzędów pracy by skorzystać z usług nie trzeba się rejestrować) w odnalezieniu się na rynku pracy, podejmowaniu decyzji zawodowych, w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych.

Więcej informacji o usługach urzędów pracy, dane kontaktowe znajdziesz na stronie internetowej: <https://psz.praca.gov.pl/>.

Agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego

Agencje pośrednictwa, doradztwa personalnego czy firmy headhunterskie to kolejny kanał poszukiwań, o którym warto pamiętać. Poszukują one na zlecenie swoich klientów kandydatów na różne stanowiska pracy, zarówno niewymagające dużych kwalifikacji, jak i bardziej specjalistyczne stanowiska, wymagające dużych kompetencji i kwalifikacji. Wiele ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy, jakie znajdziesz w prasie czy Internecie, to oferty realizowane właśnie za pośrednictwem firmy rekrutacyjnej. Agencje prowadzą własne bazy kandydatów, w których możesz się zarejestrować poprzez formularz zgłoszeniowy zawieszony na stronie internetowej agencji, dołączając jednocześnie swoje CV – jeżeli pojawi się oferta zgodna z Twoimi kwalifikacjami i oczekiwaniami, możesz zostać zaproszony na rozmowę. Dodatkowo wystarczy, że jeden raz zgłosisz się do takiej firmy, a Twoja kandydatura może być rozpatrywana przy okazji wielu kolejnych rekrutacji. Dlatego jeśli nie aplikujesz na konkretną ofertę pracy lub rejestrujesz się w bazie kandydatów, koniecznie doprecyzuj, jaki rodzaj pracę Cię interesuje.

Działalność agencji pracy w Polsce jest prawnie uregulowana, aby wykonywać legalnie swoje zadania muszą posiadać certyfikat uprawniający do prowadzenia tego typu działalności oraz zostać wpisane do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (<https://www.kraz.praca.gov.pl/>). Pamiętaj też, że agencje pośrednictwa pracy nie mają prawa pobierać żadnych opłat za znalezienie Ci pracy lub skontaktowanie Cię z pracodawcą (wyjątkiem od tej zasady są agencje pośredniczące w pracy za granicą, które mogą pobierać opłaty, ale tylko związane z wyjazdem za granicę: organizacja przejazdu, ubezpieczenie, tłumaczenia, itp.)

Akademickie Biura Karier

Biura Karier działają przy wyższych uczelniach i są instytucjami, które wspierają studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy. Prowadzą doradztwo zawodowe,

dostarczają informacji o rynku pracy, udostępniają oferty pracy stałej i czasowej, praktyk i staży, a także informacje na temat rozmaitych projektów i szkoleń zawodowych adresowanych do studentów i absolwentów. Biura karier pośredniczą również w kontaktach z pracodawcami - są często organizatorem akademickich giełd i targów pracy. Szczegółowe informacje dotyczące zakresu działalności poszczególnych biur karier znajdziesz na stronach internetowych uczelni, na terenie których funkcjonują.

Lokalne organizacje społeczne

Kiedy szukamy pracy, warto też zrobić rozeznanie, czy działające lokalnie organizacje pozarządowe: fundacje i stowarzyszenia młodzieżowe, nie posiadają ofert pracy lub staży. Czasami zdarza się, że organizacje takie mają bazę ofert pracy lub kontakty z pracodawcami i pomagają w znalezieniu pracy osobom zrzeszonym wewnątrz organizacji.

Kilka rad zamiast zakończenia... gdy szukasz pracy:

- Zaplanuj czas, który przeznaczysz na poszukiwanie pracy (ale nie pół godziny dziennie) i zadбай o to, by w tym czasie zajmować się tylko tą działalnością.
- Jednocześnie pilnuj innych stałych elementów dnia, np. o stałej porze wstawaj, jedz śniadanie itd.
- Bądź aktywny, podejmuj próby, rozmawiaj ze znajomymi o swojej gotowości do podjęcia pracy.
- Rozmawiaj z różnymi ludźmi, szukaj kontaktu nie tylko z osobami będącymi w podobnej sytuacji.
- Doksztalcaj się, rozpocznij np. naukę języka obcego lub tego, o czym zawsze marzyłeś.
- Nie odmawiaj sobie tego, co lubisz: czytania książek, słuchania muzyki itp.
- Bądź aktywny fizycznie, ćwicz, biegaj, chodź na spacer. Dbaj o swoje zdrowie i samopoczucie.
- Nie zamartwiaj się przeszłością ani przyszłością. Staraj się zająć dniem dzisiejszym, robiąc to, na co masz wpływ.
- Nie trać nadziei. Twoja sytuacja to etap przejściowy. Nie zrażaj się, jeśli nie udaje się jej rozwiązać tak szybko, jakbyś sobie życzył – trudności wpisane są w proces poszukiwania pracy.
- Szukaj odpowiedzi na pytania: Co mi daje czas bez pracy? Co we mnie zmienia? Co w sobie odkrywam?

Tabela 6: Zestawienie najpopularniejszych metod poszukiwania pracy

Osobista sieć kontaktów	
Zalety:	Wady:

<ul style="list-style-type: none"> + dostęp do informacji o wolnych miejscach pracy nieogłoszonych w ogólnodostępnych źródłach; + możliwość polecenia własnej kandydatury przez znajomego – wprowadzenia do firmy, umówienia spotkania z osobą zajmującą się rekrutacją; + firmy nierzadko stosują system poleceń pracowniczych – nagradzając tych, którzy rekomendują nowych pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> + obawa przed ewentualną oceną i zobowiązaniami wobec znajomych, których angażuje się w poszukiwania; + konieczność określenia warunków, jakie powinno spełniać stanowisko, przypominania się znajomym oraz odmawiania w sytuacji, gdy oferta nie jest odpowiednia; + brak znajomych lub rodziny, która mogłaby zostać zaangażowana w poszukiwania.
---	---

Networking internetowy

<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> + rozbudowanie sieci kontaktów o znajomych, z którymi nie mamy możliwości spotkać się bezpośrednio; + łatwa dostępność do ofert zamieszczanych w mediach społecznościowych i biznesowych; + możliwość zainteresowania atutami przedstawionymi na profilu (np. w LinkedIn) osób zajmujących się rekrutacją. 	<p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> + poświęcanie dużo czasu na podtrzymywanie znajomości: wrzucanie postów własnych, lajkowanie postów znajomych; + tak jak w przypadku kontaktów bezpośrednich konieczność określenia swoich możliwości i preferencji co do miejsca i rodzaju pracy; + w przypadku mediów społecznościowych i biznesowych konieczność rejestracji konta – założenia profilu na wybranych przez siebie serwisach.
--	--

Osobisty kontakt z pracodawcami

<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> + możliwość bezpośredniej konfrontacji z pracodawcą – prezentacji swoich atutów zawodowych; + poznanie firmy „od środka” możliwość zobaczenia potencjalnego miejsca pracy i osób, z którymi być może będzie się współpracować. 	<p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> + utrudniony kontakt z osobami decyzyjnymi; + czasochłonność i konieczność wcześniejszego zaplanowania spotkania; + wysokie koszty w przypadku poszukiwania pracy poza najbliższą okolicą miejsca zamieszkania.
---	---

Udział w targach i giełdach pracy (stacjonarnie i wirtualnie)	
<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> + możliwość osobistego kontaktu z wieloma pracodawcami i rekruterami w jednym miejscu i czasie; + poznanie możliwości rynku pracy, potrzeb i oczekiwań pracodawców. 	<p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> + mała różnorodność prezentowanych na targach/giełdach ofert pracy czy stażu - wystawcami są często duże firmy reprezentujące wybrane branże gospodarki, a oferty często dotyczą stanowisk specjalistów; + w przypadku imprez stacjonarnych konieczność dojazdu do miejsca organizacji targów oraz poniesienia kosztów tego dojazdu.
Przeglądanie ogłoszeń w Internecie	
<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> + szybkość, komfort poszukiwania (nie trzeba wychodzić z domu), mały koszt finansowy tego rodzaju aktywności; + wielka liczba ofert dostępnych na wielkiej liczbie stron i serwisów; + możliwość dopasowania wyników do własnych potrzeb poprzez ustawienie preferencji w wyszukiwarkach ofert pracy; + możliwość ustawienia powiadomień e-mail o interesujących ofertach. 	<p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> + szybkie dezaktualizowanie się ofert – informacje o wakatach nie są usuwane z internetu, choć już nie są aktualne; + chaos informacyjny - ogłoszenia często dublują się w wyszukiwarkach, pracodawcy zgłaszają tę samą ofertę do różnych instytucji pośredniczących w zatrudnieniu; + możliwość oszustw, wyłudzeń i innej działalności niezgodnej z prawem.
Korzystanie z instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy	
<p>Zalety:</p> <ul style="list-style-type: none"> + dostęp do zweryfikowanych ofert pracy; + mniejsza liczba kandydatów na ofertę – wstępna selekcja prowadzona jest przez pracownika instytucji, do której oferta została zgłoszona; + udostępniane oferty są aktualne. 	<p>Wady:</p> <ul style="list-style-type: none"> + konieczność rejestracji (PUP, agencje zatrudnienia); + ograniczona dostępność do instytucji: siedziby urzędów pracy znajdują się miastach wojewódzkich i powiatowych, agencje działają najczęściej w dużych miastach; + oferty pracy nie dotyczą wszystkich stanowisk.

Przydatne adresy internetowe:

- <https://psz.praca.gov.pl/> – strona publicznych służb zatrudnienia (wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy)
- <https://zielonalinia.gov.pl/> – strona infolinii służb zatrudnienia zawierająca m.in. oferty pracy w kraju, usługi urzędów pracy (warunki rejestracji, przysługujące uprawnienia, formy wsparcia), poradniki i artykuły o tematyce związanej z rynkiem pracy oraz obowiązującym prawem pracy
- <https://oferty.praca.gov.pl/> – oferty pracy w kraju i za granicą zgłaszane przez pracodawców do urzędów pracy
- <https://mbp.ohp.pl/> - oferty pracy realizowane przez Młodzieżowe Biuro Pracy OHP
- <https://www.kraz.praca.gov.pl/> - rejestr agencji zatrudnienia posiadających certyfikat Wojewódzkiego Urzędu Pracy
- <https://nabory.kprm.gov.pl/> – oferty pracy na stanowiska urzędnicze w administracji państwowej
- <https://ogloszenia.ngo.pl/> - oferty pracy i staży w organizacjach pozarządowych (NGO) działających w Polsce
- <https://www.praktyki.lodz.pl/> - oferty praktyk i staży studenckich w Łodzi

Portale będące platformami rekrutacyjnymi:

- <https://www.pracuj.pl/> – oferty pracy w kraju i za granicą, porady, kreator CV, profile pracodawców; działa także jako aplikacja na telefon
- <https://www.absolvent.pl/> - oferty pracy, staży i praktyk adresowanych do studentów i absolwentów, organizator Absolvent Talent Days - targów pracy i praktyk realizowanych w formule online i stacjonarnej w największych miastach akademickich Polski

Strony internetowe agencji zajmujących się pośrednictwem pracy:

- <https://www.adecco.pl/>
- <https://www.devire.pl/>
- <https://www.manpower.pl/>
- <https://www.ottoworkforce.pl/>
- <https://www.randstad.pl/>
- <https://pl.trenkwalder.com/>
- <https://www.workservice.pl/>

- <http://www.ppt-personel.pl/>
- <http://agencjapracyems.pl/>
- <https://www.select-hr.pl/>

Wyszukiwarki ofert pracy zamieszczające oferty pracy dostępne na stronach internetowych agencji pośrednictwa, pracodawców, urzędów pracy i innych, które są udostępnione w internecie:

- <https://www.careerjet.pl/>
- <https://pl.indeed.com/>
- <https://www.infopraca.pl/>
- <https://www.jober.pl/>
- <https://www.jobs.pl/>
- <https://megapraca.pl/>
- <https://www.praca.pl/>
- <https://webjobs.pl/>

Tablice ogłoszeń zamieszczające, obok ogłoszeń dotyczących różnych obszarów życia, również oferty pracy we wszystkich branżach i regionach kraju:

- <https://gratka.pl/>
- <https://www.olx.pl/>

Opracowanie:

Aleksandra Zając
 CliPKZ w Łodzi
 Oddział w Piotrkowie Trybunalskim

Netografia (dostęp 07.06.2022r.)

1. Gamoń A., Raport LinkedIn w Polsce w 2021 roku. Styczeń. Online: <https://drive.google.com/file/d/1kXYN8PShI63IHkbaAcLQQjBXxW0PjHZJ/view>
2. Jak szukać pracy na LinkedIn? Online: <https://socialmediawbiznesie.pl/artykuly/jak-szukac-pracy-na-linkedin.php>
3. LinkedIn i szukanie pracy - 10 wskazówek jak zmienić pracę z LinkedIn. Online: <https://zmianazawodowa.pl/wiedza/poszukiwanie-pracy/132-jak-zmienic-prace-z-linkedin>
4. Miecznikowski G., Jak znaleźć pracę przez LinkedIn? Poradnik i szablon profilu kandydata. Online: <https://grzegorzmieczniowski.pl/jak-znalezc-prace-przez-linkedin-poradnik-i-szablon-profilu-kandydata/>

5. Sury M., Gdzie szukać pracy w 2022? Najlepsze portale z ofertami. Online: <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/gdzie-szukac-pracy>
6. Szymczyk J., Szukanie pracy w internecie – jak zacząć? Online: <https://poradnikpracownika.pl/-szukanie-pracy-w-internecie-jak-zaczac>

Przydatna literatura:

1. Burzyńska I., Jak się rozwijać, by rozwinąć skrzydła? Czyli jak zastosować techniki PR na rynku pracy, Wydawnictwo Difin S.A., Warszawa 2010
2. Clifton D., Skuteczny networking, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008
3. Jankowska A., Jak skutecznie szukać pracy? Poznaj najlepsze strategie, Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2012
4. Konik S., Wydra J., Praca wymarzona. Jak ją skutecznie znaleźć? Wydawnictwo Helion, Gliwice 2014
5. Rzepka B., Kariera pod kontrolą. Jak zmienić swoje życie zawodowe na lepsze, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011
6. Tullier L. M., Networking. Jak znaleźć pracę i odnieść sukces zawodowy dzięki tworzeniu sieci kontaktów, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Kraków 2006
7. Tupper H., Ellis S., Praca marzeń. Stwórz karierę, którą pokochasz, Znak Literanova, Kraków 2022
8. Załuska P., reStart kariery. Zbuduj swoją przewagę na rynku pracy, Poltext, Warszawa 2019

Absolwent na rynku pracy – dokumenty aplikacyjne

Życiorys zawodowy zwany inaczej CV (od łac. Curriculum Vitae) i list motywacyjny to podstawowe dokumenty, którymi posługują się osoby poszukujące zatrudnienia. Dotyczy to nie tylko bezrobotnych i chcących zmienić dotychczasową pracę, ale także absolwentów opuszczających mury szkół ponadpodstawowych i wyższych uczelni. Osoby poszukujące po raz pierwszy zatrudnienia na ogół nie mają imponującego doświadczenia zawodowego, dlatego powinny zwrócić szczególną uwagę na to, jak zainteresować swoją osobą przyszłego pracodawcę.⁷⁴ Aby to zrobić we właściwy sposób należy przede wszystkim zacząć od usystematyzowania naszych dokonań w okresie szkoły oraz studiów i opisać wszystkie doświadczenia, jakie udało nam się zdobyć w zakresie:

- odbytych praktyk i staży,
- działalności w samorządzie uczniowskim,
- działalności w organizacjach studenckich, harcerstwie,
- osiągnięć w konkursach przedmiotowych lub sporcie,
- pracy w wolontariacie,
- udziału w programie Au Pair,
- odbytych kursów,
- dorywczej pracy wakacyjnej,
- własnych zainteresowań,⁷⁵

Jeżeli jednak nie posiadamy doświadczenia zdobytego podczas praktyk, pracy w wolontariacie, pracy wakacyjnej, czy działalności społecznej, pomijamy ten element i skupiamy się na zainteresowaniach, umiejętnościach i wykształceniu. Dzięki takim zabiegom przyszły pracodawca z pewnością zauważy, że jesteśmy osobą, która chce się uczyć, zależy jej na rozwoju zawodowym i zdobywaniu nowych kwalifikacji⁷⁶. Pamiętajmy także, iż zasadniczą funkcją dobrze napisanego CV i listu motywacyjnego jest zachęcenie pracodawcy do zaproszenia nas na rozmowę kwalifikacyjną. To właśnie odpowiednio sporządzone dokumenty aplikacyjne w dużej mierze decydują o przyjęciu lub odrzuceniu naszej kandydatury. Przystępując zatem do ich tworzenia zadbajmy o to, aby były sporządzone w sposób⁷⁷:

⁷⁴<https://www.aplikuj.pl/cv/jak-napisac-cv/>, dostęp 12.05.2022r.

⁷⁵<https://slideplayer.pl/slide/401335/>, dostęp 12.05.2022r.

⁷⁶ <https://www.gowork.pl/poradnik/cv-i-list-motywacyjny/cv-dla-uczni-jak-napisac-zyciorys-zawodowy-osoby-nieletniej/>, dostęp 12.05.2022r.

⁷⁷ L. Kulczycka, Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2007, s.61

- **zwięzły i konkretny** – dokumenty aplikacyjne powinny być sporządzone skrótowo, a jednocześnie rzeczowo, tak aby prezentowały najważniejsze informacje na nasz temat,
- **przejrzysty i czytelny** – należy zachować odpowiednie odstępy między poszczególnymi partiami informacji,
- **zrozumiały** – nie należy posługiwać się zbyt wyszukaniem językiem, kolokwializmami lub gwarą,
- **jednolity** - należy unikać posługiwania się wieloma różnymi czcionkami, które są nieczytelne, zbyt małe lub bardzo uduchowione,
- **poprawny językowo** – bez błędów ortograficznych i gramatycznych, skrótów nazw oraz pozostawiania na końcu wersów jednoliterowych, spójników lub przyimków.

Należy pamiętać także o zamieszczeniu aktualnego zdjęcia o odpowiedniej rozdzielczości, liczącego z powagą stanowiska, na które aplikujemy. Dokumenty aplikacyjne muszą ponadto być zapisane w formacie pdf, tak aby rekruter lub pracodawca zobaczył je w formie przez nas sporządzonym⁷⁸.

Podstawową cechą CV jest jednak jego standardowość. Oznacza to, że we wszystkich życiorysach obligatoryjnie muszą pojawić się określone dane, takie jak:

- dane personalne (imię i nazwisko),
- dane kontaktowe (adres zamieszkania, e-mail, nr telefonu),
- doświadczenie zawodowe, jeśli je posiadamy (wymienione w odwrotnej kolejności niż chronologiczna, z podaniem miejsca, roku rozpoczęcia oraz zakończenia pracy, stanowiska, nazwy firmy),
- umiejętności (znajomość języków obcych, obsługa komputera, urządzeń biurowych, prawo jazdy, należy wymienić także umiejętności interpersonalne i społeczne),
- dodatkowe informacje (można podać, do jakich stowarzyszeń należymy, w jakich projektach uczestniczyliśmy, jakie otrzymaliśmy nagrody, czy wyróżnienia związane ze stanowiskiem, na które aplikujemy),
- zainteresowania (informacje o pasjach, sposobach spędzania wolnego czasu itp., muszą to być dane prawdziwe i szczegółowe),
- klauzula o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych.⁷⁹

Coraz częściej zamieszczamy także w CV cel zawodowy, pokazujący kierunek naszego rozwoju, to znaczy dokąd chcemy dojść i czego poszukujemy w pracy. Jest on szczególnie przydatny w sytuacji, gdy aplikujemy na dane stanowisko u wielu pracodawców, czy agencji zatrudnienia lub podsumowanie zawodowe, przydatne osobom, które

⁷⁸ M. Kot-Radojewska., Praca jak napisać skutecznie CV?, Wydawnictwo Edukacyjne Greg, Kraków, s.70-71

⁷⁹ L Kulczycka., Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s.86-89

odpowiadając na konkretną ofertę pracy, chcą zaprezentować swoje umiejętności, osiągnięcia, doświadczenie, kompetencje⁸⁰. W obecnych czasach ważna jest także znajomość nowoczesnych technologii dających szansę na to, że to właśnie nasze CV zostanie wybrane spośród tysiąca innych. Takim sposobem może być na przykład zamieszczenie linku do profilu LinkedIn lub kodu QR, po zacytaniu którego rekruter od razu zobaczy nasze dokumenty aplikacyjne. Daje to nam przewagę nad innymi kandydatami gdyż, dzięki takiemu zabiegowi, będziemy odbierani jako profesjonalści umiejącej korzystać z tego typu innowacji⁸¹

Rodzaje życiorysów zawodowych (CV)

Wybór właściwego rodzaju CV jest bardzo ważny ponieważ w wielu przypadkach to on decyduje, czy otrzymamy wymarzoną posadę. Curriculum Vitae musi zatem pasować do naszego wykształcenia, doświadczenia i wymagań pracodawcy. W tym celu należy sporządzić życiorys, który najefektywniej „sprzeda” nasze kwalifikacje. Dla osób nie posiadających dostatecznego praktycznego doświadczenia zawodowego - uczniów, studentów, absolwentów będzie to z pewnością CV funkcjonalne.⁸²

Życiorys funkcjonalny to dobry wybór, jeśli mimo niewielkiego doświadczenia posiadamy kwalifikacje zdobyte np. w czasie studiów i szkoleń. Znakomicie sprawdza się również w przypadku, gdy próbowaliśmy swoich sił w wielu branżach i chcemy przedstawić dane na swój temat w usystematyzowany sposób.⁸³ Ten rodzaj życiorysu wybierany jest również przez osoby mające różne specjalności zawodowe lub wracające do pracy po dłuższej przerwie.⁸⁴ Polega on na umieszczeniu na pierwszym miejscu danych, które mają największe znaczenie dla pracodawcy, a także zaprezentowaniu naszych sukcesów, umiejętności i kwalifikacji oraz pokazaniu celu zawodowego, do którego dążymy. Opisuując swoje sukcesy i umiejętności należy jednak pamiętać, aby powoływać się na konkrety, liczby i fakty. Dane dotyczące doświadczenia zawodowego, jeśli je mamy i wykształcenia należy opisać w porządku odwrotnie chronologicznym⁸⁵.

Życiorys chronologiczny jest idealnym rozwiązaniem dla osób, które nieprzerwanie się kształciły lub pracowały, a przebieg ich kariery zawodowej polegał na zdobywaniu kolejnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Pracodawca z takiego CV może bez problemu wywnioskować, czy kandydat jest osobą solidną, dążącą do celu, ambitną i wytrwałą. Istotne w tym typie życiorysu zawodowego są daty, dane umieszczane w porządku czasowym. Podając daty zazwyczaj korzystamy z wersji chronologicznie odwróconej, tj. najpierw umieszczone są najbardziej aktualne dane

⁸⁰ M. Kot - Radojewska, Praca jak napisać skutecznie CV?, Wydawnictwo Edukacyjne Greg, Kraków, s.55-56

⁸¹ <https://www.expercikariery.pl/profesjonalne-cv-przewodnik-z-experci-kariery/>, dostęp 12.05.2022r.

⁸² U. Michalska, Curriculum Vitae i listy motywacyjne, Wydawnictwo KRAM, Warszawa 2004, s.18

⁸³ <https://cv.pracuj.pl/poradniki/funkcjonalne-cv-czyli-jakie/>, dostęp 12.05.2022r.

⁸⁴ <https://zielonalinia.gov.pl/cv-w-pigulce-prosta-recepta-na-zatrudnienie-735>, dostęp 12.05.2022r.

⁸⁵ <https://cv.pracuj.pl/poradniki/funkcjonalne-cv-czyli-jakie/>, dostęp 12.05.2022r.

(wykształcenie/doświadczenie zawodowe), a dopiero w następnej kolejności wcześniej uzyskane kwalifikacje. Życiorys chronologiczny pozwala pracodawcy szybko zorientować się:

- jakie stanowisko kandydat do pracy zajmował poprzednio?
- jakie ma wykształcenie?
- czy była ciągłość kształcenia?
- jak przebiegała jego kariera zawodowa?
- czy podnosił swoje kwalifikacje?
- jak długo pozostawał bez pracy?⁸⁶

Europass – CV jest przydatny każdemu, kto chce zaprezentować przyszłemu pracodawcy w kraju lub za granicą swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Jest to wyjątkowy formularz życiorysu, używany w takiej samej formie we wszystkich krajach Unii Europejskiej, który dodatkowo:

- przejrzysto prezentuje dane osobowe oraz informacje o posiadanych kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym;
- umożliwia porównywanie kwalifikacji kandydatów do pracy pochodzących z różnych krajów Unii Europejskiej;
- zbiera i porządkuje wszystkie konieczne informacje, co jest szczególnie ważne dla osób, które piszą CV po raz pierwszy;
- otwiera drogę do zatrudnienia w instytucjach, które wymagają CV właśnie w tym formacie.⁸⁷

Europass składa się z siedmiu części: dane osobowe, preferowane miejsce zatrudnienia, doświadczenie zawodowe, wykształcenie i odbyte szkolenia, umiejętności i kompetencje, język oraz informacje dodatkowe i załączniki. Po dokonaniu wyboru języka można zapisać go na dysku w dowolnym formacie. Taki sposób tworzenia CV gwarantuje nam konkurencyjność na rynku krajowym i międzynarodowym, dając nam również okazję do tego, aby w procesie rekrutacji były brane pod uwagę przede wszystkim nasze kwalifikacje, a nie forma życiorysu.⁸⁸

List motywacyjny

Nie mniej ważnym dokumentem aplikacyjnym jak CV jest także list motywacyjny. Skonstruowanie dobrego listu motywacyjnego często stanowi większy problem niż

⁸⁶ <https://www.infor.pl/prawo/praca/rekrutacja/98967,Jakie-mamy-rodzaje-CV.htm>, dostęp 12.05.2022r.

⁸⁷ <https://twoj-europass.org.pl/dokumenty/kreator-cv/#!>, dostęp 12.05.2022r.

⁸⁸ L. Kulczycka, Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s.102-103

przygotowanie prawidłowego CV. Należy pamiętać, iż list motywacyjny nie może być powieleniem życiorysu. Najbardziej istotną rzeczą jest wiarygodne uzasadnienie powodu, dla którego jesteście zainteresowani pracą w danej firmie lub na danym stanowisku pracy, jak również wskazanie i rozwinięcie informacji o tych kwalifikacjach i umiejętnościach, które są odpowiedzią na daną ofertę.

Pisząc list motywacyjny należy przestrzegać następujących reguł:

- podajemy swoje dane osobowe (imię i nazwisko, adres, numer telefonu, e-mail),
- list adresujemy imiennie, podając pełną nazwę firmy, jej adres oraz osobę odpowiedzialną za rekrutację,
- w przypadku, gdy list motywacyjny adresowany jest do firmy doradztwa personalnego, w pierwszym akapicie określamy cele zawodowe i oczekiwania wobec pracodawców, akcentując jednocześnie swoją przydatność pod kątem profilu zawodowego lub też branży,
- zaczynamy od otwierającego zwrotu grzecznościowego (typu „Szanowna Pani, Szanowni Państwo”)⁸⁹,
- w liście motywacyjnym powinny zostać zawarte odpowiedzi na pytania: „Z jakich powodów staramy się o zatrudnienie właśnie w danej firmie?”, „Dlaczego to właśnie nas powinien zatrudnić pracodawca?”,
- pisząc list motywacyjny przekazujemy tylko te informacje o kwalifikacjach zawodowych, umiejętnościach i predyspozycjach, które są zbieżne z oczekiwaniami pracodawcy oraz zgodne z rzeczywistością,
- list motywacyjny piszemy zawsze w pierwszej osobie,
- całość tekstu powinna zmieścić się na jednej stronie formatu A4,
- czcionka o rozmiarze 12-14 pkt. powinna być prosta, najlepiej taka jaką pisaliśmy życiorys (CV),
- list motywacyjny należy zakończyć zwrotem grzecznościowym typu „Z poważaniem”, własnoręcznie podpisać i dodać klauzulę o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych dla celów rekrutacji.⁹⁰

Treść listu motywacyjnego uzależniona jest także od tego, czy stanowi on odpowiedź na ogłoszenie rekrutacyjne, czy też jest wysyłany do firmy, którą jesteśmy zainteresowani, nawet jeśli nie wiemy, czy prowadzi ona w tej chwili nabór.

⁸⁹ K. Myszel Tajemnice Rekrutacji, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2014, s.24

⁹⁰

<https://wegorzewo.praca.gov.pl/documents/1717602/2960404/Zasadach%20przygotowywania%2C%20rodzajach%20i%20wz%20orach%20dokument%C3%B3w%20aplikacyjnych.pdf/2e822d7e-e086-488e-bd2b0d23632a6e51>, dostęp 12.05.2022r.

List motywacyjny w odpowiedzi na ogłoszenie

List motywacyjny, który jest odpowiedzią na konkretne ogłoszenie powinien:

- zawierać odniesienie do oferty pracy, należy podać źródło informacji o naborze (np. tytuł i data wydania gazety, w której ukazało się ogłoszenie wraz z numerem referencyjnym ogłoszenia);
- podkreślać spełnienie przez nas wymagań pracodawcy oraz wykazać, że posiadamy poszukiwane przez niego kwalifikacje, umiejętności i predyspozycje;
- wskazywać, że jesteśmy najlepszym kandydatem na to stanowisko.

List motywacyjny bez związku z ogłoszeniem

Ponieważ nie jest to odpowiedź na ogłoszenie firmy należy:

- wyjaśnić, dlaczego jesteśmy zainteresowani pracą w danej firmie;
- wskazać stanowisko lub pracę, którą chcielibyśmy wykonywać;
- przedstawić własne doświadczenie zawodowe oraz predyspozycje, które mogą być przydatne w danej firmie lub na danym stanowisku pracy.⁹¹

Błędy w dokumentach aplikacyjnych

Często zdarza się, że mimo posiadanego doświadczenia i spełniania wymagań pracodawcy, kandydat nie jest jednak brany pod uwagę przy zatrudnieniu. Aby nie narażać się na tego typu sytuacje należy zapoznać się z listą najczęściej popełnianych błędów w dokumentach aplikacyjnych, do których należą:

- pomyłki w nazwach, datach, błędy ortograficzne, stylistyczne, literówki, błędy w nazwie firmy lub stanowiska,
- niedokładnie podane informacje kontaktowe,
- nieestetyczna, udziwniona i nieprzejrzysta forma,
- złe formatowanie,
- zaburzona chronologia,
- podawanie zbędnych informacji,
- podawanie nieprawdy.⁹²
- brak jasno określonego celu,
- przesadzanie w opisie swoich zalet lub nadmierna skromność,

⁹¹ <https://docplayer.pl/19306307-Zasady-przygotowania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych.htm>, dostęp 12.05.2022r.

⁹²L. Kulczycka, Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013, s.109-110

- brak konkretnych przykładów na poparcie swoich cech lub osiągnięć,
- niedostosowanie dokumentów aplikacyjnych do specyfiki konkretnej firmy i stanowiska,
- powtarzanie w liście motywacyjnym informacji zawartych w CV,
- brak podpisu ⁹³,
- brak klauzuli o ochronie danych osobowych.⁹⁴

Obecnie rekrutacje odbywają się głównie w formie elektronicznej, dlatego przesyłając dokumenty aplikacyjne do pracodawcy należy pamiętać także o poniższych zasadach:

- adres e-mailowy utworzony powinien być od imienia i nazwiska np. ewa.malinowska@..., unikamy adresów typu szalona@..., buziaczek@... itp.,
- tytuł pisanych wiadomości powinien być jasny i czytelny np. „rekrutacja” lub „w odpowiedzi na ogłoszenie o” „ itp.,
- treści e-maila nie piszemy wielkimi literami ponieważ w języku internetowym oznacza to krzyk,
- w treści e-maila nie zamieszczamy niepotrzebnych rysunków, emotikonów, czy grafik,
- nie wysyłamy pustego e-maila z samymi załącznikami,
- stosujemy oficjalny język korespondencji, dostosowany do sytuacji,⁹⁵,
- przestrzegamy wytycznych pracodawcy dotyczących formatu dokumentów, czy tekstu, który trzeba podać w nagłówku,
- dokumenty aplikacyjne wysyłamy jako załącznik w formacie ogólnie dostępnego edytora tekstu np. Word, chyba, że pracodawca sugeruje inny format.
- nie zapominamy o wybraniu opcji „potwierdzenie wiadomości”, co daje nam pewność, że nasze dokumenty dotarły do adresata.⁹⁶

Podsumowując tworząc dokumenty aplikacyjne musimy pamiętać, że stanowią one pierwszy, ważny, a często niedoceniany etap poszukiwania zatrudnienia. Ich zadaniem jest przede wszystkim promowanie i reprezentowanie kandydata podczas jego nieobecności, a ich głównym celem zainteresowanie pracodawcy na tyle, aby chciał się z nami umówić na rozmowę kwalifikacyjną, a następnie utwierdzenie go w przekonaniu, że dokonał właściwego wyboru. Tworząc zatem dokumenty aplikacyjne musimy wykazać się szczególnym zaangażowaniem i rzetelnością oraz przestrzeganiem wyżej opisanych

⁹³ <https://wuplodz.praca.gov.pl/-/13903-jak-napisac-list-motywacyjny>, dostęp 12.05.2022r.

⁹⁴ M. Kot-Radojewska, Praca jak napisać skutecznie CV?, Wydawnictwo Edukacyjne Greg, Kraków, s.79-80

⁹⁵ <https://studentprawa.pl/praca-kariera/item/526-co-powinnismy-napisac-w-mailu-z-dokumentami-aplikacyjnymi>, dostęp 12.05.2022r.

⁹⁶ <https://docplayer.pl/19306307-Zasady-przygotowania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych.html>, dostęp 12.05.2022r.

zasad. Tak przygotowane dokumenty aplikacyjne z pewnością wyróżnią nas na tle wielu innych kandydatów, a tym samym pomogą w zdobyciu wymarzonego stanowiska pracy.⁹⁷

Opracowanie:

Marzena Popińska
CliPKZ w Łodzi
Oddział w Skierniewicach

Przydatne informacje i wzory dokumentów aplikacyjnych:

1. https://zielonalinia.gov.pl/pl_PL/fabryka-cv-26886
2. <https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poszukiwanie-pracy-i-rekrutacja/jak-przygotowac-cv>
3. <https://twoj-europass.org.pl>
4. <https://craft-cv.com/blog/pl/wszystko-o-listach-motywacyjnych>
5. <https://craft-cv.com/blog/pl/wszystko-o-cv>
6. <https://porady.pracuj.pl/cv-i-list-motywacyjny>
7. <https://cveasy.pl/przykladowe-cv>

⁹⁷ J.J.Fox, Nie wysyłaj CV, Wydawnictwo Vocatio, Warszawa 2006, s.14 -15

Struktura Curriculum Vitae

Dane osobowe

Imię i nazwisko:

Adres zamieszkania:

Numer telefonu:

E-mail:

Cel zawodowy

Twój życiorys zyska na wartości, jeśli określisz w nim swój cel zawodowy. Możesz napisać np. o rozwijaniu umiejętności na stanowisku, na które aplikujesz, o zdobywaniu kolejnych stopni specjalizacji zawodowych itp.

Wykształcenie

Piszemy w odwrotnym porządku chronologicznym.

Data (rozpoczęcia i zakończenia szkoły) - pełna nazwa szkoły, kierunek kształcenia uzyskany tytuł (w przypadku posiadania wykształcenia średniego lub wyższego należy pominąć szkołę podstawową i gimnazjalną).

Doświadczenie zawodowe

Piszemy w odwrotnym porządku chronologicznym - tj. od ostatniego miejsca zatrudnienia
Data (rozpoczęcia i zakończenia pracy) - nazwa i siedziba zakładu pracy, zajmowane stanowisko, można także zamieścić krótki opis zakresu obowiązków i odpowiedzialności w poprzedniej pracy.

Kursy i szkolenia

Rok i czas trwania - nazwa kursu/szkolenia, organizator, oraz nabyte uprawnienia.

Umiejętności

Znajomość języka obcego - w jakim stopniu?

Znajomość obsługi komputera - jakie programy?

Obsługa urządzeń - jakich?

Prawo jazdy - kategoria

Umiejętności interpersonalne i społeczne - np. nawiązywania kontaktu z innymi, komunikacyjne, negocjacyjne, rozwiązywania konfliktów, pracy zespołowej.

Inne doświadczenia

Napisz o swojej pozazawodowej aktywności, która jest źródłem ciekawych i przydatnych w pracy doświadczeń.

Zainteresowania

Napisz o swoim hobby, pasji, o czymś, co rzeczywiście lubisz robić. Ważne, aby były prawdziwe i szczegółowe (jeżeli sport to jaki, jeżeli książka to jaka, ulubiony autor itd.).

Referencje

W tym punkcie, z reguły podaje się informację: „Będą dostarczone na życzenie”. Przed tym pamiętaj, że musisz znać numer telefonu, stanowisko i miejsce pracy osoby, która może udzielić referencji oraz uzyskać jej zgodę na ich przedstawienie.

Klauzula: Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w dokumentach aplikacyjnych przez.....(nazwa i adres administratora danych) w celu przeprowadzenia obecnego postępowania rekrutacyjnego.

Pamiętaj!

Nie wszystkie punkty muszą pojawić się w twoim CV.

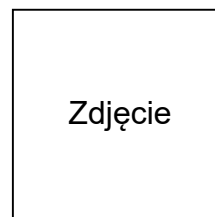
Dostosuj je do swojej obecnej sytuacji zawodowej⁹⁸

⁹⁸ <https://wupkielce.praca.gov.pl/zasady-przygotowywania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych>

Wzór CV funkcjonalne absolwenta

Dane osobowe

imię i nazwisko: **Anna Mak**
adres: ul. Brzozowa, 98-500 Koło
telefon: 111 222 333
e-mail: a.mak@op.pl



Cel zawodowy

Jestem absolwentką Liceum Ogólnokształcącego, gotową do podjęcia nowych wyzwań zawodowych. Interesuje się grafiką komputerową i fotografią. Chciałabym rozwijać się w tej branży. Biegła znajomość języka angielskiego pozwoli mi na obsługę klientów zagranicznych i sprawi, że odnajdę się świetnie na stanowisku fotografa w Państwa firmie. Dotychczas byłam odpowiedzialna za fotografowanie wydarzeń szkolnych oraz imprez rodzinnych, a także późniejszą obróbkę zdjęć, które zamieszczano w mediach społecznościowych.

Umiejętności twarde

- prawo jazdy kat. B
- obsługa pakietu Office
- znajomość programu Photoshop
- podstawy projektowania graficznego
- znajomość języka angielskiego B2

Umiejętności miękkie

- dyspozycyjność
- chęć rozwoju
- kreatywność
- wysokie poczucie estetyki
- terminowość

Wykształcenie

2019 – 2022 III Liceum Ogólnokształcące w Kole Profil humanistyczny

Oświadczam, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO) wyrażam zgodę na przetwarzanie w procesie rekrutacji podanych przeze mnie dobrowolnie dodatkowych danych osobowych niebędących danymi, których pracodawca może żądać na podstawie przepisów prawa.

czytelny podpis

Wzór CV chronologiczne absolwenta

Dane osobowe

imię i nazwisko: **Jan Kot**
adres: ul. Krucza 1, 90-607 Łódź
telefon: 222 333 444
e-mail: j.kot@op.pl

Zdjęcie

Wykształcenie

Wyższe licencjat

- 2018 – 2021 Wyższa Szkoła Bankowa w Łodzi
 wydział: finanse i bankowość
 specjalność: bankowość
- 2015 – 2018 Liceum Ogólnokształcące w Łodzi
 klasa o profilu matematyczno-fizycznym

Doświadczenie

- 2019 – 2020 praktyka studencka w Banku XYZ w Łodzi – marketing bankowy
- 2018 – 2019 praktyka studencka w Urzędzie Skarbowym w Łodzi
 - dział rachunkowości

Szkolenia

- kurs języka angielskiego – Szkoła Językowa XYZ w Łodzi
- cykl warsztatów organizowanych przez Biuro Karier w Wyższej Szkole Bankowej w Łodzi pt. Absolwent na rynku pracy”

Osiągnięcia

- zorganizowanie konferencji nt. „Działalność gospodarcza -nowoczesne formy zarządzania”

Umiejętności

- język angielski – w stopniu komunikatywnym;
- umiejętność pracy z komputerem w stopniu bardzo dobrym;
- prawo jazdy kategorii B

Zainteresowania

- motoryzacja, wspinaczka wysokogórska, filmy fantastyczne

Oświadczam, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO) wyrażam zgodę na przetwarzanie w procesie rekrutacji podanych przeze mnie dobrowolnie dodatkowych danych osobowych niebędących danymi, których pracodawca może żądać na podstawie przepisów prawa.

czytelny podpis

Rysunek 15: Pierwsza strona CV (przykład)



**Europass
Curriculum Vitae**

Dane osobowe

Nazwisko (a) / Imię (imiona)

Adres(y)

Telefon(y)

Faks(y)

E-mail(e)

Obywatelstwo

Data urodzenia

Płeć

**Preferowane miejsce
zatrudnienia / charakter pracy**

Doświadczenie zawodowe

Daty

Zawód lub zajmowane stanowisko

Podstawowy zakres prac i obowiązków

Nazwa i adres pracodawcy

Typ działalności lub sektor

**Wykształcenie i odbyte
szkolenia**

Daty

Nazwa / tytuł uzyskanych kwalifikacji

Podstawowe dziedziny kształcenia /
nabyte umiejętności zawodowe

Nazwa i typ instytucji edukacyjnej /
szkoleniowej

Poziom w klasyfikacji krajowej lub
międzynarodowej

Umiejętności i kompetencje

Język(i) ojczysty(e)

Inne języki

Samooceń umiejętności
językowych

Miejsce na zdjęcie. Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: *Wskazówki*)

Nazwisko (a) Imię (imiona)

Ulica, nr domu, kod pocztowy, miejscowość, kraj

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy
(patrz: instrukcje)

Tel. Kom.: Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy
(patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Opisać oddzielnie każde zajmowane stanowisko, poczynawszy od ostatniego. Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: *Wskazówki*)

Opisać oddzielnie każdy ukończony typ / rodzaj kursu / kształcenia, poczynawszy od ostatniego (patrz: *Wskazówki*)

Usunąć nagłówek, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)

Określić język ojczysty (podać inne języki ojczyste, jeśli dotyczy)

	Rozumienie	Mówienie	Pisanie

Rysunek 16: Druga strona CV (przykład)

Poziom europejski (*)	Słuchanie		Czytanie		Porozumiewanie się		Samodzielne wypowiedzianie się	
Język								
Język								
(*) Europejski system opisu kształcenia językowego								
Umiejętności i kompetencje społeczne	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Umiejętności i kompetencje organizacyjne	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Umiejętności i kompetencje techniczne	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Umiejętności i kompetencje w zakresie obsługi komputera	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Umiejętności i kompetencje artystyczne	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Inne umiejętności i kompetencje	Opisać tego rodzaju kompetencje i podać miejsce ich uzyskania. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Prawo jazdy	Podać, czy posiada się prawo jazdy; jeśli tak, to jakiej kategorii. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Informacje dodatkowe	Podać inne informacje, które mogą być istotne, np. osoby kontaktowe, referencje, itd. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							
Załączniki	Wymienić wszystkie załączniki. Usunąć nagłówkę, jeśli nie dotyczy (patrz: instrukcje)							

Struktura listu motywacyjnego

miejsowość, data

Imię i nazwisko
Adres zamieszkania
Numer telefonu

Nr referencyjny
(podawany w ogłoszeniu)

Adresat
Imię i nazwisko
Stanowisko
Nazwa instytucji
Adres

Zwrot grzecznościowy

Szanowna/y Pani/Panie lub Państwo (jeżeli piszemy do danej osoby)

I. Rozpoczęcie (poinformuj, jaka praca Cię interesuje i skąd dowiedziałeś/łaś się o wolnym miejscu pracy).

Jestem zainteresowana/y pracą w firmie

W odpowiedzi na Państwa ogłoszenie z dnia zamieszczone
chciałabym/chciałbym zgłosić swoją kandydaturę na stanowisko

II. Rozwinięcie (przywołaj argumenty, które przemawiają za Twoją kandydaturą w kontekście stanowiska pracy. Warto posłużyć się przykładami z doświadczenia zawodowego).

Mam kwalifikacje wymagane na danym stanowisku (lub podane w ogłoszeniu)

Moje doświadczenie zawodowe w zakresie pozwala na efektywną pracę na stanowisku Sądzę, że dzięki moim umiejętnościom sprawdzę się jako, a moje doświadczenie zawodowe (np. w zakresie...) przyczyni się do wzmocnienia Państwa Firmy (np. zespołu/ działu itp.)

III. Zakończenie (wyraź gotowość szerszego zaprezentowania swojej kandydatury podczas rozmowy kwalifikacyjnej).

Mam nadzieję, że ta krótka charakterystyka zachęci Państwa do zaproszenia mnie na rozmowę kwalifikacyjną, podczas której będę mogła/mógł pełniej przedstawić swoją

kandydaturę. Chciałabym/ chciałbym móc przekazać więcej informacji i spotkać się z Państwem osobiście w dogodnym dla Państwa terminie.

Z poważaniem

czytelny podpis (imię i nazwisko)⁹⁹

Bibliografia

1. Kulczycka L., *Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny*, Wydawnictwo ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2007
2. Kot-Radojewska M., *Praca jak napisać skutecznie CV?*, Wydawnictwo Edukacyjne Greg, Kraków, s.70-71
3. Michalska U., *Curriculum Vitae i listy motywacyjne*, Wydawnictwo KRAM Warszawa 2004
4. Myszel K. *Tajemnice Rekrutacji*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2014
5. Fox. Jeffrey J, *Nie wysyłaj CV*, Wydawnictwo Vocatio, Warszawa 2006

Netografia (dostęp 12.05.2022r.)

1. Dokumenty aplikacyjne absolwenta, <https://slideplayer.pl/slide/401335>
2. Jak napisać profesjonalne CV do pracy w 2022 roku ? Porady experta i gotowe wzory na różne stanowiska, <https://www.expercikariery.pl/profesjonalne-cv-przewodnik-z-experci-kariery/>
3. Funkcjonalne CV – czyli jakie?, <https://cv.pracuj.pl/poradniki/funkcjonalne-cv-czyli-jakie/>
4. CV w pigułce prosta recepta na zatrudnienie, <https://zielonalinia.gov.pl/cv-w-pigulce-prosta-recepta-na-zatrudnienie-735>
5. Jakie mamy rodzaje CV <https://www.infor.pl/prawo/praca/rekrutacja/98967,Jakie-mamy-rodzaje-CV.htm>
6. Kreator CV, <https://twoj-europass.org.pl/dokumenty/kreator-cv/#>
7. O zasadach przygotowania, rodzajach i wzorach dokumentów aplikacyjnych, <https://wegorzewo.praca.gov.pl/documents/1717602/2960404/Zasadach%20przygotowywania%2C%20rodzajach%20i%20wzorach%20dokument%C3%B3w%20aplikacyjnych.pdf/2e822d7e-e086-488e-bd2b-0d23632a6e51>
8. Zasady przygotowania rodzaje i wzory dokumentów-aplikacyjnych <https://docplayer.pl/19306307-Zasady-przygotowania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych.htm>

⁹⁹ <https://wupkielce.praca.gov.pl/zasady-przygotowywania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych>

9. Jak napisać list motywacyjny, <https://wuplodz.praca.gov.pl/-/13903-jak-napisac-list-motywacyjny>
10. Co powinniśmy napisać w mailu z dokumentami aplikacyjnymi, <https://studentprawa.pl/praca-kariera/item/526-co-powinnismy-napisac-w-mailu-z-dokumentami-aplikacyjnymi>
11. Jak napisać CV dla ucznia? Wzór CV ucznia, przykładowy list motywacyjny, <https://www.gowork.pl/poradnik/cv-i-list-motywacyjny/cv-dla-ucznia-jak-napisac-zyciorys-zawodowy-osoby-nieletniej/>
12. Jak napisać CV, <https://www.aplikuj.pl/cv/jak-napisac-cv>
13. Zasady przygotowania rodzaje i wzory dokumentów aplikacyjnych, <https://wupkielce.praca.gov.pl/zasady-przygotowywania-rodzaje-i-wzory-dokumentow-aplikacyjnych>
14. Wzory CV w formacie Europass i Europejskim, <https://wuplodz.praca.gov.pl/-/829758-wzory-cv-w-formacie-europass-i-europejskim>

Absolwent na rynku pracy – rozmowa kwalifikacyjna

Jeżeli nasze dokumenty aplikacyjne wzbudzą zainteresowanie pracodawcy, czeka nas kolejny etap rekrutacji – rozmowa kwalifikacyjna. Pierwsza rozmowa kwalifikacyjna to duże wyzwanie. To krok w kierunku pracy marzeń, zdobycia doświadczenia zawodowego, czy samodzielności finansowej. Za pierwszym razem możemy nie wiedzieć, co mówić, jak się zachowywać, czy jak się ubrać na takie spotkanie.¹⁰⁰ Często młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy wydaje się, że rozmowa kwalifikacyjna to szereg prostych pytań, na które przyjdzie im z łatwością odpowiedzieć. Nie jest tak do końca. To właściwie **czym jest i czemu służy taka rozmowa?**

Rozmowa kwalifikacyjna, inaczej zwana rozmową rekrutacyjną, interview lub wywiadem, jest jednym z podstawowych narzędzi w procesie selekcji kandydatów. Jej celem jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z kandydatem starającym się o pracę. Osoba przeprowadzająca rozmowę, czyli rekruter poprzez dobór odpowiednich pytań zdobywa informacje o kandydacie, sprawdza jego doświadczenie zawodowe, przygotowanie merytoryczne, cechy osobowości oraz motywację do podjęcia pracy.¹⁰¹ To w rzeczywistości ukryty egzamin, w trakcie którego rekruter sprawdza, czy kandydat nadaje się do pracy w firmie, czy pasuje do kultury organizacyjnej firmy i zespołu. Weryfikuje prawdziwość informacji podanych w dokumentach aplikacyjnych, poddaje kandydata do pracy testowi radzenia sobie w sytuacjach trudnych, np. praca pod presją czasu, czy podejmowanie szybkich decyzji. Wynik tej rozmowy zazwyczaj decyduje o tym, czy zostaniemy zaproszeni na kolejne etapy rekrutacji, a często decyduje o zatrudnieniu. Dlatego warto dowiedzieć się, jakie są rodzaje rozmów kwalifikacyjnych, jak wygląda ich przebieg i jak się do nich przygotować, a także jak zadbać o odpowiednią autoprezentację i wywarcie dobrego pierwszego wrażenia.¹⁰²

Rodzaje rozmów kwalifikacyjnych

Prowadząc rozmowę kwalifikacyjną rekruterzy wykorzystują różne **techniki**, aby uzyskać jak najpełniejszą wiedzę o potencjale zawodowym kandydata do pracy. Poniżej podajemy przykłady najczęstszych stosowanych rodzajów rozmów kwalifikacyjnych:

Wywiad swobodny – prowadzony jest w formie luźnej rozmowy, podczas której zadawane są ogólne pytania odnoszące się do przeszłości kandydata lub związane z planami, czy celami zawodowymi na przyszłość. Kandydat ma możliwość wypowiedzenia się bez ograniczeń, zyskuje więc okazję do zaprezentowania swoich największych atutów. Należy jednak pamiętać, aby nie przesadzić ze swobodą wypowiedzi – nadmiernie jej nie

¹⁰⁰ <https://flex.orange.pl/blog/post/Jak-przygotowac-sie-do-pierwszej-w-zyciu-rozmowy-o-prace>, dostęp 20.06.2022r.

¹⁰¹ http://www.fazon.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12:wszystko-na-temat-rozmowy-kwalifikacyjnej&catid=11:niezbudnik-poszukujacego-pracy&Itemid=106, dostęp 20.06.2022r.

¹⁰² <https://ckziunr3.pl/wp-content/uploads/KCDZ/doradz15.pdf>, dostęp 20.06.2022r.

przedłużać, ani nie odbiegać od przewodniego tematu, jakim jest pytanie zadane przez rekrutera.¹⁰³

Wywiad ustrukturyzowany – w przeciwieństwie do wywiadu swobodnego przebiega według ściśle określonego schematu, tj. takie same pytania są zadawane wszystkim kandydatom. Są to pytania ogólne i rozluźniające, a także takie, które pozwalają ocenić kompetencje. Zazwyczaj po rundzie pytań, osoba prowadząca wywiad przystępuje do prezentacji firmy i specyfiki danego stanowiska, a następnie udziela odpowiedzi na pytania kandydata. Warto na tym etapie zadawać pytania, ponieważ świadczy to o zainteresowaniu firmą, a ponadto daje możliwość wyjaśnienia kwestii, które nie zostały poruszone podczas rozmowy lub wymagają doprecyzowania.¹⁰⁴

Wywiad behawioralny / kompetencyjny - nazywany również rozmową behawioralną lub kompetencyjną jest chętnie wykorzystywany przez rekruterów ze względu na wysoką skuteczność. Celem takiej rozmowy jest sprawdzenie umiejętności, kompetencji i zachowań kandydata w oparciu o jego dotychczasowe doświadczenia i działania. Technika ta polega na tym, że kandydat w odpowiedzi na pytanie przedstawiające konkretny problem, powinien wskazać rozwiązanie, jakie zastosował w przeszłości do rozwiązania analogicznego problemu.¹⁰⁵ Na tej podstawie można prognozować, czy rekrutowana osoba poradzi sobie w przyszłej pracy. Pytania behawioralne często nawiązują do informacji przedstawionych w CV. Jeżeli w dokumentach aplikacyjnych znajdzie się wzmianka o posiadanych kompetencjach, czy osiągnięciach, najprawdopodobniej rekruter poprosi o rozwinięcie tego tematu. Przygotowując się do rozmowy rekrutacyjnej warto zatem zastanowić się nad odpowiednimi przykładami z życia, aby móc konstruktywnie odpowiedzieć na zadane pytania. Osoby bez doświadczenia zawodowego, mogą w tym przypadku opierać się na przykładach ze sfery pozazawodowej. Dlatego jest to metoda z powodzeniem stosowana do przeprowadzania rekrutacji wśród absolwentów.¹⁰⁶

Wywiad Case Study - czyli studium przypadku. Ta forma wywiadu opiera się na zainscenizowaniu sytuacji, w której kandydat musi rozwiązać zadanie odnoszące się do realnego problemu, z którym może się spotkać w przyszłej pracy. W zależności od specyfiki stanowiska może to być scenka odgrywana z rekruterem, np. sprzedaż lub obsługa klienta, zadanie księgowo lub płacowe, zadanie weryfikujące umiejętności techniczne i kreatywność kandydata. Takie studium przypadku umożliwi rekruterowi sprawdzenie, **jak dana osoba będzie sobie radzić z wyzwaniami na stanowisku, o które się ubiega.** To przykład praktycznej rozmowy kwalifikacyjnej.¹⁰⁷ Podczas

¹⁰³ <https://www.gowork.pl/blog/poznaj-6-typow-rozmow-rekrutacyjnych-i-sprawdz-ktory-jest-najskuteczniejszy/>, dostęp 17.06.2022r.

¹⁰⁴ <https://www.gowork.pl/blog/poznaj-6-typow-rozmow-rekrutacyjnych-i-sprawdz-ktory-jest-najskuteczniejszy/>, dostęp 17.06.2022r.

¹⁰⁵ <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1471/rodzaje-rozmow-kwalifikacyjnych-co-musisz-wiedziec>, dostęp 17.06.2022r.

¹⁰⁶ <https://erecruiter.pl/blog/17-pytan-behawioralnych-ktore-pomoga-ci-wybrac-wlasciwego-kandydata>, dostęp 17.06.2022r.

¹⁰⁷ <https://www.gowork.pl/blog/poznaj-6-typow-rozmow-rekrutacyjnych-i-sprawdz-ktory-jest-najskuteczniejszy/>, dostęp 17.06.2022r.

wykonywania zadań casestudy warto dobrze rozplanować czas, w przypadku wątpliwości dopytać o niejasne kwestie i pamiętać, że dla rekruterów najistotniejsze jest to, jak kandydat pracuje, a nie ostateczny rezultat tej pracy.

Wywiad techniczny - inaczej rozmowa techniczna. Jest to metoda stosowana w celu sprawdzenia, czy kandydat posiada określone umiejętności techniczne. W trakcie takiej rozmowy osoba starająca się o przyjęcie do pracy jest proszona o wykonanie konkretnych zadań, np. położenie tynku, czy naprawienie sprzętu. Zdarza się, że rekruter prosi jedynie o opisanie czynności, jakie należy wykonać np. wymieniając dysk w komputerze. Wszyscy kandydaci otrzymują takie samo zadanie.¹⁰⁸

W dobie nowoczesnych technologii, które poszerzają możliwości komunikacji, rozmowa kwalifikacyjna może odbywać się na różne sposoby:

- **rozmowa prowadzona bezpośrednio** - to najczęściej stosowana w rekrutacji forma zdobywania informacji o kandydacie do pracy. Taka bezpośrednia interakcja daje więcej możliwości sprawdzenia potencjału przyszłego pracownika niż rozmowa telefoniczna lub zdalna. Przy wykorzystaniu np. wywiadu casestudy, czy wywiadu technicznego, rekruterzy mogą przyjrzeć się deklarowanym przez kandydata umiejętnościom miękkim, takim jak: kreatywność, umiejętność współpracy, odporność na stres, a także umiejętnościom twardym, m.in. znajomości języków obcych, czy umiejętności obsługi urządzeń. Z tego powodu rozmowa bezpośrednia jest podstawą rekrutacji. Mimo tego, że przez kandydatów jest oceniana jako najbardziej stresująca, warto pamiętać, że taka forma komunikacji jest świetną okazją do zaprezentowania swoich mocnych stron i wywołania dobrego pierwszego wrażenia.
- **rozmowa telefoniczna** - ten sposób prowadzenia wywiadu rekrutacyjnego zyskał na popularności w okresie pandemii koronawirusa. Zwykle jest traktowany jako wstępna selekcja - od przebiegu takiej rozmowy zależy, czy kandydat zostanie zaproszony do dalszych etapów rekrutacji. Dlatego warto się do niej odpowiednio przygotować. Rozmowa kwalifikacyjna przez telefon zazwyczaj jest krótka i nie trwa dłużej niż 30 minut. W tym czasie rekruter stara się wstępnie ocenić kandydata, skonfrontować jego oczekiwania wobec firmy i oczekiwania firmy względem kandydata. Jest to również świetna okazja do zweryfikowania znajomości języków obcych, jeżeli tego wymaga stanowisko, a kandydat deklarował taką kompetencję w dokumentach aplikacyjnych. Rozmowa telefoniczna daje też możliwość sprawdzenia komunikatywności, dykcji, umiejętności argumentowania, co jest istotne np.: w pracy marketera, ankietera, czy przedstawiciela handlowego.¹⁰⁹ Trzeba pamiętać, że jest tak samo ważna, jak bezpośrednia rozmowa z rekruterem. Jeśli rekruter zadzwoni w nieodpowiednim dla kandydata momencie, np. podczas wizyty u

¹⁰⁸ <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1471/rodzaje-rozmow-kwalifikacyjnych-co-musisz-wiedziec>, dostęp 17.06.2022r.

¹⁰⁹ <https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/rozmowa-kwalifikacyjna-przez-telefon>, dostęp 17.06.2022r.

lekarza lub w trakcie zakupów, wskazane jest ustalenie innego terminu rozmowy. Osoby prowadzące rekrutację wiedzą, że kandydat nie musi być dyspozycyjny o każdej porze, więc taka propozycja powinna się spotkać ze zrozumieniem. Umawiając się na telefoniczną rozmowę rekrutacyjną warto zadbać o to, by odbyła się ona w komfortowych warunkach – w miejscu z dobrym zasięgiem, w którym będzie można się skoncentrować na konwersacji, w razie potrzeby zrobić notatki, czy zajrzeć do dokumentów aplikacyjnych.

- **rozmowa prowadzona zdalnie/ online z wykorzystaniem kamerki internetowej** – rekruterzy coraz częściej korzystają z tej opcji, m.in. dlatego, że prowadząc rekrutację online mogą zaoszczędzić czas swój i kandydata, a także dotrzeć do potencjalnych pracowników z miejscowości znacznie oddalonych od siedziby firmy. Z perspektywy osoby starającej się o pracę, taka rozmowa może się wydawać mniej stresująca. Warto jednak pamiętać, że jest to formalna rozmowa kwalifikacyjna, do której należy się odpowiednio przygotować. Oprócz przygotowania merytorycznego, dobrze jest zadbać o stronę techniczną. Podstawa to sprawdzenie, czy kamera internetowa, mikrofon i komunikator są sprawne. Trzeba również dopilnować, żeby w pomieszczeniu była cisza i nikt postronny nie zakłócał spotkania. Istotną kwestią jest ustawienie komputera w taki sposób, aby być dobrze widocznym w kamerze, i aby w kadrze nie znalazło się tło, czy rekwizyt, którego nie chcielibyśmy pokazywać. Podczas rozmowy online należy zadbać o profesjonalny wygląd, tak samo, jak podczas rozmowy bezpośredniej. Ryzykowne jest założenie, że rekruter będzie oglądał kandydata wyłącznie od pasa w górę, ponieważ zdarza się, że w trakcie spotkania trzeba wstać i np. poprawić mikrofon. Elegancka koszula w zestawieniu z domowymi spodniami dresowymi zdecydowanie nie wygląda profesjonalnie. Zatem aby uniknąć katastrofy wizerunkowej, warto wziąć pod uwagę również ten aspekt. Podczas rozmowy online mogą się zdarzyć nieprzewidziane trudności – np. brak prądu, czy awaria internetu. Rekruterzy mają świadomość, że takie sytuacje się zdarzają. Dobrym wyjściem jest wówczas jak najszybsze poinformowanie, że z określonej przyczyny rozmowa nie może się odbyć, czy też nie może być kontynuowana i poprosić o inny termin spotkania. Taka natychmiastowa reakcja potwierdza zaangażowanie i chęć dalszego uczestnictwa w procesie rekrutacji, dlatego jest pozytywnie postrzegana. Warto wziąć pod uwagę, że dla rekruterów rozmowy zdalne są równie ważne jak spotkania bezpośrednie, dlatego dobre przygotowanie, kultura osobista i autoprezentacja zawsze zostaną zauważone, docenione i wzięte pod uwagę.¹¹⁰

Przygotowania czas zacząć ...

Aby nie zaprzepaścić szansy, jaką jest rozmowa rekrutacyjna, należy starannie się do niej przygotować zdobywając potrzebne informacje.

¹¹⁰<https://www.hays.pl/blog/insights/jak-przygotowac-sie-do-wideo-rozmowy-rekrutacyjnej->, dostęp 17.06.2022r.

- **Wiedza o firmie**

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej należy zacząć od uporządkowania i pogłębienia informacji o potencjalnym pracodawcy. Część tych informacji kandydat powinien posiadać już na etapie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych. Niemniej informacje te warto poszerzyć.¹¹¹ Najlepszym źródłem poszukiwań są zasoby internetowe: strona pracodawcy, portale społecznościowe, wyszukiwarki, fora internetowe. Nie warto zapominać też o prasie, przydatni mogą być również znajomi oraz osoby pracujące u tego pracodawcy. Należy zapoznać się ze specyfiką firmy, tj.: od kiedy istnieje, jaka jest jej historia, czym się dokładnie zajmuje, ile osób zatrudnia, jakimi zasadami i wartościami się kieruje. Ważna też jest wiedza dotycząca struktury firmy: kto jest w zarządzie firmy, kto będzie naszym bezpośrednim przełożonym, ile i jakie są działy. Poszukiwania informacji nie powinniśmy ograniczać tylko do informacji o danej firmie lecz zwrócić uwagę na całą branżę i w tym kontekście na pozycję firmy na tle innych przedsiębiorstw.

- **Wiedza o stanowisku pracy**

Oprócz nazwy stanowiska, na jakim chcemy pracować, trzeba koniecznie znać ogólny zakres obowiązków (często podany w ogłoszeniu o pracę) oraz wymagania, jakie są stawiane osobie ubiegającej się o pracę na tej pozycji w firmie.¹¹² Jeśli w ofercie nie ma takich informacji, to w Internecie z łatwością można znaleźć wiele wiadomości dotyczących różnych stanowisk pracy. Pomocne mogą być takie serwisy jak: Linked-In czy Goldenline. Nie należy także obawiać się zadawania pytań związanych ze stanowiskiem pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Pytania tego typu świadczą o zainteresowaniu stanowiskiem, o które kandydat się ubiega.¹¹³

- **Wiedza o samym sobie**

Dobre przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej to usystematyzowanie wiedzy o sobie, swoim doświadczeniu, kwalifikacjach, szkoleniach, które będą przydatne na danym stanowisku. Część z tych informacji zawartych jest już w CV i w liście motywacyjnym ale warto się teraz zastanowić nad takimi zagadnieniami, jak: mocne i słabe strony, odniesione sukcesy na polu zawodowym, czy sytuacje trudne, problematyczne, które zostały rozwiązane¹¹⁴. Nie wolno też zapominać o nagrodach i wyróżnieniach, stypendiach za wyniki w nauce, temacie pracy dyplomowej, czy udziale w konkursach z przedmiotów związanych z profilem

¹¹¹ Kulczycka L. Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007, s. 22

¹¹² https://witalni.pl/baza_wiedzy/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej/, dostęp 20.06.2022r.

¹¹³ <https://www.grafton.pl/pl/strefa-kariery/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>, dostęp 20.06.2022r.

¹¹⁴ http://www.fazon.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12:wszystko-na-temat-rozmowy-kwalifikacyjnej&catid=11:niezbednik-poszukujacego-pracy&Itemid=106, dostęp 17.06.2022r.

stanowiska, o które się ubiegamy. Trzeba również przeanalizować staże, praktyki a nawet pracę wakacyjną pod kątem zdobytej wiedzy i umiejętności.

- **Wizerunek w Internecie**

Konta w mediach społecznościowych potrafią powiedzieć o nas więcej niż niejedno CV. I nie zawsze są to informacje, które budują nasz profesjonalny wizerunek. Z sieci korzysta obecnie bardzo wiele osób. Nic więc dziwnego, że Internet to dla rekrutera kopalnia wiedzy o kandydatach do pracy. Aby dobrze wypaść, warto pamiętać o kilku prostych zasadach. Przede wszystkim należy zmienić ustawienia prywatności na swoich kontach społecznościowych, wystrzegać się obraźliwych, czy dyskryminujących postów, a także wypowiedzi szkalujących kolegów, znajomych czy też poprzedniego pracodawcę.¹¹⁵ Warto zadbać też o to, by profile na serwisach rekrutacyjnych lub też społecznościowych np. LinkedIn lub GoldenLine były spójne z curriculum vitae.

- **Autoprezentacja**

Wiedza i kompetencje to nie wszystko. Równie istotna jest umiejętność dobrego zaprezentowania się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Autoprezentacja, bo o niej mowa, to inaczej kreowanie własnego wizerunku. To sposób, w jaki każdy człowiek poprzez swoje wypowiedzi, zachowania i sygnały niewerbalne komunikuje na zewnątrz kim jest, albo za kogo chciałby być uważany. Dzięki pozytywnemu kreowaniu własnej osoby pokazujemy siebie w taki sposób, by zyskać dodatkowe punkty u przyszłego pracodawcy.¹¹⁶ Odpowiednia autoprezentacja wymaga od kandydata zadbania o przestrzeganie zasad kultury osobistej, stosowne zachowania niewerbalne oraz dobór właściwego ubioru.¹¹⁷ To pierwsze sekundy spotkania decydują o tym, jakie wrażenie zrobimy na rekruterze. Dzieje się tak dlatego, że umysł każdego z nas podlega pewnym prawom, z których nie zawsze zdajemy sobie sprawę. Jednym z nich jest tzw. efekt pierwszeństwa. Polega on na tym, że na ogół lepiej pamiętamy fakty dostrzeżone jako pierwsze i to właśnie te informacje wywierają większy wpływ na tworzenie się naszego ogólnego wrażenia niż informacje otrzymane później. Jest to silny naturalny odruch każdego z nas.¹¹⁸ Dlatego należy pamiętać, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej mamy tylko jedną szansę, aby wywrzeć pozytywne pierwsze wrażenie. I to jak rekruter oceni nas na początku rozmowy, często decyduje o jej dalszym przebiegu.

¹¹⁵ <https://szkolenia.avenhansen.pl/artykuly/polowanie-na-pracodawcow-czyli-co-warto-wiedziec-o-naszym-celu.html>, dostęp 20.06.2022r.

¹¹⁶ <https://praca.money.pl/wiadomosci/autoprezentacja-czym-jest-dlaczego-jest-wazna-6551195400637248a.html>, dostęp 20.06.2022r.

¹¹⁷ Kulczycka L. Jak najlepiej ..., op.cit. s.81

¹¹⁸ Myszel K. Tajemnice rekrutacji, Helion, Gliwice 2014, s.39

Jak zrobić dobre pierwsze wrażenie na rozmowie kwalifikacyjnej?

Po pierwsze, **nie spóźnić się**. Najlepiej jest przyjść pięć lub dziesięć minut wcześniej przed umówionym spotkaniem. Dzięki temu pokazujemy, że jesteśmy osobą porządną i terminową. Jeśli się spóźnimy, nawet mając ze sobą dobre usprawiedliwienie, może to zostać odebrane jako brak szacunku z naszej strony. Dlatego należy dokładnie przeanalizować sposób dotarcia do miejsca spotkania biorąc pod uwagę min. środek transportu i ewentualne utrudnienia.

Niby nie szata zdobi człowieka, ale... Odpowiedni, adekwatny do sytuacji ubiór świadczy nie tylko o naszej kulturze osobistej, ale także, w pewnym sensie, o umiejętnościach dokonywania właściwego wyboru. Chodzi o wyczucie i dopasowanie ubioru do charakteru firmy i stanowiska. Jest także elementem wizerunku, wyrazem szacunku, dlatego powinien być schludny, raczej formalny, w neutralnych kolorach, a także staranny, czysty, niewyzywający, z niewielką ilością biżuterii oraz w przypadku kobiet z dyskretnym makijażem. Ma pomóc w autoprezentacji, a nie ją zastąpić. Należy również zadbać o fryzurę i higienę osobistą.¹¹⁹

Nie stresować się. Rozmowy o pracę bywają stresujące; brak wystarczającego doświadczenia, trudne pytania, bycie ocenianym. Wszystko to sprawia, że trudności z koncentracją i zdenerwowanie nasilają się wraz ze zbliżającym się terminem rozmowy. Nerwy mogą wpłynąć źle nie tylko na nas samych, ale mogą się również udzielić rekruterowi. Może warto więc przed spotkaniem dobrze się wyspać, znaleźć czas na krótki spacer albo na ćwiczenia relaksacyjne.

Być pewnym siebie. Nasze zachowanie jest nie mniej ważne od stroju i wyglądu. Nawet jeżeli wewnątrz siebie odczuwamy obawę przed tym, jak wypadniemy, to nie powinniśmy tego okazywać. Rekruter powinien zobaczyć w nas osobę pewną siebie, zdecydowaną, wiedzącą czego chce i odpowiedzialną. Nawet najlepsze CV i obszerna wiedza mogą nie pomóc, jeżeli w tej trudnej sytuacji, jaką jest rozmowa kwalifikacyjna, będziemy zalęknieni i nieśmiali.¹²⁰

Pamiętać o właściwym przywitaniu. Sympatyczne, nieskrępowane przywitanie z przyjaznym uśmiechem i profesjonalnym uściskiem tworzy również dobre pierwsze wrażenie. Uścisk dłoni powinien być umiarkowanie mocny, pewny i zdecydowany, bez przekręcania dłoni na boki. Warto pokazać, iż jest się osobą otwartą poprzez serdeczny uśmiech i całą postawę ciała.¹²¹

Utrzymywać kontakt wzrokowy. Naturalny kontakt wzrokowy sygnalizuje otwartość i uczciwość, świadczy o pewności siebie i pozytywnym nastawieniu do rozmówcy. Jest oznaką chęci nawiązania relacji, świadczy o aktywnym słuchaniu oraz znacznie ułatwia osiągnięcie obustronnego porozumienia.¹²² Unikanie tego kontaktu może dowodzić braku

¹¹⁹ <http://largogroup.pl/index.php/autoprezentacja/>, dostęp 20.06.2022r.

¹²⁰ https://witalni.pl/baza_wiedzy/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej/, dostęp 20.06.2022r.

¹²¹ <http://largogroup.pl/index.php/autoprezentacja/>, dostęp 20.06.2022r.

¹²² Kulczycka. L., Jak najlepiej ..., op.cit. s.91

pewności siebie, nieszczerości, nieśmiałości, a nawet niskiego poczucia własnej wartości. Dlatego podczas rozmowy warto przez większość czasu utrzymywać kontakt wzrokowy, aby zwiększyć zaufanie i wiarygodności wypowiedzi.

Oszczędnie korzystać z gestykulacji. Rozmowa z pracodawcą bywa często powodem napięcia i zdenerwowania, co może uwidocznic się poprzez przesadną gestykulację ciała, np. nerwowe ruchy rąk, przekładanie nogi na nogę, potrząsanie głową, wzruszanie ramionami, wykręcanie palców. Taka nadmierna gestykulacja może kojarzyć się z chaosem, nerwowością, brakiem odporności na stres. Warto wówczas popracować nad kontrolą tych odruchów, pamiętając o tym, że nasze gesty muszą być zgodne z naszą osobowością, temperamentem czy stylem działania.

Zwracać uwagę na sposób mówienia. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej głos kandydata jest oceniany wielokierunkowo. Rekruter zwraca uwagę na barwę, wysokość, ton głosu, a także szybkość oraz głośność mówienia. Ze sposobu mówienia można odczytać nasz aktualny stan psychiczny, emocje, zachowania czy też cechy charakteru.¹²³ Im głos brzmi bardziej naturalnie, tym lepiej będziemy odbierani jako kandydaci.

Czego chce się dowiedzieć rekruter?

W trakcie rozmów kwalifikacyjnych padają różne, czasami zaskakujące pytania, ponieważ każdy z rekruterów jest inny i może mieć odmienny pomysł na uzyskanie od kandydata cennych informacji. Mimo tego można wskazać typowe pytania rekrutacyjne, które często się powtarzają, nawet w kontekście różnych stanowisk. Odpowiadając na nie dobrze jest **koncentrować się na prezentowaniu kompetencji i uzdolnień odpowiednich do stanowiska**, o które się ubiegamy, **nawiązywać do wymagań opisanych w ofercie pracy, unikać ogólników**, a **wypowiedzi**- w miarę możliwości - **popierać konkretnymi przykładami**. Bardzo ważne jest, aby **nie wyrażać osobistych opinii, nie obwiniać innych i nie ukazywać ich w negatywnym świetle. Przekaz powinien być szczery i przemyślany**, dlatego warto przygotować się do spotkania z rekruterem zapoznając się z pytaniami, jakie potencjalnie mogą zostać zadane.

Poniżej podajemy przykłady pytań rekrutacyjnych.

Pytania ogólne:

- Proszę opowiedzieć coś o sobie.
- Jakie są Pana/Pani mocne strony?
- Jakie są Pana/Pani słabe strony?
- Dlaczego chce Pan/Pani pracować na tym stanowisku?
- Jaka byłaby dla Pana/Pani idealna firma?

¹²³ Myszel K., Tajemnice ..., op.cit. s.50

- Dlaczego zdecydował/zdecydowała się Pan/Pani odpowiedzieć na naszą ofertę pracy?
- Dlaczego powinniśmy Pana/Panią zatrudnić?
- Co może Pan/Pani dla nas zrobić, a czego nie mogą inni kandydaci?
- Co wie Pan/Pani o naszej firmie?
- Czy jest Pan/Pani gotowy/a się przeprowadzić?
- Proszę opowiedzieć o osiągnięciach, z których jest Pan/Pani dumny/a.
- Z jakimi ludźmi najlepiej się Panu/Pani pracuje i dlaczego?
- Co lubi Pan/Pani robić?
- Jakie są Pana/Pani długoterminowe marzenia?
- Jakie 3 cechy wymieniliby Pana/Pani przyjaciele, aby Pana/Panią opisać?
- Jakich pozytywnych cech Panu/Pani brak? Proszę wymienić 3.
- Proszę wymień 5 słów, które opisują Pana/Pani charakter
- Jakie są Pana/Pani największe obawy?
- Czego najbardziej Pan/Pani żałuje i dlaczego?
- Czego nauczył/a się Pan/Pani w szkole? Co było dla Pana/Pani najważniejsze?
- Dlaczego wybrał/a Pan/Pani tę szkołę?

Pytania o kompetencje:

- Jaki projekt ostatnio Pan/Pani realizował/a? Jakie były wyniki?
- Czy może Pan/Pani podać przykłady, kiedy Pana/Pani praca była krytykowana?
- Czy pracował/a Pan/Pani w zespole, w którym ktoś był obciążeniem dla innych? Jak Pan/Pani sobie z tym poradził/a?
- Jaka jest Pana/Pani największa porażka? Czego Pana/Panią nauczyła?
- Co Pana/Panią irytuje w innych ludziach i jak Pan/Pani sobie z tym radzi?
- Jaka decyzja była dla Pana/Pani najtrudniejsza w ciągu ostatnich 2 lat? Jak Pan/Pani doszedł/doszła do tej decyzji?
- Proszę opisać, jak zachowałby/zachowałaby się Pan/Pani w sytuacji, kiedy wiele zadań byłoby do wykonania tego samego dnia, jednak wiedziałby/wiedziałyby Pan/Pani, że wykonanie wszystkiego nie jest możliwe.

Pytania o wynagrodzenie:

- Jakie są Pana/Pani oczekiwania finansowe?
- Czy jest Pan/Pani skłonny/a zarabiać mniej podczas okresu próbnego?
- Czy jest Pan/Pani skłonny/a pobierać wynagrodzenie w formie podstawy i prowizji?

Pytania o rozwój kariery:

- Co Pan/Pani zrobi, aby udoskonalić swoje umiejętności zawodowe?
- Jakie cele postawiłby/postawiłaby Pan/Pani sobie w nowej pracy?

Pytania na inteligencję:

- Ile razy w ciągu dnia wskazówki zegara nakładają się na siebie?
- Jak zważyłby/zważyłaby Pan/Pani samolot bez wagi?
- Proszę wymienić 10 sposobów wykorzystania ołówka, innych niż pisanie.
- Jeśli byłby/byłaby Pan/Pani zwierzęciem, to jakim?
- Dlaczego piłka tenisowa jest pokryta meshem?
- Jeśli mógłby/mogłaby Pan/Pani wybrać super moc, to jaką i dlaczego?¹²⁴
- **Jaka piosenka najlepiej oddaje Pana/Pani nastawienie do pracy?**
- **Pokój, biurko, samochód - co Pan/Pani sprząta najpierw?**¹²⁵

Jak widać pytania rekrutacyjne bywają trudne i nieoczywiste. Na niektóre z nich nie ma właściwej odpowiedzi, a zadając je rekruter chce po prostu sprawdzić, czy kandydat jest inteligentny, kreatywny, i czy nie poddaje się zbyt szybko, nawet jeżeli nie znajduje rozwiązania.

Specyficznym rodzajem pytań w procesie rekrutacji są **pytania behawioralne**, które odwołują się do sytuacji z przeszłości. Osoby z doświadczeniem zawodowym mogą odpowiadać opierając się na przykładach zaczerpniętych z pracy. W odniesieniu do absolwentów, którzy takiego doświadczenia nie posiadają, dobrze jest podawać przykłady z życia pozazawodowego – ze szkoły, pracy w wolontariacie, organizacjach uczniowskich i studenckich, czy z życia osobistego. Przygotowując się do spotkania z rekruterem warto zastanowić się, jakie zachowania i umiejętności są kluczowe dla stanowiska, o które się ubiegamy. Jest pewne, że rekruter właśnie o nie będzie chciał zapytać.

Odpowiedź na pytania behawioralne powinna się składać z trzech części:

1. przytoczenia sytuacji lub wydarzenia,
2. opisu reakcji kandydata i podjętych przez niego działań,
3. przedstawienia rezultatów tych działań oraz oceny wydarzenia z perspektywy kandydata.

¹²⁴ <https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/poszukiwanie-pracy/100-pytan-ktore-moga-zostac-zadane-podczas-rozmowy-kwalifikacyjnej>, dostęp 17.06.2022r.

¹²⁵ <https://www.money.pl/galerie/artikul/25-najdziwniejszych-pytan-rekrutacyjnych,46,24,2251566.html>, dostęp 17.06.2022r.

Poniżej znajdują się przykładowe pytania zadawane podczas wywiadu behawioralnego.

Pytania dotyczące inicjatywy i gotowości do działania:

- Czy mógłby/mogłaby Pan/Pani podać przykład projektu, który był Pana/Pani inicjatywą? Na czym polegał? Jaki był jego rezultat? Czy był/była Pan/Pani zadowolony/zadowolona z rezultatu?

Pytania dotyczące komunikacji:

- Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiał/musiała Pan/Pani zaprezentować coś grupie osób bez wcześniejszego przygotowania. Jakie trudności Pan/Pani napotkał/napotkała? W jaki sposób poradził/poradziła sobie Pan/Pani z tą sytuacją?

Pytania dotyczące kreatywności

- Proszę opowiedzieć o ostatniej sytuacji, w której napotkał/napotkała Pan/Pani problem, wymagający kreatywności i niestandardowego podejścia. W jaki sposób wpadł/wpadła Pan/Pani na pomysł rozwiązania tego problemu? Dlaczego uważa Pan/Pani, że był on niestandardowy?

Pytania dotyczące umiejętności interpersonalnych, pracy zespołowej

- Proszę opisać sytuację, która wymagała szybkiego nawiązania relacji i zdobycia zaufania osoby lub grupy. Kto to był i dlaczego było to istotne? W jaki sposób udało się Panu/Pani zbudować relację? Skąd wie Pan/Pani, że to się udało?

Pytania dotyczące umiejętności planowania i organizacji, zarządzania czasem

- Proszę przedstawić sytuację, która wymagała od Pana/Pani realizacji wielu zadań w tym samym czasie. Jakie to były zadania i w jaki sposób poradził/poradziła sobie Pan/Pani w tej sytuacji? Jaki był wynik tych zadań?

Pytania dotyczące umiejętności radzenia sobie ze stresem

- Proszę opowiedzieć o najbardziej stresującej sytuacji, w jakiej się Pan/Pani znalazł/znalazła. W jaki sposób poradził/poradziła sobie Pan/Pani w tej sytuacji?¹²⁶

Warto pytać...

Rozmowa kwalifikacyjna powinna być komunikacją dwukierunkową, zatem kandydat podczas spotkania może, a nawet powinien zadawać pytania. Warto z tej możliwości skorzystać, ponieważ jest to świetna okazja, aby zdobyć więcej cennych informacji o firmie, stanowisku, czy warunkach zatrudnienia. Ta wiedza może pomóc w podjęciu

¹²⁶ <https://erecruiter.pl/blog/17-pytan-behawioralnych-ktore-pomoga-ci-wybrac-wlasciwego-kandydata/>, dostęp 17.06.2022r.

decyzji o przyjęciu lub odrzuceniu propozycji zatrudnienia.¹²⁷ Ponadto zadając pytania okazujemy zainteresowanie pracą, a to jest pozytywnie odbierane przez rekruterów. Wskazane jest, aby przygotowując się do rozmowy zastanowić się nad kwestiami, o które chcielibyśmy zapytać.

Poniżej znajdują się **przykładowe pytania, jakie kandydat może zadać w trakcie spotkania rekrutacyjnego.**

- Jak wygląda dzień pracy na tym stanowisku?
- Jaka jest forma zatrudnienia?
- Jakie obowiązki ma pracownik na tym stanowisku?
- Jak wygląda okres próbny?
- Jakie są możliwości rozwoju?
- Jakie kompetencje miękkie są ważne na tym stanowisku?¹²⁸
- Jakie są kolejne etapy procesu rekrutacji?

Kilka wskazówek od rekruterów – podsumowanie

Idąc na rozmowę kwalifikacyjną warto:

1. **Dowiedzieć się jak najwięcej o swoim potencjalnym stanowisku oraz o firmie** – każdy rekruter będzie usatysfakcjonowany widząc, że kandydat jest przygotowany do rozmowy i zna firmę, do której aplikuje. Mając taką wiedzę można zabłysnąć w oczach rekrutera.
2. **Znać swoje CV – stres może spowodować, że w trakcie spotkania zapomnimy o podstawowych informacjach ze swojego życiorysu. Dobrze zatem wcześniej przejrzeć CV i mieć je przy sobie w trakcie spotkania.**
3. **Przypomnieć sobie sytuacje z życia zawodowego i/lub pozazawodowego,** które potwierdzą posiadane kompetencje – dzięki temu łatwiej będzie płynnie odpowiadać na pytania. Ważne, żeby historie dokonań odnosiły się do tego, czego szuka rekruter.¹²⁹
4. **Skorzystać z pomocy**- ze wszystkimi wątpliwościami dotyczącymi rozmowy kwalifikacyjnej można się zwrócić do doradcy zawodowego. Doradcy, z którymi można się skontaktować w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,

¹²⁷ <https://porady.pracuj.pl/rozmowa-kwalifikacyjna/najczestsze-pytania-rekrutacyjne-sprawdz-liste-i-przygotuj-sie-do-rozmowy/>, dostęp 17.06.2022r.

¹²⁸ <https://poradnikpracownika.pl/-pytania-do-przyszlego-pracodawcy>, dostęp 17.06.2022r.

¹²⁹ <https://zmianazawodowa.pl/wiedza/poszukiwanie-pracy/212-rozmowa-kwalifikacyjna-wywiad-behawioralny>, dostęp 17.06.2022r.

Powiatowych Urzędach Pracy i Ochotniczych Hufcach Pracy, mogą pomóc m.in. w przygotowaniu do spotkania z rekruterem.

W trakcie rozmowy trzeba:

1. **Zadbać o odpowiednią autoprezentację oraz o wywołanie dobrego pierwszego wrażenia – odpowiednie nastawienie, profesjonalny ubiór, przekonujący sposób mówienia, pewność siebie i uśmiech mogą zdecydować o sukcesie.**
2. **Rzeczowo i zwięźle odpowiadać na pytania – rekruterzy cenią swój czas, dlatego lubią konkretne wypowiedzi dostarczające im maksymalnie dużo informacji o kandydacie. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie ma miejsca na dygresje i kwieciste wywody.**
3. Mówić prawdę - doświadczony rekruter jest w stanie szybko wychwycić, czy przedstawiane przez kandydata informacje są prawdziwe. Nie warto ryzykować.
4. **Zadawać pytania - pytajmy nawet o to, co już wiemy i czego udało nam się dowiedzieć jeszcze przed rozmową. Brak pytań, to brak inicjatywy. Inicjatywa jest mile widziana przez rekruterów.**
5. Nie stresować się - dobre przygotowanie i przekonanie, że jest się naprawdę najlepszym kandydatem, a także świadomość, że rekruter też nie ma łatwego zadania poszukując idealnego pracownika, mogą zniwelować stres rekrutacyjny. A to daje przewagę nad kontrkandydatami.

I na zakończenie.

Idąc na rozmowę z rekruterem dobrze jest wiedzieć, **co jest wartością absolwenta:**

- nie ma złych nawyków wyniesionych z poprzedniej firmy,
- jest aktywny, elastyczny i otwarty na nową wiedzę,
- jako osobą wkraczającą na rynek pracy, ma dużo pokory i pewnie z wielką otwartością będzie przyjmował informacje zwrotne,
- jego oczekiwania finansowe zazwyczaj są niższe niż specjalistów z dużym doświadczeniem.¹³⁰

To wszystko może przekonać rekrutera, że absolwenta warto jest zatrudnić.

Życzymy powodzenia!

Opracowanie:

¹³⁰ <http://happyhr.pl/kandydat-bez-doswiadczenia-vs-swiezynka-z-potencjalem>, dostęp 21.06.2022r.

Bibliografia

1. Kulczycka. L. Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007
2. Myszel K. Tajemnice rekrutacji, Helion, Gliwice 2014

Netografia

1. Jak przygotować się do pierwszej w życiu rozmowy o pracę?
<https://flex.orange.pl/blog/post/Jak-przygotowac-sie-do-pierwszej-w-zyciu-rozmowy-o-prace>
2. Wszystko na temat rozmowy kwalifikacyjnej
http://www.fazon.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=12:wszystko-na-temat-rozmowy-kwalifikacyjnej&catid=11:niezbednik-poszukujacego-pracy&Itemid=106
3. Absolwent na rynku pracy – poradnik dla Ucznia i Nauczyciela
<https://ckziunr3.pl/wp-content/uploads/KCDZ/doradz15.pdf>
4. Porady dla pracowników. Rodzaje rozmów kwalifikacyjnych. Co musisz wiedzieć?,
<https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1471/rodzaje-rozmow-kwalifikacyjnych-co-musisz-wiedziec>
5. Derlukiewicz M., 17 pytań behawioralnych, które pomogą ci wybrać właściwego kandydata,
<https://erecruiter.pl/blog/17-pytan-behawioralnych-ktore-pomoga-ci-wybrac-wlasciwego-kandydata/>
6. Poznaj 6 typów rozmów rekrutacyjnych i sprawdź, który jest najskuteczniejszy,
<https://www.gowork.pl/blog/poznaj-6-typow-rozmow-rekrutacyjnych-i-sprawdz-ktory-jest-najskuteczniejszy/>
7. Spadło Ź., Porady zawodowe. rozmowa kwalifikacyjna przez telefon,
<https://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/rozmowa-kwalifikacyjna-przez-telefon>
8. Jasek-Wardzichowska A., Jak przygotować się do wideo rozmowy rekrutacyjnej?,
<https://www.hays.pl/blog/insights/jak-przygotowac-sie-do-wideo-rozmowy-rekrutacyjnej->
9. Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?
https://witalni.pl/baza_wiedzy/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej/
10. Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej,
<https://www.grafton.pl/pl/strefa-kariery/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>

11. Polowanie na pracodawców, czyli jak przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej?
<https://szkolenia.avenhansen.pl/artykuly/polowanie-na-pracodawcow-czyli-co-warto-wiedziec-o-naszym-celu.html>
12. Witczyk Ł. Autoprezentacja. Czym jest? Dlaczego jest ważna?
<https://praca.money.pl/wiadomosci/autoprezentacja-czym-jest-dlaczego-jest-wazna-6551195400637248a.html>
13. Efektywna autoprezentacja,
<http://largogroup.pl/index.php/autoprezentacja/>
14. 100 pytań, które mogą zostać zadane podczas rozmowy kwalifikacyjnej,
<https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/poszukiwanie-pracy/100-pytan-ktore-moga-zostac-zadane-podczas-rozmowy-kwalifikacyjnej>
15. Stanek A., 25 najdziwniejszych pytań rekrutacyjnych,
<https://www.money.pl/galerie/artykul/25-najdziwniejszych-pytan-rekrutacyjnych,46,24,2251566.html>
16. Najczęstsze pytania na rozmowie kwalifikacyjnej - sprawdź 15 z nich i przygotuj się do odpowiedzi!, <https://porady.pracuj.pl/rozmowa-kwalifikacyjna/najczestsze-pytania-rekrutacyjne-sprawdz-liste-i-przygotuj-sie-do-rozmowy/>
17. Szymczyk J., Pytania do przyszłego pracodawcy,
<https://poradnikpracownika.pl/-pytania-do-przyszlego-pracodawcy>
18. Rozmowa kwalifikacyjna - wywiad behawioralny,
<https://zmianazawodowa.pl/wiedza/poszukiwanie-pracy/212-rozmowa-kwalifikacyjna-wywiad-behawioralny>
19. Kandydat bez doświadczenia vs. świeżynka z potencjałem :)
<http://happyhr.pl/kandydat-bez-doswiadczenia-vs-swiezynka-z-potencjalem>

Samozatrudnienie młodych

„Puste kieszenie nigdy nie powstrzymały nikogo przed podjęciem działania. Mogą to zrobić tylko puste głowy i puste serca”.

Peale Norman Vincent

Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie problematyki dotyczącej samozatrudnienia młodych. W opracowaniu tym zostaną omówione i wyjaśnione takie pojęcia jak: osoba młoda rozpoczynająca działalność gospodarczą, własna działalność gospodarcza - w tym pojęcie samozatrudnienia. Przedstawione zostaną instytucje otoczenia biznesu. Na zakończenie zostaną przedstawione formy wsparcia przeznaczone dla młodych przedsiębiorców.

Osoba młoda rozpoczynająca własną działalność gospodarczą

W regulaminach dotyczących dofinansowania na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej osoba młoda definiowana jest jako beneficjent poniżej 30 roku życia. Oznacza to, że w momencie składania wniosku o dotację na rozwój lub rozpoczęcie działalności gospodarczej nie ukończyła jeszcze 30 roku życia.

Działalność gospodarcza

Zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 5a pkt 6) za działalność gospodarczą uznaje się działalność zarobkową, tj. wytwórczą, budowlaną oraz usługową lub też działalność, która polega na poszukiwaniu, rozpoznawaniu oraz wydobywaniu kopalin ze złóż, zalicza się tutaj również wykorzystywanie rzeczy oraz wartości niematerialnych i prawnych. Dodatkowo działalność gospodarczą prowadzi się w sposób ciągły i zorganizowany, we własnym imieniu bez względu na efekty.¹³¹

Czym jest samozatrudnienie?

Samozatrudnienie to świadczenie pracy na rzecz własnego przedsiębiorstwa, prowadzenie przez osobę fizyczną działalności gospodarczej na własny [rachunek](#). [Osoba fizyczna](#) występuje w przedsiębiorstwie w podwójnej roli – jest właścicielem oraz osobą świadczącą pracę.¹³² Samozatrudniony działa w celu osiągnięcia zysku, a jego [praca](#) ma

¹³¹ Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U.2021.0.1119 - Stan prawny aktualny na dzień: 30.06.2022r.

¹³² Kaczorowski P., (2012), Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy, Uniwersytet Łódzki, Łódź, s.3

charakter formalny.¹³³ Samozatrudnieni mogą rozpocząć działalność gospodarczą z dwóch podstawowych powodów:

- Chęci prowadzenia własnej działalności (pull) – realizacja ambicji, rozwoju osobistego, wykorzystanie istniejących na rynku okazji. Chęć ta najczęściej wynika z niezadowolenia z dotychczasowych warunków pracy, jak np. wynagrodzenia, czasu pracy czy możliwości rozwoju i awansu.
- Przymusu prowadzenia własnej działalności (push) – jest to efekt braku możliwości znalezienia stałego zatrudnienia.¹³⁴

Można wnioskować, że samozatrudnienie może stanowić atrakcyjną alternatywę dla osób niezadowolonych z pracy etatowej bądź jedyny sposób świadczenia pracy, szczególnie gdy przedsiębiorstwa stają przed koniecznością restrukturyzacji.¹³⁵

Omawiana forma zatrudnienia, jak i każda inna ma swoje plusy i minusy. Wyróżnić możemy kilka pozytywnych stron, m. in.:

- Rozwój samozatrudnienia to niewątpliwie pozytywne zjawisko, które przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia.
- Uelastycznienie rynku pracy, dzięki możliwości świadczenia usług w inny sposób niż tradycyjna umowa o pracę.
- Niższe koszty prowadzenia działalności w stosunku do zatrudnienia w przedsiębiorstwie (m.in. niższe składki ZUS) i obniżenie kosztów pracy w istniejących przedsiębiorstwach.
- Pełna niezależność w podejmowaniu decyzji.
- Całkowita identyfikacja właściciela z sukcesami przedsiębiorstwa.
- Kompleksowe zarządzanie firmą.¹³⁶
- Możliwość szybszego reagowania na zmieniające się warunki rynkowe i efektywne dostosowywanie się do potrzeb gospodarki.¹³⁷
- Nabycie umiejętności samodzielnej organizacji pracy.¹³⁸

¹³³ Lasocki B., Skrzek – Lubasińska, (2016), Samozatrudnienie w Polsce — problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja, Wiadomości statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Polskie Towarzystwo Statystyczne, nr 7 (662), Warszawa, s. 1 – 15.

¹³⁴ Kaczorowski P., (2012), Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy, Uniwersytet Łódzki, Łódź, s.5

¹³⁵ Puzio – Waclawik P. (2013), Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce, Studia Ekonomiczne, nr 145, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice, s.202

¹³⁶ Szepelska A., (2013), Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów., "Ekonomia i Prawo", Polzakiewicz B., Boehlke J. (red.), Tom XII, nr 1, s.76-77

¹³⁷ Kaczorowski P., (2012), Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy, Uniwersytet Łódzki, Łódź., s.3

¹³⁸ Tamże, s.8

Negatywne strony i wyzwania przed jakimi stoją samozatrudnieni to m.in.:

- Duże ryzyko niepowodzenia, na co wskazuje niski wskaźnik przeżywalności przedsiębiorstw w pierwszych trzech latach.
- Duża ilość formalności związanych z rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej, unormowania prawne i obciążenie biurokratyczne.¹³⁹
- Konieczność opłacania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej oraz prowadzenia księgowości.¹⁴⁰
- Brak prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, świadczeń BHP.

Instytucje otoczenia biznesu (IOB)

W tym miejscu należy wyjaśnić czym są Instytucje Otoczenia Biznesu (IOB). A zatem Instytucje Otoczenia Biznesu (IOB) to element wypełniający lukę między mechanizmami rynkowymi, a działaniami administracji publicznej, stanowią infrastrukturę przyspieszającą procesy rozwojowe oraz stanowią realizację wyznaczonych strategii przez przedsiębiorstwa. IOB, a ośrodki innowacji w szczególności, są elementami struktury wspierania przedsiębiorczości zarysowanej we wszystkich dokumentach strategicznych związanych z Unią Europejską. System instytucji otoczenia biznesu w Polsce jest niezwykle rozwinięty, w skład jego wchodzi ogromna ilość instytucji o wielorakim charakterze. Wyróżnia się trzy główne grupy tych instytucji:

- **Ośrodki przedsiębiorczości** – istotą tych ośrodków jest szeroka promocja i dostarczanie usług wsparcia zwłaszcza dla firm małych. Ponadto celem organizacji jest aktywizacja rozwoju terytoriów peryferyjnych bądź dotkniętych kryzysem strukturalnym.
- **Ośrodki innowacji** – ich celem jest transfer technologii i dostarczanie usług proinnowacyjnych, aktywizacja przedsiębiorczości akademickiej i współpracy nauki z biznesem.
- **Instytucje finansowe** – mają za zadanie pomoc w zdobyciu finansowania. Małe firmy ze znikomą historią kredytową oraz te przedsiębiorstwa, które niedawno powstały mają niską zdolność kredytową. Instytucje finansowe dostarczają usług finansowych dostosowanych do specyfiki innowacyjnych przedsięwzięć gospodarczych.

Instytucje otoczenia biznesu możemy również podzielić ze względu na zasięg działania:

- prowadzące aktywność na skale lokalną, tj. w gminie bądź w powiecie,

¹³⁹ Szepelska A., (2013), Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów., "Ekonomia i Prawo", Polszakiewicz B., Boehlke J. (red.), Tom XII, nr 1, s.76

¹⁴⁰ Kaczorowski P., (2012), Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy, Uniwersytet Łódzki, Łódź, s.9

- wykonujące swe zadania w skali regionalnej, obejmując co najmniej kilka powiatów lub obszar całego województwa,
- realizujące swe cele w skali ponadregionalnej, tzn. obejmują co najmniej kilka województw bądź obręb całego kraju, mogą również działać na arenie międzynarodowej.¹⁴¹

Pomoc dla osób młodych planujących rozpocząć działalność gospodarczą Instytucje Otoczenia Biznesu świadczą poprzez szeroko rozumiane usługi wsparcia dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) opartych w pierwszej kolejności na doradztwie. Zakres wsparcia zależy od rodzaju zamierzonej działalności gospodarczej, klientów, oraz przyjętej przez IOB specjalizacji. IOB dysponują szerokim wachlarzem instrumentów uzupełniających takich jak: wsparcie infrastrukturalne tj. lokal, laboratoria i prototypownie oraz kapitał umożliwiający przyspieszenie rozwoju podmiotów gospodarczych.¹⁴²

Wykaz instytucji wspierających przedsiębiorczość działających na terenie województwa łódzkiego

Do najbardziej znanych instytucji otoczenia biznesu w województwie łódzkim zaliczamy:

- **Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi** ulica Wólczańska 49, 90-608 Łódź z oddziałami w **Piotrkowie Trybunalskim** ulica Jana Dąbrowskiego 13, 97 - 300 Piotrków Trybunalski, w **Sieradzu** ulica 3 Maja 7, 98 - 200 Sieradz w **Skierniewicach** ulica Senatorska 10, 96 - 100 Skierniewice. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej wspiera przyszłych przedsiębiorców poprzez organizowanie spotkań informacyjnych: „**Własna Firma Krok po Kroku**”, „**Pierwsze Kroki w Biznesie**”, „**ABC Przedsiębiorczości**”, czy „**Źródła Finansowania Własnej Firmy z Elementami Biznes Planu**”. To jedno lub kilku dniowe seminaria mające na celu przybliżenie praw i obowiązków wynikających z rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Ponadto we wszystkich Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej działających na terenie województwa łódzkiego doradcy zawodowi mogą wykonać badanie predyspozycji do prowadzenia własnej firmy – diagnoza kompetencji za pomocą Narzędzia do Badania Kompetencji (NBK), bądź Kwestionariuszem Uzdolnień Przedsiębiorczych (KUP).
- **Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi – Wydział Obsługi EFS** ulica Wólczańska 49, 90-608 Łódź. Wsparcie obejmuje informacje o projektach realizowanych w ramach **Europejskiego Funduszu Społecznego** – w tym o dotacje na utworzenie przedsiębiorstwa (ponad 20 tys. zł. – sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia), szkolenia i doradztwo w zakresie przedsiębiorczości i rozwoju potencjału osobistego,

¹⁴¹ Dorożyński.T (2013). Instytucje otoczenia biznesu a rozwój przedsiębiorstw- ujęcie regionalne Zarządzanie i Finanse, nr 1, s.144

¹⁴² Burdecka.W (2004). Instytucje otoczenia Biznesu Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa, s.7-8

jak również wsparcie pomostowe czyli środki na bieżące wydatki w pierwszym okresie działania firmy.¹⁴³

- **Powiatowe Urzędy Pracy** - udzielają jednorazowych dotacji osobom bezrobotnym w ramach środków krajowych, które obejmują: dotacje na utworzenia przedsiębiorstwa (zakres pomocy nie może być wyższy niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia), pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności.

Wykaz Powiatowych Urzędów Pracy działających na terenie województwa łódzkiego:

- **Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie**
ul. Bawełniana 3, 97-400 Bełchatów,
tel. 44 631 40 42
www.pupbelchatow.pl
e-mail: lobe@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Piotrkowie Trybunalskim**
ul. Dmowskiego 27, 97-300 Piotrków Trybunalski
tel. 44 647 04 70
www.piotrkowtrybunalski.praca.gov.pl
e-mail: lopi@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Brzezinach**
ul. Sienkiewicza 11, 95-060 Brzeziny,
tel. 46 874 25 23
www.brzeziny.praca.gov.pl
e-mail: lobr@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Poddębicach**
ul. Polna 9, 99-200 Poddębice
tel. 43 678 20 22
www.poddebice.praca.gov.pl
e-mail: lopo@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd w Kutnie**
ul. Wyszyńskiego 11, 99-300 Kutno
tel. 24 355 70 50,
www.kutno.praca.gov.pl
e-mail: loku@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku**
ul. Tysiąclecia 2, 97-500 Radomsko
tel.: 44 683 73 54
www.radomsko.praca.gov.pl
e-mail: lora@praca.gov.pl

¹⁴³ www.wup.lodz.pl, dostęp 20.06.2022r

- **Powiatowy Urząd Pracy w Łasku**
 ul. Objazdowa 4, 98-100 Łask
 tel. 43 675 17 20
www.lask.praca.gov.pl
 e-mail: lola@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Rawie Mazowieckiej**
 ul. 1-go Maja 1A, 96-200 Rawa Mazowiecka
 tel. 46 814 40 51
www.rawamazowiecka.praca.gov.pl
 e-mail: lorm@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Łęczycy**
 ul. Sienkiewicza 31, 99-100 Łęczycza
 tel. 24 721 29 14
www.leczyca.praca.gov.pl
 e-mail: lole@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pacy w Sieradzu**
 Plac Wojewódzki 3, 98-200 Sieradz
 tel. 43 822 11 47
www.sieradz.praca.gov.pl
 e-mail: losi@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi**
 ul. Milionowa 91, 93-121 Łódź
 tel. 42 251 65 00
www.lodz.praca.gov.pl
 e-mail: lol1@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach**
 Al. Niepodległości 7, 96-100 Skierniewice
 tel. 46 833 61 82
www.skierniewice.praca.gov.pl
 e-mail: losk@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy Łódź-Wschód**
 ul. Częstochowska 40/52, 93-121 Łódź
 tel. 42 253 15 00
www.lodz-wschod.praca.gov.pl
 e-mail: sekretariat@puplodz.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim**
 ul. Św. Antoniego 41, 97-200 Tomaszów Maz.
 tel. 44 724 60 79
www.tomaszowmazowiecki.praca.gov.pl
 e-mail: loto@praca.gov.pl

- **Powiatowy Urząd Pracy w Łowiczu**
 ul. Stanisławskiego 28, 99-400 Łowicz
 tel. 46 830 98 00
www.lowicz.praca.gov.pl
 e-mail: lolw@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Wieluniu**
 ul. Sieradzka 56a, 98-300 Wieluń
 tel. 43 843 47 33
www.wielun.praca.gov.pl
 e-mail: lowi@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Opocznie**
 ul. Rolna 6, 26-300 Opoczno
 tel. 44 755 51 00
www.opoczno.praca.gov.pl
 e-mail: loop@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Wieruszowie**
 ul. Ludwika Waryńskiego 15, 98-400 Wieruszów
 tel. 62 78 41 553
www.wieruszow.praca.gov.pl
 e-mail: lowe@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Pabianicach**
 ul. Waryńskiego 11, 95-200 Pabianice
 tel. 42 22 54 200
www.pabianice.praca.gov.pl
 e-mail: lopa@praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Zduńskiej Woli**
 ul. Getta Żydowskiego 4, 98-220 Zduńska Wola
 tel. 43 823 23 27
www.zdunskawola.praca.gov.pl
 e-mail: sekretariat@zdunskawola.praca.gov.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Pajęcznie**
 ul. 1 Maja 65, 98-330 Pajęczno
 tel. 34 311 28 82
www.pajeczno.praca.gov.pl
 e-mail: praca@pup.pajeczno.pl
- **Powiatowy Urząd Pracy w Zgierzu**
 ul. Barona 10, 95 - 100 Zgierz
 tel. 42 716 49 41
www.zgierz.praca.gov.pl
 e-mail: lozg@praca.gov.pl

➤ **Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**

Celem działania Agencji jest realizacja programów rozwoju gospodarki, wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii w działalności gospodarczej. PARP jest zaangażowana w realizację krajowych i międzynarodowych przedsięwzięć, finansowanych ze środków funduszy strukturalnych, budżetu państwa oraz programów wieloletnich Komisji Europejskiej. PARP bierze aktywny udział w tworzeniu i efektywnym wdrażaniu polityki państwa w zakresie przedsiębiorczości, innowacyjności i adaptacyjności kadr, dążąc do przekształcenia się kluczową instytucją odpowiedzialną za tworzenie otoczenia wspierającego przedsiębiorców.¹⁴⁴ Kontakt za pośrednictwem infolinii pod numerem telefonu: 801 332 202, 22 574 07 07.

➤ **Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.**

ŁARR to instytucja otoczenia biznesu świadcząca swoim klientom usługi obejmujące m.in. przygotowywanie wniosków aplikacyjnych o fundusze na rozwój działalności przedsiębiorstw, opracowywanie dokumentów strategicznych dla jednostek samorządu terytorialnego, wsparcie w zakresie eksportu/ importu, organizacja misji gospodarczych, fundusze pożyczkowe dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw.

Kontakt: Punkt Obsługi Klienta

ul. Narutowicza 34, 90-135 Łódź

czynne od poniedziałku do piątku w godz. 8.00-16.00,

tel.42 208 92 01,

e-mail:kontakt@larr.pl¹⁴⁵

➤ **Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości „Twój StartUp”**

Fundacja pomaga rozwijać się start-upom, działając na zasadzie inkubatora i przyspieszenia przedsiębiorczości, zapewniając alternatywne rozwiązania dla osób rozpoczynających lub zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą.

W tym zakresie oferowane jest kompleksowe wsparcie dla początkującego przedsiębiorcy: od udostępnienia osobowości prawnej, przez doradztwo prawne i księgowość oraz pomoc ekspertów z branży IT i marketingu, po zaplecze lokalowe i system szkoleń biznesowych. Kontakt: Centrum Przedsiębiorczości Łódź

ul. Wólczańska 125, 90-521 Łódź,

tel. 791 522 554,

e-mail: lodz@twojstartup.pl¹⁴⁶

¹⁴⁴ <https://www.parp.gov.pl>, dostęp 20.06.2022 r

¹⁴⁵ <https://larr.pl>, dostęp 20.06.2022 r

¹⁴⁶ <https://twojstartup.pl>, dostęp 20.06.2022 r

➤ **Łódzka Izba Przemysłowo – Handlowa**

ŁIPH to największa organizacja samorządu gospodarczego w regionie. Podstawowym zadaniem Izby jest troska o interesy członków i promocja przedsiębiorczości poprzez: tworzenie klimatu potrzebnego do rozwoju gospodarczego regionu (wspieranie inicjatyw gospodarczych członków), uczestnictwo w programach rządowych i unijnych jak również poprzez działanie na rzecz promocji rodzimej produkcji i rozwoju eksportu (promowanie i upowszechnianie zasady etyki gospodarczej).

Kontakt: Łódzka Izba Przemysłowo - Handlowa

Plac Wolności 5, 91-415 Łódź,

tel. 797 991 360,

e-mail: biuro@izba.lodz.pl.¹⁴⁷

➤ **Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa**

Poddziałanie 6.2 Pomoc na rozpoczęcie pozarolniczej działalności gospodarczej na obszarach wiejskich (dla obszaru całego kraju). Pomoc przyznaje się rolnikowi, małżonkowi rolnika lub domownikowi rolnika, który m.in. jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, ma ukończone 18 lat w dniu składania wniosku o przyznanie pomocy, podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie, nieprzerwanie co najmniej od 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku

o przyznanie pomocy. Do w/w. okresu 12 miesięcy wlicza się również podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia działalności rolniczej w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA).

Kontakt: Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oddział w Łodzi

Al. Piłsudskiego 84, 92-202 Łódź,

tel. el. 42 675 67 00,

e-mail: lodzki@arimr.gov.pl¹⁴⁸

Podsumowanie

Osoba młoda, która zamierza rozpocząć własną działalność gospodarczą, ma wiele możliwości aby pozyskać odpowiednią dotację. Zanim jednak zdecyduje się na skorzystanie ze wsparcia, powinna przeanalizować wszystkie dostępne warianty. Należy pamiętać, że ostatecznie na przyznanie środków na uruchomienie działalności gospodarczej można ubiegać się tylko w ramach jednej instytucji. Nabory nie są

¹⁴⁷ <https://www.izba.lodz.pl>, dostęp 20.06.2022 r

¹⁴⁸ <https://www.gov.pl/web/arimr>, dostęp 20.06.2022 r

prowadzone w sposób ciągły. Każda z instytucji otoczenia biznesu podaje konkretny termin składania formularzy i niezbędnych dokumentów na swoich stronach internetowych.

Opracowanie:

Karolina Woźniak – Olejnik
CiiPKZ w Łodzi
Oddział w Sieradzu

Bibliografia

1. Burdecka.W (2004). Instytucje otoczenia Biznesu Instytut Technologii Eksploatacji, Warszawa,
2. Dorożyński.T (2013). Instytucje otoczenia biznesu a rozwój przedsiębiorstw- ujęcie regionalne Zarządzanie i Finanse, nr 1,
3. Kaczorowski P., (2012), Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy, Uniwersytet Łódzki, Łódź,
4. Lasocki B., Skrzek – Lubasińska, (2016), Samozatrudnienie w Polsce — problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja, Wiadomości statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Polskie Towarzystwo Statystyczne, nr 7 (662), Warszawa,
5. Puzio – Waclawik P. (2013), Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce, Studia Ekonomiczne, nr 145, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice,
6. Szepelska A., (2013), Samozatrudnienie jako forma wspierania rozwoju przedsiębiorczości regionów., "Ekonomia i Prawo", Polzakiewicz B., Boehlke J. (red.), Tom XII, nr 1,
7. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych,Dz.U.2021.0.1119 - Stan prawny aktualny na dzień: 30.06.2022

Netografia (dostęp 20.06.2022 r.)

1. <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-dzialalnosc-gospodarcza-pojecie-i-cechy>
2. www.pupbelchatow.pl
3. www.brzeziny.praca.gov.pl
4. www.kutno.praca.gov.pl
5. www.kutno.praca.gov.pl
6. www.lask.praca.gov.pl
7. www.leczyca.praca.gov.pl
8. www.lodz.praca.gov.pl

9. www.lodz-wschod.praca.gov.pl
10. www.lowicz.praca.gov.pl
11. www.opoczno.praca.gov.pl
12. www.pabianice.praca.gov.pl
13. www.pajeczno.praca.gov.pl
14. www.piotrkowtrybunalski.praca.gov.pl
15. www.poddebice.praca.gov.pl
16. www.radomsko.praca.gov.pl
17. www.rawamazowiecka.praca.gov.pl
18. www.sieradz.praca.gov.pl
19. www.skierniewice.praca.gov.pl
20. www.tomaszowmazowiecki.praca.gov.pl
21. www.wielun.praca.gov.pl
22. www.wieruszow.praca.gov.pl
23. www.zdunskawola.praca.gov.pl
24. www.zgierz.praca.gov.pl
25. <https://www.parp.gov.pl>
26. <https://larr.pl>
27. <https://twojstartup.pl>
28. <https://www.izba.lodz.pl>
29. <https://www.gov.pl/web/arimr>