

Oczekiwania współczesnego rynku pracy – od czego zacząć, aby im sprostać

Paulina Hojda, Biuro Karier UJ

Wstęp

Ukończenie nauki na uczelni wyższej nieuchronnie wiąże się ze spotkaniem „oko w oko” z pracodawcą. Pewnego dnia, z dyplomem w kieszeni, głową wypełnioną jeszcze sporą dawką wiedzy oraz określonym pakietem umiejętności stajemy przed czymś zupełnie nowym, zwykle nieznanym, określonym jako rynek pracy. W zależności od tego czy na studiach podejmowaliśmy jakąkolwiek pracę, pojęcie to brzmi dla nas mniej lub bardziej enigmatycznie. Kiedy wpisujemy w Google definicję rynku pracy sprawa wydaje się prosta i oczywista. Może nawet nie potrzebujemy szukać definicji tego pojęcia, gdyż pamiętamy co nieco z zajęć z makroekonomii. Wiemy zatem lub jesteśmy w stanie znaleźć informację, że to pracodawcy zgłaszają na rynku popyt na pracę, a pracownicy podaż na pracę, aplikując na dane stanowisko. „Jakież to łatwe!” – można by rzec i czekać na zakończenie studiów, aby następnie „tylko” aplikować. Tymczasem scenariusz spektaklu ze szczęśliwym zakończeniem pod tytułem „Szukam pracy” zwykle wygląda inaczej... Warto mu się przyjrzeć bliżej, będąc jeszcze studentem lub studentką, aby kiedyś móc z satysfakcją powiedzieć „Mam wymarzoną pracę i zrobiłem wszystko, aby ją otrzymać”. Spójrzmy zatem na kilka punktów takiego scenariusza, ale wcześniej przyjrzyjmy się wymaganiom współczesnego rynku pracy, aby wiedzieć, czemu mamy sprostać.

Kilka słów na temat współczesnego rynku pracy oraz wymagań pracodawców

Dynamiczny, zmienny, otwarty, elastyczny, międzynarodowy – oto kilka trafnych określeń współczesnego rynku pracy dotyczących raczej pracownika niż pracodawcy. Podstawową konsekwencją tego typu charakterystyk jest fakt, że współczesne kariery nie są zmiennymi niezależnymi, które otrzymujemy raz na zawsze, nierzadko „gratis”. Wprost przeciwnie. Wielu znawców tematu zwraca uwagę na fakt, że dzisiejsze kariery nie przebiegają w stabilny sposób, są „poprzerywane” i w coraz większym stopniu zależą od zdolności przystoso-

wania się pracownika do zmieniającego się rynku pracy oraz jego gotowości do podejmowania pracy w nowych branżach¹. Zmianę sposobu myślenia o sukcesie zawodowym bardzo dobrze oddaje koncepcja „alchemii kariery”, której twórcy zachęcają do oderwania się od tradycyjnego, hierarchicznego, linearnego podejścia do kariery, a skupieniu się na osobistym rozwoju i poszukiwaniu tak zwanego spełnienia życiowego. Jak słusznie zauważają autorzy, „dziś trzeba mówić o zarządzaniu karierą, spełnieniem zawodowym, o kierowaniu swoim sukcesem, realizacją swoich misji”². Współczesny rynek pracy wręcz wymusza na nas, abyśmy myśleli o karierze w sposób twórczy oraz zindywidualizowany. Ogromnego znaczenia nabiera świadomość swoich kompetencji i swojej konkurencyjności na rynku pracy³. Zatem, czekanie aż swoją karierą zajmą się inni jest sposobem myślenia zupełnie nieprzystającym do współczesnych czasów. To JA muszę zaprojektować własną ścieżkę rozwoju, niestety biorąc pod uwagę większy niż kiedykolwiek chaos informacyjny, który mnie otacza. Warto zacząć tworzyć ten projekt już teraz, podczas studiów, a może nawet wcześniej.

Oprócz przytoczonych wyżej charakterystyk współczesnego rynku pracy, istnieje szereg badań, które ukazują nam wprost czego oczekują od nas pracodawcy. Zatem jakie są czynniki, które w największym stopniu decydują o zatrudnieniu absolwenta na rynku pracy? Według raportu z ogólnopolskiego badania przeprowadzonego przez firmę Accenture oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami najbardziej pożądaną kompetencją jest znajomość języków obcych. Szczególną uwagę pracodawcy zwracają również na zdolności komunikacyjne oraz umiejętność pracy w zespole. Co ciekawe, wiedza kierunkowa znalazła się dopiero na czwartym miejscu. O sukcesie kandydata aplikującego na dane stanowisko w dużym stopniu decyduje również motywacja do dalszego rozwoju, aktywność pozauczelniana, staże i praktyki międzynarodowe oraz doświadczenie w branży czy jej znajomość⁴. Warto również w tym miejscu odwołać się do wyników badania „Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego”, cyklicznie prowadzonego przez Biuro Karier UJ. W badaniu tym między innymi poproszono pracujących absolwentów o opinię na temat oczekiwań pracodawców. Okazuje się, że wszystkie kompetencje, o które zapytano respondentów są wymagane przez pracodawców w stopniu wysokim lub bardzo wysokim (w pytaniu wymieniono przede wszystkim kompetencje miękkie, takie jak umiejętność zarządzania, dobra organizacja pracy własnej, samodzielność, komunikatyw-

¹ M. Mrozek, *Praca! Szukam, zmieniam, wybieram*, Warszawa 2007, s. 9.

² J. Santorski, G. Turniak, *Alchemia Kariery*, Warszawa 2005, s. 21-28.

³ Tamże.

⁴ *Start w karierę. Raport z badania*, Accenture oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, 2008.

ność, umiejętność pracy w zespole, kreatywność). Podobnie jak w badaniu ogólnopolskim, najbardziej oczekiwaną kompetencją była znajomość języka obcego⁵. Analogiczne wnioski można wysnuć z analizy ofert pracy, praktyk i staży wpływających do Biura Karier UJ, a skierowanych do studentów bądź absolwentów tejże Uczelni. Najczęstszym wymaganiem, jakie pracodawcy formułują w ofertach jest znajomość przynajmniej jednego języka obcego. Na drugim miejscu znalazły się zdolności interpersonalne takie jak komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole, a dalej znajomość problematyki branżowej, umiejętność obsługi komputera oraz umiejętności specjalistyczne. Jak widać, i w tym badaniu wykształcenie kierunkowe kandydata schodzi na dalszy plan.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej cechy współczesnego rynku pracy oraz poparte wynikami badań oczekiwania pracodawców, zastanówmy się teraz nad kilkoma punktami scenariusza efektywnego poszukiwania pracy.

Określ kim jesteś

Jednym z najważniejszych etapów procesu poszukiwania pracy, mogącym mieć zasadniczy wpływ na późniejsze dokonywanie właściwych wyborów zawodowych jest etap autoanalizy, nazywany przez doradców zawodowych „samooceną”. Znacznie upraszczając, etap ten polega na zadaniu sobie pytania „kim właściwie jestem” pod względem posiadanych (bo każdy jest w jakieś wyposażony!) umiejętności, zainteresowań, wartości oraz osobowości. Niektórzy znawcy tematu nazywają ten etap „określeniem własnej marki”, co wydaje się bardzo trafnym porównaniem, gdyż obecnie przygotowanie do poszukiwania pracy jest swoistym planowaniem kampanii marketingowej⁶. Chyba każdy zgodzi się ze stwierdzeniem, że dobra promocja marki (w tym przypadku własnej) wymaga wcześniejszego zapoznania się z jej wartością. Może to zabrzmieć patetycznie, ale „dopóki człowiek nie odkryje i nie zaczyna rozwijać indywidualnych zdolności, dopóty nie będzie wiedział, kim jest w obszarze życia zawodowego”⁷. Drogi Czytelniku, być może poprzednie zdanie skojarzyło się z jedną z sentencji, nadużywanych przez niektórych autorów poradników, ale proszę przeczytaj go uważnie jeszcze raz. Kiedy już odczytasz jego sens, pomyśl o ewentualnych konsekwencjach niewiedzy, powiedzielibyśmy „we własnym temacie”. Cena, jaką zapłacisz za nieświadomość

⁵ M. Cwiakalska, P. Hojda, M. Ostrowska-Zakrzewska, *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, rocznik 2008/2009. Raport z badania*, Kraków 2010, s. 68-69. (<http://www.biurokarier.uj.edu.pl/>)

⁶ J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie szukać pracy*, Kraków 2006.

⁷ M. Mrozek, dz. cyt.

własnego potencjału, swoich nie tylko mocnych, ale również słabych stron może być bardzo wysoka. Natomiast, jeżeli właściwie zdiagnozujesz swoje talenty, umiejętności, kompetencje, zainteresowania, wartości – tak, tak, aż tyle może się wiązać z pracą – najprawdopodobniej staniesz się szczęśliwym posiadaczem stanowiska optymalnie dopasowanego do twojej osoby. Zatem, wiedzę o sobie należy pogłębiać, aby znaleźć pracę, która nam odpowiada, a nie odwrotnie – dopasowywać się do znalezionej, jakiegokolwiek pracy. Samooceny zwykle dokonuje się w obszarze osobowości, umiejętności/kompetencji, preferencji zawodowych, zainteresowań i wartości. Na rynku istnieje szereg poradników, zawierających różnorakie ćwiczenia do samooceny. Można również zwrócić się z prośbą do akademickiego doradcy zawodowego, aby takie materiały nam udostępnił. Jednym z prostszych, ale bardzo efektywnych ćwiczeń jest diagnoza posiadanych umiejętności poprzez pryzmat przeżytych doświadczeń. W prostej, dwukolumnowej tabeli spisujemy po pierwsze – sytuacje życiowe, z których jesteśmy dumni, po drugie – umiejętności, które według nas pozwoliły w tej konkretnej sytuacji odnieść sukces lub jej sprostać⁸. Być może część umiejętności się powtórzy, co będzie oznaczało, że zapewne posiadamy je rozwinięte w wysokim stopniu, na przykład jesteśmy kreatywni, praca zespołowa to dla nas żadna nowość lub jesteśmy urodzonymi przywódcami itd. Banalne, nieprawdaż? Myślę, że ćwiczenie nie zajmuje dużo czasu, a w jakiś sposób pogłębia naszą wiedzę na temat własnej osoby. Ponadto, taką uzupełnioną tabelkę możemy wykorzystać w trakcie konstrukcji listu motywacyjnego, w którym powinniśmy uargumentować nasze mocne strony, czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdy rekrutujący prosi o odniesienie swoich kompetencji do konkretnej sytuacji życiowej. Drogi Czytelniku, jeżeli spojrzysz teraz na przedstawione w początkowej części tego artykułu wymagania współczesnych pracodawców, dzięki starannie dokonanej samoocenie już możesz wywnioskować w jakim stopniu pasujesz do danej branży, a nawet do oferty na konkretne stanowisko. Ta świadomość to połowa Twojego sukcesu.

Zacznij działać

Chyba każdy z nas posiada mniejszą lub większą świadomość niepodważalnego faktu, że tylko poprzez aktywne działanie możemy wpływać na nasze życie. Niestety, w przypadku poszukiwania pracy „niedziałanie” to praktyka dość powszechna. Tymczasem studia to najlepszy okres na to, aby dobrze przygotować się do spotkania z pracodawcą. Sam dyplom nie wy-

⁸ Tamże, s. 60-62.

starczy – to już powszechnie wiadomo. Jeżeli jeszcze raz spojrzymy na opisane wyżej wymagania pracodawców, zwrócimy uwagę, że w przywołanych badaniach często pojawia się tak zwane doświadczenie zawodowe czy znajomość danej branży. Nie ma lepszej drogi do „wejścia w branżę” od odbycia praktyki czy stażu. Co prawda, oba te pojęcia są obecnie używane wymiennie, ale podręcznikowo można stwierdzić, że praktyki są podejmowane przez studentów, podczas gdy staże odbywają absolwenci. Praktykami warto zainteresować się już na pierwszych latach studiów. Czy dana osoba zdecyduje się na odbycie praktyki na drugim czy na czwartym roku studiów, w rzeczywistości zależy od jej gotowości oraz umiejętności zarządzania czasem własnym (może to być dobry sposób na wyćwiczenie tejże kompetencji). Oprócz obowiązkowych praktyk odbywanych w ramach toku studiów, warto postarać się o praktyki nieobligatoryjne, we własnym zakresie aplikując do firm, w których chcemy zdobyć doświadczenie zawodowe. Praktyki bywają płatne (zwykle w przypadku dużych firm i korporacji), ale to najczęściej stażyści mają szansę na wynagrodzenie. Tego typu aktywność w trakcie studiów znacznie zwiększa szansę na dostanie ciekawej pracy. Czasem zakończenie praktyki bądź stażu kończy się prawdziwym sukcesem, czyli podpisaniem umowy o pracę w wymarzonej firmie. Pracodawcy sami przyznają, że jest to najlepszy sposób „rekrutacji”, gdyż podczas praktyki czy stażu są rzeczywiście w stanie zweryfikować umiejętności potencjalnego pracownika. Nawet jeżeli odbycie praktyki nie zakończy się propozycją dalszej współpracy, zyskujemy cenne doświadczenie, nawiązujemy pierwsze kontakty zawodowe i poznajemy specyfikę danej branży. Weryfikacja negatywna, czyli stwierdzenie, że dana branża mi nie odpowiada też jest nabyciem cennej wiedzy; zgodnie z zasadą, że negatywny wynik jest także wynikiem.

Dla wielu pracodawców, co wynika z badania przeprowadzonego przez firmę Accenture⁹, duże znaczenie ma aktywność pozauczelniana kandydatów aplikujących na dane stanowisko. Pod tym pojęciem kryje się na przykład działalność w samorządzie studenckim, w kołach naukowych czy podejmowanie wolontariatu. W takich miejscach również nabywamy doświadczenie, a w dokumentach aplikacyjnych pokazujemy, że jesteśmy aktywni, potrafiąc pogodzić czasem bardzo absorbującą działalność ze studiami.

Kolejnym sposobem na efektywne wykorzystanie okresu studiowania jest uczestnictwo w różnych warsztatach czy szkoleniach, zwłaszcza dotyczących kształtowania i rozwoju kompetencji miękkich (czyli tych tak bardzo pożądanym przez pracodawców). Tego rodzaju zajęcia, choć niestety niewpisane w tok studiów, są na przykład oferowane przez akademickie Biu-

⁹ Patrz: s. 2.

ra Karier. Uczestnictwo w nich jest pewnego rodzaju dopełnieniem etapu autoanalizy, o którym wspominam wcześniej¹⁰. Jeżeli zdiagnozuję już swoje ewentualne braki dotyczące różnego rodzaju kompetencji, powinienem czy powinnam tę wiedzę wykorzystać, uczestnicząc w odpowiednim szkoleniu. W 2010 roku Biuro Karier Uniwersytetu Jagiellońskiego zorganizowało kilkadziesiąt bezpłatnych szkoleń mających na celu przygotowanie studentów i absolwentów do swobodnego wkroczenia na rynek pracy. Tematyka tego typu zajęć zwykle dotyczy tak oczekiwanych na rynku pracy kompetencji miękkich jak skuteczne komunikowanie się, autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem, umiejętność wystąpień publicznych i prezentacji, negocjacji i mediacji, ale również umiejętności przygotowania dokumentów aplikacyjnych¹¹. Warto dodać, że z roku na rok wzrasta liczba uczestników i ogólnie – osób zainteresowanych udziałem w tego typu szkoleniach, co może świadczyć o pozytywnej tendencji polegającej na wzroście świadomości na temat przydatności pewnych kompetencji na rynku pracy. Studenci bardziej zdają sobie sprawę, że sama wiedza akademicka nie jest wystarczająca, a wręcz nieoparta umiejętnościami interpersonalnymi staje się bezużyteczna. Co ważne, praktycy z Biura Karier UJ dbają również o ciągle wzbogacanie listy oferowanych szkoleń, bazując na analizie trendów na rynku pracy. Zatem warto śledzić ofertę szkoleń akademickiego Biura Karier i z niej korzystać, będąc jeszcze na studiach.

Zbierz informacje o rynku pracy

Aż się chce powiedzieć „należy dobrze poznać wroga, aby z nim umieć walczyć”, choć oczywiście lepiej nie traktować pracodawcy jako wroga w dosłownym tego słowa znaczeniu. Owszem, z rynkiem pracy musimy się zmierzyć, ale zrobmy wszystko, aby była to bardziej pozytywna konfrontacja, a nie długa, nieprzemyślana bitwa. Jednym z ważnych etapów przygotowania do tej konfrontacji jest analiza rynku pracy, nie tylko pod kątem ogólnych tendencji, ale również danej branży czy nawet stanowiska. Odwołując się do już wcześniej cytowanych autorów, można powiedzieć, że zebranie informacji o rynku pracy ma na celu:

- poszerzenie horyzontów (nie powinniśmy zakładać, że nadajemy się i w związku z tym aplikujemy tylko na kilka stanowisk; powinniśmy założyć, że nadajemy się na wiele różnych stanowisk pracy),
- zdobycie wiedzy, którą wykorzystamy do skonkretyzowania jaka branża, firma czy stanowisko nas interesuje,

¹⁰ Patrz: s. 3.

¹¹ *Sprawozdanie roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za rok 2010*, Kraków 2011.

- zdobycie wiedzy o pracodawcy, dzięki której „zabłyśniemy” pisząc nasze dokumenty aplikacyjne czy podczas rozmowy kwalifikacyjnej¹².

Obecnie, biorąc pod uwagę otaczający nas chaos informacyjny, zadanie jest utrudnione. Musimy nauczyć się odpowiednio selekcjonować, a następnie porządkować pojawiające się informacje. Z drugiej jednak strony, jesteśmy szczęśliwcami, gdyż żyjąc w dobie Internetu możemy zebrać sporą liczbę danych, nie odchodząc od komputera. Zawsze zachęcam studentów do stworzenia swojej prywatnej bazy firm, do których chcą aplikować. Może się okazać, że po wnikliwie przeprowadzonej analizie rynku pracy, dopiszę do listy jeszcze kilka interesujących mnie firm czy instytucji. Głównym jednak celem mojego badania ma być skonkretyzowanie informacji o poszczególnych firmach. W naszej bazie zatem, obok nazwy pracodawcy, mają się przede wszystkim znaleźć różnorakie, użyteczne informacje dotyczące firmy (historia, działalność, struktura, dane kontaktowe itp.) oraz konkretnych stanowisk (wymagania, zakres obowiązków, przedział wynagrodzenia, ścieżka rozwoju, sposób aplikacji itp.). Mobilizującym do działania rozwiązaniem jest również określenie daty kontaktu z daną firmą czy instytucją, poprzedzone ewentualnym określeniem stopnia zainteresowania danym pracodawcą (osobistą hierarchizacją). Dzięki takiej prostej tabeli, zdobyte informacje są usystematyzowane i uporządkowane, co znacznie ułatwia późniejsze konstruowanie dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej. „Bardzo proste, ale skąd pozyskać informacje?” – zapytają niektórzy. Otóż, nawet nie zdajemy sobie sprawy do ilu źródeł informacji mamy dostęp. Można je podzielić na trzy rodzaje:

- Bezpośrednie (wymagające bezpośredniego kontaktu z osobami, które mogą nam cokolwiek powiedzieć na temat danej branży),
- Pośrednie (nie wymagające bezpośredniego kontaktu),
- Mieszane (bezpśredni kontakt z innymi osobami, ale nie „twarzą w twarz”)¹³.

Krótko przyjrzyjmy się każdemu z powyższych rodzajów zdobywania informacji. Korzystanie z bezpośrednich źródeł polega przede wszystkim na budowaniu sieci kontaktów zawodowych (tzw. networking). Zbieranie informacji od osób bezpośrednio związanych z zagadnieniem jest wręcz bezcenne. Otrzymujemy informację z „pierwszej ręki”. Targi pracy, spotkania branżowe, konferencje, zajęcia np. na studiach podyplomowych, ale również wykorzystanie kontaktów osobistych – to możliwe sposoby dotarcia do interesujących nas osób. Może się okazać, że kolega czy koleżanka odbywająca praktykę w danej firmie dostarczy nam informacji, których nigdy nie znaleźlibyśmy na stronie interne-

¹² J. Taylor, D. Hardy, *Jak efektywnie poszukiwać pracy*, Kraków 2006, s. 234.

¹³ M. Mrozek, dz. cyt., s. 75.

towej. Badania wskazują, że networking to jedna z najskuteczniejszych metod poszukiwania pracy, zwłaszcza biorąc pod uwagę fakt, że wiele ofert nie jest publicznie ogłaszanych, a są przekazywane przez nieformalne kontakty.

Z kolei, korzystanie z pośrednich źródeł informacji to obecnie przede wszystkim „surfowanie” w Internecie. Wręcz nieodzowne staje się odwiedzenie strony internetowej firmy. Pamiętajmy, interesuje nas większość zakładek na stronie, nie tylko „kariera”. Zaglądamy zatem do zakładki dotyczącej historii, misji, oferty, realizowanych projektów, partnerów. Warto również dokonać subskrypcji newslettera firmy, aby być na bieżąco informowanym o wszelkich nowościach. Korzystanie z pośrednich źródeł informacji to również zagłądanie do czasopism branżowych czy wszelkiego rodzaju drukowanych materiałów, mogących wzbogacić naszą wiedzę na temat pracodawcy, ale także po prostu – czytanie ogłoszeń prasowych. Możemy się wreszcie posiłkować mieszanymi źródłami informacji, dzięki którym kontaktujemy się bezpośrednio z daną osobą, ale bez kontaktu twarzą w twarz. Należą do nich wszelkiego rodzaju internetowe fora i grupy dyskusyjne czy biznesowe portale społecznościowe (np. GoldenLine, LinkedIn).

Jak widać, sposobów na monitorowanie rynku pracy jest wiele, a powyższa lista z pewnością ich nie wyczerpuje. Oczywiście, trzeba umieć z nich korzystać, odpowiednio selekcjonując informacje (na przykład w przypadku wnioskowania z wpisów na forach internetowych). Dzięki zebraniu wielu danych na temat firmy, stajemy się atrakcyjnym kandydatem – znającym nie tylko swoją ale również markę pracodawcy.

Przygotuj się do spotkania „oko w oko” z pracodawcą

Mając już za sobą etap samooceny oraz analizy rynku pracy, możemy przystąpić do konstruowania atrakcyjnych dla pracodawcy dokumentów aplikacyjnych – życiorysu zawodowego oraz listu motywacyjnego. Instrukcja przygotowania tego typu dokumentów to temat na odrębny artykuł. Pamiętajmy jednak, że od tego w jaką formę i treść wyposażymy CV oraz list motywacyjny zależy, czy zostaniemy zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną. Dokumenty aplikacyjne to tak naprawdę nasza wizytówka, na której podstawie pracodawca wnioskuje czy chce się z nami spotkać, czy nie. Atrakcyjne CV jest nie tylko przejrzyste, konkretne i nie zawiera błędów, ale również ma za zadanie wyróżnić nas z tłumu kandydatów. Dokument ten nie jest tylko zbiorem informacji, ale „jest narzędziem sprze-

daży, które nas promuje, uwiarygadnia i reprezentuje, gdy jesteśmy nieobecni”¹⁴. Jednym z najczęściej popełnianych błędów przez kandydatów jest powielanie dokumentów aplikacyjnych i wysyłanie tych samych do wszystkich pracodawców. Tymczasem, przygotowanie dobrego CV i listu motywacyjnego wymaga włożenia trochę wysiłku, gdyż dokumenty te muszą być przygotowane z myślą o konkretnym pracodawcy. Zastanówmy się, nadrzędnym celem jest jak najlepsze zaprezentowanie własnej osoby. Jedyne indywidualne podejście do klienta, którym w tym przypadku jest pracodawca może zagwarantować nam sukces. Nie istnieje jednoznaczna odpowiedź czy w dokumentach aplikacyjnych należy umieszczać informację o niepełnosprawności. Wydaje się jednak, że najlepszym rozwiązaniem jest niezawieranie takiej informacji. Powinniśmy się przede wszystkim skupić na przedstawieniu pracodawcy swoich atutów i mocnych stron dotyczących naszego wykształcenia, doświadczenia czy kompetencji. To one powinny zdecydować czy zostaniemy zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną. Z drugiej strony pamiętajmy, że to my powinniśmy mieć świadomość, popartą wynikami naszej autoanalizy czy nadajemy się na dane stanowisko.

Na rynku istnieje szereg poradników na temat przygotowania skutecznych dokumentów aplikacyjnych. Odpowiednie instrukcje możemy również znaleźć w Internecie, ale jedynie na sprawdzonych portalach dedykowanych poszukującym pracy. Jeżeli już udało nam się skonstruować dokumenty aplikacyjne, zawsze warto skonsultować je ze specjalistami (np. w uczelnianym Biurze Karier).

Ostatnim etapem przed podpisaniem umowy o pracę jest zazwyczaj rozmowa kwalifikacyjna. Już samo zaproszenie na nią jest sukcesem. Zatem, przygotujmy się do rozmowy starannie, aby nasze dotychczasowe wysiłki nie poszły na marne. Zyskujemy bowiem niepowtarzalną okazję do bezpośredniego spotkania z pracodawcą, podczas którego mamy zareklamować naszą osobę. Zróbmy wszystko, aby wywołać zaniepokojenie i zaprezentować się jako najlepszy kandydat. W przypadku rozmowy kwalifikacyjnej powiedzenie „praktyka czyni mistrza” zyskuje na znaczeniu. Warto już, będąc studentem, zacząć chodzić na rozmowy kwalifikacyjne, chociażby w celu przećwiczenia zachowania się w takiej sytuacji, zapoznania się z samym trybem prowadzenia wywiadu czy sprawdzenia jak „wypadamy” w oczach pracodawcy. Pomocne mogą okazać się również symulacje rozmowy kwalifikacyjnej, organizowane w uczelnianych Biurach Karier. Z drugiej strony pamiętajmy, że rozmowa kwalifikacyjna jest z natury sytuacją stresową dla kandydata, a niektórym jawi się jako najtrudniejszy etap poszukiwania pracy. Zatem nasze zdenerwowanie jest czymś zupełnie naturalnym. Przygo-

¹⁴ J. Taylor, D. Hardy, dz. cyt., s. 163.

towując się do naszego pierwszego spotkania z pracodawcą pamiętajmy cały czas, że to my mamy duży wpływ na to, jak będzie ono wyglądać.

Zakończenie

Uwagi zawarte w niniejszym artykule nie wyczerpują wszystkich punktów udanego scenariusza skutecznego poszukiwania pracy. Przedstawione etapy tego procesu należą jednak do najważniejszych; żadnego z nich nie można pominąć. Często przebiegają równoległe czy wręcz nakładają się na siebie w zależności od naszych umiejętności w poszukiwaniu pracy. Każdy z nich jest silnie skorelowany z innym, tworząc pewien spójny cykl działań, od którego zależy ostateczny wynik spektaklu, w jakim uczestniczymy na rynku pracy. Oby zakończył się dla nas szczęśliwie, czyli podpisaniem umowy o pracę z wymarzoną pracodawcą. W niedawno opublikowanym raporcie z cyklicznie prowadzonego badania „Pierwsze kroki na rynku pracy” 72% ankietowanych studentów stwierdziło, że uczelnie wyższe nie przygotowują do procesu poszukiwania pracy¹⁵. Wynik ten nie napawa optymizmem. Czy jednak nie jest czasem tak, że to nie tylko uczelnia, ale przede wszystkim my powinniśmy zacząć działać?

Bibliografia

Ćwiąkalska M., Hojda P., Ostrowska-Zakrzewska M., *Losy zawodowe absolwentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, rocznik 2008/2009. Raport z badania*, Kraków 2010.

Mrozek M., *Praca! Szukam, zmieniam, wybieram*, Warszawa 2007.

Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów. Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa 2011.

Santorski J., Turniak G., *Alchemia Kariery*, Warszawa 2005.

Sprawozdanie roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za rok 2010, Kraków 2011

Start w karierę, Raport z badania, Accenture oraz Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, 2008.

Taylor J., Hardy D., *Jak efektywnie poszukiwać pracy*, Kraków 2006.

¹⁵ *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów. Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie*, Warszawa 2011.