



źródło: <http://www.marilenabeltramini.it>

OKIEM EKSPERTA

DAJ SIĘ ODNALEŹĆ PRACODAWCY

Uczysz się? Studiujesz? A może stawiasz pierwsze kroki na rynku pracy i zastanawiasz się w którą stronę pójść? Jeżeli na któreś z tych pytań odpowiedziałeś twierdząco, to znaczy, że koniecznie musisz przeczytać ten artykuł!

Każdemu od dziecka zadawano pytanie: Kim chciałbyś zostać w przyszłości? Przychodzi w końcu taki moment w życiu, że trzeba sobie odpowiedzieć na to pytanie. To rodzi kolejne rozważania - chęć połączenia tego, co się lubi robić w czym się dobrze czuje z możliwościami znalezienia pracy w tym kierunku. W tym artykule pomożemy Ci znaleźć złoty środek. Pierwszym zadaniem jest określenie tego, co chciałbyś robić - to znaczy w czym czujesz się dobrze, robienie czego sprawia Ci przyjemność i satysfakcję. Chodzi o nakreślenie głównego kierunku, w którym chcesz podążać. Humanista nie będzie czuł się dobrze w rozliczeniach, tabelkach czy budownictwie. Osoba energiczna, ekstrawertyczna i lubiąca kontakt z ludźmi, niecierpiąca siedzieć w miejscu będzie się dusić na stanowisku księgowego. Tak więc kluczem do sukcesu jest po prostu określenie siebie i własnych predyspozycji. Jeżeli masz z tym trudności, istnieje wiele testów, które są ogólnodostępne i które mogą Ci pomóc w uzyskaniu tej wiedzy. Oczywiście należy podchodzić do tego z rozumą - zwłaszcza, jeśli są to testy z nieznanego źródła. Pamiętaj, tego typu narzędzia odpowiedzą na to pytanie za Ciebie - mają za zadanie zasugerować Ci jedynie pewne rozwiązania. Jeśli już określisz jaki typ pracy wolisz i co pozwoli Ci się rozwijać, czas rozejrzeć się za konkretnymi stanowiskami. Swoje predyspozycje należy skonfrontować z rynkiem pracy, a konkretniej z aktualnym zapotrzebowaniem na rynku i ofertami pracy. W tym pierwszym mogą pomóc wszelkie publikacje np. Głównego Urzędu Statystycznego, Urzędów Pracy czy tym podobne artykuły. Jedną z ciekawszych rzeczy, na które można się natknąć w Internecie jest tzw. Barometr zawodów. Cóż to takiego? Jest to swego rodzaju prognoza na najbliższy rok dotycząca przewidywanej sytuacji zawodowej na rynku. Ukazuje on zapotrzebowanie na zawody na poziomie powiatów bądź województw. Jest to coroczne badanie przeprowadzane na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a koordynowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i odpowiednio przez pozostałe wojewódzkie urzędy pracy w poszczególnych województwach. Badanie to opiera się na opinii ekspertów, którzy analizują sytuację poszczególnych zawodów. Podczas dyskusji podpierają się danymi na temat liczby ofert pracy oraz liczby osób zarejestrowanych w konkretnym zawodzie. Gromadzone dane statystyczne nie oddają w pełni sytuacji na rynku pracy, stąd tak ważne są opinie i informacje gromadzone przez pracowników urzędów pracy i agencji zatrudnienia, które oparte na wiedzy praktycznej wykraczają poza statystyki. Na podstawie raportu przygotowanego na rok 2017 przedstawiam poniżej zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach w województwie podkarpackim (więcej na www.barometrzwawodow.pl).

Prognoza na zapotrzebowanie pracowników w roku 2017 w województwie podkarpackim

1. Nadwyżka poszukujących prace

- biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy
- ekonomiści
- filolodzy, tłumacze
- filozofowie, historycy, politolodzy, kulturoznawcy
- inżynierowie chemicy
- inżynierowie inżynierii środowiska
- meteorolodzy, geolodzy, geografowie
- nauczyciele języków obcych, lektorzy
- nauczyciele nauczania początkowego

- nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ogrodnicy, sadownicy
- pedagodzy
- pracownicy biur podróży
- prawnicy
- rolnicy, hodowcy
- socjolodzy, specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- specjaliści administracji publicznej
- specjaliści rolnictwa, leśnictwa
- specjaliści technologii żywności i żywienia
- technicy budownictwa
- technicy informatycy

2. Deficyt poszukujących prace

- blacharze, lakiernicy samochodowi
- cieśle, stolarze budowlani
- elektromechanicy, elektromonterzy
- fryzjerzy
- graficy komputerowi
- inżynierowie mechanicy
- kierowcy (autobusów, samochodów ciężarowych, ciągników siodłowych)
- krawcy i pracowni produkcji odzieży
- kucharze
- lekarze
- mechanicy pojazdów samochodowych
- murarze, tynkarze
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- operatorzy obrabiarek skrawających
- piekarze
- pielęgniarki, położne
- pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
- przedstawiciele handlowi
- robotnicy obróbki drewna i stolarze
- samodzielni księgowi
- spawacze
- spedytorzy, logistycy
- szefowie kuchni
- technicy elektrycy

Skoro już mowa o wiedzy praktycznej - o panującą sytuację na rynku pracy zapytałam Panią Izabelę Zych - Dyrektora Agencji Pośrednictwa Pracy i Rekrutacji Assunto Sp. z o.o. w Rzeszowie.

Jak możemy przeczytać na stronie firmy, Agencja powstała w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku pracodawców oraz osób poszukujących pracy. Celem Agencji jest z jednej strony pomoc pracodawcom w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników, z drugiej zaś zaoferowanie kandydatom dobrze płatnej i satysfakcjonującej pracy. Co to oznacza dla osób poszukujących pracę? Osoby bezrobotne bądź chcące zmienić pracę mogą zgłosić się do Agencji, zostawić swoje CV wraz z informacją o swoich oczekiwaniach. Wówczas taki kandydat jest brany pod uwagę w trwających procesach rekrutacyjnych i - co najważniejsze - jest to proces zupełnie bezpłatny dla kandydata. Wszelkie koszty związane z taką usługą ponoszą pracodawcy. Zatem może to być jeden ze skutecznych sposobów znalezienia pracy także dla Ciebie.

Iwona Mazurek: Pani Izo, jak ocenia Pani obecną sytuację na rynku pracy?

Izabela Zych: Aktualnie sytuacja na rynku diametralnie się zmieniła. Dotychczas potencjalni Kandydaci byli bezrobotni twierdząc, że nie ma pracy, zaś Pracodawcy zatrudniali - zdaniem kandydatów- „kogo chcieli”. Obecnie Pracodawcy szukają solidnych, lojalnych pracowników - zaś czy to oznacza, że rynek pracownika rozpoczyna etap zwany hossą? To trudne pytanie, ale postaram się odpowiedzieć. Obecna sytuacja wcale nie oznacza, że ubyło nam pracowników, czy ludzi chętnych do pracy - takowi byli, są i będą. Tylko obie strony stały się teraz bardziej wymagające wobec siebie. Młodzi Ludzi, którzy aktualnie wkraczają na rynek, bądź są na nim stosunkowo niedługo, są wychowywani w dobie wysokiej technologii i ich oczekiwania wobec stanowisk, charakteru i zakresu pracy są nieco inne niż te, które mogą zaoferować Pracodawcy wywodzący się z poprzednich pokoleń. Świadomość Młodych Ludzi ciągle wzrasta i jest kształtowana przez szereg zajęć dodatkowych tj. szkolenia, konferencje, webinary czy po prostu łatwy dostęp do informacji - także o panujących warunkach na rynku pracy.

A co za tym idzie, ich oczekiwania dotyczące możliwości samorozwoju, traktowania przez pracodawcę oraz higieny i warunków pracy są wysokie. Świadomi managerowie dbają o to, aby pracownicy czuli się dobrze w pracy wiedząc, że pracownik nie jest niewolnikiem, a efektywność jego pracy zależy od wiary w firmę, przełożonego, produkt itp. Podczas prowadzenia procesów rekrutacyjnych często spotykam się z informacją, że pracownik stracił zapał do pracy, ponieważ przestał wierzyć w swojego szefa lub firmę lub jakość oferowanych produktów czy usług. Pracodawcy z kolei mają świadomość, że technologia odciąża pracowników z wielu czynności, więc też więcej od nich wymagają. Są gotowi zapłacić większe niż minimalna krajowa wynagrodzenia, ale w zamian za solidną pracę i branie odpowiedzialności za swoje zadania, a tego Młodzi Ludzie wolą unikać. Największa obawa dzisiejszych pracodawców to czy pracownik nie odejdzie po 3-6 czy nawet 12 miesiącach z pracy. Niektóre zawody wymagają wdrożenia, które jest czasochłonne i kosztowne. Pracownik często nie widzi, że pracodawca inwestuje w niego nie tylko pieniądze, ale i czas oraz własną wiedzę, a te są bezcenne. Rada dla pracowników: żeby praca dawała nam zadowolenie i motywację traktujmy ją jak naukę, kolejny stopień nauki, który prowadzi do osiągnięcia sukcesu.

I.M.: Czego najczęściej pracodawcy oczekują od kandydatów?

I.Z.: Dziś najczęściej poszukiwane u pracowników i wymieniane przez Pracodawców wartości to: chęci do pracy, zaangażowanie, lojalność. Czy to znaczy że pracownicy dziś tacy nie są? Mam wrażenie, że nie do końca tak jest. Pracownik dziś idąc do pracy często weryfikuje pracodawcę w Internecie na wszelkiego rodzaju portalach i stronach. Wygląda i brzmi „pięknie”, ale kandydat przychodzi i często się

rozczarowuje. Jego wyobrażenie o firmie jest nieco inne. I tu wracamy do punktu wyjścia - pracodawca oczekuje szczerości, lojalności. Pracownik też.

I.M.: Na jakie stanowiska jest albo sądzi Pani, że w najbliższym czasie będzie wielkie zapotrzebowanie?

I.Z.: Informatyka, technika i technologia to dziedziny, które się rozwijają, ale nie tylko same w sobie. Umiejętności, jakie nabywamy w tych dziedzinach, wykorzystywane są w przemyśle, lotnictwie, medycynie, handlu, usługach. Social media opanowują handel, który jest motorem napędzającym usługi i sprzedaż produktów. Szacuje się, że coraz więcej sklepów, hurtowni stacjonarnych zniknie i zamienią się w e-sklepy i sprzedaż w sieci. Coraz więcej brakuje specjalistów technicznych i tzw. zawodów „wymarłych”: ślusarzy, spawaczy, szwaczek - nawet duże koncerny szyjące markową odzież korzystają z pracy ludzkich rąk, nie tylko maszyn i inne rzemieślnicze zawody.

I.M.: Gdzie szukać dobrych i zaufanych pracodawców?



źródło: <http://www.best-job-interview.com>

I.Z.: Wg mnie jest coraz więcej tzw. dobrych pracodawców, gdyż stają się oni coraz bardziej świadomi tego, że pracownika trzeba szanować, że trzeba wykorzystywać jego mocne strony, a niekoniecznie wymagać, żeby robił zadania, w których nie czuje się dobrze, gdyż takie działanie pochłania dużo cennego czasu, który mógłby zostać wykorzystany dużo efektywniej. Solidnych i zaufanych pracodawców warto poszukać na targach pracy, konferencjach, szkoleniach i eventach. Skoro pracodawca inwestuje w siebie i swój rozwój osobisty, to zainwestuje również w pracowników, bo rozumie wówczas, że sam niewiele

zdziała, ale z dobrymi pracownikami może dużo więcej. Świadomy pracodawca, to również taki, który aktywnie uczestniczy w rozwoju społeczności, poprzez sponsoring, akcje charytatywne, wspieranie klubów dla ludzi młodych itp.

I.M.: W jaki sposób agencje pracy mogą pomóc osobom szukającym pracy? Jak wygląda taka współpraca?

I.Z.: Agencje często są postrzegane jako prywatny Urząd Pracy, który pobiera opłaty za znalezienie pracy kandydatowi. To nie jest prawdą. Rolą Agencji jest zweryfikowanie umiejętności, kompetencji, oczekiwań kandydata, a często też predyspozycji zawodowych kandydata np. poprzez testy i dopasowanie odpowiedniej osoby na dane stanowisko. Tak działa nasza Agencja. Stanowimy zewnętrzny Dział Rekrutacji dla naszych klientów, którzy z różnych względów nie mogą, nie mają czasu lub nie chcą rekrutować samodzielnie, ponieważ nie czują się w tym obszarze kompetentni. W dzisiejszych czasach wzrasta świadomość korzystniejszego odelegowania pewnych zagadnień specjalistom. Firmy ponoszą opłaty za zrekrutowanie i zweryfikowanie odpowiedniego kandydata.

Kandydat zaś nie ponosi żadnych opłat. Analizując tę sytuację myślę, że to dobry kierunek - skoro Liderzy mają taką świadomość że każdy powinien robić to, w czym się specjalizuje, to trend ten przekłada się również na wykorzystywanie we właściwy sposób potencjału pracowników i odkrywanie ich talentów oraz delegowanie na odpowiednie stanowiska. A przecież właśnie o to chodzi dziś Młodym Ludziom, chcącym się realizować w swojej pracy.

Myślę, że jak tak dalej pójdzie to w końcu i Pracodawcy i Kandydaci znajdą sposób na realizowanie wspólnych celów.

Kandydat uczestnicząc w procesie rekrutacyjnym prowadzonym przez Agencję może się wiele nauczyć, zweryfikować poprawność i atrakcyjność własnego CV, skorzystać z usługi doradczej, oswoić się ze stresem towarzyszącym podczas rozmowy z potencjalnym przełożonym, zapytać o informację zwrotną na temat zaprezentowania swojej osoby, więc korzystanie z usług agencji rekrutacyjnych ma same zalety.

I.M.: Na koniec, co może Pani poradzić młodym osobom, które stawiają swoje pierwsze kroki na rynku pracy?

I.Z.: Najważniejszą rzeczą jest solidne przygotowanie się do rozmowy. Jeżeli kandydat pisze w CV, że interesuje się literaturą to niech potrafi odpowiedzieć na pytanie co ostatnio przeczytał i czego dowiedział się lub nauczył z tej książki. Pracodawcy często weryfikują wiarygodność kandydatów, sprawdzając ich zainteresowania - jeżeli sport to uprawiam czy oglądam w TV, kulinaria to specjalizuję się w gotowaniu czy może jadam egzotyczne potrawy itp. Nie bójcie się pisać o swoich hobby, czy zdolnościach. Czasem kiepską rozmowę rekrutacyjną może uratować bardzo dobra prezentacja hobby. Co to znaczy?

Otóż na pytanie o naszą pasję, często się ożywiamy i jest to świetny sposób autoprezentacji.

Zapytaj o hobby, a dowiesz się co drzemie w kandydacie.

Gdy czujemy się pewnie w danym temacie, a tak powinno być przy opowiadaniu o naszej pasji, pokazujemy pracodawcy swoje prawdziwe oblicze. Gdy na rozmowie właściwiej dopadł nas i sparaliżował strach, zapominamy rzeczy bardzo oczywiste. Rozmowa o zainteresowaniach - pod warunkiem że nie były wymyślone na potrzeby atrakcyjności CV - rozluźnia, minimalizuje stres i dodaje nam pewności siebie. A to jest cecha, która jest bardzo pożądana.

Również wymienienie rozmaitych kursów, certyfikatów jest weryfikowane przez pracodawcę. Certyfikat z Excela to nie jest tylko sama umiejętność wyliczenia sumy i różnicy, to za mało. Informacja, że kurs Excela był dawno, np. na studiach nie satysfakcjonuje pracodawcy. Pracodawca chce płacić adekwatnie do umiejętności i doświadczenia pracownika.

Na koniec, życzę wszystkim, aby pracowali zgodnie ze swoją pasją i bawili się pracą, a wtedy będą efektywni i zadowoleni.

Podsumowując, by czuć się zadowolonym i zrealizowanym w pracy, należy przede wszystkim określić swoje zainteresowania. Po wstłuchaniu się w swoje wewnętrzne potrzeby, trzeba je dopasować do aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy i aplikować na te oferty, które są odpowiedzią na Twoje zapotrzebowanie. Wtedy zostaje już tylko zaprezentowanie własnej osoby i swoich umiejętności. Powodzenia!

Iwona Mazurek

