

RYNEK PRACY PO EPIDEMII

– JAK RADZIĆ SOBIE Z TRUDNOŚCIAMI ZAWODOWYMI

SPOSOBY RADZENIA SOBIE W SYTUACJACH KRYZYSOWYCH



*„Najwyższą miarą wartości człowieka
jest nie to, gdzie znajduje się
w czasach spokoju i dobrobytu,
ale to, jak podejmuje wyzwania
w warunkach krytycznych”*

Martin Luther King

PORADNIK

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi



Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

CLiPKZ ŁÓDŹ

ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź
42 663 02 55, 42 663 02 73, 663 02 79
e-mail: centrum@wup.lodz.pl

CLiPKZ ODDZIAŁ PIOTRKÓW TRYBUNALSKI

ul. Jarosława Dąbrowskiego 13
97-300 Piotrków Trybunalski
44 649 60 87
e-mail: piotrkow@wup.lodz.pl

CLiPKZ ODDZIAŁ SIERADZ

ul. 3 Maja 7
98-200 Sieradz
43 822 81 86, 43 822 81 84
e-mail: sieradz@wup.lodz.pl

CLiPKZ ODDZIAŁ SKIERNIEWICE

ul. Senatorska 10
96-100 Skierniewice
46 833 36 50, 46 833 39 74
e-mail: skierniewice@wup.lodz.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi

RYNEK PRACY PO EPIDEMII

– JAK RADZIĆ SOBIE Z TRUDNOŚCIAMI ZAWODOWYMI



Jednostka organizacyjna
Samorządu Województwa Łódzkiego

województwo[®]
łódzkie

SPIS TREŚCI

Psychika w kryzysie – czego doświadczyliśmy podczas pandemii Covid-19?	
Sposoby radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych	5
Rys historyczny pandemii Covid-19	5
Walka z pandemią, a zdrowie psychiczne społeczeństwa	6
Relacje społeczne w dobie pandemii COVID-19	8
Sposoby radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych	10
Zapotrzebowanie rynku pracy – zawody deficytowe, automatyzacja pracy, prognozy na przyszłość	14
Zmiany na rynku pracy	15
Umiejętności i kwalifikacje potrzebne na rynku po pandemii	17
Jakie więc zawody przyszłości wybrać?	18
Nastawienie siłą do zmian	22
Rodzaje nastawienia	22
Sposób myślenia typowy dla osób o danym nastawieniu	28
Rola pozytywnego i negatywnego mindset	29
Inwestycja w pozytywne nastawienie	30
Plan zawodowy – jak przygotować się do zmian na rynku pracy?	33
Rekrutacja i praca z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych	39
Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej online	40
Rozmowa kwalifikacyjna w formie stacjonarnej a online	43
Praca z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych	46

PSYCHIKA W KRYZYSIE – CZEGO DOŚWIADCZYLIŚMY PODCZAS PANDEMII COVID-19? SPOSOBY RADZENIA SOBIE W SYTUACJACH KRYZYSOWYCH

„Najwyższą miarą wartości człowieka jest nie to, gdzie znajduje się w czasach spokoju i dobrobytu, ale to, jak podejmuje wyzwania w warunkach krytycznych”

Martin Luther King

Wstęp

Pandemia koronawirusa, która w marcu 2020 r. dotarła do Polski, ma ogromny wpływ nie tylko na fizyczne i psychiczne zdrowie ludzi. Swoje piętno odcisnęła również na gospodarce, życiu codziennym, metodach pracy i edukacji. Nowa rzeczywistość wywołana szybkim rozprzestrzenianiem się wirusa wymaga skutecznych i przemyślanych działań zarówno względem samych siebie, rodzin, współpracowników, pracowników, czy pracodawców. Konieczne jest przeorganizowanie dotychczasowej rutyny, utrwalonych nawyków, czasami przewartościowanie dotychczasowego życia.

Przed społeczeństwami całego świata pojawia się nowa, post-pandemiczna rzeczywistość gospodarcza, edukacyjna, ale również osobista i międzyludzka.

W niniejszym artykule ukazane zostanie jak kryzys gospodarczy i zdrowotny wpłynął na nasze zdrowie psychiczne oraz postrzeganie siebie i otoczenia.

Należy zaznaczyć, że dużą część informacji wykorzystywanych w opracowaniu pochodzi ze źródeł internetowych (bieżące raporty, komunikaty).

Rys historyczny pandemii Covid-19

Pandemia Covid-19 rozpoczęła się 17 listopada 2019 r. w Chinach, w mieście Wuhan, natomiast od 4 marca 2020 r. notowane zakażenia pojawiły się w Polsce. 13 marca 2020 r. Światowa Organizacja Zdrowia podała, że centrum pandemii koronawirusa stała się cała Europa. Później zachorowania rozlały się na pozostałe kontynenty¹.

W Polsce na początku pandemii Covid-19 przewidywany był znaczący wzrost bezrobocia, jednakże do takiej sytuacji nie doszło. Przyczyniły się do tego

¹ https://pl.wikipedia.org/wiki/Pandemia_COVID-19, dostęp 11.06.2021r.

tarcze antykryzysowe, które miały przeciwdziałać temu zjawisku. Rejestrowane bezrobocie w październiku 2020 r. wynosiło 6,1%. Jednak faktyczny poziom bezrobocia nierejestrowanego mógł być nieco wyższy. Na podstawie danych z GUS można zauważyć, że pandemia spowodowała utratę pracy przez osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych. Świadczą o tym statystyki, które wskazują, iż w porównaniu z rokiem 2019 zatrudnienie w ramach umów o pracę spadło bardzo nieznacznie (0,08%), zatrudnienie w ramach umów zlecenie spadło o 32%, a dla samozatrudnionych 24,6%².

Wśród branż, które w 2019 r. najczęściej poszukiwały pracowników znalazły się kolejno: handel i sprzedaż, obsługa klienta, IT, finanse, inżynieria. Natomiast w 2020 roku statystyki dotyczące najczęściej poszukiwanych specjalistów nie uległy dużym zmianom. Największe zapotrzebowanie na pracowników wykazała branża handlowa, tendencją spadkową byli dotknięci pracownicy sektora obsługi klienta, gdzie zapotrzebowanie zmniejszyło się o 3%. Branża inżynieryjna i IT szacowała spadek o 1%. Zapotrzebowanie na pracowników finansowych nie uległo zmianie³.

Prognozy przewidują iż zatrudnienie z czasu przed pandemią powróci na równie wysokim poziomie w warunkach post-pandemicznych.

Walka z pandemią, a zdrowie psychiczne społeczeństwa

Okres pandemii i negatywne doświadczenia w sferze zawodowej jak i prywatnej spowodowały pogorszenie stanu zdrowia u wielu osób. Od kondycji psychicznej zależy nie tylko ogólne zadowolenie z życia i osiągnięte wyniki w pracy. W ostatnim czasie bardzo ważną rolę dla zdrowia psychicznego odgrywa ogólna odporność organizmu, która przekłada się na funkcjonowanie w społeczeństwie. W tym miejscu należałoby przytoczyć definicję zdrowia psychicznego: Światowa Organizacja Zdrowia w 1948 roku wprowadziła ogólną definicję zdrowia psychicznego rozumianą jako cytat: „pełny dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny człowieka”⁴. Definicja ta jest rozumiana niejednoznacznie z uwagi na różnice kulturowe, indywidualne odczucia oraz różnorodne podejścia naukowe. Większość ekspertów zgadza się co do tego, że zdrowie psychiczne i zaburzenie psychiczne nie są do siebie przeciwstawne, czyli brak rozpoznanej choroby psychicznej nie musi oznaczać zdrowia psychicznego⁵.

Marzec 2020 to początek pandemii w Polsce, który totalnie zmienił rynek pracy. Dynamikę i kierunek zmian wyznaczył wirus, któremu bez wcześniejszego

2 <https://uni.wroc.pl/o-rynku-pracy-swiadomosci-ekonomicznej-i-strategiach-pracownikow-w-2021-roku/>, dostęp 11.06.2021r.

3 <https://calamari.pl/blog/raport-rynku-pracy-przed-i-w-trakcie-pandemii-covid19>, dostęp 14.06.2021r.

4 Dąbrowski K., Zdrowie psychiczne, PWN, Warszawa 1985.

5 <http://www.szpital-psykiatryczny.swiecie.pl/strefa-medyczna/zdrowie-psychiczne>, dostęp 14.06.2021r.

przygotowania podporządkowane zostały wszystkie sfery życia społecznego. Bez względu na pełnione role w sferze społecznej, status społeczny, edukacyjny, czy zajmowane stanowisko COVID-19 zmusił społeczeństwo do przeorganizowania dotychczasowego życia i utwalonych nawyków. Pandemia koronawirusa stała się zjawiskiem, które zmieniło i nadal zmienia świat. W znaczący sposób ucierpiały gospodarka, edukacja, służba zdrowia, transport, polityka międzynarodowa, jak również sposób w jaki postrzega się obecnie globalizację. Oprócz zmian w obszarze gospodarki jak i biznesu pandemia pociągnęła za sobą liczne i w niektórych przypadkach nieodwracalne zmiany wpływając na indywidualne wybory, emocje, przekonania i potrzeby obywateli. Nieoczekiwanym zmianom uległ styl życia, jakość i intensywność kontaktów międzyludzkich. Dla wielu ludzi czas kwarantanny i kolejne wprowadzane obostrzenia stały się przyczyną wzmożonego napięcia emocjonalnego. Lęk przed izolacją i zakażeniem wirusem sprawia, że nasze zdrowie psychiczne jest zagrożone bardziej niż kiedykolwiek do tej pory. Pandemia koronawirusa bez wątpienia stała się źródłem lęku i stresu dla większości Polaków. Pokazują to wyraźnie badania przeprowadzone na początku marcowego lockdownu przez Uniwersytet Humanistyczno-Społeczny w Warszawie. Wykazały one, że boimy się nie tylko o zdrowie własne (59% respondentów zgłosiło, że boi się zachorowania), ale przede wszystkim o bliskich



(o których obawiało się aż 72% badanych). Jednak pandemia dotyka nie tylko sfery zdrowia fizycznego. 71% ankietowanych wyraziło obawy związane z kryzysem finansowym i załamaniem rynku, 73% z przepełnieniem szpitali i niewydolnością służby zdrowia, a aż 75% osób bało się tego, że inni ludzie nie będą przestrzegać zaleceń, przez co przyczyni się do rozprzestrzeniania wirusa⁶. Zagrożenie koronawirusem i wprowadzone przez rząd zalecenia i ograniczenia doprowadziły do znacznych zmian w sposobie funkcjonowania i stylu życia Polaków. Badania przeprowadzone przez Zakład Teorii i Badań Praktyk Społecznych Wydziału Socjologii Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu wskazują, że większość osób zmieniła swoje codzienne nawyki. Aż 80% respondentów przestało podawać rękę na powitanie, 70% zrezygnowało z jeżdżenia komunikacją miejską, 60% całkowicie zaniechało spotkań ze znajomymi. 70% badanych przyznaje również, że rzadziej wychodzi z domu. Co więcej, aż 41,5% badanych przeszło w tryb pracy zdalnej, wykonywanej z domu. Wynika z tego, że wiele osób bardzo ściśle zastosowało się do zaleceń społecznej izolacji. Niestety długotrwała izolacja i dystansowanie społeczne ma swoje ciemne strony. Prowadzi bowiem do licznych problemów psychicznych. Stres związany z pandemią i obawa przed zarażeniem może też być źródłem lęków społecznych⁷. Źródłem stresu i lęku jest nie tylko sam stan pandemii i zagrożenie koronawirusem. Długotrwała izolacja związana jest z wykształceniem nowych nawyków i sposobów życia. Wiele osób zaadaptowało się do nowych warunków i ponowne wejście w normalność również jest dla nich stresorem⁸. Pojawia się lęk przed ponowną socjalizacją i kontaktem z potencjalnymi nosicielami wirusa. Jednak niepewność tego, kto może być takim nosicielem, sprawia, że pojawiać się może zgeneralizowany lęk społeczny przed wszystkimi ludźmi i jakąkolwiek bliskością. Istotnym aspektem tego zjawiska jest również lęk przed pracą, a właściwie przed powrotem do normalnego trybu pracy i spotkaniami ze współpracownikami⁹.

Relacje społeczne w dobie pandemii COVID-19

Izolacja społeczna w czasie pandemii zmieniła sposób funkcjonowania społeczeństwa i wpłynęła na postrzeganie siebie i otoczenia. Zamknięcie w domach doprowadziło do ograniczenia spotkań ze znajomymi i dalszą rodziną, a praca zdalna pozbawiła również kontaktów międzypracowniczych. Z drugiej strony zarówno edukacja, jak i praca zdalna sprawiły, że rodziny spędzały ze sobą więcej czasu, zmieniając dynamikę bliskich więzi. Stres związany

6 <https://www.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/21552-wplyw-epidemii-koronawirusa-na-emocje-i-zachowania-polakow>, dostęp 11.06.2021r.

7 <https://uniwersyteckie.pl/nauka/koronawirus-zycie-codzienne-w-czasie-pandemii>, dostęp 11.06.2021r.

8 <https://www.mp.pl/pacjent/psychiatria/aktualnosci/237227,powrot-do-normalnej-aktywnosci-moze-byc-rowniez-strujacy>, dostęp 14.06.2021r.

9 tamże

z sytuacją zagrożenia epidemicznego nie wpływał dobrze na relacje rodzinne. Zamknięcie w domu prowadziło do wielu konfliktów, których trudno było uniknąć. Pozbawieni zostaliśmy możliwości wyjścia z domu i zdystansowania się od sytuacji problemowych, mniej mieliśmy też wsparcia ze strony znajomych. Obawa przed zakażeniem koronawirusem doprowadziła do unikania bliskiego kontaktu w szerszym gronie rodzinnymi, towarzyskim.

Przytaczane wcześniej badania Zakładu Teorii i Badań Społecznych Wydziału Socjologii Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu pokazują, że zdecydowana większość ankietowanych (86%) unika spotkań z pewnymi kategoriami osób, co wskazuje na wysoki poziom lęków społecznych. Przedstawia się to w sposób następujący : 67% przypadków, dotyczy to dalszych znajomych, a także sąsiadów (60%). Ponad połowa respondentów deklaruje ograniczenie kontaktów z dalszą rodziną (52%) i bliskimi znajomymi (51%). Ciągłe poczucie zagrożenia ze strony innych może prowadzić do wykształcenia lęku przed bliskością i ludźmi. Zbyt wcześnie, by mówić o takich problemach w kategoriach zaburzeń klinicznych, warto jednak mieć na uwadze, że przedłużająca się izolacja i ciągły stres związany z transmisją wirusa może do takich zaburzeń doprowadzić.

Ciągły stres związany był nie tylko z obawą o zdrowie, ale też np. z lękiem o pracę i zabezpieczeniem finansowym. Sytuacja ta była powodem obniżenia libido i zaburzeń seksualnych, co stało się potencjalnie kolejnym źródłem



konfliktów małżeńskich. W trudnej sytuacji były dzieci, którym aktywność społeczna jest niezbędna do prawidłowego rozwoju i socjalizacji. Zastąpili świat realny światem wirtualnym w celu zachowania namiastki swoich relacji z rówieśnikami¹⁰.

Samotność w czasach pandemii

Osobom pozostającym w izolacji społecznej bardzo często towarzyszy złe samopoczucie wynikające z osamotnienia. Wówczas pogorszeniu ulega stan fizyczny jak i psychiczny człowieka. Dr hab. Łukasz Okruszka – psycholog – zauważa, cytat: „osoby samotne negatywnie reagują na stresory, są dużo bardziej wyczulone na zagrożenie i mają mniejsze zdolności regulacji odpowiedzi na stres”¹¹. Przeprowadzone przez doktora Okruszka i jego współpracowników badania pokazują, że osoby samotne w czasie pandemii mniej obawiają się o zdrowie własne i bliskich, a bardziej właśnie o wpływ izolacji na relacje społeczne, dobrostan psychiczny oraz sytuację finansową¹².

Głęboka izolacja jest więc szczególnie dotkliwa dla osób samotnych, mieszkających w pojedynkę – singli czy osób starszych. Badania nad mechanizmami katastrof i klęsk żywiołowych wskazują, że to właśnie one są szczególnie narażone na subiektywne postrzeganie osłabienia więzi społecznych, a więc dalsze pogłębienie wrażenia samotności¹³. Ma to niebagatelny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne. Obecna sytuacja i związany z nią coraz większy stres, a do tego ogólnie szybkie tempo życia i brak czasu na odpoczynek, przekładają się na wzrost zaburzeń w sferze emocjonalnej i psychicznej.

Sposoby radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych

W odniesieniu do pandemii Covid-19 nie spodziewano się rozwoju wydarzeń na tak wielką skalę. Plany na przyszłość zostały zburzone. Zasięg wirusa jak i działań zapobiegających jego rozprzestrzenianiu się jest ogromny. W takich właśnie sytuacjach metody, które są znane w radzeniu sobie z pandemią są niewystarczające. Aby móc sobie poradzić z takim kryzysem należy wyjść poza znane schematy myślenia i działania. I dlatego warto pomyśleć o:

10 <https://miralo.pl/wplyw-pandemii-covid-19-na-relacje-spoeczne-i-relacje-z-bliskimi>, dostęp 22.06.2021r.

11 <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C81924%2Cpsycholog-w-czasie-pandemii-covid-19-samotnosc-powazny-czynnik-ryzyka-dla>, dostęp 14.06.2021r.

12 Okruszka Ł., Aniszewska-Stańczuk A., Piejka A., i in. Safe but lonely? Loneliness, mental health symptoms and COVID-19, Kwiecień 2020. DOI: 10.31234/osf.io/9njps

13 Kaniasty K., Social support, interpersonal, and community dynamics following disasters caused by natural hazards. Current Opinion in Psychology 32, kwiecień 2020, s.105-109.

- uświadamianiu sobie, że nie tylko dla nas sytuacja jest zupełnie nowa, ale również naszym dzieciom zmieniła się codzienna rzeczywistość. Widząc nasze zaniepokojenie mogą stracić poczucie bezpieczeństwa, które jest dla nich bardzo ważne.
- wyjściu poza schemat, a więc w kryzysowych sytuacjach potrzebne są nowe sposoby radzenia sobie z trudnościami, zrobienie czegoś innego niż zwykle.
- posiadaniu prawa do trudnych emocji takie emocje też są nam potrzebne. Starajmy się wyrażać je w sposób bezpieczny dla nas i naszych dzieci. Pamiętajmy o oddechu, możemy zamknąć chwilowo oczy, wykonać proste operacje umysłowe np. liczenie od 100 o 18 w dół. Te zastosowane metody pozwolą nam skierować nasze myśli na inne tory niż ucieczka i walka. Dzieci uczą się przez naśladowanie, a więc nasz sposób radzenia sobie w trudnych sytuacjach.
- zadbanie o siebie, aby móc zadbać o siebie i rodzinę. Możemy skorzystać z pomocy psychologa lub porozmawiać z osobą nam bliską, aby się jej wyżalić.
- sprawianiu sobie przyjemności poprzez krótki spacer, aby złapać dystans na ile jest możliwy, poczytać książkę, obejrzeć dobry film itp.
- pamiętać należy, że jesteśmy wsparciem dla naszych bliskich¹⁴.



Stopniowe wchodzenie w „nową normalność” pozwoli skutecznie się do niej zaadaptować i odzyskać poczucie sprawstwa. Ważne jednak, by kroki w tym kierunku podjąć jak najszybciej.

14 <https://www.taszansa.pl/jak-przetrwac-kryzys/>, dostęp 14.06.2021r.

Podsumowanie

Stan pandemii to niezwykle trudna sytuacja, w której trzeba podejmować niełatwe decyzje na różnych szczeblach zarządzania państwem. To sytuacja dużej niepewności. Na skutek podejmowanych decyzji ludzie poddają się (lub nie) przeróżnym zaleceniom medycznym i rygorom sanitarnym, są przy tym mniej lub bardziej skłonni do podejmowania ryzyka (bądź do jego unikania), a pośród rozmaitych emocji bardzo często doświadczają silnego lęku i depresji. COVID-19 wpłynął na życie wielu ludzi w sposób, jakiego świat jeszcze nie doświadczył. Strategia izolacji, dystansu społecznego i obowiązek noszenia maseczki, to nie tylko środki ochrony przed ryzykiem zakażenia, ale również czynniki sprzyjające rozwojowi schorzeń psychicznych. Chroniczny stres, niepokój i poczucie bezradności wpływają negatywnie na ludzką psychikę.

Czas pandemii jest wyzwaniem dla nas wszystkich. Dlatego działania, które powinny być wykonywane priorytetowo to: zapobieganie wykluczeniu grup zagrożonych na rynku pracy, wspieranie rodzin i zapobieganie eskalacji przemocy domowej¹⁵.

Opracowanie:

Karolina Woźniak- Olejnik

Agnieszka Tomczyk

CIIPKZ w Łodzi

Oddział w Sieradzu

Bibliografia:

1. Reber A.S., Reber E.S.,(red) prof.dr hab.I.Kurcz, prof., dr hab. K.Skażyńska, Słownik Psychologii, wyd. naukowe Scholar, Warszawa 2008
2. Dąbrowski K., Zdrowie psychiczne, PWN, Warszawa 1985
3. Kaniasty K., Social support, interpersonal, and community dynamics following disasters caused by natural hazards. Current Opinion in Psychology 32, kwiecień 2020
4. Okruszek Ł., Aniszewska-Stańczuk A., Piejka A., i in. Safe but lonely? Loneliness, mental health symptoms and COVID-19, kwiecień 2020. DOI:10.31234/osf.io/9njps

¹⁵ <https://time.com/5850143/covid-19-re-entry-anxiety/>, dostęp 15.06.2021r.

Netografia:

1. <http://www.szpital-psychiatryczny.swiecie.pl/strefa-medyczna/zdrowie-psychiczne>, dostęp 11.06.2021 r.
2. <https://www.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/21552-wplyw-epidemii-koronawirusa-na-emocje-i-zachowania-polakow>, dostęp 11.06.2021 r.
3. <https://calamari.pl/blog/raport-rynku-pracy-przed-i-w-trakcie-pandemii-covid19>, dostęp 14.06.2021 r.
4. <https://miralo.pl/wplyw-pandemii-covid-19-na-relacje-spoleczne-i-relacje-z-bliskimi>, dostęp 22.06.2021 r.
5. <https://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C81924%2Cpsycholog-w-czasie-pandemii-covid-19-samotnosc-powazny-czynnik-ryzyka-dla>, dostęp 14.06.2021 r.
6. https://pl.wikipedia.org/wiki/Pandemia_COVID-19, dostęp 11.06.2021 r.
7. <https://time.com/5850143/covid-19-re-entry-anxiety/>, dostęp 15.06.2021 r. <https://uni.wroc.pl/o-rynku-pracy-swiadomosci-ekonomicznej-i-strategiach-pracownikow-w-2021-roku/>, dostęp 11.06.2021 r.
8. <https://uniwersyteckie.pl/nauka/koronawirus-zycie-codzienne-w-czasie-pandemii> - dostęp 11.06.2021 r.
9. <https://www.mp.pl/pacjent/psychiatria/aktualnosci/237227,powrot-do-normalnej-aktywnosci-moze-byc-rowniez-stresujacy>, dostęp 14.06.2021 r.
10. <https://www.taszansa.pl/jak-przetrawiac-kryzys/>, dostęp 14.06.2021 r.

Przydatne strony internetowe:

1. <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/koronawirus-kondycja-psychiczna-polakow-w-pandemii-anna-rulkiewicz-prezes-lux-med-w/3kb9wv5>
2. <https://donaturpas.pl/pandemia-zdrowie-psychiczne-metoda-rain/>
3. <https://pulsmedycyny.pl/prawie-54-proc-polakow-z-zaburzeniami-psychicznymi-zdiagnozowanymi-przed-pandemia-odczuwa-pogorszenie-stanu-zdrowia-1105600>
4. <https://www.gov.pl/web/koronawirus/10-rad-dla-wszystkich-jak-chronic-zdrowie-psychiczne-podczas-epidemii>
5. <https://www.hays.pl/blog/insights/pandemia-wplywa-na-kondycje-psychiczna-pracownikow>
6. <https://www.medonet.pl/koronawirus/to-musisz-wiedziec-jak-epidemia-wplynela-na-nasza-psychike--czy-ptaki-pomoga-nam-w-dobie-koronawirusa-artykul,59085475.html>

ZAPOTRZEBOWANIE RYNKU PRACY – ZAWODY DEFICYTOWE, AUTOMATYZACJA PRACY, PROGNOZY NA PRZYSZŁOŚĆ

Zmiany na rynku pracy są zjawiskami, które nieprzerwanie pojawiają się i wpływają na życie ludzi oraz zmieniają sposób prowadzenia biznesu. 2020 jak się okazało przyniósł jeszcze jeden, globalny czynnik zmiany. Pandemia SARS-CoV-2 sprawiła, że życie wielu osób zmieniło się radykalnie. Dla jednych były to zmiany na gorsze (np. dla branży Ho-Re-Ca); dla innych sytuacja stała się czynnikiem rozwoju (branża kurierska). Ucierpiało wiele branż jak np. gastronomia, hotelarstwo, turystyka oraz wiele innych. Rzec by można, że przetrwają najsilniejsi; Ci, którzy potrafią się dostosować. Czy można było się przygotować na taki rozwój wydarzeń? Patrząc wstecz na ostatnie 18 miesięcy trzeba powiedzieć, że niewielu to potrafiło. Czy warto zatem wierzyć w prognozy? Na pewno warto je znać. Spróbujemy przyjrzeć się jakie są przewidywane zmiany na rynku pracy.

Aby zniwelować wzrost zakażeń władze z wielu krajów zahamowały większość działań gospodarczych i społecznych. Drastyczne zmniejszenie

liczby przepracowanych godzin (co było i jest pokłosiem spadków zamówień) spowodowało, że pracownicy nisko opłacani, często o niskich kwalifikacjach byli szczególnie dotknięci w początkowej fazie kryzysu. Obejmuje to pracowników służby zdrowia i opieki (oprócz lekarzy), ale także kasjerów, pracowników produkcji i przetwórstwa żywności, dozorców i konserwatorów, pracowników rolnych, pracowników dostawczych, kierowców ciężarówek i farmaceutów¹⁶.



¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf, dostęp 15.04.2021

Poza podstawowymi usługami (czyli tymi pozwalającymi zaspokajać elementarne, najbardziej niezbędne potrzeby człowieka - należą do nich m.in. usługi handlu i napraw, podstawowa edukacja i ochrona zdrowia, transport, podstawowe usługi publiczne) osoby o niskich dochodach częściej pracują w sektorach dotkniętych przestojami i częściej tracą pracę lub zarobki. Przykładowo, w Kanadzie zwolnienia wśród nisko opłacanych pracowników między lutym a kwietniem 2020 r. były ponad dwukrotnie większe wśród wszystkich opłacanych pracowników. Badania ankietowe przeprowadzane w czasie rzeczywistym z wielu krajów wskazują, że w kwietniu 2020 roku 25% najlepiej zarabiających pracowało średnio o 50% częściej w domu, niż 25% najgorszych. Jednocześnie prawdopodobieństwo całkowitego zaprzestania pracy przez pracowników o niskich dochodach jest dwukrotnie większe¹⁷.

Kluczowym środkiem mającym na celu powstrzymanie rozprzestrzeniania się COVID-19, stosowanym przez wszystkie rządy było zachęcenie tych osób, które mogą pracować z domu, aby to zrobiły. Na przykład Włochy uprościły procedurę, umożliwiając firmom i pracownikom organizowanie telepracy bez uprzedniego porozumienia ze związkami zawodowymi, bez pisemnej zgody i w wybranym przez pracowników miejscu, podczas gdy Rosja wprowadziła poprawki do swojego Kodeksu pracy dotyczące telepracy. Rozwiązania legislacyjne rozważają również polskie władze. Hiszpania przyspieszyła trwające programy publiczne wspierające cyfryzację małych i średnich przedsiębiorstw. Inne kraje, takie jak Japonia i Korea, zaoferowały dotację na pokrycie kosztów wprowadzenia elastycznej organizacji pracy. Niektóre duże firmy technologiczne również zaangażowały się w zapewnienie firmom i pracownikom pomocy oraz tymczasowego bezpłatnego dostępu do niektórych ich narzędzi do komunikacji i udostępniania.

Zmiany na rynku pracy

Aby lepiej zrozumieć, jakie zmiany zaszły w trakcie pandemii i jak rynek pracy będzie wyglądał po niej należy zapoznać się z tym jak rynek pracy funkcjonował przed globalnym kryzysem. Podczas pierwszej fali wielu pracodawców wstrzymało lub spowolniło trwające procesy rekrutacyjne – doskonale widać to chociażby na portalach z ofertami pracy. Podczas gdy sytuacja poprawiła się nieznacznie w okresie letnim, w ostatnich kilku miesiącach rynki pracy online w całej UE ponownie mocno odczuły skutki działań podejmowanych przez rządy w celu powstrzymania, zapobieżenia rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 (i jego kolejnych mutacji).

¹⁷ https://www.sciencespo.fr/cevipof/attitudesoncovid19/wpcontent/uploads/2020/05/Note9_FOUCAULT_GALASSO_ENG.pdf dostęp 15.04.2021r.

Na czym dokładnie polegają zmiany na rynku pracy i jak będą się one kształtować po wygaszeniu pandemii? Rynek na pewno będzie bardziej wymagający, bardziej elektroniczny oraz skupiony na utrzymaniu pracownika w firmie tj. zwiększeniu jego motywacji i przywiązaniu do organizacji w czasach przewidywanej masowej cyfryzacji zawodów, kiedy kontakty międzyludzkie dalej pozostaną zachwiane. Z drugiej strony to kwestie społeczne i emocjonalne (zarówno w obszarze funkcjonowania zawodowego, jak i prywatnego) będą odgrywały szalenie istotną rolę. Wydaje się, że organizacje raczej realizują swoje wcześniejsze strategie biznesowe pomimo pandemii, niż dopasowują je do rzeczywistości biznesowej kształtowanej przez trwającą od roku sytuację. Rynek pracy zmieni się na nieco bardziej zrównoważony względem interesów pracownik-pracodawca, jednak konkurencja wśród pracobiorców drastycznie wzrośnie. Wielu, nawet doświadczonych, z długoletnim stażem pracowników, którzy stracili pracę w czasie pandemii będzie chciało poszukać innej, lepiej płatnej czy bardziej perspektywicznej pracy w czasie, kiedy rynek będzie powracał do swojego normalnego stanu, co stanowi duże zagrożenie dla osób, które dopiero będą na ten rynek wchodzić¹⁸.

Sytuacja taka oczywiście nie jest nowa, jednakże skala tego zjawiska może mieć bardzo negatywne skutki dla osób młodych, co szczególnie widać np. w Hiszpanii, gdzie i tak już trudną sytuację tej grupy społeczeństwa pogorszył wpływ pandemii na gospodarkę.



¹⁸ Cieślak-Wróblewska A., Rynek pracy po pandemii będzie bardziej wymagający, Rzeczpospolita 2020, dostęp 11.05.2021r.

Umiejętności i kwalifikacje potrzebne na rynku po pandemii

Żadna organizacja – czy to prywatna czy finansowana ze środków publicznych nie jest i nie może być przygotowana w 100% na to co niesie przyszłość. Należy jednak domniemywać, że z wyzwaniami jutra najlepiej poradzą sobie ci, których bieżąca strategia uwzględnia przygotowanie swoich kadr na wyzwania przyszłości – niezależnie czy wskazujemy na podnoszenie lub zmianę kwalifikacji, czy też przesunięcia poziome lub pionowe w ramach organizacji.

W przyszłości po pandemii znacząco wzrośnie zapotrzebowanie na umiejętności miękkie. Dla pracodawców nie będzie najważniejsze, co dany kandydat umie, ale jakie wartości, cechy i usposobienie posiada. Choć polscy przedsiębiorcy zwracają również uwagę na rolę opanowania umiejętności technicznych rozumianych bardziej jako zwinność technologiczna czyli łatwość uczenia się nowych technologii niż umiejętność obsługi danego urządzenia¹⁹. Warunkiem koniecznym do uzyskania i utrzymania dobrej pracy będzie ciągła nauka i doskonalenie swoich umiejętności. Według badań jedynie 25% ludzi jest w stanie samodzielnie się motywować do rozwoju²⁰. Pozostałe osoby, które nie wykształciły w sobie takiego mechanizmu, będą musiały poszukać wsparcia u specjalistów. Tak więc zawody pokroju psychologa, staną się zawodami bardzo potrzebnymi. Najistotniejszy jest fakt, że pandemia przyniesie duże zautomatyzowanie, które nie będzie wykluczać człowieka w pracy, natomiast będzie wymagać połączenia umiejętności ludzkich z efektywnością technologii. W nadchodzącym czasie ważne staną się również umiejętności interpersonalne, społeczne, systemowe i poznawcze²¹.

Mówiąc o kompetencjach miękkich trzeba wspomnieć o radzeniu sobie ze stresem. Najbardziej pożądane będą osoby, których styl skoncentrowany jest na zadaniu. Znaczy to, że osoby zadaniowe będą podejmować wszelkiego rodzaju kroki, aby wyjść z trudnej sytuacji. Natomiast osoby mające tendencje do unikania problemu lub skupiania się na własnych emocjach mogą mieć problemy z utrzymaniem długoletniej współpracy z pracodawcą²². Oczywiście, w zależności od stanowiska czy funkcji pełnionej w organizacji wachlarz wymaganych czy oczekiwanych kompetencji będzie różny – dla przykładu kluczowymi kompetencjami menadżerów będą: empatia, umiejętność otwartego komunikowania się, całościowe podejście do potrzeb pracowników (również tych prywatnych) oraz zdolność do budowania relacji opartych na wzajemnym zaufaniu²³.

19 Raport Rok liderów zmian, w: HR personel & zarządzanie, czerwiec 2021 nr 6 (375)

20 <http://umiejtnosci2030.pl/>, dostęp 07.06.2021r.

21 *Ibidem*, dostęp 07.06.2021r.

22 <https://www.iab.org.pl/aktualnosci/rozwoj-kompetencji-miekkich-klucz-do-zawodowego-sukcesu/>, dostęp 07.06.2021r.

23 Zimińska K., Zmiany, zmiany, zmiany, w: HR personel & zarządzanie, czerwiec 2021 nr 6 (375)

Kolejne kompetencje, które należy w sobie wykształcić/wytrenować, to kreatywność i krytyczne myślenie. Firmy stają się coraz bardziej elastyczne, rozproszone po świecie i działają jeszcze szybciej niż kiedyś. Samodzielne myślenie, analizowanie, wyciąganie trafnych wniosków w krótkim czasie to podstawa dla pracownika, który po pandemii będzie chciał znaleźć odpowiednie zajęcie.

Jakie więc zawody przyszłości wybrać?

Warto zauważyć, że pandemia wiele procesów opartych na automatyzacji przyspieszyła – na przykład telemedycyna wkroczyła do naszych domów w stopniu dotychczas znanym jedynie z powieści fantastyczno-naukowych. Nie chodzi tu tylko o trywialne (choć ważne) telewizyty, ale chociażby analizę obrazów MRI czy ciągły monitoring funkcjonowania organizmu pacjenta. Obszary nauki i gospodarki wykorzystujące automatyzację, rozwój sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego będą coraz istotniejsze w globalnym świecie jutra. O czym warto pamiętać myśląc o przyszłości zawodowej?

Tworzenie planu zawodowego może przyprawić o zawrót głowy, jeśli nie mamy pomysłu na siebie. Lista studiów, kursów, szkoleń, umiejętności i kompetencji, jakie musielibyśmy rozwinąć byłaby obłędnie długa. Dlatego warto zastanowić się nad kilkoma zawodami, które w przyszłości zapewnią nam stałą i dobrze płatną pracę.



Branża IT rozwija się cały czas. Nie wpływa na nią pandemia, a specjaliści cały czas są poszukiwani na rynku pracy. Co więcej koronawirus spowodował nagłe przyśpieszenie cyfrowej rewolucji, co jeszcze bardziej umocniło pozycję sektora IT na rynku. Podczas gdy wiele biznesów ucierpiało lub musiało całkowicie zmienić swój styl działania, branże IT nie miały problemów, aby z dnia na dzień przejść na system pracy online. Jeszcze przed epidemią aż 86% pracowników tej branży miało możliwość pracy zdalnej²⁴. Ponadto przejście całego świata, w tym Polski, na pracę osadzoną w Internecie niejako wymusiło na tych specjalistach wymyślenie nowych lub ulepszenie starych rozwiązań w szkolnictwie, handlu, rozrywce czy wewnętrznych potrzebach firm.

Tworząc swój plan zawodowy warto zwrócić uwagę na możliwość rozwoju właśnie w tym sektorze. Kompetencje takie jak rozwiązywanie problemów, kreatywność, praca zespołowa i komunikatywność to cechy bardzo pożądane przez pracodawców z tego sektora. Co istotne, wiele osób pracujących w tej branży to samouki, którzy nie mają ukończonych specjalistycznych studiów czy kursów. Mają natomiast duże umiejętności praktyczne w tym co robią, a swoje prace mogą kompletować na, przykładowo „GitHub’ie”. Jest to swoiste portfolio, które każdy w tej branży powinien mieć, aby zademonstrować przyszłemu pracodawcy swoje umiejętności²⁵.

Biotechnologia jest coraz bardziej popularna ze względu na swoją interdyscyplinarność. Osoby, które się jej uczą mają dostęp do szerokiej i najnowszej wiedzy stąd też np.: na Akademiach Medycznych mamy biotechnologię medyczną, na Uniwersytetach - ogólną, a na Akademiach Rolniczych biotechnologię w produkcji roślinnej, zwierzęcej oraz biotechnologię w przetwórstwie żywności. Trzeba jednak wspomnieć, że ta dziedzina jest stosunkowo młoda i miejsc pracy na dzień dzisiejszy nie ma za wiele. Zmieni się to jednak w przyszłości ze względu na szybki rozwój tego sektora na zachodzie²⁶.

Farmacja jest kolejnym przyszłościowym wyborem. Planując swoją przyszłą karierę w tej branży trzeba rozważyć kilka rzeczy. Po pierwsze praca farmaceuty wiąże się z pracą zmianową, co nie każdemu przypadnie do gustu. Po drugie jest to praca z ludźmi, więc planując swoją przyszłość musimy mieć na uwadze swoje predyspozycje i to czy praca z człowiekiem jest dla nas. Trzeba jednak pamiętać, że osoby o obniżonej odporności powinny jeszcze mocniej rozważyć przyszłość w tym zawodzie ze względu na łatwość zachorowania na różnego rodzaju choroby²⁷.

24 <https://coderslab.pl/pl/blog/jak-koronawirus-wplynie-na-branze-it>, dostęp 28.06.2021r.

25 Ibidem, dostęp 28.06.2021r.

26 <https://biotechnologicznie.pl/2016/06/12/studiowanie-biotechnologii-jako-wybor-z-przyszloscia/>, dostęp 09.06.2021r.

27 <https://www.cyfrowyszpital.pl/wplyw-pandemii-covid-19-na-rynek-farmaceutyczny/>, dostęp 09.06.2021r.



Wykwalifikowani robotnicy to kolejna możliwość wyboru zawodu, który po pandemii dalej będzie miał duże powodzenie. Myśląc o przyszłości warto zwrócić uwagę na specjalizacje takie jak elektryk, elektromechanik, operator maszyn czy operator wózka widłowego. Według pracodawców tych specjalistów brakuje i jeżeli sytuacja się nie zmieni dalej będzie ich brakować²⁸. Jest to związane z modą na kończenie studiów wyższych. Większość młodych po zdaniu matury nie poprzestaje na tym i kontynuuje edukację kosztem doświadczenia zawodowego²⁹.

Niezależnie od obranej ścieżki edukacyjno-zawodowej, warto zwrócić uwagę na sygnały płynące od pracodawców. Wskazują oni na potrzebę porzucenia dotychczasowego systemu specjalizacji na niższych stanowiskach, na rzecz zwiększenia szeroko pojętej elastyczności pracownika. „Zatrudnialność” to łatwość delegowania pracownika do różnych ról i funkcji w ramach organizacji³⁰. A zatem największe szanse na sukces zawodowy będą mieli ci, którzy będą najszybciej i najmniejszym kosztem przystosowywać się do nadchodzących zmian.

Opracowanie:

Bartłomiej Babczyński

Mateusz Jakóbczyk

ClIPKZ w Łodzi

²⁸ https://www.praca.pl/poradniki/warto-wiedziec/zawody-przyszlosci-2020-2030_pr-3546.html, dostęp 17.06.2021r.

²⁹ Ibidem, dostęp 17.06.2021r.

³⁰ Raport Rok liderów zmian, w: HR personel & zarządzanie, czerwiec 2021 nr 6 (375)

Bibliografia:

1. Cieślak-Wróblewska A., Rynek pracy po pandemii będzie bardziej wymagający, Rzeczpospolita, 2020
2. Personel & zarządzanie, luty 2017 nr 2 (323)
3. Personel & zarządzanie, lipiec-sierpień 2020 nr 7-8 (364-365)
4. Raport Rok liderów zmian, w: HR personel & zarządzanie, czerwiec 2021 nr 6 (375)
5. Zimińska K., Zmiany, zmiany, zmiany, w: HR personel & zarządzanie, czerwiec 2021 nr 6 (375)

Netografia:

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf
2. https://www.sciencespo.fr/cevipof/attitudesoncovid19/wpcontent/uploads/2020/05/Note9_FOUCAULT_GALASSO_ENG.pdf
3. <http://umiejtnosci2030.pl/>
4. <https://www.iab.org.pl/aktualnosc/rozwoj-kompetencji-miekkich-klucz-do-zawodowego-sukcesu/>
5. <https://coderslab.pl/pl/blog/jak-koronawirus-wplynie-na-branze-it>
6. <https://biotechnologicznie.pl/2016/06/12/studiowanie-biotechnologii-jako-wybor-z-przyszloscia>
7. <https://www.cyfrowyszpital.pl/wplyw-pandemii-covid-19-na-rynek-farmaceutyczny>
8. https://www.praca.pl/poradniki/warto-wiedziec/zawody-przyszlosci-2020-2030_pr-3546.html
9. <https://www.dropbox.com/pl/business/resources/smart-goals>
10. <https://www.psychowiedza.com/2014/07/sprytne-cele.html>

NASTAWIENIE SIĘ DO ZMIAN

„Sukces to nie kwestia wrodzonego talentu, błyskotliwej inteligencji ani szczęścia. Sukcesy odnoszą ludzie przekonani o tym, że wciąż mogą się wiele nauczyć.... Zależy on od naszego wewnętrznego zaangażowania.”³¹

Carol Dweck

Sytuacja wywołana pandemią wprowadziła wiele zmian w naszym życiu, zarówno osobistym, jak i zawodowym. Duży wpływ na radzenie sobie z nową sytuacją ma sposób myślenia, czyli nasze nastawienie umysłu.

Dlaczego nastawienie może być tak istotne? Od niego bowiem zależy, jakie mamy podejście do rzeczywistości wokół nas, wyzwań, interpretowania faktów, a także do innych ludzi i siebie samego. To sposób widzenia spraw, który wpływa na to, czy, jakie i w jaki sposób podejmujemy kolejne działania.

Nastawienie odgrywa ważną rolę w skutecznym realizowaniu siebie, jak i obowiązków pracowniczych, co szczególnie dało się zaobserwować we wspomnianym okresie pandemii, z jakim przyszło nam się zmierzyć. Wielu pracowników odczuwało i odczuwa może nadal dyskomfort, niepokój czy zmęczenie zaistniałą sytuacją.

Rodzaje nastawienia

Nastawienie³² (w j. ang. „mindset”), to zbiór przekonań, które pomagają lub utrudniają ludziom realizację ich postanowień. W kontekście pracy, to sposób myślenia na temat własnych zdolności oraz możliwości osiągnięcia sukcesu w pracy. Nasze nastawienie nadaje znaczenie temu wszystkiemu, w czym bierzemy udział.

W przypadku pracy, np.: wpływa na to, jak pracownicy postrzegają wymagania, warunki i otoczenie pracy, otrzymane zadania, czy codzienne zdarzenia pojawiające się w toku dnia.

Dużo uwagi temu zagadnieniu poświęciła Carol Dweck, profesor psychologii na Uniwersytecie Stanford, która dzięki swoim badaniom dotyczącym

³¹ Sikora P., „Mindset. Nowa psychologia sukcesu” Carol Dweck, cytaty z książki, <https://bethink.space/mindset-nowa-psychologia-sukcesu-carol-dweck-10-cytatow-z-ksiazki/#>, 25.03.2021r.,

³² Jurek P., Sajewicz-Radtke U., Radtke B., Olech M., Mała rzecz, która robi wielką różnicę. „Personel i Zarządzanie, 11/2020r., s. 57

motywacji, osiągnięć i sukcesów, postrzegania siebie w działaniu, dostarczyła ciekawe spostrzeżenia i sugestie przydatne w rozwoju osobistym i zawodowym.

Według C. Dweck nastawienie występuje w dwóch odmianach, które w istotnym stopniu wpływają na ludzkie postępowanie i jego rezultaty. Warto przyjrzeć się obu, nauczyć się je rozpoznawać i sprawdzić, jak można zamienić jeden na drugi, to znaczy ten, który nas ogranicza (sztywny), na ten bardziej pożądany (rozwojowy):

- pierwsze, **nastawienie na trwanie**, (j.ang. fixed mindset, sztywny mindset) jest to przekonanie, że nasze cechy, zdolności, możliwości umysłu są ustalone raz na zawsze, że rodzimy się z pewnymi talentami albo bez, bardziej lub mniej inteligentni i nic już na to nie możemy poradzić. Są to wartości stałe, statyczne i niezmiennie. Z takiego nastawienia wynika ciągła potrzeba udowadniania własnej wartości zarówno w szkole, w pracy, jak i w relacjach międzyludzkich. Czym takie przekonanie owocuje w codziennym życiu?³³ Obniża motywację, zwłaszcza w sytuacjach, kiedy mamy do czynienia z poważnymi przeszkodami.

- drugie, **nastawienie na rozwój**, (j.ang. growth mindset, mindset rozwojowy) opiera się na przekonaniu, że podstawowe cechy, talenty można kształtować przez całe życie, rozwijać poprzez pracę i można je zmieniać, doskonalić.



33 Romanowska K., Sukcesu możesz się nauczyć. „Z przekonania: „mam cechy stałe, których nie mogę zmienić”, wynika sporo problemów”, rozmowa z Carol Dweck, 24.11.2020r., autorką publikacji „Nowa psychologia sukcesu”, wyd. Muza 2017, <https://www.focus.pl/artykul/sukcesu-mozesz-sie-nauczyc>, dostęp 25.03.2021r.

Posiadane cechy stanowią punkt wyjścia do dalszego rozwoju. Zdaniem profesor Dweck, ludzie nastawieni na rozwój "są przekonani, że pełny potencjał jednostki jest nieznan i że nie da się przewidzieć, ile każdy z nas zdoła osiągnąć po wielu latach nauki i pełnej entuzjazmu pracy"³⁴.

Według niej, nie tylko umiejętności i talent pozwalają ludziom osiągać sukces. **Liczy się również to, czy podchodzimy do realizacji zadań z nastawieniem na trwanie czy na rozwój.**

Nastawienie na rozwój to droga do realizacji w pełni swojego potencjału, osiągnięcia sukcesu, jednak nie tego polegającego na byciu lepszym od innych, ale na tym, że wyrażamy siebie w najlepszy możliwy sposób. Sukcesem jest podejmowanie wyzwania, konsekwentne dawanie z siebie jak najwięcej, uczenie się i robienie postępów.

W związku z powyższym ludzi można podzielić na dwie kategorie ze względu na sposób w jaki definiują siebie: osoby, które nie boją się zmian oraz osoby stroniące od zmian. Oba typy³⁵ mają inne podejście do pracy i rozwoju zawodowego. Jeżeli spróbujemy przełożyć ten podział bezpośrednio na nastawienie do pracy, to otrzymamy osoby:

- nastawione na trwałość, nazywane osobami ze sztywnym nastawieniem (większość ludzi);
- nastawione na rozwój - zdecydowana mniejszość.

Dla większości z nas naturalne jest myślenie nastawione na trwałość. Istnieje wiele mechanizmów psychologicznych, które za tym stoją. Łatwiej nam trwać w przekonaniu, iż rodzimy się z gotowym zestawem umiejętności, a inne są dla nas niedostępne³⁶.

Osoby nastawione na rozwój wierzą, że wszystkiego mogą się nauczyć. Są elastyczne i otwarte na zmiany, podczas gdy osoby o sztywnym nastawieniu cenią trwałość, niechętnie uczą się nowych rzeczy, są odporne na zmiany, a przez to ich praca może przynosić gorsze rezultaty.

Osoby ze sztywnym nastawieniem³⁷:

- *unikają wyzwań*
- *łatwo się poddają, gdy napotykają przeszkody*
- *stronią od wysiłku, uznając go za niepotrzebny*
- *ignorują krytykę*
- *sukces innych osób interpretują jako zagrożenie.*

34 Rubin J., Dwa nastawienia do zarządzania zmianą, czyli obsesja talentu, Psychologia zmiany, Szkoła Zarządzania Zmianą, <https://zmiana.edu.pl/dwa-nastawienia-czyli-obsesja-talentu/>, dostęp 25.03.2021r.

35 Bartosiewicz A., 10 rodzajów nastawienia do pracy. Czy wiesz jakim jesteś pracownikiem?, Strefa Biznesu, <https://strefa-biznesu.pl/>, dostęp 25.03.2021r.

36 Tomaszewski A., Nowa psychologia sukcesu – czym jest mindset i co zmienia, <http://www.tomaszewski.edu.pl/nowa-psychologia-sukcesu-czyli-o-tym-czym-jest-mindset-i-co-zmienia/#comments>, dostęp 25.03.2021r.

37 Bartosiewicz A., op. cit

Osoby nastawione na rozwój:

- *lubią wyzwania*
- *starają się pokonać napotkane przeszkody*
- *podejmują wysiłek, aby osiągnąć sukces*
- *cenią konstruktywną krytykę*
- *sukcesy innych traktują jako źródło inspiracji.*



Zaprezentowane poniżej treści ukazują na czym polegają różnice między nastawieniem na rozwój a nastawieniem na trwałość oraz przekonania typowe dla danego nastawienia:

Przekonania związane z danym nastawieniem

NASTAWIENIE NA ROZWÓJ	NASTAWIENIE NA TRWAŁOŚĆ
Inteligencję można rozwijać jak mięśnie – rozwijają się, kiedy poddaje się je coraz większemu wysiłkowi.	Inteligencja jest dana z urodzenia i albo jest się inteligentnym, albo nie.
Nasze podstawowe cechy możemy rozwijać przez pracę.	Nasze cechy są ustalone raz na zawsze i właściwie się nie zmieniają.
Sukces polega na zdobywaniu wiedzy i umiejętności, dawaniu z siebie wszystkiego, by osiągnąć to, co dla nas ważne.	Sukces polega na byciu lepszym niż inni, udowadnianiu swojej wartości, inteligencji i talentu.
Nasz potencjał jest nieznan – poznaje się go dopiero w trakcie mierzenia się z coraz trudniejszymi zadaniami.	Znamy swój potencjał. Jeśli ma się talent i/albo jest się inteligentnym, to umiejętności i wiedza powinny pojawić się same i przychodzić nam bez trudu.
Umiejętności i osiągnięcia to rezultat zaangażowania i pracy.	Umiejętności i osiągnięcia zależne są od naturalnej inteligencji i talentu, czasem też od łutu szczęścia.
Celem jest uczenie się, bycie w czymś coraz lepszym, rozwijanie umiejętności.	Celem jest bycie inteligentnym, wyglądanie na mądrą i utalentowaną osobę.
Wytrwale dążymy do osiągnięcia wyznaczonego sobie celu. Jeśli wybrana najpierw strategia nie działa, to trzeba szukać innej.	Jeśli nie udaje się nam osiągnąć zamierzonego celu, pojawiają się problemy, to zmienia się cel na taki, który osiągnąć można bez takiego wysiłku.
Trudność to wyzwanie. Kiedy się z nią zmierzmy, stajemy się silniejsi i mądrzejsi.	Trudność oznacza, że coś nie idzie i jest nie tak, jak powinno. Może też oznaczać, że jest się zbyt głupim lub za mało utalentowanym na jakieś zadanie.

NASTAWIENIE NA ROZWÓJ

NASTAWIENIE NA TRWAŁOŚĆ

Krytyka to informacja zwrotna, którą warto wziąć pod uwagę.

Krytyka oznacza, że coś z nami nie tak, że jest się niewystarczająco inteligentnym czy uzdolnionym.

Błędy to naturalna część procesu uczenia się. Ważne, by się z nich uczyć. Niepowodzenie to jasny sygnał, że trzeba zmienić metodę lub zwiększyć czas poświęcony pracy. To źródło informacji o tym, jakie środki zaradcze można podjąć następnym razem.

Niepowodzeń należy unikać, bo źle o nas świadczą jako o ludziach. Skoro coś się nie udało, to znaczy, że raczej się do tego nie nadajemy i lepiej nie próbować następnym razem.

Niepowodzenie to jasny sygnał, że trzeba zmienić metodę lub zwiększyć czas poświęcony pracy. To źródło informacji o tym, jakie środki zaradcze można podjąć następnym razem.

Niepowodzeń należy unikać, bo źle o nas świadczą jako o ludziach. Skoro coś się nie udało, to znaczy, że raczej się do tego nie nadajemy i lepiej nie próbować następnym razem.

Porażka to pojedyncze wydarzenie, z którego można się czegoś nauczyć, wyciągając wnioski.

Poniesienie porażki oznacza bycie kimś, kto jest nieudacznikiem. Jeśli sukces dowodzi inteligencji, to porażka oznacza jej brak.

Wysiłek to droga do sukcesu.

Wysiłek oznacza, że jest się niewystarczająco utalentowanym czy inteligentnym, skoro trzeba się wysilić, żeby coś zrobić.

Sukcesy innych są inspiracją i mogą być źródłem informacji o działających strategiach osiągnięcia zamierzonych celów.

Sukcesy innych znaczą, że jest się gorszym od nich.

Stawanie się jest lepsze niż bycie.

Bycie jest lepsze niż stawanie się.

Sposób myślenia typowy dla osób o danym nastawieniu

NASTAWIENIE NA ROZWÓJ	NASTAWIENIE NA TRWAŁOŚĆ
„Jeszcze tego nie umiem”.	„Po prostu nie mam takich zdolności”.
„Skoro to nie działa, to co może zadziałać?”	„To nie działa. Nie ma sensu już dalej próbować”.
„Potrzebuję jeszcze nad tym popracować”.	„Nie jestem w tym dobra/-y. Trudno, nie ma co dalej próbować”.
„Dobrze mi to idzie, czyli wybrałam/-em dobrą strategię i jestem na dobrej drodze”.	„Dobrze mi to idzie, czyli jestem w tym super”.
„Každy podjęty wysiłek sprawia, że jestem w czymś coraz lepsza/-y”.	„Jestem utalentowana/-y, więc nie powinnam/powinienem musieć już nad tym dalej pracować. Ciężka praca umniejsza mój talent. Lepiej nie pracować za ciężko, bo jeśli dużo energii włożę w naukę czegoś nowego, a poniosę porażkę, to będzie znaczyło, że nie mam talentu”.
„Zależy mi na tym, więc spróbuję to zrobić”.	„Boję się spróbować, bo się okaże, że jak będę ciężko pracować, a nie wyjdzie, to nawet nie mam wymówki czy uzasadnienia, że np. nie miałam/-em czasu się temu poświęcić”.

Opracowanie własne na podstawie: Kuszyńska D., *Jak odpowiednie nastawienie do wyzwań pomaga nam osiągnąć sukces*, <https://kulczykfoundation.org.pl/edukacja/baza-wiedzy>, 25.03.2021r.

Rola pozytywnego i negatywnego mindset

Nieco inne spojrzenie na nastawienie³⁸, które ma przełożenie na działania ludzi, ich podejście do rozwiązywania problemów, radzenia sobie z nowymi wyzwaniami, prezentują specjaliści, wyróżniając nastawienie pozytywne i negatywne. Jednym z fundamentów skutecznego działania w pracy jest odpowiednie nastawienie pracowników oraz postrzeganie swoich obowiązków i miejsca pracy jako źródła satysfakcji i samorozwoju. Jednak pracownicy, w sytuacji zmian mogą różnie reagować na nowe okoliczności, co ma docelowo przełożenie na ich zaangażowanie i skuteczność, bądź nie:

- Pozytywny mindset (wspierający) - osoby, z takim nastawieniem postrzegają zdarzenia jako okazję do uczestniczenia w czymś ciekawym, zapowiedź czegoś wartościowego, służącego rozwojowi. Odczytują nowe wymagania jako coś, do czego trzeba się zaadaptować. Są przekonane, że poradzą sobie w różnych okolicznościach.

- Negatywne mindset (utrudniające) - dla osób, u których dominuje negatywne nastawienie, te same zdarzenia mogą wywołać całkowicie odmienną reakcję: zamiast okazji do uczestnictwa w czymś rozwojowym, ciekawym, przewidują przykre konsekwencje, zamiast zapowiedzi czegoś wartościowego, dostrzegają źródło kolejnych problemów i trudności, z którymi mogą sobie nie poradzić.

Zdaniem specjalistów, osoby z pozytywnym nastawieniem - w porównaniu do tych z negatywnym nastawieniem - ponoszą niższe koszty psychologiczne w reakcji na kryzysowe sytuacje. Napotymane trudności mniej ich stresują, dzięki czemu łatwiej mobilizują się do pracy i osiągają lepsze wyniki. Nie bez znaczenia jest fakt, że nastawienie pojedynczych osób wpływa na klimat pracy w całym zespole, a przekonania, które są podzielane przez całą grupę, stają się elementem klimatu organizacyjnego rzutującego na sukces lub porażkę firmy w radzeniu sobie z kryzysem³⁹.

Inwestycja w pozytywne nastawienie

Przekonania i sposoby myślenia, które składają się na nasze nastawienie (pracowników), nie są niezmiennie, zależą zarówno od indywidualnego podejścia, jak i aktualnych doświadczeń. Istotną kwestią w obszarze nastawienia jest uświadomienie sobie, że zmiana jest możliwa dzięki rozwojowi i wsparciu

38 Koprońska J., Jurek P., Nastawienie ma znaczenie (i to większe, niż podejrzewasz), Magazyn „ICAN Management Review” Nr 5, październik-listopad 2020, <https://www.ican.pl/a/nastawienie-ma-znaczenie-i-to-wieksze-niz-podejrzewasz/Dw0ec95eo>, dostęp 25.03.2021r.

39 Jurek P., Sajewicz-Radtke U., Radtke B., Olech M., Mała rzecz, która robi wielką różnicę...Personel i Zarządzanie, 11/2020r., s. 58

z którego można skorzystać w różnych formach: wsparcie indywidualne (np.: doradztwo i coaching), udział w wykładach mindset, czy uczestnictwo w warsztatach praktycznych umożliwiających zmienić przekonania składające się na nastawienie.

Propozycja działań ukierunkowanych na zmianę nastawienia (pracowników)⁴⁰:

INDYWIDUALNE WSPARCIE

Indywidualne spotkania, podczas których doradca/coach wspiera pracę uczestnika nad zmianą przekonań utrudniających osiągnięcie celów. Początkowe sesje obejmują ustalenie celów (opartych na diagnozie mindset). Podczas kolejnych sesji, poprzez rozmowę i serię ćwiczeń uczestnik analizuje źródła i przejawy swoich ograniczających przekonań oraz planuje działania korygujące.

WYKŁADY

Motywacyjne spotkania (łącznie kilka godzin), podczas których wykładowca (mówca) przedstawia ideę mindset. Omawia przykłady, wyjaśnia, jaką rolę nastawienie odgrywa w naszym życiu. Z założenia udział w spotkaniu ma pobudzić refleksję uczestników i zmotywować ich do rozpoczęcia pracy nad własnym potencjałem.

WARSZTATY

Spotkania w grupie, podczas których uczestnicy wykonując określone aktywności, konfrontują się ze swoimi przekonaniami, które utrudniają im osiągnięcie sukcesu. Następnie podczas kolejnych ćwiczeń starają się przełamywać te ograniczenia.

Każdy, w zależności od potrzeb i możliwości, przyjmując strategię wzrostu, może zmienić swoją postawę i przejść od sztywnego nastawienia do nastawienia na rozwój. Badaczka Carol Dweck uważa, że aby pozwolić sobie na tę transformację, należy zaakceptować fakt, że nie jesteśmy nieomylni, dać sobie przyzwolenie na eksperymentowanie, próbować różnych metod i szukać niestandardowych rozwiązań. Warto pamiętać o tym, że uczymy się na własnych błędach, a ich popełnianie jest rzeczą naturalną.

Wiedza o nastawieniu oraz jego wpływie na efektywność, zaangażowanie czy skuteczność osobistą/ skuteczność pracowników (zespołu), ułatwić mogą planowanie działań ukierunkowanych zarówno na indywidualny rozwój, jak i zarządzanie pracowniczą postawą, (w tym weryfikacją nastawienie wśród

⁴⁰ Opracowanie własne na podstawie Jurek P. op. cit



członków zespołu), co w praktyce może przełożyć się na przewagę w trudnych (zmiennych) czasach.

Odpowiednie nastawienie to połowa sukcesu. Osoby starające się zmienić swoje nastawienie, powinny pamiętać, że nauka jest procesem, a praca z przekonaniami nie należy do zadań łatwych i wymaga dużo determinacji.

Warto wykorzystać wiedzę o roli nastawienia, a w praktyce podejmować działania, które pomogą wykształcić te dobre, wspierające nawyki myślowe, co przełoży się może na pełniejsze wykorzystanie własnego potencjału.

Opracowanie:

*Edyta Kolenda
CliPKZ w Łodzi*

Bibliografia:

1. Jurek P., Sajewicz-Radtke U., Radtke B., Olech M., Mała rzecz, która robi wielką różnicę..., *Personel i Zarządzanie*, 11/2020r.

Netografia (dostęp na 25.03.2021r.):

1. Bartosiewicz A., 10 rodzajów nastawienia do pracy. Czy wiesz jakim jesteś pracownikiem?, *Strefa Biznesu*, <https://strefabiznesu.pl/>
2. Koprowska J., Jurek P., Nastawienie ma znaczenie (i to większe, niż podejrzewasz), *Magazyn „ICAN Management Review”* Nr 5, październik-listopad 2020, <https://www.ican.pl/a/nastawienie-ma-znaczenie-i-to-wieksze-niz-podejrzewasz/Dw0ec9Seo>,
3. Kuszyńska D., Jak odpowiednie nastawienie do wyzwań pomaga nam osiągnąć sukces <https://kulczykfoundation.org.pl/edukacja/baza-wiedzy>
4. Romanowska K., Sukcesu możesz się nauczyć. „Z przekonania: „mam cechy stałe, których nie mogę zmienić”, wynika sporo problemów”, rozmowa z Carol Dweck, 24.11.2020r., autorka publikacji „Nowa psychologia sukcesu”, <https://www.focus.pl/artykul/sukcesu-mozesz-sie-nauczyc>,
5. Rubin J., Dwa nastawienia do zarządzania zmianą, czyli obsesja talentu, *Psychologia zmiany, Szkoła Zarządzania Zmianą*, <https://zmiana.edu.pl/dwa-nastawienia-czyli-obsesja-talentu/>,
6. Sikora P., „Mindset. Nowa psychologia sukcesu” Carol Dweck, cytaty z książki, <https://bethink.space/mindset-nowa-psychologia-sukcesu-carol-dweck-10-cytatow-z-ksiazki/#>,
7. Tomaszewski A., Nowa psychologia sukcesu – czym jest mindset i co zmienia, <http://www.tomaszewski.edu.pl/nowa-psychologia-sukcesu-czyli-o-tym-czym-jest-mindset-i-co-zmienia/#comments>

PLAN ZAWODOWY – JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ZMIAN NA RYNKU PRACY?

Tworzenie planu zawodowego jest niezwykle ważnym zadaniem. Każda osoba niezależnie czy jest doświadczoną na rynku pracy czy też dopiero stawia swoje pierwsze kroki, potrzebuje stworzyć swój plan zawodowy. Pomoże to ukierunkować jej potencjał i rozwinąć skrzydła. Każdy pracownik powinien mieć możliwość rozwoju zawodowego i wzrostu w swojej pracy. Ważnym jest, aby tworząc plan zawodowy nie wybiegać w bliżej nieokreśloną przyszłość, a stawiać sobie zadania, które małymi krokami przybliżą nas do osiągnięcia głównego/zamierzonego celu.

Aby lepiej zrozumieć cel planowania kariery zawodowej przydatne może być poznanie modeli pracy zawodowej obecnych na rynku pracy.

1. Półprosta ●—————

Prezentowany schemat przedstawia sytuację jednostki, która jest na początku swojej drogi zawodowej. W tym modelu czas wydaje się być nieograniczony, a taka osoba ma przed sobą całą przyszłość na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Przedstawiony schemat może obrazować również sytuację zawodową osoby, która w pewnym momencie swojej pracy zawodowej postanowiła całkowicie ją zmienić i zacząć od początku. Czasem jest to decyzja wymuszona np. zmianami na rynku pracy, a czasem czy może w większości przypadków jest to przemyślana decyzja podparta planem rozwoju zawodowego⁴¹.

2. Odcinek ●—————●

Jest to ilustracja sytuacji zawodowej osoby, których karierę zawodową charakteryzują ograniczenia czasowe tj. modelki, sportowcy, tancerze. W takim przypadku stworzenie planu zawodowego jest bardzo ważne i nabiera kluczowego znaczenia. Osoby chcące osiągnąć coś w takich zawodach powinny mieć wizję tego, co chcą robić na kolejnych etapach życia zawodowego i co będzie im potrzebne, aby odnieść sukces na tym polu zawodowym⁴².

3. Linia przerywana — — — — — — — — — —

Prezentowany schemat wskazuje na przerwy w karierze. Może dotyczyć np. kobiet, które zajmują się wychowaniem dziecka, osób poszukujących pracy czy osób, które pracują od zlecenia do zlecenia⁴³.

⁴¹ Sidor-Rządkowska M., Coaching Kariery, Warszawa 2018, str.33-35.

⁴² Ibidem

⁴³ Ibidem

4. Linia łamana



Ten model kariery może wynikać z wieloletnich prób odnalezienia swojej drogi zawodowej. Metoda prób i błędów jest skutecznym, choć bolesnym sposobem uświadomienia sobie, co chce się robić w życiu. Może być to uwarunkowane małą ilością ogłoszeń na rynku pracy. Wtedy, gdy pojawia się jakieś ogłoszenie człowiek podejmuje pracę z myślą, że gdy pojawi się, coś lepszego zmieni ją. Zaletą tego modelu jest wielość i wszechstronność zdobytych doświadczeń, wadami natomiast przypadkowość i chaos obecny w CV⁴⁴.

5. Sinusoida



Tę linię kariery charakteryzuje regularność. Sinusoida przedstawia wzloty i upadki pracownika - jego porażki i sukcesy lub w przypadku drugiej interpretacji karierę osoby nastawionej na faktyczny rozwój. Zmieniając stanowisko czy przechodząc do następnej pracy taka osoba musi od nowa uczyć się wielu rzeczy i ponownie kształtować swoją pozycję w firmie⁴⁵.

6. Koło



Charakteryzuje sytuacje osoby, której kariera zawodowa utknęła w martwym punkcie. Ma to miejsce zwykle z powodu trudności w znalezieniu nowej, interesującej oferty pracy czy sytuacją rodzinną. W takich okolicznościach zmiana jest, więc konieczna, aby wyrwać się z tego błędnego koła⁴⁶.

Przedstawione modele prezentują, sytuacje zawodowe, które wskazują na potrzebę zaplanowania kariery. Bez tego nie da się odnieść sukcesu w obszarze własnych osiągnięć zawodowych, które powinny być jednym z głównych założeń w naszym życiu. Ponadto Maslow – amerykański psycholog zauważył wiele lat temu, że to potrzeba samorealizacji – w tym potrzeba samorealizacji zawodowej jest na szczycie tzw. „piramidy potrzeb”⁴⁷. W skład owej samorealizacji wchodzi również takie elementy jak: pęd do zdobywania nowej wiedzy, chęć doświadczania różnorodnych wrażeń estetycznych, rozwijanie zainteresowań/hobby, podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy awansowanie w pracy. Oczywiście wraz z upływem lat nasze postrzeganie priorytetów na piramidzie ulega zmianie. Dla dzieci najważniejsze będą potrzeby fizjologiczne, dla młodzieży potrzeba przynależności, dla osób dorosłych potrzeba samorealizacji a dla osób starszych będzie to potrzeba bezpieczeństwa⁴⁸.

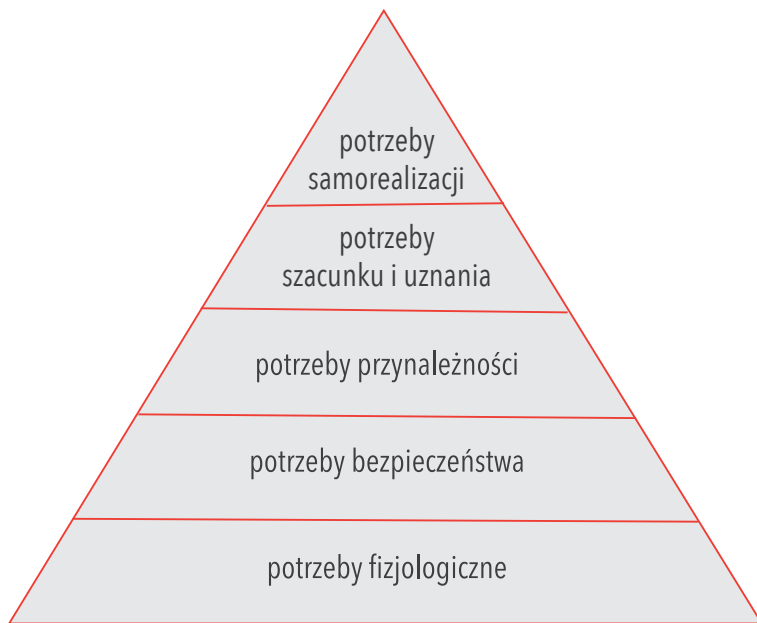
44 Ibidem

45 Ibidem

46 Ibidem

47 Miler-Zawodniak A., Teorie potrzeb, jako współczesne teorie motywacji, 2012, dostęp 30.06.2021r.

48 Ibidem



źródło:<https://www.zdrowy-styl-zycia.pl/poznaj-potrzeby-czlowieka-wedlug-piramidy-maslowa/>, dostęp 30.06.2021r.

Na całym świecie miały i mają miejsce wewnętrzne przemiany firm, w których pracownik musi się odnaleźć tj. wypracować odpowiedni styl działania. Nowe szkolenia, obowiązki i wyzwania, przed którymi stoją ludzie niekiedy są zbyt wymagające dla poszczególnych jednostek i właśnie wtedy może pojawić się w ich głowach pomysł zmiany pracy lub całkowitego przebranżowienia się. Co więc robić, aby jak najlepiej przygotować się do zaplanowania swojej kariery? Planowanie kariery pomimo tego, że jest znane już od dawna wciąż pozostaje dla wielu osób zagadką. Duża część społeczeństwa nigdy nie stworzyła swojego planu płynąc po prostu z prądem życia. Aby nasz rozwój był doceniony przez pracodawców, współpracowników, ale i przez nas samych należy kierować się kilkoma zasadami:

1. Zidentyfikować swój cel zawodowy i skupić się na nim
2. Zdobywać nowe doświadczenia i umiejętności
3. Skupić się na innowacyjnych pomysłach
4. Odbywać kursy i szkolenia
5. Dbać o swój samorozwój

Tworząc plan zawodowy musimy skupić się na tym, co chcemy osiągnąć i jaki okres czasu na to przeznaczymy. Plan nie musi wybiegać bardzo daleko w przyszłość, ani być wyznacznikiem bardzo wielkiego i trudnego w realizacji celu. Lepiej wyznaczać małe cele i sumiennie je realizować. Przykładem może być:

zmiana pracodawcy w ciągu najbliższych 6 miesięcy lub podwyżka o 200 złotych do końca kwartału. Najważniejsze, aby cel został sformułowany zgodnie z koncepcją SMART.

To znaczy, że ma być:

1. Skonkretyzowany
2. Mierzalny
3. Atrakcyjny
4. Realistyczny
5. Terminowy⁴⁹

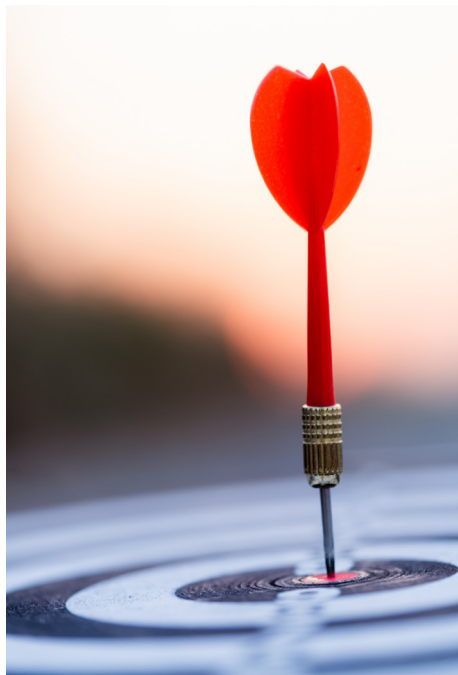
Skonkretyzowany cel to znaczy niepozostawiający miejsca na dowolność interpretacji. Przykładem takiego celu może być np. „Podjęmę pracę w sektorze IT jako programista”.

Mierzalny cel to taki, gdy możemy sprawdzać nasz postęp, ponieważ mamy wyznacznik, kiedy nasz cel zostanie osiągnięty. Przykładem będzie: „Na wyjazd do Hiszpanii potrzebuje 10.000zł. Na dzień dzisiejszy brakuje mi jeszcze 5000zł”. Tak skonstruowany cel daje jasny sygnał ile pieniędzy już mamy i ile jeszcze nam brakuje.

Atrakcyjny cel to taki, który niesie wyzwanie, ale również osiągnięcie go daje nam duże korzyści materialne lub niematerialne np., jeśli nauczę się języka włoskiego będę mógł zmienić pracę na lepiej płatną. Przy tym punkcie warto zrobić tabelę zysków i strat, aby ocenić jak atrakcyjny jest nasz cel.

Realistyczny cel musi być oparty na tym czy jesteśmy w stanie fizycznie/ czasowo poradzić sobie z wyzwaniem, które przed sobą stawiamy. Jeżeli postanowimy znaleźć lepiej płatną pracę potrzebujemy czasu, aby ukończyć dodatkowe szkolenia czy znaleźć odpowiednią ofertę pracy i przejść proces rekrutacji.

Terminowość jest potrzebna, aby zwiększyć mobilizację i aby nie odkładać wykonania określonych zadań na ostatnią chwilę np. „Do końca lipca 2021 roku odłożę na koncie 4.000zł”. Co się jednak stanie, kiedy nasz cel nie został spełniony w określonym terminie? Trzeba wyznaczyć nowy termin i dalej, systematycznie do niego dążyć⁵⁰.



49 Fijałkowska A., i inni, Od potrzeby do koncepcji projektu, Erasmus+ Edukacja szkolna, Warszawa 2018, dostęp 28.06.2021r.

50 Fijałkowska A., i inni, Od potrzeby do koncepcji projektu, Erasmus+ Edukacja szkolna, Warszawa 2018, dostęp 28.06.2021r.

Oprócz podanej powyżej koncepcji można skupić swoją uwagę na **modelu AID**, który łączy w sobie elementy cachingu i feedbacku. Ten model daje możliwość wykorzystania wyników obserwacji przy zachowaniu zasad coachingu. Polega na:

A – ocenie **aktualnej sytuacji**

I – **identyfikacji** problemu. Potem następuje analiza przeszkód i możliwości.

D – Uzgodnienie planu **działania**.

Istotny jest fakt, że w przeciwieństwie do poprzedniego modelu, gdzie zostajemy zazwyczaj z planowaniem kariery sami, tak tutaj możemy oprzeć się na doświadczeniu i wiedzy specjalisty.

Ponadto, kiedy nie czujemy się pewni, co do swoich preferencji zawodowych czy obranej drogi osoba, która wraz z nami tworzy taki plan może przeprowadzić odpowiednie testy psychologiczne czy testy badające preferencje zawodowe, które dadzą nam szerszy obraz samego siebie⁵¹.

Plan zawodowy, który stworzymy powinien obejmować wiele elementów. Powinniśmy poznać samych siebie tj. nasze mocne strony i te, nad którymi powinniśmy jeszcze popracować. Ważne jest, aby wiedzieć jak rynek pracy wyglądał przed pandemią, co się w nim zmieniło oraz jakich umiejętności i kompetencji będzie wymagał od nas pracodawca. Istotne staną się też choćby podstawowe umiejętności obsługi programów teleinformatycznych jak np. Teams, Skype, Zoom. Nabywanie nowych kompetencji i umiejętności w formie szkoleń, studiów podyplomowych czy bezpośrednio w pracy od bardziej doświadczonych kolegów i koleżanek będzie równie ważne, co nasze wykształcenie. Kolejną rzeczą są języki obce, które w znaczącym stopniu pomogą nawet młodym ludziom bez doświadczenia wejść szybko na rynek pracy. Często można spotkać się z ogłoszeniami o pracę, gdzie pracodawca nie wymaga żadnego doświadczenia oprócz znajomości mało znanego języka. Specjaliści, którzy są w stanie porozumieć się np. w języku niemieckim, włoskim, hiszpańskim, szwedzkim, japońskim czy chińskim są w stanie dostać dobrze płatną pracę praktycznie z dnia na dzień. Tak, więc planując swoją przyszłość zawodowa warto zwrócić uwagę na znajomość, chociaż jednego języka deficytowego.

Opracowanie:

Mateusz Jakóbczyk

CLIPKZ w Łodzi

Bibliografia:

1. Sidor-Rządkowska M., Coaching Kariery, Warszawa 2018
2. Coaching, prezentacja multimedialna, materiały WUP Łódź 2020.
3. Miler-Zawodniak A., Teorie potrzeb, jako współczesne teorie motywacji, 2012
4. Fijałkowska A., i inni, Od potrzeby do koncepcji projektu, Erasmus+ Edukacja szkolna, Warszawa 2018

Netografia (dostęp 28.06.2021)

1. <https://www.psychowiedza.com/2014/07/sprytne-cele.html>

REKRUTACJA I PRACA Z WYKORZYSTANIEM NARZĘDZI ELEKTRONICZNYCH

Od wielu lat, w miarę rozwoju technologicznego, poszukiwanie zatrudnienia w coraz większym stopniu przeniosło się do sieci. Pierwszy etap rekrutacji, czyli publikowanie ogłoszeń o poszukiwanym pracowniku oraz odpowiedź na powyższe ogłoszenie odbywa się online. Przedsiębiorcy informują o wolnych stanowiskach pracy zarówno na swoich stronach internetowych jak i na różnego rodzaju portalach z ofertami pracy. Tak samo rzecz przedstawia się od strony osoby poszukującej zatrudnienia – pierwszym działaniem jakie podejmuje jest przeglądanie ofert bezpośrednio na stronach internetowych firm, lub na portalach zawierających ogłoszenia o pracy. I w odpowiedzi na ofertę pracy, osoba zainteresowana wysyła dokumenty aplikacyjne, co odbywa się najczęściej za pośrednictwem poczty elektronicznej. Taki sposób poszukiwania pracy nie dziwi już nikogo. Główną zaletą jest możliwość dotarcia do większej ilości ofert pracy w krótszym czasie, bez względu na miejsce siedziby firmy. Natomiast pracodawcy otrzymują aplikacje od większej ilości potencjalnych kandydatów i odbywa się to w krótszym czasie.

Kolejne etapy rekrutacji zawsze polegały na bezpośrednim kontakcie pracodawcy / rekrutera z kandydatem. Pandemia oraz wprowadzone ograniczenia wymusiły zmiany w tym zakresie. Obecnie rozmowa kwalifikacyjna, która do tej pory była bezpośrednim spotkaniem pracodawcy z kandydatem starającym się o zatrudnienie, odbywa się w formie online. Najczęściej wykorzystuje się do tego popularne platformy, jak na przykład Microsoft Teams, Meet od serwisu Google czy Zoom. W trakcie rozmowy online istnieje możliwość wyselekcjonowania najbardziej odpowiadających pracodawcy osób i spośród nich zaproszenia 3-4 kandydatów do swojej siedziby na kolejny etap rekrutacji / rozmowy.



Przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej online

Rekrutacja online nie różni się znacznie od dobrze nam znanej formy rozmów rekrutacyjnych, do której przywykliśmy. Cel zawsze jest ten sam. Rozmowa o pracę ma przede wszystkim na celu weryfikację formalnych kwalifikacji, a także innych predyspozycji kandydatów na określone stanowisko pracy.

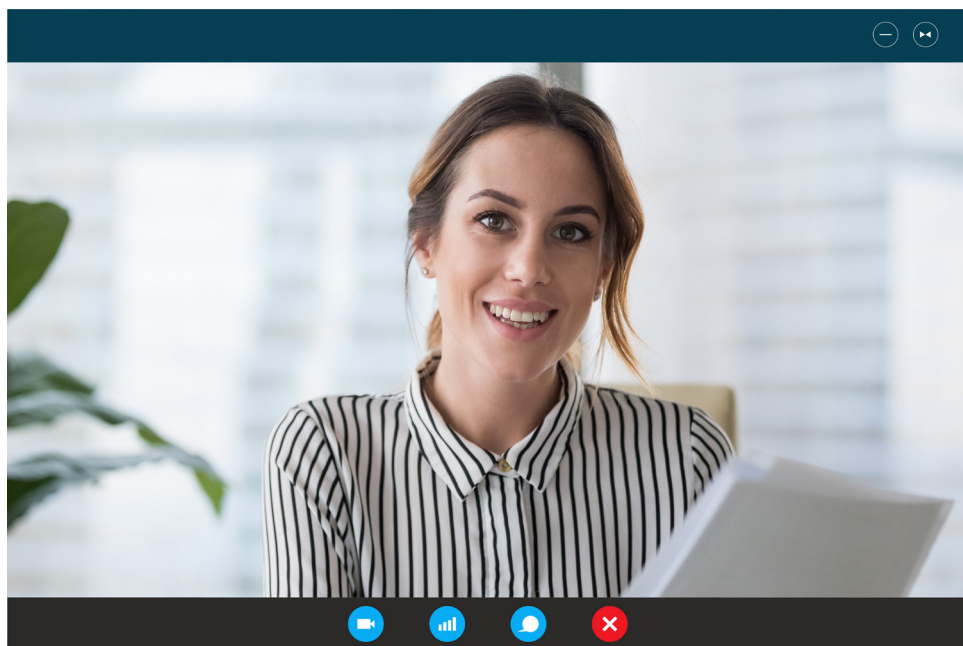
Rozmowa rekrutacyjna, bez względu na to, czy odbywa się „na żywo”, czy za pośrednictwem internetowych komunikatorów jest tak samo ważna oraz wymagająca odpowiedniego przygotowania. W pierwszym etapie należy zadbać o przygotowanie merytoryczne.:

- **Znajdź jak najwięcej informacji na temat firmy.**

Poznaj dokładnie profil firmy, czym się zajmuje i jakimi wartościami się kieruje oraz czy model biznesowy jest spójny z naszymi oczekiwaniami⁵². Ponadto sprawdź, gdzie znajduje się siedziba firmy, a także jaki jest do niej dojazd.

- **Przygotuj najważniejsze informacje o sobie**

(posiadane doświadczenie zawodowe. Ponadto osiągnięcia, pełnione funkcje, zainteresowania. W ten sposób przygotujesz się do odpowiedzi na dowolne pytania dotyczące Ciebie, szkoły, zdanych egzaminów, doświadczenia



⁵² <https://www.hays.pl/blog/insights/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-rekrutacyjnej>, dostęp 12.05.2021r.

zawodowego czy ukończonych szkoleń. Pomimo, że pracodawca otrzymał CV, to na pewno zada pytanie z tym związane.

- **Zastanów się dobrze dlaczego starasz się o przyjęcie do tej właśnie pracy.**

Dlaczego uważasz, że będziesz w niej dobry? Pytający na pewno o to spyta. Powinieneś więc wcześniej przygotować sobie odpowiedź. Przyszykuj również odpowiedź na pytanie dotyczące oczekiwań finansowych

- **Przygotuj pytania, które chciałbyś zadać.**

Mogą to być pytania o zakres obowiązków, możliwości rozwoju i kształcenia, zasady zatrudnienia oraz o to, jak będą wyglądały kolejne etapy rekrutacji.

Oprócz przygotowania merytorycznego należy pamiętać o innych elementach, których pominięcie może negatywnie wpłynąć na odbiór naszej kandydatury.

- **Ubiór – zwróć szczególną uwagę na odpowiedni strój.**

Przygotuj ubranie czyste i adekwatnie, dopasowane do stanowiska pracy. Również w przypadku rozmowy online, nie ograniczaj się do odpowiedniego ubrania tylko od pasa w górę. Może się zdarzyć, że będziesz musiał wstać. Rekruter nie powinien zobaczyć Ciebie w dresie lub szortach.

- **Punktualność – nie spóźnij się**

W przypadku rozmowy na bezpośredniej najlepiej pojaw się ok. 10 minut przed wyznaczoną godziną rozmowy kwalifikacyjnej. W ten sposób zdążysz przyzwyczać się do nowego otoczenia i zapoznać się z zasadami panującymi w firmie. Punktualność jest konieczna również w przypadku spotkania w sieci.

- **Postawa i język ciała**

Podczas rozmowy w firmie, bądź uprzejmy od momentu pojawienia się w firmie. Nie wiesz, z kim będziesz rozmawiał, ani kto Cię obserwuje. Podczas rozmowy język ciała jest bardzo ważny. Bądź uprzejmy, uśmiechaj się. Nie garb się, nie krzyżuj ramion. Pamiętaj o tym także podczas rozmowy zdalnej.

Powyżej wymienione elementy mają wpływ na rezultat rozmowy z pracodawcą, bez względu na sposób, w jaki będzie się ona odbywała.

Dodatkowo w przypadku planowanej wideo rozmowy rekrutacyjnej⁵³:

- **Przygotuj i sprawdź sprzęt oraz oprogramowanie**

Zainstaluj wskazany przez rekrutera program, zaloguj się do niego i przetestuj go wcześniej. Zakładając konto, pamiętaj, że z wyborem nazwy użytkownika jest tak samo jak z e-mailem. Login powinien być oficjalny, np. imię i nazwisko. Przygotuj także kamerę. Najlepiej rozmawiać za pośrednictwem laptopa lub komputera, nie przez smartfona.

- **Zadbaj o łącze internetowe dobrej jakości**

Sprawdź, czy Twoje łącze jest w stanie przesłać i odebrać dźwięk wraz z obrazem. Jeżeli szybkość internetu nie jest wystarczająca, może wystarczy, że domownicy w trakcie spotkania, nie będą korzystali z sieci. Natomiast, jeżeli nie będzie możliwości uzyskania połączenia dobrej jakości, wówczas należałoby wziąć pod uwagę wykup dostępu do sieci o wyższej przepustowości. Dodatkowo przygotuj telefon z odpowiednią aplikacją. Gdyby połączenie zostało zerwane, będziesz miał możliwość ponownego połączenia się z rekruterem.

- **Zorganizuj ciche i uporządkowane pomieszczenie**

Zadbaj o możliwość przeprowadzenia rozmowy w pomieszczeniu, do którego nikt nie będzie wchodził i nic nie będzie Ciebie rozpraszało i przeszkadzało. Zamknij okno, wyłącz telefon. Podczas połączenia próbnego sprawdź tło, czy wszystko jest uporządkowane. Tłem może być biała ściana, biblioteczka. Sprawdź, czy w kamerze nie widać np. porozrzucanych ubrań

- **Przygotuj oświetlenie**

Sprawdź jak ustawić oświetlenie, abyś był dobrze widoczny. Nie siadaj pod światło, ale również nie kieruj go wprost na swoją twarz.

- **Ustawienie kamery**

Kamera powinna zostać ustawiona w taki sposób, abyś mógł patrzeć w monitor na swojego rozmówcę, sprawiając wrażenie, że patrzysz mu w oczy. Najlepiej zrobić to umieszczając kamerę na wysokości oczu.

Ponadto warto zadbać o to, aby mieć podgląd siebie na ekranie komputera i kontrolować swój wygląd. Zwróć uwagę, aby cała twarz była widoczna.

⁵³ <https://elawolinska.pl/rozmowa-kwalifikacyjna-online/>, dostęp 12.05.2021r.

W trakcie rozmowy pamiętaj - pozytywne myślenie jest niezbędne⁵⁴!

- Bądź sobą.
- Bądź otwarty i uśmiechaj się.
- Nie należy przesadnie gestykulować – panuj nad ruchem dłoni.
- Nie przerywaj. Wysłuchaj, – co Twój rozmówca ma do powiedzenia.
- Wyrażaj się w inteligentny, zwięzły i przejrzysty sposób.
- Uwierz w swoje możliwości. Bądź pewny siebie.
- Nie mów zbyt szybko ani zbyt wolno.
- Dobieraj odpowiednie słowa.
- Okaz żywe zainteresowanie.

Koniecznym po zakończeniu każdej rozmowy kwalifikacyjnej podziękuj za poświęcony czas.

Odpowiednie przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej w decydującym stopniu wpływa na pozytywny wynik rozmowy. Jednak trzeba mieć świadomość, że nie każda rozmowa kończy się zatrudnieniem. Natomiast każda rozmowa o pracę to nowe doświadczenia i umiejętności, które można wykorzystać podczas kolejnej rozmowy.

Przeanalizuj popełnione błędy w trakcie rozmowy. Najczęściej popełniane błędy⁵⁵:

- Używanie żargonu.
- Udawanie kogoś, kim się nie jest lub kłamanie na temat cech charakteru.
- Odpowiedzi nie powiązane ze sferą zawodową.
- Przerywanie prowadzącemu rozmowę; mówienie nieprecyzyjne i nie na temat.
- Krytykowanie swoich poprzednich współpracowników i pracodawców.
- Unikanie odpowiedzi na zadane pytania.
- Nie mówienie prawdy.
- Przejmowanie kontroli nad rozmową kwalifikacyjną.

Rozmowa kwalifikacyjna w formie stacjonarnej a online

Pandemia wymusiła wprowadzenie zmian w sposobie przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych. Coś, co kiedyś było nie do pomyślenia, teraz staje się normą. Zarówno rekruterzy jak i osoby poszukujące pracy muszą przyzwyczaić się do zmian. Istnieje możliwość, że w części firm, rozmowy online w pierwszym etapie selekcji zostaną na dłużej, a nawet na stałe. Zarówno rozmowa zdalna jak i ta odbywająca się stacjonarnie u pracodawcy posiada wady jak i zalety.

54 <https://www.grafton.pl/pl/strefa-kariery/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>, dostęp 12.05.2021r.

55 <https://www.grafton.pl/pl/strefa-kariery/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>, dostęp 12.05.2021r.

Zalety rozmowy kwalifikacyjnej stacjonarnej⁵⁶

- Jest to tzw. rozmowa tradycyjna. Wszyscy (zarówno pracodawcy jak i kandydaci) dobrze znają i są przygotowani na taki sposób rekrutacji. Znajomość zasad poszczególnych etapów rozmów pozwala na wyćwiczenie ich przez obie strony, co może przyczynić się do zmniejszenia stresu i lepszej prezentacji.
- Bezpośrednie spotkanie dostarcza wielu cennych informacji dla obu stron rozmowy kwalifikacyjnej
- Jeżeli rekrutacja odbywa się w siedzibie firmy, wówczas kandydat ma okazję sprawdzić, czy dojazd nie jest zbyt uciążliwy oraz, czy odpowiadają mu warunki i atmosfera panujące w firmie.

Wady rekrutacji stacjonarnej

- Spotkanie stacjonarne generuje wyższe koszty zarówno dla pracodawcy, jak i osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Jest to koszt organizacji spotkania, koszt dojazdu.
- Ograniczone zostaje grono potencjalnych kandydatów. Nie każdy z uwagi na miejsce zamieszkania, zdecyduje się na poszukiwanie pracy



⁵⁶ https://www.praca.pl/poradniki/rozmowa-kwalifikacyjna/rekrutacja-online-a-rekrutacja-standardowa_pr-4708.html, dostęp 12.05.2021r.

w znacznej odległości od siedziby firmy. Również część specjalistów, nawet jeśli byliby chętni przeprowadzić się w przypadku otrzymania propozycji zatrudnienia, może nie być zainteresowana dojazdami na spotkania rekrutacyjne.

- Mniejsza elastyczność w wyborze miejsca i czasu spotkania.

Zalety rozmowy rekrutacyjnej online⁵⁷

▪ Oszczędność czasu.

Zarówno dla rekruterów jak i kandydatów. Nie trzeba tracić czasu na organizację spotkań oraz na dojazd na miejsce. Również przy korzystaniu ze sprawdzonych aplikacji istnieje możliwość sprawnego zarządzania spotkaniami online, co skraca i ułatwia proces rekrutacji.

▪ Oszczędność pieniędzy

Rozmowa online nie wymaga bowiem uruchomienia i obsługi miejsca, w którym fizyczne rekrutacje się odbywają. Ponadto zdaniem rekruterów rozmowy zdalne zajmują mniej czasu. Kandydaci także nie ponoszą kosztów dojazdu.

▪ Elastyczność odnośnie czasu i miejsca

Dzięki spotkaniom online, zarówno rekruter jak i kandydat zyskują większą swobodę w wyborze terminu rozmowy kwalifikacyjnej. Mogą wręcz rozmawiać o każdej porze i z każdego miejsca na świecie.

▪ Pozytywne wrażenia kandydata

Rozwój technologii wywiera wpływ na wszystkie dziedziny naszego życia. Różnego rodzaju rozwiązania technologiczne są możliwe do wykorzystania w procesach rekrutacyjnych. Pozwalają tym samym zadbać o pozytywne doświadczenia kandydata z procesu. Prowadzenie spotkań rekrutacyjnych online stanowi wielką zaletę firmy w oczach kandydatów. Dotyczy, to głównie osób wchodzących na rynek pracy z pokolenia Z, którzy poszukują nowoczesnych przedsiębiorstw, idących z duchem czasu. Takie firmy tym samym dobrze rokują w perspektywie dalszego rozwoju kariery. Stosując nowoczesne narzędzia firma zdecydowanie zyskuje w oczach kandydatów.

⁵⁷ <https://erecruiter.pl/blog/rozmowy-rekrutacyjne-online-za-i-przeciw/>, dostęp 12.05.2021r.

Wady spotkań rekrutacyjnych online⁵⁸

▪ Problemy techniczne

Podczas rozmowy online odbywającej się w czasie rzeczywistym, z uwagi na złą jakość połączenia, mogą występować opóźnienia przesyłanego i odbieranego obrazu i dźwięku. Przyczyną może być zbyt wolne łącze internetowe, ale również nieodpowiedni / stary sprzęt komputerowy. Wszelkiego rodzaju problemy techniczne mogą wydłużyć czas prowadzonej rozmowy,

▪ Stres przed kamerą

Rozmowa online, to także wystąpienie przed kamerą. Może przyczynić się do większego stresu kandydata w porównaniu do spotkania bezpośredniego.

▪ Presja czasu i skupienia

Spotkanie zdalne może u niektórych wywołać poczucie presji czasu i wyczerpanego skupienia przed i podczas spotkania. Już w trakcie oczekiwania na rozpoczęcie spotkania, zastanawiając się czy wszystko działa jak należy. Natomiast w trakcie spotkania koncentrując uwagę na tym, czy dobrze usłyszysz się pytanie i czy wystarczająco wyraźnie odpowie się na nie.

Przygotowując się odpowiednio do spotkania z pracodawcą możemy mieć wpływ, na zminimalizowanie lub nawet wyeliminowanie przeszkód, które mogą wystąpić podczas rekrutacji online. Będziemy mogli zapobiec nieoczekiwanym zdarzeniom. Wówczas rozmowa potoczy się w sprzyjających dla nas warunkach i będzie mogła zakończyć się dla nas pozytywnym wynikiem, czyli docelowo podpisaniem umowy.

Praca z wykorzystaniem narzędzi elektronicznych

Tak jak rekrutacja do pracy bez bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, tak wizja pracy zdalnej wydawała się dotychczas czymś nierealnym. Takie rozwiązania dotyczyły jedynie pojedynczych grup zawodowych np. programistów, przedstawicieli handlowych. Do tej pory miejsce pracy wskazywał pracodawca i znajdowało się ono głównie w siedzibie / oddziale firmy. Wybuch pandemii i wprowadzone w związku z tym ograniczenia wymusiły zmiany w sposobie wykonywania pracy. Z dnia na dzień, praca wykonywana stacjonarnie w siedzibie firmy, została przeniesiona do domu tzw. Home Office. Z prawnego punktu widzenia praca zdalna, zwana również telepracą, polega na wykonywaniu zadań z domu, a kontakt z pracodawcą odbywa się zazwyczaj za pomocą e-maili, telefonu czy przez komunikatory internetowe⁵⁹. Wg. raportu Devire, aż 67% firm

⁵⁸ <https://erecruiter.pl/blog/rozmowy-rekrutacyjne-online-za-i-przeciw/> , dostęp 12.05.2021r.

⁵⁹ <https://poradnikpracownika.pl/-praca-zdalna-poznaj-jej-plusy-i-minusy> , dostęp 12.05.2021r.



działających w Polsce, które wcześniej nie oferowały pracownikom możliwości pracy zdalnej, przeszło na ten tryb⁶⁰. Oczywiście, nie każdy może pracować w ten sposób. Możliwość wykonywania takiej pracy dotyczy głównie pracowników branży IT, księgowości oraz większości prac biurowych. Bez względu na to, w jaki sposób będziemy wykonywać zadania zawodowe, czy będzie odbywać się to w firmie, w domu, czy też w sposób łączony, to musimy liczyć się zarówno z zaletami jak i wadami tych rozwiązań.

Zalety pracy zdalnej⁶¹

Poczucie wolności – przy wykonywaniu zadań zawodowych, istnieje większa swoboda przy rozplanowaniu wykonywania pracy.

Poczucie niezależności – nadzór kierownictwa nad wykonywanymi zadaniami jest ograniczony. Oczywiście, przełożony w każdej chwili może zadzwonić, czy wysłać wiadomość e-mail, natomiast świadomość, że fizycznie znajduje się gdzieś indziej, daje nam namiastkę niezależności.

60 <https://www.ekransystem.com/pl/blogpolska/zalety-i-wady-pracy-zdalnej>, dostęp 12.05.2021r.

61 <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/praca-zdalna-wady-i-zalety/>, dostęp 12.05.2021r.

Więcej czasu dla rodziny – łatwiej jest połączyć opiekę nad dzieckiem z wykonywaniem pracy.

Brak rozpraszaczy firmowych – np. w postaci telefonów od klientów/partnerów, czy też brak rozmów z kolegami z pracy, dotyczących tematów pozazawodowych, prywatnych pozwala skupić się na wykonywanych zadaniach.

Oszczędność czasu i pieniędzy – pracownik nie musi poświęcać czasu na dojazd do firmy. Przekłada się to również na oszczędność finansową (paliwo do samochodu, bilety na komunikację miejską).

Swoboda wykonywania powierzonych obowiązków – pracując w domu, gdy nie mamy spotkania z klientami, lub z współpracownikami, nie musimy ubierać się oficjalnie jak do biura. Można postawić na wygodę – np. dres, kaptcie .

Wykonywanie pracy z dowolnego miejsca – wystarczy posiadanie sprzętu komputerowego oraz łącza internetowego, a wówczas miejsce pracy może być dowolne.

Wady pracy zdalnej⁶²

Rozpraszacze domowe – trudność w skupieniu się na pracy, kiedy dzieci coś potrzebują, sąsiedzi hałasujących za ścianą itp.

Brak kontaktu z kolegami z pracy i kulturą organizacji – brak integracji pomiędzy współpracownikami, co może się przełożyć na mniejsze zaangażowanie, lub brak utożsamiania się z firmą, a docelowo na mniejszą efektywność całej firmy.

Awaria sprzętu / internetu – W przypadku awarii sprzętu komputerowego, brak jest natychmiastowego wsparcia. Ponadto łącze internetowe domowe jest przeważnie słabsze i bardziej zawodne niż firmowe.

Problem z oddzieleniem życia prywatnego od pracy – w trakcie pracy zaciera się granica pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Możemy mieć wrażenie, że tak naprawdę pracujemy non stop.

Motywacja do pracy – w warunkach domowych, gdy nie ma dodatkowego bodźca, często motywacja do pracy znacząco spada.

⁶² <https://www.ekransystem.com/pl/blogpolska/praca-zdalna-co-to-jest>, dostęp 12.05.2021r.

Umiejętność planowania i organizacji czasu – w połączeniu z różnego rodzaju rozpraszaczami, zaplanowanie czasu pracy i realizacja wyznaczonych zadań może być bardzo trudna.

Wyższe koszty utrzymania – pracując w domu zwiększa się zużycie prądu oraz wody, co przekłada się na zwiększone obciążenia związane z utrzymaniem mieszkania.

Wymienione powyżej zalety i wady pracy zdalnej, to te najczęściej przytaczane przez pracowników. Wiadomo również, że to co dla jednych jest wadą dla innych może być zaletą. Uzależnione jest to od rodzaju pracy, a także od typu osobowości każdego człowieka. Pewne jest to, że wprowadzone zmiany, pomimo zniesienia obostrzeń, w części firm zostaną na dłużej lub nawet na stałe. Niekoniecznie w takiej formie jak to funkcjonuje obecnie, w czasie obostrzeń. Może być to praca hybrydowa, kiedy kilka dni pracuje się z domu, a kilka dni w biurze. Natomiast sposób wykonywania pracy powinien być wynikiem ustaleń pomiędzy pracodawcą, a pracownikami.

Opracowanie

Anna Jargieło

ClIPKZ w Łodzi

Netografia (dostęp 12.05.2021r.):

1. Ekran System <https://www.ekransystem.com/pl/blogpolska/praca-zdalna-co-to-jest>
2. eRecruiter <https://erecruiter.pl/blog/rozmowy-rekrutacyjne-online-za-i-przeciw/>
3. Ela Wolińska <https://elawolinska.pl/rozmowa-kwalifikacyjna-online/>
4. Grafton Recruitment <https://www.grafton.pl/pl/strefa-kariery/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej>
5. Hays Poland <https://www.hays.pl/blog/insights/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-rekrutacyjnej>
6. Firma.pl <https://poradnikpracownika.pl/-praca-zdalna-poznaj-jej-plusy-i-minusy>
7. Praca.pl https://www.praca.pl/poradniki/rozmowa-kwalifikacyjna-rekrutacja-online-a-rekrutacja-standardowa_pr-4708.html
8. Pracuj.pl <https://porady.pracuj.pl/zycie-zawodowe/praca-zdalna-wady-i-zalety>



województwo 
łódzkie

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź
Tel. 42 632 01 12
Fax: 42 636 77 97
e-mail: lowu@wup.lodz.pl
www.wuplodz.praca.gov.pl
