

ŚWIADOMOŚĆ RYNKU PRACY WŚRÓD STUDENTÓW



JAK STUDENCI PORADZĄ SOBIE NA RYNKU PRACY I CO ICH TAM CZEKA? CZEGO OCZEKUJĄ PRZYSZLI PRACOWNICY? NA TE ORAZ INNE PYTANIA ODPOWIADA DR ANNA DOŁOT – WYKŁADOWCA UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE, EKSPERT HR W ATERIMA HR ORAZ TRENER BIZNESU. SWOIM DOŚWIADCZENIEM DZIELI SIĘ PODCZAS RÓŻNYCH WARSZTATÓW I SZKOLEŃ. AUTORKA ARTYKUŁÓW I BADAŃ PUBLIKOWANYCH W PRASIE SPECJALISTYCZNEJ I NAUKOWEJ.

Jak długo współpracuje Pani z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie i na czym ta współpraca polega?

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie to mój pracodawca od ponad 8 lat. Pracuję w Katedrze Zarządzania Zasobami Pracy, na Wydziale Zarządzania. Pomysł na współpracę wynikał z chęci połączenia praktyki z teorią. Od 11 lat działam w branży HR, jako praktyk. Z kolei główne zadania pracownika naukowego to poszerzanie wiedzy teoretycznej i prowadzenie badań. Połączenie tych dwóch obszarów daje mi cenne doświadczenie i zapewnia różnorodność w mojej pracy. Poza tym, uwielbiam zajęcia z moimi studentami.

Czy próbuje Pani przygotowywać studentów do wejścia na rynek pracy?

Oczywiście. Choć moje zadanie polega na przygotowaniu ich do roli menedżerów umiejących zarządzać ludźmi, zawsze poruszamy też kwestie tworzenia CV czy przygotowania do pierwszych rozmów kwalifikacyjnych. Moi studenci wiedzą też, że mogą przyjść na konsultacje z każdym pytaniem dotyczącym ich CV, przygotowania do rozmowy czy Assessment Center. Korzystają z tej możliwości chętnie, czasem nawet pojawiają się po latach od zakończenia zajęć.

Jak Pani zdaniem wygląda wiedza studentów w temacie

ryнку pracy? Czy są świadomi możliwości, branż, kwalifikacji?

To zależy - są osoby bardzo świadome swoich możliwości, mądre, bystre, z inteligentnym poczuciem humoru, otwarte i zaangażowane. Zdarzają też osoby o nierealnych oczekiwaniach, nieżyciowych zachowaniach i roszczeniowej postawie. Bywają także osoby pełne obaw, które choć mają potencjał, nie wierzą we własne siły. Świadomość kwalifikacji wydaje się być większa niż branż, choć zdarzają się studenci, którzy konkretne branże znają już bardzo dobrze, bo w nich pracują.

Do jakich przyszłościowych zawodów zachęciłaby Pani

osoby, które dopiero zaczynają ścieżkę kształcenia? Na jakie kompetencje może być największe zapotrzebowanie?

Oddzielmy pojęcie „zawodu”, od „kompetencji”. Zawody cieszące się powodzeniem to te związane z nowymi technologiami - zarówno od strony IT, jak i w szeroko pojętej komunikacji w wirtualnym świecie, w tym w mediach społecznościowych. One pewnie przez długi czas będą pożądane. Utrzymuje się też zapotrzebowanie na zawody związane ze sprzedażą, co wynika ze specyfiki tej profesji i stosunkowo dużej fluktuacji na handlowych stanowiskach. W zakresie kwalifikacji wciąż ceniona jest znajomość języków obcych. Nie chodzi tu tylko o płynny angielski czy niemiecki, ale też o języki uważane za mniej popularne. Myślę jednak, że niezwykle ważne przy wyborze kierunku studiów i zawodu to odpowiedzieć sobie na takie pytania: jaka jest szansa na pracę atrakcyjną dla mnie, na ile komfortowo czuję się w tym zawodzie, lubię go i w końcu, czy mam do niego predyspozycje.

Warto wziąć pod uwagę, że o ile pojawiają się nowe zawody, o tyle inne tracą na wartości, a więc jest tu widoczna dynamika. Nieco inaczej jest z kompetencjami. Od lat dla większości pracodawców najbardziej pożądane kompetencje to: ukierunkowanie na cel, rozwiązywanie sytuacji trudnych, komunikacja i współ-

praca zespołowa, ciągły rozwój i dzielenie się wiedzą. Pracodawcy niezmiennie szukają osób zaangażowanych, otwartych, takich, którym się chce, które widząc problem, przychodzą z propozycją rozwiązania. Na postawy roszczeniowe nie ma miejsca na rynku pracy, tym bardziej u pracodawców niewartych zainteresowania.

W odniesieniu do Pani artykułu na temat zwrotów w karierze zawodowej, czy kwestia wypalenia zawodowego w tym przypadku, to dobry moment na gwałtowne zmiany w życiu zawodowym?

Do zwrotów w karierze zachęcam, kiedy mamy przekonanie, że w danym miejscu lub branży nic wartościowego już nas nie spotka. Inna sytuacja to ta, kiedy mamy okazję, z której szkoda byłoby nie skorzystać, a my wewnętrznie czujemy, że potrzebujemy zmiany. Z kolei wypalenie zawodowe to problem, który ma głębsze podłoże, czasem osobiste. W tej sytuacji warto skorzystać z pomocy specjalisty np. mentora, coacha lub terapeuty. Musi to być ktoś z zewnątrz, kto pomoże nam przejść przez sytuację impasu. Pamiętajmy, że zmiany w karierze wymagają wewnętrznej motywacji, energii, samozaparciu oraz uczenia się wielu rzeczy od nowa.

”

ODDZIELMY POJĘCIE „ZAWODU”, OD „KOMPETENCJI”. ZAWODY CIESZĄCE SIĘ POWODZENIEM TO TE ZWIĄZANE Z NOWYMI TECHNOLOGIAMI - ZARÓWNO OD STRONY IT, JAK I W SZEROKO POJĘTEJ KOMUNIKACJI W WIRTUALNYM ŚWIECIE, W TYM W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH. ONE PEWNIEN PRZEZ DŁUGI CZAS BĘDĄ POŻĄDANE.”