

1/2012 KURS NA PRACĘ



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

Nowe zawody

– wykorzystaj swoje talenty i pasje

PAWEŁ WIERZCHOWSKI

→ str. 13



Spis treści



**ANNA
BORZESZKOWSKA**

Członek Zarządu
International
Paper Kwidzyn
Sp. z o.o., Dyrektor
ds. wynagrodzeń,
benefitów i relokacji
pracowników
na rejon EMEA/
Rosja w International
Paper

Różnorodność – czy warto ją dostrzec, czy warto o nią zadbać

Mówiąc o różnorodności możemy spotkać się z wieloma definicjami. Zwięźle rzecz ujmując to jest to wszystko, czym się od siebie różnimy. Są to rzeczy widoczne jak płeć, wiek, rasa, stanowisko pracy, i niewidoczne styl życia, upodobania, sposób myślenia, sposób reagowania na różne sytuacje.

Czy warto zwracać na to uwagę w dzisiejszym świecie? Moje doświadczenie wskazuje na to, że warto.

Przemiany, jakich doświadczamy w ciągu ostatnich lat, powodują, że coraz więcej wokół nas różnorodności. Wspomnę choćby o kilku kluczowych. Zmiany zachodzące na rynku pracy, w naszych organizacjach, ciągła globalizacja, częste zmiany legislacyjne, szybkie tempo wdrażania nowych technologii i wprowadzania na rynek nowych produktów wymagają od współczesnych organizacji umiejętności przyciągania do siebie pracowników utalentowanych i niezwykle kompetentnych.

Mówiąc o pracownikach – tu również doświadczamy różnorodności. Doświadczamy w coraz większym stopniu różnic pokoleniowych w firmach. Czy potrafimy znajdować w tym właściwą synergii i korzyść, która przełoży się na efekty naszej firmy? Jak witamy wchodzące na rynek pracy pokolenie Y, czy w pełni korzystamy z zasobów jakie mogą wnieść do naszych firm? W tym samym cza-

„Ludzie są jak puzzle. Muszą się różnić, aby do siebie pasować”

Jednocześnie duża konkurencja powoduje, że organizacje dążą do redukcji kosztów. Dopełnieniem tego obrazu są zmiany, które możemy zaobserwować w sposobie pracy. Często przychodzi nam funkcjonować w różnych kulturach. Zarządzamy wieloma biznesami w różnych krajach, zarządzamy zespołami o bezpośrednich i matrycowych podległościach. Na ile się na to

otwieramy oraz na ile mamy w sobie umiejętność efektywnego poruszania się w tym różnorodnym środowisku. Często tradycyjne wzorce i sposoby myślenia, działania tracą na znaczeniu. Potrzeba innych spojrzeń. Często ta różnorodność powoduje różne konflikty, dylematy i frustracje. To może powodować powstawanie istotnych barier w efektywnej współpracy, które nie zawsze ujawniają się od razu.

Myślę, że warto otworzyć się na różnorodność, choć często to wymagające zadanie. Jednak dużo można się również dowiedzieć o sobie samym. Jestem przekonana, że różnorodność i zarządzanie nią przynosi policzalne i często niepoliczalne wprost efekty dla nas, dla zespołów i firm, w których pracujemy. Może nam to pomóc w budowaniu wizerunku firmy, pozyskaniu lepszych pracowników i zatrzymaniu tych na których nam najbardziej zależy, wzbudzić kreatywność i innowacyjność.

Może już dziś warto pomyśleć jak w przyszłości zapewnić klimat i atmosferę sprzyjającą twórczej i kreatywnej pracy w różnorodnym otoczeniu? ■

- 01** → **Różnorodność – czy warto ją dostrzec, czy warto o nią zadbać** | ANNA BORZESZKOWSKA
Ludzie są jak puzzle. Muszą się różnić, aby do siebie pasować.
- 02** → **Młodzi w centrum kariery – czyli wiatr w żagle studentom Akademii Pomorskiej w Słupsku** | ALEKSANDRA BRASEWICZ
W Słupsku zrealizowano program zatytułowany „Żacy przygotujcie się do pracy”.
- 04** → **Bądź odpowiedzialnym szefem dla siebie i swoich pracowników** | ANNA STRZELECKA
Prowadzenie i zarządzanie firmą w warunkach postępującej zmienności otoczenia rynkowego wymaga od przedsiębiorcy ciągłego poszukiwania sposobów poprawy swojej pozycji konkurencyjnej.
- 06** → **Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych** | JAROSŁAW SZWARC
Program umożliwi odpowiednie dopasowanie pracownika i oferty pracy, zwiększy szanse na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.
- 07** → **Działania prewencyjne WUP w Gdańsku w 2011 roku dotyczące działalności agencji zatrudnienia** | JAROSŁAW CEJROWSKI
W od kilku lat pracownicy WUP w Gdańsku przy współpracy Państwowej Inspekcji Pracy organizują szereg seminariów i szkoleń dla agencji zatrudnienia, pracodawców i publicznych służb zatrudnienia.
- 08** → **Spotkanie różnych generacji na rynku pracy** | EWA MATUSKA
Dla urzeczywistnienia pozytywnych scenariuszy dalszego rozwoju Polski jako regionu oraz dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw, szczególnie ważne wydaje się wykorzystanie potencjału starszych pracowników.
- 11** → **Nowe zasady – transfer zasiłku dla osób bezrobotnych. Fakty i mity.** | MARZENA PIEKAREK
Z dniem 01 maja 2010 r. weszły w życie nowe rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) regulujące zasady transferów zasiłków dla osób bezrobotnych.
- 13** → **Nowe zawody – wykorzystaj swoje talenty i pasje, artykuł** | PAWEŁ WIERZCHOWSKI
Kiedy zastanawiamy się nad wyborem zawodu, często za wskazówkę bierzemy trendy dotyczące zawodów przyszłości.
- 16** → **Księgowego z doświadczeniem zatrudnię** | MAŁGORZATA WIŚNIEWSKA
W grudniu 2011 r. zakończono realizację pierwszego z trzech cykli badań planowanych w ramach projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”.
- 19** → **Rynek pracy oczami magistrów – konkurs rozstrzygnięty** | AGNIESZKA KATKA, IWONA SZUŁDRZYŃSKA
Wiedza z zakresu rynku pracy jest potrzebna nie tylko urzędowi pracy, ale również uczelniom, aby mogły właściwie przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy
- 21** → **Informacja o konkursie na najlepszą pracę magisterską** | IWONA SZUŁDRZYŃSKA
W kwietniu 2012 roku ruszyła kolejna edycja konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.



Młodzi w centrum kariery – czyli wiatr w żagle studentom Akademii Pomorskiej w Słupsku

Wielu absolwentów wyższych uczelni zasila szeregi bezrobotnych. Obecnie najgorzej wiedzie się na rynku pracy posiadaczom dyplomów studiów humanistycznych, oni najdłużej szukają zatrudnienia. Wielu młodych ludzi mając przed sobą tak ważną życiową decyzję jak wybór kierunku dalszej nauki nie jest na tyle dojrzała, by wiedzieć co chce w życiu robić, więc wybiera studia niezbyt obciążające, najłatwiejsze. Równie często decyzja taka związana jest z sytuacją ekonomiczną rodziny i wybór pada na uczelnię znajdującą się niedaleko miejsca zamieszkania.



ALEKSANDRA
BRASEWICZ

Aby ułatwić przyszłym absolwentom start zawodowy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Słupsku przy współpracy z Biurem ds. Karier i Współpracy Międzynarodowej Akademii Pomorskiej w Słupsku od października realizuje program skierowany do grupy 30 studentów Akademii Pomorskiej w Słupsku zatytułowany „**Żacy przygotujcie się do pracy**”.

Studenci AP biorą udział w serii warsztatów z zakresu analizy potencjału zawodowego, rozwijania umiejętności miękkich oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy.

Analiza Potencjału Zawodowego to innowacyjna metoda opracowana przez niemiecką firmę GFBM e.V. Od roku 2003 jest z powodzeniem stosowana również w Polsce (przez Niemieckie Towarzystwo Oświatowe

w Opolu i ECEO). Uczestnikami mogą być zarówno młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy po raz pierwszy, jak i osoby pozostające od dłuższego czasu bez zatrudnienia. Metoda ta pozwala uczestnikom na uświadomienie sobie własnych osobowościowych i społecznych kompetencji oraz posiadanej wiedzy w kontekście wyboru zawodu, czy kierunku przekwalifikowania.

Młodzi ludzie po ukończeniu studiów nie potrafią realnie ocenić swoich kompetencji, nie potrafią zdefiniować swoich celów zawodowych, często posiadają deficyty w zakresie umiejętności poszukiwania pracy. Tym samym stawiają nieadekwatne do realiów rynku pracy oczekiwania wobec pracodawców. Celem tego przedsięwzięcia jest kompleksowe przygotowanie absolwentów uczelni do wejścia na rynek pracy poprzez samopozna-

nie, dostarczenie wiedzy na temat oczekiwań pracodawców, informacji o rynku pracy oraz wyposażenie w umiejętności sprawnego poruszania się we współczesnym świecie pracy.

W ramach przygotowanego programu zaproponowaliśmy cykl warsztatów przeprowadzonych przez licencjonowanych doradców zawodowych z możliwością odbycia indywidualnych konsultacji w wykorzystaniem narzędzi diagnostycznych.

Pierwszym przedsięwzięciem były warsztaty Analiza Potencjału Zawodowego. Pięciodniowe zajęcia dla grupy studentów odbyły się w końcu grudnia 2011 r. w słupskiej siedzibie CIiPKZ. Celem warsztatów było odkrycie i uświadomienie uczestnikom ich umiejętności, wiedzy predyspozycji i talentów. Różnorodność zaproponowanych zadań pozwoliła na odkry-

cie nowych, mocnych stron każdego z nich i wypracowanie realistycznego obrazu siebie.

W warsztatach wypełnionych praktycznymi zajęciami oraz symulacjami uczestnicy realizowali w grupach lub parach różnorodne zadania sprawdzające istotne kompetencje tj. umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, planowanie pracy, czy staranność. Różnorodność zadań umożliwiła każdemu uczestnikowi warsztatów odkrycie swoich mocnych stron. Po wykonaniu każdego z zadań, uczestnicy dokonywali szczerzej samooceny z uwzględnieniem tych samych kryteriów, jakimi posługiwali się trenerzy.

z entuzjazmem i ogromnym zaangażowaniem uczestniczyli w codziennych intensywnych warsztatach.

– Po zajęciach wracałam często bardzo zmęczona i musiałam położyć się choć na godzinkę, by odpocząć – mówi jedna z uczestniczek. – Zaproponowane ćwiczenia były bardzo ciekawe i wymagały dużego skupienia i pomysłowości. Jednocześnie sama zaczęłam się na sobą zastanawiać. Nad tym, jak pracuję w grupie, jak się komunikuję. To było bardzo ważne dla mnie doświadczenie.

Wielu uczestników podkreślało to, iż dzięki tym warsztatom zaczęli bardziej krytycznie i świadomie oceniać swoje

– Teraz już wiem na pewno, że lepiej mi się pracuje samodzielnie aniżeli w zespole. Dlatego zapisałam się na kurs samodzielnej księgowej – zdecydowała Pani Emila.

Inni znów umocnili się w swoich dotychczasowych wyborach kierunku rozwoju zawodowego, upewniając się, iż posiadają odpowiednie kompetencje, by sprostać wymaganiom stawianym w określonych zawodach i branżach. Jedną z takich osób jest pani Bożena, która zamierza pracować jako opiekun w rodzinnych domach dziecka. Podczas zajęć wykazała się wysokimi umiejętnościami z zakresu pracy zespołowej oraz komunikacji – które stanowią niezbędne kompetencje w pracy z drugim człowiekiem.

Na zakończenie warsztatów uczestnicy otrzymali oprócz certyfikatu bardzo szczegółową informację zwrotną na temat rezultatów analizy w formie rozmowy indywidualnej.

Każda osoba dokonała również wyboru doradcy zawodowego, z którym już podczas sesji indywidualnych będzie pracowała nad swoim dalszym rozwojem i uzyska wskazówki jak zrobić pierwszy krok na rynku pracy.

Uczestnicy sami decydowali nad którymi obszarami chcą dalej pracować, by je umacniać i rozwijać.

I to nie koniec... W ramach opracowanego programu autorskiego „**Żacy przygotujcie się do pracy**” odbędą się kolejne warsztaty tematyczne. W kolejnych miesiącach studenci będą mogli wziąć udział w warsztatach z zakresu przedsiębiorczości, zarządzania czasem, pisania dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej.

Zajęcia w oparciu o metodę Analiza Potencjału Zawodowego przeprowadzono w słupskim Centrum po raz pierwszy. Po uzyskaniu bardzo pozytywnej informacji zwrotnej od studentów Akademii Pomorskiej, kolejną edycję warsztatów planujemy pod koniec bieżącego roku. ■



W trakcie warsztatów każdy uczestnik indywidualnie rozwiązywał m.in. testy z zakresu języka polskiego, wiedzy ogólnej oraz logiki. Tym samym każdy mógł sprawdzić poziom swojej wiedzy również w tych dziedzinach.

Podczas wykonywania każdego ćwiczenia uczestnicy byli wnikliwie monitorowani przez asesorów w celu zweryfikowania poziomu poszczególnych kompetencji u danej osoby. Wydanie szczegółowej opinii dla każdej osoby, poprzedziły obserwacje i konsultacje trenerów oraz omówienie wyników z uczestnikami z uwzględnieniem samooceny.

Wszyscy uczestnicy podkreślali atrakcyjność zaproponowanej nowej formuły zajęć, z jaką nie spotkali się nigdy wcześniej. Pomimo tego, iż był to czas świątecznych ferii, a więc czas wolny od zajęć na uczelni, studenci

kompetencje. Wyraźniej dostrzegli swoje mocne strony takie jak umiejętność współpracy, precyzja, czy samodzielność, jednocześnie uświadamiając sobie swoje deficyty np. problemy z przestrzeganiem reguł, czy wytrwałością w wykonywaniu trudnych zadań. Był to także czas na zastanowienie się, jak można rozbudować wiedzę ze studiów, aktywnie wykorzystywać czas nauki i dodatkowo zainwestować w siebie, zdobywając kompetencje, które pomogą w przyszłości zdobyć satysfakcjonującą pracę.

Zdarza się, że istnieje znaczna dysproporcja pomiędzy tym co młodzi ludzie otrzymują w ramach studiów, a wymaganiami stawianymi przez pracodawców. Niestety często okazuje się, że absolwenci nie mogą znaleźć zajęcia w wyuczonym zawodzie i zmuszeni są modyfikować swoje plany zawodowe.

→ Bądź odpowiedzialnym szefem dla siebie i swoich pracowników

ANNA STRZELECKA

Niezwykle istotnym aspektem zarządzania zespołem ludzkim jest zwrócenie uwagi na coraz bardziej obecną różnorodność środowiska pracy a także związaną z nią potrzebą efektywnego zarządzania wiekiem w obliczu różnic pokoleniowych w firmach.

Prowadzenie i zarządzanie firmą w warunkach postępującej zmienności otoczenia rynkowego wymaga od przedsiębiorcy ciągłego poszukiwania sposobów poprawy swojej pozycji konkurencyjnej. Dotyczyć to może np. lepszego i efektywniejszego promowania oferowanych produktów, reagowania na potrzeby i oczekiwania klientów czy partnerów, wreszcie nawiązywania kontaktów i relacji biznesowych. Na powodzenie przedsiębiorstwa wpływa też wiele różnych czynników, które powinny być zidentyfikowane i analizowane w zależności od specyfiki działalności firmy. Zawsze jednak to konkretni ludzie, tworzący i współpracujący w ramach organiza-

cji, ich talenty, umiejętności, wiedza i wyznawane wartości, odgrywają kluczową rolę w dokonywaniu pożądanych zmian. Dlatego ważne jest właściwe kierowanie tymi zasobami poprzez umożliwienie pracownikom wykorzystywania w pełni swojego potencjału, a także rozwój ich kompetencji i zdolności. Należy przy tym zaznaczyć, że rozwój ten powinien polegać nie tylko na zwiększaniu i aktualizowaniu wiedzy teoretycznej czy nabywaniu praktycznych umiejętności, ale też na rozwijaniu kompetencji społecznych i kształtowaniu właściwych postaw, pozwalających na efektywne wypełnianie ról zawodowych. Niezwykle istotnym aspektem zarządza-

nia zespołem ludzkim jest zwrócenie uwagi na coraz bardziej obecną różnorodność środowiska pracy a także związaną z nią potrzebą efektywnego zarządzania wiekiem w obliczu różnic pokoleniowych w firmach.

Decyzje dotyczące zatrudnienia nowego pracownika, wyznaczenia ścieżki kariery, awansu czy ewentualnego zwolnienia, nie należą do prostych. Wymagają od pracodawcy odpowiedniego przygotowania i zaplanowania konkretnych działań, ale również wiedzy w zakresie oceny poziomu kompetencji pracowników. Często też sam menedżer czy właściciel firmy staje przed potrzebą zweryfikowania swoich wyobrażeń na temat samego



siebie w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstwa i określenia tego co chce osiągnąć i jak realizować cele. Z pomocą w rozwiązaniu tych i podobnych problemów wychodzą różne podmioty oferujące chociażby takie formy wsparcia jak doradztwo personalne czy coaching biznesowy. Stają się one coraz bardziej powszechne ale jednocześnie wiążą się z dość dużymi wydatkami.

Pracodawca i jego pracownicy, ale też każdy przedsiębiorca bez względu na to czy zatrudnia pracowników czy nie, mogą liczyć na profesjonalną pomoc dotyczącą poradnictwa i informacji zawodowej w ramach usług rynku pracy*. Indywidualne, bezpłatne porady w zakresie rozwoju zawodowego świadczy Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku poprzez funkcjonujące w jego strukturach, wyspecjalizowane Centra Informa-

cji i Planowania Kariery Zawodowej. W ramach oferty CIIPKZ w Gdańsku i w Słupsku przedsiębiorca i jego pracownicy mogą liczyć na współpracę z kompetentną kadrą doradców zawodowych w zakresie rozwoju kariery, wytyczania celów i ścieżek dochodzenia do nich a także doboru odpowiednich form kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. W procesie doradczym istnieje możliwość wykorzystania narzędzi diagnostycznych, pomocnych w określeniu preferencji i analizie potencjału zawodowego. Oferta centrum może okazać się szczególnie pożyteczna dla małych firm, które nie mają wystarczających zasobów i narzędzi pozwalających na funkcjonowanie osobnego pionu zarządzania zasobami ludzkimi czy też środków finansowych na skorzystanie z kosztownych usług tego typu na rynku komercyjnym.

Wsparcie doradcy zawodowego może okazać się pomocne w wykorzystaniu naturalnego potencjału pracownika we właściwy sposób, pomaga zyskać pewność siebie, swoich umiejętności i tego co jest na dany moment ważne.

Pracodawca powinien pamiętać, że właśnie poczucie rozwijania własnych kompetencji i zdolności oraz świadomość zalet jest gwarancją zadowolenia i satysfakcji pracownika z wykonywanej pracy. ■

* Art.38, ustawy z dnia 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. Dz.U. Nr 69, poz.415 z 2008r. z późn. zm. oraz § 36 ust.1 pkt 4 i § 49 ust.1,3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy.



GDZIE ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC:

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
ul. Podwale Przedmiejskie 30,
80-824 Gdańsk
tel. 58 32 61 819
doradcy@wup.gdansk.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
– Oddział Zamiejscowy w Słupsku
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej
ul. Jaracza 18, 76-200 Słupsk
tel. 59 84 68 308
doradcysl@wup.gdansk.pl

→ Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych

1 marca 2012 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku wraz z partnerami – Politechniką Wrocławską i Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie – rozpoczął realizację projektu pod nazwą „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”.



JAROSŁAW SZWARC

Głównym celem projektu jest rozszerzenie zakresu usług poradnictwa zawodowego publicznych służb zatrudnienia poprzez wdrożenie „Wielowymiarowego modelu wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”.

Rozwiązania opracowane w ramach modelu służyć mają rozwojowi, rozszerzeniu i dostosowaniu usług

poradnictwa zawodowego do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. W ramach projektu wypracowane mają zostać narzędzia i metody służące ocenie kompetencji i predyspozycji zawodowych osób z grup wymagających szczególnego wsparcia (osoby niepełnosprawne, osoby powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobot-

ne). Pozwolą one uzyskać informacje o możliwościach, zasobach i ograniczeniach klientów Publicznych Służb Zatrudnienia. Umożliwi to w konsekwencji odpowiednie dopasowanie pracownika i oferty pracy, zwiększy szanse na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.

– Wdrożenie rozwiązań opracowanych w ramach Modelu w zakresie usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia pozwoli na rozpoznanie możliwości zawodowych osób, u których na pewnym etapie życia, w wyniku pewnych dolegliwości, ograniczona została zdolność do wykonywania dotychczasowego zawodu. Możliwe będzie wskazanie alternatyw zawodowych takim osobom. – mówi Tadeusz Adamejtis, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Od momentu rozpoczęcia projektu prowadzone są intensywne działania służące prawidłowej i terminowej realizacji przedsięwzięcia. W związku z tym 1 marca 2012 r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie służące określeniu potrzeb Publicznych Służb Zatrudnienia w zakresie objętym Modelem. Spotkanie zostało zorganizowane przez Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie, a udział w nim wzięli pracownicy WUP w Gdańsku. ■



→ Działania prewencyjne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w 2011 roku dotyczące działalności agencji zatrudnienia



JAROSŁAW CEJROWSKI

Od kilku lat pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przy współpracy Państwowej Inspekcji Pracy organizują szereg spotkań takich jak seminaria, szkolenia, spotkania dla agencji zatrudnienia, pracodawców i pracowników publicznych służb zatrudnienia. Wszystkie działania mają na celu utrzymanie wysokiego poziomu usług świadczonych przez agencje zatrudnienia z korzyścią dla poszukujących pracy i pracodawców korzystających z ich usług. Wyżej wymienione przedsięwzięcia przyczyniły się do zwiększenia bezpieczeństwa osób korzystających z usług agencji pośrednictwa pracy, a także przekonały wielu pracodawców do wyeliminowania praktyk niezgodnych z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy m.in. dotyczących dyskryminacji przy rekrutacjach i zatrudnianiu pracowników.

21 marca br. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie szkoleniowe przedstawicieli Związku Agentów i Przedstawicieli Żeglugowych w Gdyni (APMAR). Spotkanie było wynikiem potrzeb informacyjnych i problemów, jakie zgłaszali przedstawiciele APMAR w kontaktach z WUP, związanych ze specyfiką pośrednictwa do pracy na morzu. Problematyka spotkania dotyczyła zagadnień z zakresu działalności regulowanej w świetle nowelizacji ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podczas spotkania przedstawiciele APMAR zostali poinformowani o zmianach w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ich znaczeniu z punktu widzenia kontroli agencji zatrudnienia, które weszły w życie z dniem 1 lutego 2011 r. Obecny na spotkaniu przybliżono podstawowe zagadnienia z zakresu pracy tymczasowej oraz wybrane problemy merytoryczne z zakresu kontroli agencji zatrudniających cudzoziemców w ramach pracy tymczasowej lub pośredniczących w ich zatrudnieniu na terytorium RP. Szczególny akcent położono na rozróżnienie obowiązków wynikających z występowania agencji zatrudnienia w roli pośrednika a występowaniem w roli pracodawcy w przypadku agencji pracy tymczasowej.

Ponadto w 2011 roku Wojewódzki Urząd Pracy przeprowadził dwie edycje szkoleń dla agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego (26 października i 29 listopada). Podczas spotkań pracownicy agencji zatrudnienia pogłębiali wiedzę na temat prowadzenia tego rodzaju działalności, byli informowani o sposobie poprawnego wypełniania formularzy rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia przekazywanej do marszałka województwa. Przedstawiciele PIP przybliżali uczestnikom szkoleń obowiązki i uprawnienia agencji pracy tymczasowej, jak również zagadnienia podlegające kontroli inspekcji pracy

w agencjach zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również w innych ustawach. W 2011 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w ramach swoich obowiązków w imieniu Marszałka Województwa Pomorskiego przeprowadził 68 kontroli agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przygotowanych zostało kilkanaście wystąpień pokontrolnych, kilka podmiotów podczas kontroli zdecydowało się zrezygnować z działalności, jako agencja zatrudnienia. Pracownicy WUP Gdańsk również uczestniczyli w spotkaniach informacyjnych dla poszukujących pracy, podczas których informowali jak korzystać z usług agencji zatrudnienia. Spotkania takie odbyły się m.in. w Kościerzynie, Starogardzie Gdańskim, Sztumie, Tczewie i Gdyni.

W 2011 roku agencje zatrudnienia w województwie pomorskim najczęściej kierowały pracownikami do pracy tymczasowej, z takiej formy zatrudnienia skorzystało prawie 27 tys. osób, w stosunku do roku 2010 jest to spadek o prawie 2 tys. osób. Do pracy za granicą agencje zatrudnienia skierowały ponad 16 tys. osób, to o tysiąc mniej niż rok wcześniej. Zdecydowany wzrost nastąpił w pośrednictwie pracy na terenie RP. Z tego rodzaju działalności w 2011 roku skorzystało ponad 12 tys. osób w porównaniu do 4 tys. osób w roku 2010 r. ■



Spotkanie różnych generacji na rynku pracy



EWA MATUSKA

Wyższa Hanzatycka Szkoła Zarządzania w Słupsku, specjalizuje się w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zagadnień rynku pracy i rozwoju regionalnego



Perspektywa niedoboru kadr

Według prognoz GUS w 2030 roku w Polsce ponad połowa populacji aktywnej zawodowo ukończy 45 rok życia, a ok. ¼ ludności osiągnie 65 lat. Oznacza to gwałtowny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. Dlatego też przedsiębiorstwa będą coraz dotkliwiej odczuwać niedobory kadrowe, które już dzisiaj występują w różnych branżach i regionach naszego kraju – i to pomimo utrzymujących się tam stale istotnych wskaźników bezrobocia. Odpowiedzialność za występujące obecnie deficyty kadrowe ponosi przede wszystkim niedopasowanie podaży i popytu pracy – głównie na skutek niezgodności profilu kwalifikacji potencjalnych pracodawców z potrze-

bami i oczekiwaniami pracodawców. Szerzej można postrześć ten negatywny stan rzeczy jako efekt swoistego „poślizgu” decyzji edukacyjnych i zawodowych przyszłych pracowników – czyli osób uczących się i studiujących – wobec dynamiki zmian technologii i globalizacji. Ujemny trend demograficzny czyli starzenie się siły roboczej oraz mobilność przestrzenna wykwalifikowanych pracowników, którą rozpoczęła w intensywny sposób akcesja Polski do UE, prawdopodobnie wspólnie spotęgują deficyty kadrowe na krajowym rynku pracy.

Wykorzystać potencjał 50+

Dla urzeczywistnienia pozytywnych scenariuszy dalszego rozwoju Pol-

ski jako regionu oraz dla osiągnięcia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw, szczególnie ważne wydaje się wykorzystanie potencjału starszych pracowników oraz dostosowanie warunków i sposobu pracy do ich potrzeb i możliwości psychofizycznych. W tym względzie w Polsce jest jeszcze wiele do zrobienia – głównie w sferze świadomości – tak pracowników – jak i przedsiębiorców. Alarm w tej kwestii podniósł między innymi *Raport o kapitale intelektualnym Polski*, przygotowany przez zespół doradców prezesa Rady Ministrów w 2008 roku, a wiele opracowań powtarza argumenty o zbyt małym wykorzystaniu profesjonalnego potencjału doświadczonych pracowników i o jednoczesnym zagrożeniu wydolności systemu świadczeń społecznych na skutek odchodzenia pracowników na wcześniejsze emerytury. Powód do niepokoju był poważny – w roku 2007 Polska przodowała w Europie jeśli chodzi o wskaźniki przedwczesnego wycofywania się z aktywności zawodowej a średni wiek dezaktywacji zawodowej wynosił ok. 57 lat! Obecnie – za sprawą likwidacji niektórych przywilejów emerytalnych oraz szerokiej kampanii promującej pozostanie na rynku pracy – trend przedwczesnej ucieczki z rynku pracy został nieco wyhamowany ale nadal pomysły podwyższenia wieku emerytalnego – budzą silny opór społeczny.



Praktyki zarządzania wiekiem – Age Management

Oprócz aktywizacji zawodowej tzw. pokolenia 50+ i działań zachęcających je do opóźnienia decyzji o wycofaniu się z rynku pracy, wyzwaniem dla Polski pozostaje zatrzymanie młodych, dobrze wykształconych pracowników w kraju, a w szerszej perspektywie – uaktywnienie praktyk zarządzania wiekiem w naszych organizacjach. Praktyki *Age Management (AM)* – propagowane od kilkunastu lat w USA oraz na zachodzie Europy mają na celu pogodzenie interesów i potrzeb różnych generacji pracowników. Oznaczają kompleksowe podejście do polityki kadrowej w przedsiębiorstwie i mają na celu utrzymania wysokiego poziomu pracowniczych kompetencji zawodowych i zapewnie-

nia ich ciągłości w ramach organizacji. Praktyki AM obejmują najważniejsze obszary Zarządzania Zasobami Ludzkimi w organizacji, a mianowicie:

- rekrutację/selekcję – firmy nie stosują nieformalnych „nożyc” wiekowych w rekrutacji pracowników na stanowiska, a przeciwnie starają się zatrudniać przekrój wszystkich generacji w wieku produkcyjnym o zróżnicowanych i wzajemnie się dopełniających kwalifikacjach i doświadczeniach zawodowych;
- rozwój kadr – firmy proponują różne formy wypełniania luk kompetencyjnych pracowników poprzez szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, stosują mentoring i coaching, ułatwiają kształcenie ustawiczne;

- planowanie sukcesji i ścieżek karier pracowniczych oraz elastyczna alokacja kadr wewnątrz organizacji – co zapewnienia organizacji płynny transfer doświadczenia zawodowego, dzielenie się wiedzą oraz ciągłość cykli pracy.

Dzięki zarządzaniu wiekiem w organizacjach wdrażane są nowoczesne praktyki *flexicurity* – jak np. elastyczny czas pracy, telepraca, czy też praca w zmniejszonym wymiarze czasu oraz równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (*life work balance*), intensywna ochrona zdrowia pracownika poprzez zapewnienia dodatkowej opieki medycznej, bezpieczne i ergonomiczne wyposażenie stanowisk, →

→ kafeteryjny system wynagrodzeń, itp. Takie działania pozwalają organizacjom budować długofalowe strategie personalne oraz prowadzić zaplanowaną działalność rynkową nawet w czasach gorszej koniunktury. Pracownicy reprezentujący różne pokolenia i współpracujący ze sobą nie tylko zatrzymują wypracowaną przez siebie wiedzę w organizacji, ale co więcej – dają szansę na wzrost wiedzy organizacyjnej i jej przekształcenie w innowacyjność. Nie są osłabiane zbędną fluktuacją kadr czy zbyt małą wydajnością pracy na skutek konflik-

tów między pracowniczych lub błędów kierowania.

Spotkanie czterech pokoleń w pracy

Na rynku pracy swoje miejsce od zawsze znajdują pracownicy w różnym wieku, o odmiennych umiejętnościach, doświadczeniu czy mentalności. Z badań pedagogiki i psychologii pracy wiadomo, iż postawy związane z pracą są determinowane czasem dorastania przyszłego pracownika i tylko w niewielkim stopniu ulegają ewolucji w okresach późniejszych. Dlatego też

spotkanie przedstawicieli aż czterech pokoleń na rynku pracy u progu XXI wieku zostało zauważone jako swoisty fenomen społeczno – gospodarczy i jednocześnie jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Koncepcja trudnej koegzystencji 4 pokoleń jest popularyzowana od lat 90. w publikacjach zachodnich – głównie w USA, a ostatnio wątek ten pojawia się także w polskich opracowaniach. Pokolenia zostały umownie nazwane i opisano ich zasadnicze cechy mentalnościowe. Można je syntetycznie przedstawić następująco:

Nazwa generacji	Data urodzenia	Mentalność związana z pracą
Tradycjoniści	Przed 1945	Pokolenie odchodzące z rynku pracy, często już na nim nieobecne, ceniące etos pracy, znające standardy pracy sprzed II wojny św., przywiązane do wartości rodzinnych i prywatnych.
Pampersi	1946–1964	Pokolenie kultywujące etos pracy, zaangażowane i lojalne wobec organizacji, awansujące dzięki stopniowo nabywanemu doświadczeniu, nie posiadające umiejętności IT w pracy i obawiające się ich nabywania. Polska – dodatkowo: pokolenie obciążone pamięcią realiów gospodarki socjalistycznej, ‘schizofrenicznym’ stosunkiem do pracy na tle socjalistycznego ustroju pracy i własności, skłonne do wycofania się z rynku pracy, często nie zaadoptowane po transformacji.
Generacja X	1965–1979	Dominujące obecnie na rynku pracy, ich rodzice pracowali gdy dorastali – stąd cenią niezależność, są gotowi do ciężkiej pracy ale też dbają o życie pozazawodowe. Polska : pokolenie, które przeżyło szok trudnej adaptacji po transformacji w 1989 r., odczuwające lęk przed utratą pracy i dlatego skłonne do pracoholizmu. Bolesnie odczuwa przyspieszony awans młodszych kolegów, niechętnie dzieli się wiedzą.
Generacja Y	Po 1980	Obecnie wchodzące na rynek pracy, tzw. cyfrowe gdyż wzrastało wraz z rozwojem IT i globalizacją. Ceni ‘life-work balance’ i indywidualną ścieżkę kariery, jest świadome swojej wartości i umiejętności i szybko awansuje. Skłonne do rywalizacji, kieruje się kalkulacją w wyborze organizacji, często decyduje się na migrację zarobkową na stałe.

I chociaż w drugim dziesięcioleciu XXI w. – najstarsze pokolenie – „Tradycjonalistów” już w zasadzie się z niego wycofuje, to w świetle diametralnie różnych uwarunkowań towarzyszących wychowaniu, edukacji i rozwojowi kariery zawodowej pozostałych trzech pokoleń – różnice w ich cechach mentalnościowych związanych z pracą – są ogromne. Zwłaszcza w realiach polskiej transformacji społeczno-gospodarczej po 1989 roku oraz po naszej akcesji do krajów wspólnoty w 2004 roku.

Jakie wnioski dla organizacji?

Organizacje powinny wykorzystać potencjał różnic mentalnościowych i umiejętności zawodowych czterech pokoleń Polaków na rynku pracy i nie dopuścić by były one barierami i polem do konfliktów. Należy nauczyć się rozróżniać pokoleniowe priorytety w pracy, postawy, style pracy i cele zawodowe. Może to usprawnić systemy motywacyjne i zapobiec wielu negatywnym zjawiskom takim jak: małe zaangażowanie w pracę, przed-

wczesne wycofywanie się z rynku pracy, absencja, fluktuacja, mobbing w pracy. Cel jest klarowny: przekaz wiedzy oraz współpraca międzypokoleniowa dla dobra firmy. Dzięki temu można wiele zyskać – nie tylko wzrost satysfakcji i morale pracowników, ale przede wszystkim wzrost ich doświadczenia i umiejętności w różnych kategoriach wiekowych. Daje to nie tylko szanse na większą wydajność pracy, ale też na kreowanie innowacji na rzecz organizacji. ■



Nowe zasady – transfer zasiłku dla osób bezrobotnych. Fakty i mity.

Z dniem 01 maja 2010 r. weszły w życie nowe rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) regulujące zasady transferów zasiłków dla osób bezrobotnych, które po utracie zatrudnienia pragną wyjechać do innego państwa, aby tam poszukiwać pracy. Zmiany przepisów nie dotyczą czterech państw: Szwajcarii, Norwegii, Islandii oraz Liechtensteinu, tam obowiązują nadal poprzednie rozporządzenia oraz formularze E 303.

MARZENA
PIEKAREK

Nie uległo zmianie

Po utracie zatrudnienia osoba bezrobotna powinna starać się o zasiłek w państwie, w którym ostatnio pracowała. Po jego uzyskaniu bezrobotny przez okres czterech tygodni powinien poszukiwać zatrudnienia i podlegać procedurze kontroli państwa, które przyznało świadczenie. Dopiero po upływie tego okresu można wystąpić o transfer świadczenia do innego kraju. W szczególnych przypadkach za zgodą instytucji właściwej (przyznającej zasiłek) okres ten może zostać skrócony na wniosek osoby bezrobotnej, np. w sytuacji, w której jej współmałżonek pracuje w państwie do którego chce wyjechać.

Osoba bezrobotna z prawem do zasiłku dla bezrobotnych składa wniosek o transfer zasiłku w instytucji, która przyznała świadczenie jeszcze przed wyjazdem. Przyjeżdżając do kraju poszukiwania pracy powinna posiadać odpowiedni dokument, tj. PD U2 potwierdzający to prawo.

Uległo zmianie

Na wniosek osoby bezrobotnej okres transferu może zostać przedłużony z trzech do maksymalnie sześciu miesięcy, jednak nie można od razu wnioskować o transfer na okres dłuższy niż trzy miesiące. Decyzja należy do instytucji właściwej, tej która przyznała świadczenie. Nie istnieją gotowe wnioski o przedłużenie okresu transferu, każda sprawa rozpatrywana jest indywidualnie i wymaga odpowiedniego uzasadnienia.

W odróżnieniu od transferów realizowanych na poprzednich zasadach osoby bezrobotne wypłatę świadczenia otrzymują bezpośrednio z instytucji kraju, który przyznał zasiłek. Najczęściej jest to przelew na konto lub czek. Zadanie wojewódzkiego urzędu pracy polega głównie na potwierdzeniu faktu rejestracji w powiatowym urzędzie pracy oraz w sprawach, które tego wymagają, na potwierdzaniu co miesiąc, w trakcie trwania transferu, posiadania statusu osoby poszukującej pracy.

Transferowi świadczenia podlegają prawa, tzn. jeżeli osobie bezrobotnej przyznano świadczenie na okres krótszy niż maksymalny okres, na który możliwe byłoby transferowanie zasiłku, decyzję otrzyma na ten krótszy okres.

Mity

Pomimo faktu posiadania w Polsce „jedynie” statusu osoby poszukującej pracy bezrobotny kontrolowany jest jak każda inna osoba posiadająca status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku. W sytuacji, w której zajdą okoliczności wymienione w dokumencie PD U2 instytucja kraju, w którym bezrobotny poszukuje zatrudnienia zobowiązana jest o tym fakcie niezwłocznie powiadomić urząd, który przyznał świadczenie. Prawo do zasiłku zależy od decyzji instytucji wypłacającej świadczenie. Może ona stwierdzić zawieszenie wypłaty zasiłku lub całkowicie pozbawić jej bezrobotnego. Nie jest zatem prawdą, że osoby te mogą fikcyjnie poszukiwać zatrudnienia →



Urząd, który przyznał świadczenie musi zostać powiadomiony, o wystąpieniu którejkolwiek z nw. okoliczności:

- podjęciu pracy lub działalności na własny rachunek,
- uzyskaniu dochodu z tytułu działalności innej niż wymieniona powyżej,
- odmowie przyjęcia oferty pracy lub zgłoszenia się na rozmowę o pracę, na wezwanie służb zatrudnienia,
- odmowie udziału w rehabilitacji zawodowej,
- stwierdzeniu niezdolności do pracy,
- nie poddaniu się procedurom kontroli,
- nie pozostaniu do dyspozycji służb zatrudnienia.

→ i odmawiać kontroli oraz aktywizacji zawodowej w urzędach pracy.

Osoba, która przez okres trwania transferu, nie znajdzie zatrudnienia i nie chce powracać do kraju, w którym ostatnio pracowała, po skończonym transferze, może w Polsce starać się o zasiłek dla bezrobotnych. Warunkiem uzyskania świadczenia jest rejestracja jako osoba bezrobotna oraz spełnienie wymogów zgodnie z polskim prawem – m.in. udokumentowanie ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia lub prowadzenia działalności

gospodarczej przez okres minimum 365 dni w trakcie 18 miesięcy przed rejestracją w polskim urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Niejednokrotnie okres pozostawania bez pracy oraz okres pobierania świadczenia (w kraju który przyznał zasiłek oraz w czasie trwania transferu) uniemożliwia spełnienie powyższego warunku. Jeżeli jednak uda się go spełnić, to wtedy świadczenie przyznawane jest na okres skrócony o okres, w którym przysługiwało „zagraniczne” świadczenie.

Fakty

Od początku obowiązywania przepisów dotyczących transferów zasiłków dla bezrobotnych mówi się wiele o wysokich świadczeniach nawet kilkunastokrotnie przewyższających polskie zasiłki. Jest to prawda, ale należy również pamiętać, że są to świadczenia wypłacane przez zagraniczne instytucje.

Zarówno na podstawie poprzednich przepisów jak i nowych, ciężar finansowy spoczywa na państwie, w którym bezrobotny był ostatnio zatrudniony. Transfery zasiłków dla bezrobotnych są więc korzystnym rozwiązaniem dla osób, które pracowały zagranicą i pragną wrócić do Polski aby tutaj poszukiwać zatrudnienia. Korzystając ze składek oraz praw przysługujących im w kraju gdzie ostatnio pracowali, mogą pobierać wyższe niż w Polsce świadczenia i jednocześnie już na miejscu aktywnie poszukiwać pracy. Takie rozwiązanie ułatwia powrót do kraju zamieszkania. ■



Nowe zawody – wykorzystaj swoje talenty i pasje

PAWEŁ
WIERZCHOWSKI

Kiedy zastanawiamy się nad wyborem zawodu, często za wskazówkę bierzemy trendy dotyczące zawodów przyszłości.

List takich zawodów lub branż jest sporo i można powiedzieć, że w dużym stopniu pokrywają się ze sobą w typowaniu tych najbardziej przyszłościowych. Wiążącym elementem niemal wszystkie zawody przyszłości jest określenie: specjalista. Nie są one jednak ujęte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Tendencja do stawiania się ekspertem – specjalistą w danej dziedzinie w obecnych czasach ma coraz większe znaczenie, z uwagi na niewyobrażalną wręcz dywersyfikację opcji jakie dają nam branże usługowe, produkcyjne, technologiczne, informatyczne itd. Niels Bohr – noblista w dziedzinie fizyki powiedział kiedyś: „ekspert to ktoś, kto ma coraz większą wiedzę, w coraz mniejszym zakresie, aż wreszcie wie absolutnie wszystko o niczym”. Żartobliwy ton tej myśli oddaje jednak w dużej mierze charakter powstawania nowych zawodów, za wyjątkiem oczywiście dążenia do wiedzy o niczym. Trendy społeczne, rozwój kulturowy, mieszanie się społeczeństw, zatarte granice gospodarcze, rozwój technologii i tempo w jakim to wszystko się dzieje powoduje dynamiczne powstawanie nowych zawodów o coraz to bardziej tajemniczo brzmiących profesjach.

Ten proces nakłania do wnikliwej obserwacji zachowań ludzkich w celu



badania ich rosnących i zmieniających się potrzeb.

W efekcie możemy znaleźć własną niszę odbiorców na nasze wyjątkowe umiejętności, talenty czy pasje. Tak powstaje profesja podyktowana oddolną potrzebą klienta. Z czasem ten załazek nabiera siły niczym kula śniegowa wpływając na budowanie potrzeb konsumenckich.

Przykładem narodzin nowego zawodu może być stylistka biblioteczki. Wnikliwa obserwacja stylu życia i potrzeb konsumenckich spotkała się z odpowiedzią typu: Jeśli lubisz

czytać, a ciężko jest się Tobie połączyć w tysiącach pozycji książkowych, lub też zwyczajnie nie masz na to czasu, to my poznając lepiej Ciebie dobierzemy odpowiedni repertuar tytułów. Drugim dnem takiej relacji między konsumentem a usługodawcą jest prawdziwa pasja książki, najważniejsze wykorzystanie swojego talentu, który jest niewyczerpalnym źródłem motywacji i zaangażowania w to co się robi. Jest to również przykład na to, jak drobno może być poszatowana na różne specjalności dziedzina literaturoznawstwa. →



→ Stosunkowo świeżym zawodem, który może nie powstał z pasji jakiegoś „Kolumba”, ale z pewnością jest tym, w którym można realizować i rozwijać swoje talenty jest profesja tajemniczego klienta. Geneza powstania takiego zawodu jest prosta. Przez dziesiątki lat priorytetem w ocenie pracy była jej jakość. Stąd prostym i efektywnym sposobem mierzenia jakości pracy stało się nasyłanie na pracowników podszywanych klientów. W szybkim czasie okazywało się kto obsługuje klienta źle, a kto dobrze. Wcielenie się w tajemniczego klienta wymaga z pewnością od kandydata na takie stanowisko doskonałych umiejętności kamuflażu, oceny, analizy oraz świetnej pamięci.

W myśl pewnej zasady, że z pewnością gdzieś na świecie jest ktoś, kto zna rozwiązanie Twojego problemu, możemy założyć że na pewno gdzieś

na świecie jest jakaś grupa odbiorców na Twój nawet najbardziej dziwny pomysł wykorzystania swoich zdolności i pasji. Na kanwie tego powstaje powolutku w naszym kraju specjalizacja greenkeepera. Kto by pomyślał jeszcze kilka lat temu, że można być specjalistą tylko w dziedzinie utrzymania trawników. A tu proszę, greenkeeper to ktoś kto ma coraz to większą wiedzę, w coraz to mniejszym zakresie uprawy roślin, w tym przypadku trawników.

Fachowość w danej dziedzinie jest oczywiście ważnym orężem statutu zawodowego, ale fachowość w danej branży jest równie ważna, a z pewnością bardziej na czasie. Przykładem na powyższe jest dewaluacja chociażby zawodu socjologa. Bardzo wielu socjologów i w ogóle humanistów boryka się z trudnościami na rynku pracy. Ich szansą na dośnięcie potrzeb firm jest stworzenie kompilacji

szerokiej wiedzy o ludziach ze ścisłymi umiejętnościami w zakresie statystyki, programowania i obsługi specjalistycznego oprogramowania. Tak uzbrojony humanista zdecydowanie zwiększa swoje szanse na rynku finansów, ubezpieczeń, ocen ryzyka, stając się aktuariuszem.

W pewnym sensie aktuariusz to ktoś, kto tłumaczy język myśli, pomysłów, przekonań na konkretne cyfry, na podstawie których można podejmować bezpieczniejsze decyzje np. finansowe. Chyba każdy z nas intuicyjnie wyczuwa ogromne zapotrzebowanie na kogoś takiego w firmach ubezpieczeniowych, inwestycyjnych, bankowych. Jeśli mielibyśmy popuścić wodze fantazji w dalszej ewolucji tego zawodu to można się spodziewać w przyszłości takiego kogoś jak: domowy prywatny aktuariusz – „specjalista ds. Twojego portfela”.



Wcześniej wspomniana różnorodność wyboru spośród wszystkich opcji budzi u konsumentów dezorientację i łatwość w uleganiu sugestiom tym, którzy potrafią lepiej sprzedać swój towar, niekoniecznie oferując ten lepszy jakościowo. To wyraźnie da się zaobserwować na rynku farmaceutycznym. Oferta środków na przeziębienie liczona jest w setkach. W jaki sposób klient ma dokonać wyboru tego, który jest wart swojej ceny? Przecież za nim wypróbuje wszystkie, może mu zabraknąć pieniędzy na podstawowe potrzeby. Najlepszym lekiem na dolegliwości związane z wyborem odpowiedniego medykamentu jest kolejny rodzaj specjalisty: farmakoekonomista. Jednym słowem to ktoś kto liczy jak leczyć. Jak widać farmakoekonomista musi znać się na medycynie, ekonomii, ale również musi być świetnym negocjatorem. Przeciwno jego nawet najbardziej niezbitym dowodom na skuteczność działania leków i procedur medycznych, stoją murem interesy lobbystów i NFZ. Ten zawód to wielka szansa dla tych, którzy chcą godzić swoje umiejętności i zainteresowania z pozoru nie do pogodzenia.

Przedstawione powyżej profesje są wynikiem obserwacji zjawisk problemowych, zachowań konsumenckich i szukaniem odpowiedzi jak te problemy rozwiązywać. W tym stwierdzeniu również kryje się zjawisko problemowe, mianowicie jak obserwować i badać te zjawiska i zachowania tak, aby kreować potrzeby lub na nie odpowiadać. I znowu mamy odpowiedź w postaci świeżego zawodu coolhuntera. To ktoś kto wychwytuje trendy, sprawdza i testuje w naturalnym środowisku nowe oferty. Zawód ten jest przede wszystkim skierowany do środowiska młodzieżowego, ale ma swoje szanse rozwoju. Bycie coolhunterem to świetna zaprawka dla tych którzy chcą się rozwijać w nowoczesnym marketingu. Do wykonywania tego zawodu potrzebna jest cała paleta umiejętności społecznych oraz analitycznych.

Korelacja między pasją, a zawodem jest z pewnością wzorem na sukces. Wyniki tego współoddziaływania wyraźnie widać w fuzji całej dziedziny nowych technologii z ekologią. Nie tak dawno widać było dwa wrogie obozy: zwolenników rozwoju przemysłowego i zagorzałych strażników przyrody.

Ci pierwsi uruchamiali potężne energożerne fabryki, a ci drudzy przykuwali się do drzewa chcąc powstrzymać niszczycielską moc rozwoju technologicznego. Dziś już głośno jest o wszelkich specjalnościach łączących te góry, które do tej pory zejść się nie mogły. Stało się wręcz modne wszystko to co jest eko. Idzie za tym cały przemysł energetyczny i związane z nim pozyskiwanie energii z alternatywnych źródeł takich jak słońce, wiatr, woda. W ten sposób zagorzały ekolog może być doskonałym inżynierem i przemysłowcem.

Ważnym wątkiem przewijającym się przez wyżej wymienione specjalności są specyficzne umiejętności, talenty, predyspozycje. Dobrze określone i rozwinięte mogą stanowić pierwowzór nowej profesji. Istotna jest więc ich świadomość i nastawienie co mogą dać, a nie wziąć. Refleksja nad tym jest bardzo trudnym zadaniem, wręcz problemem. Jak tu sobie odpowiedzieć na popularne pytanie co lubię robić najbardziej? I w końcu jak zacząć to robić? Na ten stary już problem przychodzi nowa odpowiedź ujęta w słowie coaching. Zawód coacha polega na wspieraniu rozwoju i utrwalaniu umiejętności i nowych pożądaných zachowań w oparciu o odkrywanie pełnego potencjału klienta. Coach to ktoś kto może pomóc nie tylko w określeniu swojego pomysłu na siebie samego, ale również w rozwiązywaniu wszelkiego rodzaju dylematów jak i kształtowaniu kompetencji.

Trafnym było by więc stwierdzenie, że to co zobaczymy w dzisiejszym kalejdoskopie zawodów zależeć może od nas samych. Wielorakość jest szansą na odnajdywanie niszy na nasze pomysły na samych siebie. Zanim więc wybierzemy swój zawód, wiedźmy co i jak chcemy robić. Następnie sprawdzimy, czy już jest stworzona dla nas oferta. Jeśli nie, to z dużym prawdopodobieństwem sami możemy ją dla siebie stworzyć. ■

→ Księgowego z doświadczeniem zatrudnię

W grudniu 2011 r. zakończono realizację pierwszego z trzech cykli badań planowanych w ramach projektu „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego”. Celem projektu jest zdiagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego oraz określenie możliwych kierunków działań redukujących niedopasowanie popytu i podaży pracy. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



MAŁGORZATA
WIŚNIEWSKA

Metodologia badania

W badaniu zastosowano szereg metod i technik badawczych. Analizie poddano dane zastane (zarówno dane statystyczne, jak i opracowania dotyczące sytuacji na rynku pracy województwa), dane uzyskane w badaniach ilościowych (badanie pomorskich pracodawców, agencji zatrudnienia oraz instytucji szkoleniowych) oraz w badaniach jakościowych (objęto nimi m.in. powiatowe urzędy pracy województwa, agencje zatrudnienia oraz szkoły zawodowe). Cały zgromadzony materiał posłużył do stworzenia foresight-u, tzn. wizji rozwoju rynku pracy województwa pomorskiego w perspektywie średniookresowej.

Kompetencje zawodowe

Pojęciem kluczowym dla badania są kompetencje zawodowe. Ich ciągłe doskonalenie przez pracownika zwiększa jego szanse na rynku pracy. Zgodnie ze stosowaną w badaniu definicją kompetencji zawodowych stanowią one **zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowych**

do osiągania celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy. W skład kompetencji zawodowych wchodzi cechy osobowe (m.in. otwartość na nowe doświadczenia, samodzielność, kreatywność), kwalifikacje zawodowe (m.in. wiedza zawodowa i motywacja) oraz kompetencje kluczowe (m.in. kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne, przedsiębiorczość).

Od pracowników w różnych zawodach wymaga się odmiennych zestawów cech, kwalifikacji i kompetencji kluczowych. Kształtowanie podaży pracy w sposób pozwalający na zaspokojenie wciąż zmieniającego się popytu jest wyzwaniem zarówno dla instytucji rynku pracy, jak i dla sfery edukacji.

Sprzedawców jest najwięcej

Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za 2009 r. struktura pracujących w województwie pomorskim charakteryzuje się stosunkowo dużą koncentracją: aż 20% pracujących w województwie

skupionych jest w pięciu grupach zawodów. Najliczniej reprezentowani są sprzedawcy i demonstratorzy – zawód z tej grupy posiada blisko co 12 pracujący w województwie. Znaczny udział w strukturze pracujących mają także rolnicy (4,4%), kierowcy samochodów ciężarowych (3,0%), pracownicy obsługi biurowej (2,6%) oraz księgowi (2,6%).

Większość popytu na pracę w województwie pochodzi z przemysłu oraz usług i obejmuje miejsca pracy wymagające posiadania przez pracownika wykształcenia zawodowego – na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum.

Po pierwsze wykształcenie

Wyniki badań wskazują jednak, że w najbliższym czasie pomorscy pracodawcy poszukiwać będą pracowników o bardzo zróżnicowanym poziomie posiadanych kompetencji. Wyniki badań wskazują jednak, że w najbliższym czasie pomorscy pracodawcy poszukiwać będą pracowników o bardzo zróżnicowanym poziomie posiadanych kompetencji. Za zawody kluczowe dla pomorskiego rynku pracy uznano w badaniu zarówno zawody wymagające wykształcenia wyższego (doradcy finansowi i inwestycyjni) i średniego technicznego (np. księgowi), jak i zawody robotni-



cze (np. hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych, stolarze meblowi i pokrewni).

Odpowiednie wykształcenie jest kwalifikacją, na którą pracodawcy zwracają największą uwagę podczas zatrudniania nowego pracownika (odpowiedź ta pojawiała się najczęściej spośród wszystkich wymienianych kwalifikacji). Najlepiej, gdy odpowiedniemu wykształceniu towarzyszy posiadanie doświadczenia zawodowego. Te dwa przymioty potencjalnego pracownika dystansują inne rodzaje kwalifikacji, m.in. znajomość języków obcych czy motywację do pracy.

(Nie)odpowiedzialność młodego pracownika

W opinii pracodawców potencjalny pracownik musi również posiadać odpowiednie cechy osobowe, tzn.

przede wszystkim musi być odpowiedzialny, pracowity, uczciwy i samodzielny. Te wykształcane od najmłodszych lat cechy odgrywają na rynku pracy bardzo dużą rolę – pracownik, któremu ich brakuje nie znajdzie uznania w oczach pracodawcy. Problemy z dyscypliną pracowników oraz z ich podejściem do pracy dostrzegają pracownicy agencji zatrudnienia. Dotyczą one zwłaszcza młodych.

Jeden z przedstawicieli agencji zatrudnienia podczas prowadzonego z nim wywiadu zauważył, iż (...) *kreatywność i zdolność samodzielnego myślenia, wyobraźnia to jest to, czego brakuje teraz ludziom młodym najbardziej. Ludzie młodzi uważają, że to praca jest dla nich, a nie oni dla pracy. Czasami jest tak, że na godzinę ósmą ktoś nie będzie przychodził do pracy, bo wstaje dopiero o godzinie dziewiątej.*

*Nie interesuje go nic, żadnego poczucia obowiązku, żadnej lojalności, niczego takiego nie ma. Z czego to wynika? Z wychowania, jak sądzę. W ten pogląd wpisuje się także wypowiedź pracownika innej agencji: *Dostrzegamy problem, że kolejne roczniki młodych osób kończących studia mają coraz gorszy stosunek do pracy. (...) młodzi ludzie są roszczeniowi, niezdyscyplinowani, mało odpowiedzialni.**

W tej sytuacji nie dziwi więc fakt, iż pracodawcom coraz trudniej znaleźć jest odpowiednich kandydatów do pracy.

Trudności w rekrutacji

Wśród objętych badaniem pracodawców aż 80,9% deklaroowało zatrudnianie nowych pracowników w pierwszych 10 miesiącach 2011 r. Najczęściej pracownikami rekrutowały firmy z sekcji: →



→ budownictwo, handel hurtowy i detaliczny oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Wysoka aktywność zatrudnieniowa w tych sekcjach miała prawdopodobnie związek z sezonowym charakterem tych typów działalności. W większości przypadków (50,4%) konieczność obsadzenia miejsca pracy była związana z zastąpieniem do tymczasem zatrudnionego pracownika.

Aż 37,5% firm prowadzących w 2011 r. rekrutację doświadczyło problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Trudności w rekrutacji doświadczały przede wszystkim firmy z sekcji: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz informacja i komunikacja.

Główną przyczyną trudności w znalezieniu pracowników (na co wskazywali zarówno pracodawcy, jak i pracownicy agencji zatrudnienia) był brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu. Równie problematyczne

było nieodpowiednie wykształcenie kandydatów oraz ich zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

Kształcenie ustawiczne

Sprostanie wymaganiom pracodawców wymaga ciągłego doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zdobywania doświadczenia zawodowego i rozwijania umiejętności. Ukierunkowanie pracownika na ciągły rozwój jest niezbędne w sytuacji wysokiej zmienności rynku pracy, czyli wówczas gdy posiadane kwalifikacje i umiejętności w krótkim czasie mogą utracić swą „rynkową” wartość.

Właśnie umiejętność uczenia się jest najbardziej cenioną przez pracodawców kompetencją kluczową. Kierowanie swoim rozwojem zawodowym powinno przebiegać w sposób planowy i przemyślany. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują bowiem na „nadprodukcję” absolwentów pewnych kierunków kształcenia

oraz na niską efektywność części oferowanych szkoleń.

Badanie pokazało, iż z nadwyżką podaży w stosunku do popytu zgłaszanego przez rynek mamy do czynienia m.in. w przypadku takich dziedzin kształcenia jak nauki humanistyczne i społeczne, w szczególności zaś w przypadku pedagogiki. Badacze zwrócili również uwagę na fakt, iż mimo przewidywanego rozwoju niektórych branż (np. gastronomicznej) pomorski rynek pracy nie będzie w stanie „wchłonąć” znacznej liczby absolwentów wykształconych w kierunkach powiązanych z tymi branżami. Problem ten dotyczy np. specjalistów ds. spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych czy też techników żywienia i gospodarstwa domowego. Na niemożność odnalezienia się absolwentów na rynku pracy wpływa dodatkowo fakt, iż nie zawsze są oni dobrze przygotowani do podjęcia pracy w zawodach, w których się kształcili – brak jest im praktyki zawodowej. Elementy praktyczne powinny być zawarte również w programach szkoleń oferowanych przez wyspecjalizowane instytucje.

Po przeanalizowaniu całego zebranego w toku badania materiału właśnie nietrafne wybory zawodowe pojedynczych osób, niska jakość kształcenia oraz szkoleń zostały przez badaczy uznane za podstawowe powody niedopasowania popytu i podaży pracy.

Informacje o badaniu

Pełne wyniki badania prezentowane są w raporcie „Pomorski barometr zawodowy – diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy województwa pomorskiego. Raport końcowy 2011”, dostępnym na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (www.wup.gdansk.pl/barometr/).

Kolejne edycje badania realizowane będą w roku 2012 i 2013. ■



Rynek pracy oczami magistrów – konkurs rozstrzygnięty

AGNIESZKA
KATKA
IWONA
SZULDRZYŃSKA

Bezrobocie na rynku pracy to nie tylko problem gospodarczy, ale też problem społeczny. Dotyka on nie tylko osób, które są bez pracy, ale pośrednio dotyczy całych rodzin. To sytuacja ludzi młodych, wykształconych, którzy zaczynają życie zawodowe od bezrobocia, ale też osób po 50 roku życia, którym trudniej znaleźć zatrudnienie.

W październiku ubiegłego roku Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zorganizował konkurs na prace magisterskie, których tematyka dotyczyła zagadnień związanych z polityką rynku pracy, działalnością instytucji rynku pracy, aktywizacją zawodową i jej efektywnością, zawodoznawstwem, kształceniem na potrzeby rynku pracy, dyskryminacją na rynku pracy lub migracjami za pracą.

– Wobec tych problemów wiedza z zakresu rynku pracy jest potrzebna nie tylko urzędowi pracy, ale również uczelniom, aby mogły właściwie przygotować absolwentów do wejścia na rynek pracy – mówi Tadeusz Adamejtiś, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Formuła konkursu ma umożliwić zapoznanie się z osiągnięciami absolwentów uczelni wyższych, zwiększyć zainteresowanie problematyką rynku pracy, a także stworzyć możliwość publikacji najciekawszych prac.

Najlepsze prace wybrane

Na konkurs wpłynęło pięć prac magisterskich. 21 grudnia 2011 roku Komisja Konkursowa wyłoniła laureatów I edycji konkursu. Komisja oceniała prace według następujących kryteriów: jakość i poprawność przeprowadzonych analiz i sformułowanych



wniosków; dobór i sposób wykorzystania źródeł; stopień, w jakim praca stanowiła nowe ujęcie problemu; podejście metodologiczne; poziom redakcyjny i edytorski pracy; walory aplikacyjne pracy.

Przyznano trzy nagrody i jedno wyróżnienie. Laureatką pierwszego miejsca została Natalia Borowska, absolwentka Politechniki Gdańskiej

za pracę magisterską pt. „Sytuacja osób w wieku 50+ na polskim rynku pracy. Bariery i szanse” napisaną pod kierunkiem dr Magdaleny Olczyk. Nagrodę przyznano za wszechstronną i wieloaspektową analizę oraz tezy trafnie obrazujące sytuację osób powyżej 50 roku życia na krajowym rynku pracy, także w porównaniu z innymi krajami europejskimi. →



→ – Obserwowałam sytuację osób po 50 roku życia na rynku pracy. Widziałam jakie mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia i postanowiłam kompleksowo zbadać ten problem – mówi Natalia Borowska. – Kontynuuję moje zainteresowania związane z problemami rynku pracy na studiach doktoranckich. W tej chwili zajmuję się sytuacją na rynku pracy osób z tytułem doktora.

Drugą nagrodę komisja przyznała Jaśminie Nafda, absolwentce Uniwersytetu Gdańskiego za pracę magisterską pt. „Psychologiczne konsekwencje migracji zarobkowych” napisaną pod kierunkiem dr Aleksandry Peplińskiej. Nagrodę przyznano za niezwykle udaną próbę zrozumienia motywacji osób migrujących, a także przedstawienia wieloaspektowych interdyscyplinarnych skutków mi-

gracji dla kraju i rodzin emigrantów oraz próbę podjęcia oceny etycznej tego zjawiska.

Trzecie miejsce w konkursie zajęła Iwona Flauta, absolwentka Politechniki Gdańskiej za pracę magisterską pt. „Analiza migracji w krajach OECD, ze szczególnym uwzględnieniem migracji przed i poakcesyjnych w Polsce” napisaną pod kierunkiem dr Joanny Wolszczak-Derlacz. Komisja doceniła wskazanie przyczyn, przebiegu i skutków migracji w ujęciu interdyscyplinarnym: statystycznym, demograficznym, ekonomicznym i ekonometrycznym.

Niepełnosprawni chcą pracować

W konkursie przyznano również jedno wyróżnienie. Otrzymała je Justyna Sosnowska – absolwentka Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej za pracę magisterską pt. „Niepełnospraw-

ność przeszkodą w aktywizacji zawodowej” napisaną pod kierunkiem dr. Tomasza Kautza. Wyróżnienie przyznano za podjęcie ważnego i trudnego tematu, a także za zaangażowaną i aktywną postawę na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

– Jako osoba niepełnosprawna bardzo dobrze znam sytuację osób niepełnosprawnych na rynku, problemy i bariery jakie ich spotykają. Znam obawy pracodawców wobec zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika i niezrozumienie tematu w relacjach doradca zawodowy – klient niepełnosprawny – podsumowuje Justyna Sosnowska. – Niepełnosprawni są często mało mobilni, ale chcą pracować i warto docenić ich potencjał i kompetencje.

Konkurs na najlepszą pracę magisterską o tematyce rynku pracy będzie powtarzany cyklicznie co roku. ■



Informacja o konkursie na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy

IWONA SZUŁDRZYŃSKA

W 2012 roku ruszyła kolejna edycja konkursu na najlepszą pracę magisterską z zakresu problematyki rynku pracy organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Tematyka prac magisterskich obejmuje w szczególności takie zagadnienia jak: polityka rynku pracy, działalność instytucji rynku pracy, aktywizacja zawodowa i jej efektywność, zawodownictwo, kształcenie na potrzeby rynku pracy, dyskryminacja na rynku pracy, migracje za pracą.

Konkurs skierowany jest do autorów prac magisterskich obronionych

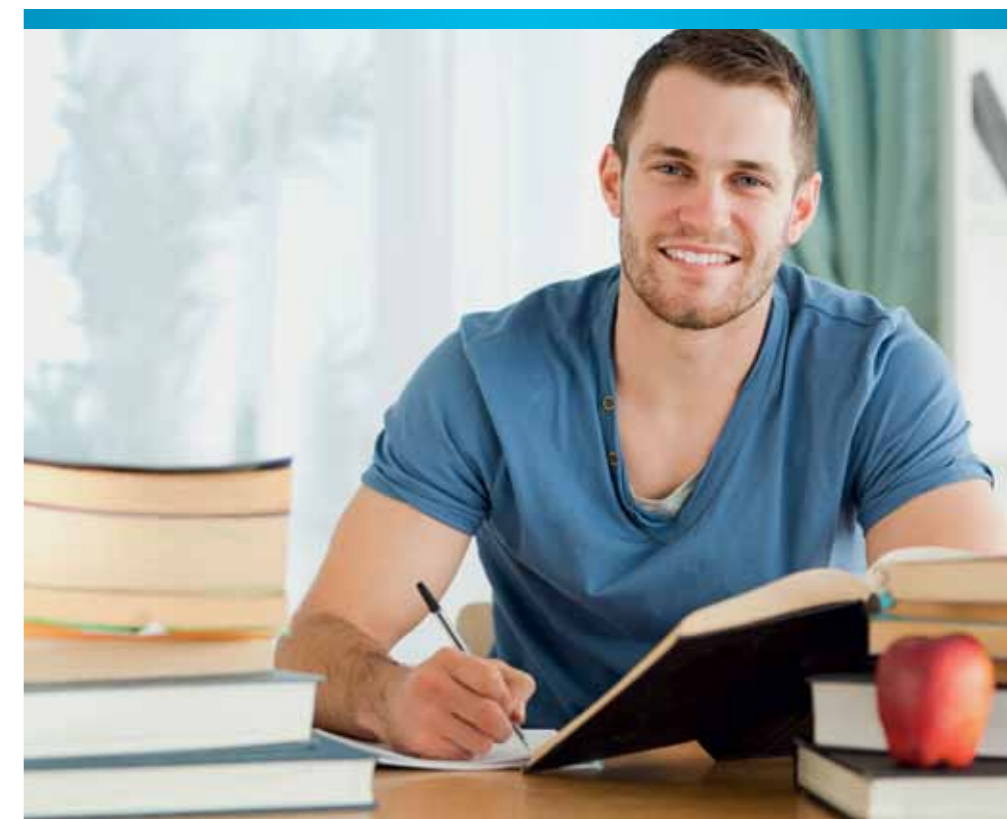
w terminie od 1 czerwca 2010 r. do 14 września 2012 r. na uczelniach prowadzących działalność dydaktyczną na terenie województwa pomorskiego.

Szczegółowe warunki udziału w konkursie określono w regulaminie konkursu, dostępnym na stronie internetowej:

www.wup.gdansk.pl/pracemagisterskie/.

Dla autorów najlepszych prac przewidziano nagrody rzeczowe. Fragmenty zwycięskich prac zostaną opublikowane na łamach biuletynu „Kurs na pracę” wydawanego przez Wojewódzki Urząd Pracy. Zwycięzca konkursu uzyska również możliwość odbycia płatnej praktyki w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku. ■

Termin nadsyłania zgłoszeń upływa 14 września 2012 r.



Zarząd Województwa Pomorskiego

informuje, że

2 kwietnia br. rozpoczęły się

KONSULTACJE SPOŁECZNE

projektu Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020,

które potrwać do 22 czerwca br.

Uwagi do projektu Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020

można zgłaszać w terminie do 22 czerwca br.

za pomocą formularza konsultacyjnego dostępnego na stronie <http://www.strategia2020.pomorskie.eu>

który prosimy wysłać na adres: strategia2020@pomorskie.eu

W ramach konsultacji społecznych projektu Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 odbędą się Konferencje konsultacyjne. WUP w Gdańsku uczestniczy w procesie aktualizacji Strategii.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



**SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku jest instytucją realizującą zadania Województwa Pomorskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących aktywność zawodową mieszkańców Pomorza.

www.wup.gdansk.pl

WYDAWCA

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

REDAKCJA

ul. Podwale przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel. 58 326 48 63, 58 326 48 42
e-mail: wup@wup.gdansk.pl

Wersja elektroniczna dostępna na stronie:
www.wup.gdansk.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania
i adiustacji tekstów oraz zmiany ich tytułów.

Egzemplarz bezpłatny.
Nakład 2500 sztuk.

Wydanie zamknięto 5 kwietnia 2012 r.

Projekt graficzny i skład:
Pracownia / www.pracownia.pl

Fotografie i ilustracje:
Archiwum WUP, Pracownia