

Normalność jest wyjątkowa

Natasza Grodzicka Data publikacji: 04.12.2018

Te słowa mogą z powodzeniem podsumować panel dyskusyjny, który odbył się w ramach seminarium dla pracowników akademickich biur karier, organizowanego wspólnie od 17 lat przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie oraz Uniwersytet Warszawski.

W tym roku rozmawialiśmy o zmianach w funkcjonowaniu biur karier, wprowadzonych ustawą o szkolnictwie wyższym oraz o wyzwaniach stojących przed rekruterami i kandydatami w dobie niskiego bezrobocia.

Spotkanie odbyło się 29 listopada 2018 r. na terenie Uniwersytetu Warszawskiego (Pałac Tyszkiewiczów-Potockich). Wzięli w nim udział pracownicy akademickich biur karier oraz instytucji rynku pracy. Pierwszą część seminarium wypełniły wystąpienia przybliżające **sytuację na mazowieckim rynku pracy** (przedstawił Remigiusz Lesiuk z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie), **zmiany w funkcjonowaniu akademickich biur karier** wprowadzone ustawą o szkolnictwie wyższym (przedstawiła Marta Piasecka z Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego) oraz **rolę i działalność Komisji ds. Akademickich Biur Karier** przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (przedstawił Jakub Sokolnicki z Biura Karier Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego).

W drugiej części spotkania odbył się panel dyskusyjny, którego uczestnicy wywodzili się z różnych instytucji i środowisk, dzięki czemu zaprezentowali różnorodne opinie na wiodący temat, czyli rekrutacyjne wyzwania w dobie niskiego bezrobocia. Agnieszka Mrożewska z Royal Bank of Scotland mówiła o sposobach docierania do odpowiednich kandydatów, zwracając zwłaszcza uwagę na nowoczesne kanały komunikacyjne i portale społecznościowe (np. LinkedIn), umożliwiające wyszukiwanie pracowników z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami. Magdalena Mrozek, doradca zawodowy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie podkreśliła, że niezależnie od koniunktury na rynku, osoba pragnąca dokonać zmiany musi wykonać wysiłek i pracę, a od momentu pomysłu na zmianę do jej dokonania mija zazwyczaj ok. roku. Pracodawca natomiast, niezależnie od tego jak bardzo potrzebuje pracownika, to nie zatrudni każdego, szuka bowiem przynajmniej takich, którzy są otwarci na zdobywanie wiedzy i doświadczenia oraz potrafią zaangażować się w sprawy firmy. Magdalena Ołowiak, doradca zawodowy z Urzędu Pracy m.st. Warszawy oraz Ilona Daghir z HC Masters były zgodne co do tego, że kandydaci na pracowników mają nadal trudności w zaprezentowaniu się na rozmowach kwalifikacyjnych, zrobieniu dobrego wrażenia podczas rozmowy telefonicznej, czy rzetelnego i czytelnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Do głównych grzechów popełnianych przez poszukujących pracy należy także brak znajomości specyfiki pracodawcy (co w dobie powszechnego dostępu do internetu nie powinno być trudne), brak dbałości o ubiór i postawę. Częściowym rozwiązaniem braku polskich kandydatów do pracy mogą być osoby napływające do naszego kraju zza wschodniej granicy i z dalszych zakątków Azji, jednakże w przypadku obsługi klienta, czy prac biurowych, gdzie znajomość języka polskiego jest kluczowa, obcokrajowcy nie są konkurencją dla rodzimych pracowników. Warto więc już od najwcześniejszych etapów edukacji korzystać z pomocy doradców zawodowych, którzy coraz częściej są dostępni także na odległość (konsultacje za pośrednictwem poczty elektronicznej, czy Skype'a), aby podejmować przemyślane decyzje karierowe i zawodowe. Wciąż też nie doceniamy znaczenia doświadczeń zdobytych podczas wolontariatu, staży, czy projektów. Te wszystkie elementy składają się na niezbyt optymistyczny obraz aktualnie dostępnego kandydata do pracy: „Normalność jest wyjątkowa, brakuje osób pozytywnych, zaangażowanych, grzecznych, odpowiedzialnych” – podkreśliła na koniec Ilona Daghir z HC Masters – „doświadczenie można zdobyć w trakcie pracy, ale pierwsze wrażenie robi się tylko raz”.