



RAPORT

# Dwa światy

KOMPETENCJE PRZYSZŁOŚCI 2014

AUTORZY:



ADAM DĘBOWSKI  
INSTYTUT **LIDERÓW ZMIAN**  
EFEKTY MAJĄ ŹRÓDŁO W TOBIE

WSPÓŁPRACA:



# 24 KOMPETENCJE

WAŻNE PRZY OTRZYMANIU PRACY, UTRZYMANIU I AWANSIE

DWIE FORMY BADANIA! ONLINE I PAPIEROWA! ZASKAKUJĄCE WYNIKI!

**1294**

PRZEBADANYCH ABSOLWENTÓW

**127**

PRACODAWCÓW!

19 KONKRETYCH

**PORAD I  
KOMENTARZY**

OD SPECJALISTÓW



# ŚWIAT STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW

CO SĄDZĄ O SOBIE I RYNKU  
ODSŁANIAMY KULISY OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW

JAK ZDOBYĆ  
PRACĘ, UTRZYMAĆ  
JĄ  
I AWANSOWAĆ  
OD CZEGO TO ZALEŻY

ŹRÓDŁA  
KONFLIKTÓW  
W PRACY

OBALAMY  
MITY

CO MYŚLI O TOBIE  
PRACODAWCA?

UWIERZ  
W SIEBIE

# ŚWIAT STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW

CO SĄDZĄ O SOBIE I RYNKU  
ODSŁANIAMY KULISY OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW

Przed Tobą wnikliwy Raport o tym, **o co warto zadbać** na różnych etapach rozwoju zawodowego tak, aby dostać pracę, utrzymać ją albo otrzymać awans. Poznasz również źródła konfliktów w pracy i sugestie czego unikać, aby nie doprowadzać do napięć, a nawet do zwolnień z pracy.

Szczególnie zainteresować Cię może część „Obalamy mity”. Okazuje się bowiem, że niejednokrotnie podążamy za opiniami, które nie muszą być prawdziwe.

Na zakończenie pomożemy Ci w uświadomieniu i **odkryciu drzemiącego w Tobie potencjału.**





## Cz. 1/5

# Jak zdobyć pracę, utrzymać i awansować! Od czego to zależy?

Przed Tobą trzy etapy drogi zawodowej: zdobywanie pracy, utrzymanie zatrudnienia oraz awans. Na każdym z tych etapów musisz wyróżnić się innymi cechami. Takie są wymagania rynku pracy. Dzięki przeprowadzonym przez nas badaniom, możesz sprawdzić czego potrzebujesz, aby osiągać najlepsze wyniki na poszczególnych etapach. Zestawiamy ze sobą opinie absolwentów oraz pracodawców. Czy ich oczekiwania i oceny są zbieżne? A może stawiają oni na inne kompetencje?

O co warto zadbać na każdym etapie rozwoju zawodowego?



# 59%

studentów oraz absolwentów stawia  
doświadczenie zawodowe

**na szczycie listy cech**  
pożądanych przy zdobywaniu  
zatrudnienia.

Na początku  
warto obalić mit  
o kluczowym  
znaczeniu  
doświadczenia  
zawodowego  
jako podstawy do  
uzyskania pracy.

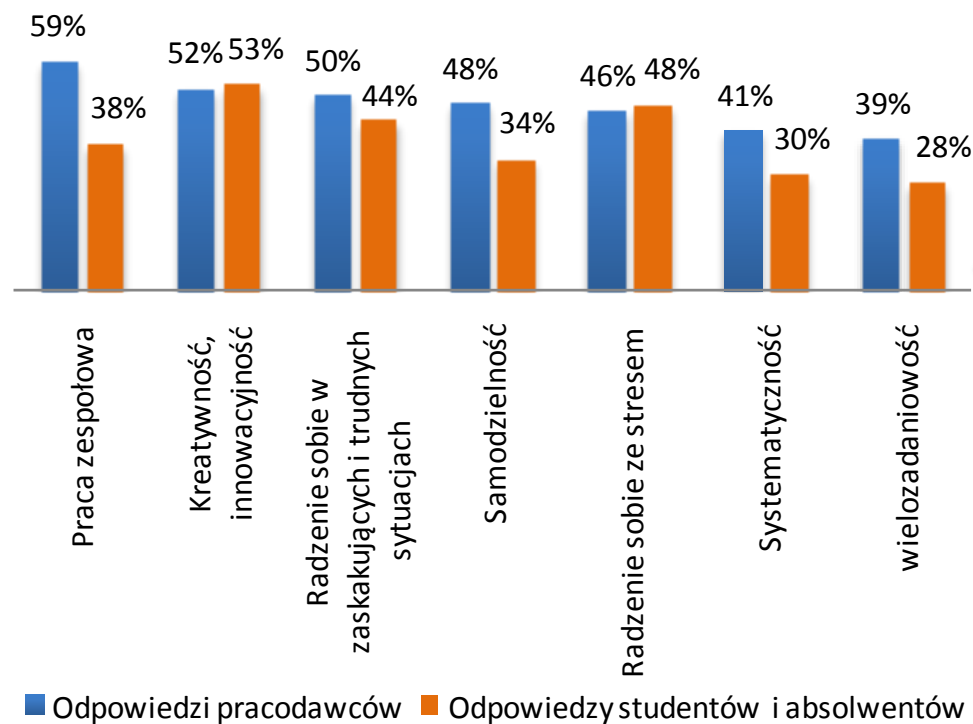
Natomiast na liście  
7 najważniejszych cech dla  
pracodawców

**doświadczenie zawodowe**  
**się nie pojawiło.**

# ZDOBĄDŹ PRACĘ

PROCENTY WSKAZUJĄ LICZBĘ OSÓB, KTÓRE UZNAJĄ DANĄ KOMPETENCJĘ ZA ISTOTNĄ

Zobacz **czego naprawdę potrzebujesz się nauczyć** i co ceni Twój przyszły pracodawca na etapie uzyskiwania pracy.



**A jak to widzą absolwenci:**  
Praca zespołowa - tylko 38%  
Samodzielność - tylko 34%

# UWAGA



Badanie przeprowadzaliśmy dwukrotnie. Raz na żywo na targach pracy [ATP Jobbing], drugi raz trzy miesiące później przez Internet [Research.NK].

Za pierwszym razem spośród 740 badanych, 58% uznało, że praca zespołowa jest bardzo ważna!

W drugim badaniu, którego wyniki przedstawiliśmy na poprzednim slajdzie, tę kompetencję wskazało tylko 38% spośród 554 badanych studentów i absolwentów.

Tym samym chcemy zwrócić uwagę na to, jak różne badania mogą pokazywać inne wyniki. Zależy nam, aby Raport był impulsem do rozmów między sobą, a nie wyznacznikiem.

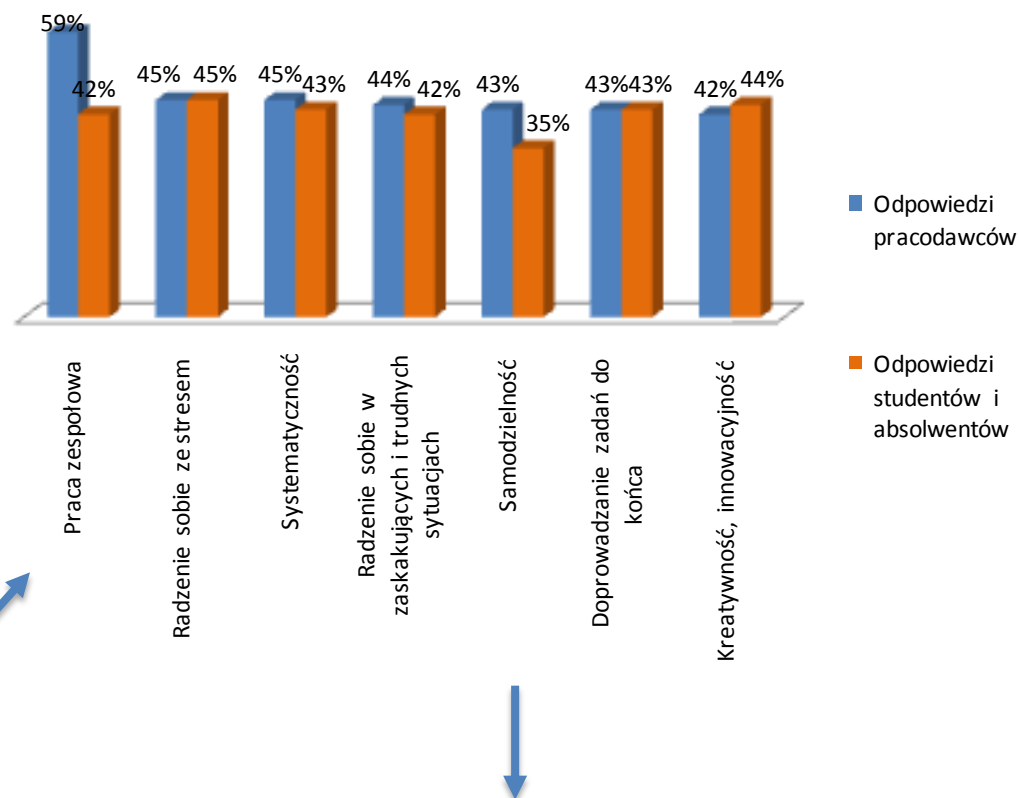


# UTRZYMAJ PRACĘ

Jeśli otrzymałeś wymarzoną pracę, pamiętaj, że to nie koniec wyzwań. Na etapie utrzymywania stanowiska jesteś bacznie obserwowany i rozliczany za swoje efekty. Czym możesz przyczynić się do dalszych sukcesów, aby utrzymać pracę?

Najważniejsze według PRACODAWCÓW przy

## utrzymaniu pracy!



Jak to widzą absolwenci?



Praca zespołowa – 42% na piątym miejscu  
 Radzenie sobie ze stresem – 45% na pierwszym miejscu



# Dla studentów: Jak zdobyć pracę?

- ✓ Planując ścieżkę kariery przeanalizuj treść ofert pracy dotyczących wymarzonej branży. Na poszczególnych etapach zawodowego wtajemniczenia wymagane są szersze kwalifikacje i kompetencje – **sprawdź oczekiwania** wobec asystenta, młodszego specjalisty, managera, kierownika, eksperta w wybranej przez Ciebie branży – to idealne źródło wskazówek, co musisz osiągnąć na każdym etapie swojej kariery.
- ✓ Na każdym etapie kariery musisz stale **podwyższać swoje kwalifikacje** i zdobywać twarde umiejętności – Twoja edukacja nie kończy się na dyplomie ukończenia studiów wyższych.
- ✓ Umów się na konsultacje z doradcą zawodowym, który w profesjonalny sposób (za pomocą testów i ćwiczeń) określi **Twoje mocne i słabe strony**, wskaże co warto rozwinąć, by wzmocnić szanse na przejście na kolejny etap rozwoju zawodowego – [skorzystaj z oferty specjalistów Stowarzyszenia ABK.](#)

Autor: Julita Mucha - specjalista ds. szkoleń i rekrutacji,  
wiceprezes Stowarzyszenia na rzecz Akademickich Biur Karier



# Dla studentów: Jak utrzymać pracę?



Pamiętaj: Praca zespołowa ma na celu **osiągnięcie wspólnego celu**, polega na właściwym podziale obowiązków i stałej współpracy poszczególnych członków zespołu. Wykaż, że ze względu na swoje kompetencje i wiedzę masz podstawy do pełnienia wybranej przez Ciebie roli w zespole



Praca zespołowa opiera się na komunikacji. Bądź otwarty na dyskusję, zastanów się jak formułujesz słowa krytyki i jak ją odbierasz – wyrażaj swoją opinię na temat sytuacji i zadań, a nie wobec osób



Poproś o informacje zwrotne od szefa i współpracowników. Umiejętności komunikacji, pracy w stresie, funkcjonowania w zespole można się nauczyć – szukaj szkoleń tematycznych



Na studiach bierz udział w grach zespołowych i wydarzeniach, których organizacja wymaga pracy zespołu – poznasz zasady współpracy w grupie oraz mechanizmy decydujące o powodzeniu realizacji planu



Zbadaj poziom swoich kompetencji i cech osobowości (komunikacji, umiejętności pracy zespołowej, predyspozycji do bycia liderem) – [skorzystaj z oferty specjalistów Stowarzyszenia ABK](#)

Autor: Julita Mucha - specjalista ds. szkoleń i rekrutacji,  
wiceprezes Stowarzyszenia na rzecz Akademickich Biur Karier

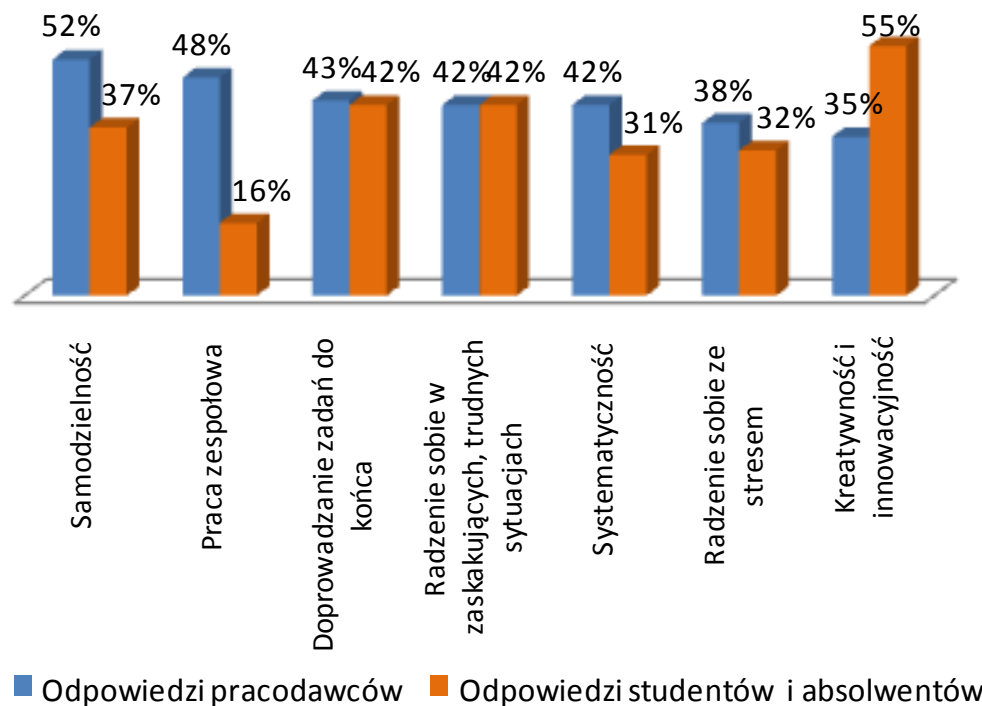
# AWANSUJ

Będąc solidnym pracownikiem już dłużej związanym z firmą, czeka Cię kolejny etap - awans. Czym się wyróżnić żeby zdobyć awans?

Na co położyć nacisk, aby Twoja kariera zawodowa nabrała tempa? Jak awansować?

Sprawdź sam, co cenią pracodawcy zastanawiając się nad awansem dla Ciebie.

Najważniejsze według  
**PRACODAWCÓW**  
przy  
**AWANSIE!**



**A według absolwentów:**

Samodzielność 37%

Praca zespołowa 16%

Kreatywność i innowacyjność 55%

# UWAGA



Inteligencja Emocjonalna została oceniona przez pracodawców, studentów i absolwentów jako jedna z najrzadziej poszukiwanych i wymaganych kompetencji! Średnio tylko 20% badanych uznało ją za istotną. Jednocześnie według ekspertów i doradców ta kompetencja staje się jedną z najważniejszych w pracy zawodowej, w szczególności w zachodnich krajach.

Tym samym w Polsce też na to musimy zwracać uwagę. Zachęcamy do refleksji nad tym, do czego może prowadzić brak panowania nad emocjami, rozumienia emocji oraz empatii.



Przygotowując się do awansu powinieneś szczególną uwagę przyłożyć do pracy zespołowej, samodzielności oraz systematyczności. To są cechy, które dobrze opanowane, zwiększą Twoje szanse na awans. Dodatkowo pamiętaj, że w oczach pracodawcy kreatywność jest mniej istotna niż można by sądzić! Ma ona większe znaczenie dla pracodawców z sektora małych i średnich firm.

## ALE UWAGA!

Nie bez znaczenia jest również wielkość firmy, w której ubiegasz się o pracę. W zależności od tego z jak dużą firmą rozmawiasz to potrzebujesz wykazać się innymi zdolnościami i postawić na nieco inne kompetencje.

### Mikro firma:

**Systematyczność 64%,**

**Praca zespołowa 57%,**

**Doprowadzanie zadań do końca 57%, Samodzielność 43%**

### Mała firma:

**Kreatywność i Innowacyjność 65%,**

**Radzenie sobie w zaskakujących sytuacjach 58%,**

**Radzenie sobie ze stresem 58%, Samodzielność 45%**

### Średnia firma:

**Praca zespołowa 64%,**

**Kreatywność i Innowacyjność 55%,**

**Samodzielność 52%, Radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach 52%**

### Duża firma:

**Praca zespołowa 68%,**

**Radzenie sobie ze stresem 55%,**

**Wielozadaniowość 50%, Radzenie sobie w trudnych i zaskakujących sytuacjach 45%**

W badaniu pracodawcy zdecydowanie zadeklarowali, że przy rekrutacji do pracy absolwentów w mniejszym stopniu zwracają uwagę na doświadczenie w branży. Odpowiedzi studentów i absolwentów są zupełnie przeciwne – określili to kryterium jako jedno z ważniejszych i zwiększających szansę na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Jak to rzeczywiście teraz wygląda z doświadczeniem – jak można skomentować odpowiedzi pracodawców?

### **Komentujący:**

Dorota Nakonieczna

Consultant

Experts in Temporary Recruitment

HAYS Poland Sp. z o.o.

Nasi Klienci rzeczywiście zwracają uwagę na umiejętności i kwalifikacje Kandydatów, ale nie jako decydujące kryterium. Odbyte wcześniej praktyki są zdecydowanym atutem, jednakże nie należy zapominać o każdej aktywności podejmowanej w trakcie edukacji: wolontariat, uczestnictwo w kołach naukowych czy organizacjach studenckich, wszelkie prace dorywcze.

Druga równie istotna kwestia to kompetencje miękkie kandydatów. Zdarza się często, że wybierana jest osoba z małym bądź żadnym doświadczeniem, gdyż prezentuje odpowiednie predyspozycje osobowościowe, prezentuje postawę otwartości i gotowości do nauki oraz zdobywania nowych umiejętności. Potencjalny pracodawca wie wtedy, że z takim nastawieniem braki praktyczne szybko zostaną nadrobione i wkrótce zyska efektywnego pracownika.

Czy absolwenci potrafią współpracować w zespole? Czy dzięki umiejętności pracy w zespole można się wyróżnić?

Dostrzegam, że często studenci oraz absolwenci lepiej rozumieją i umieją współpracować w zespole niż pracownicy wielu firm. Nie oznacza to oczywiście, że jest to powszechne. Uczelnie powinny kłaść duży nacisk na stymulowanie, różnymi działaniami, możliwości ciągłego rozwijania i doskonalenia tej kompetencji. Jest ona szalenie ważna, gdyż wiele zadań w firmach realizuje się w formule projektowej, a to oznacza – w zespole projektowym – a to wymaga dużej efektywności, także w zakresie działania zespołowego. Poza tym, coraz większa jest świadomość firm odnośnie wagi wypracowywania rozwiązań wspólnie. Rozumienie wagi pracy zespołowej, świadomość tego jaką, zazwyczaj, rolę pełnią w zespole, umiejętność efektywnej współpracy, jest dużym wyróżnikiem studentów/ absolwentów ubiegających się o pracę. Jest też szansą na wyróżnienie się, już w trakcie pracy, daje możliwość na awans zwłaszcza, jeśli umie się zarządzać pracą zespołową. Taka umiejętność jest szansą na szybszy awans np. na szefa projektu, kierownika, menedżera.

**Komentujący:**

Mira Zdanowicz, Dyrektor ds.  
Projektów Biznesowych – Szkoła  
Wyższa Psychologii Społecznej;  
Asesor w projektach Assessment  
Center

## Cz. 2/5

# ŹRÓDŁA KONFLIKTÓW W PRACY

Czego unikać i czego nie robić!

Czy masz wrażenie, że obowiązki w pracy wykonujesz tak, jak powinieneś, dajesz z siebie 100%, a mimo wszystko z jakiegoś powodu masz pewność,

że po praktykach nie dostaniesz propozycji przedłużenia umowy?

A może wisi nad Tobą klątwa zwolnienia z kolejnej pracy? Ten Raport jest właśnie dla Ciebie! Zaprezentujemy Ci najczęstsze powody zwolnień, jakie podają pracodawcy.

Może do tej pory skupiałeś swoją uwagę nie na tym, na czym powinieneś i przez to uciekały Ci pewne szczegóły? Szczegóły te – w Twoim mniemaniu być może mało istotne, mogły okazać się znaczące dla pracodawcy.

Jak zapewne wiesz, firmy różnią się między sobą pod pewnymi względami, a najważniejszym czynnikiem różnicującym w kontekście tego Raportu jest kultura organizacyjna firmy.

Dlatego tak ważne jest prawidłowe i świadome odczytywanie reguł obowiązujących w miejscu pracy. Warto, abyś zdawał sobie sprawę z tego, jak istotne są niektóre sytuacje według pracodawców.



## Ranking przyczyn zwolnień na podstawie oceny pracodawców

Przyjrzyjmy się bliżej przedstawionemu zagadnieniu. Na uwagę zasługuje fakt, że niektóre powody zwolnień mogą mieć źródło w charakterze pracownika i być bezpośrednio związane z posiadanymi przez niego kompetencjami i cechami. Co to oznacza dla Ciebie?

Dowiedz się, które cechy użyte w nieodpowiedni sposób (w nadmiarze lub niedomiarze) są **dyskwalifikujące** i używaj ich bardziej świadomie.

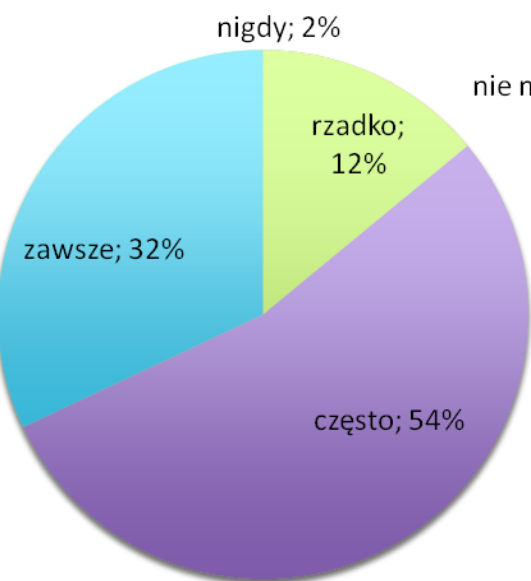




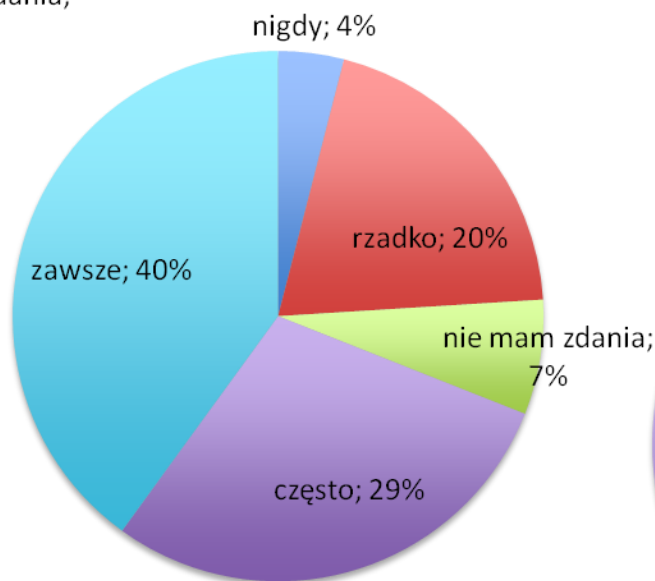
# ŹRÓDŁA ZWOLNIEŃ

## 3 GŁÓWNE PRZYCZYNY ZWOLNIEŃ WEDŁUG PRACODAWCÓW!

W JAKI SPOSÓB WPŁYWAJĄ I JAK CZĘSTO  
DECYDUJĄ O ZWOLNIENIACH?



NIEWYWIĄZYWANIE SIĘ Z ZADAŃ



ZDRADZANIE TAJEMNICY  
SŁUŻBOWEJ

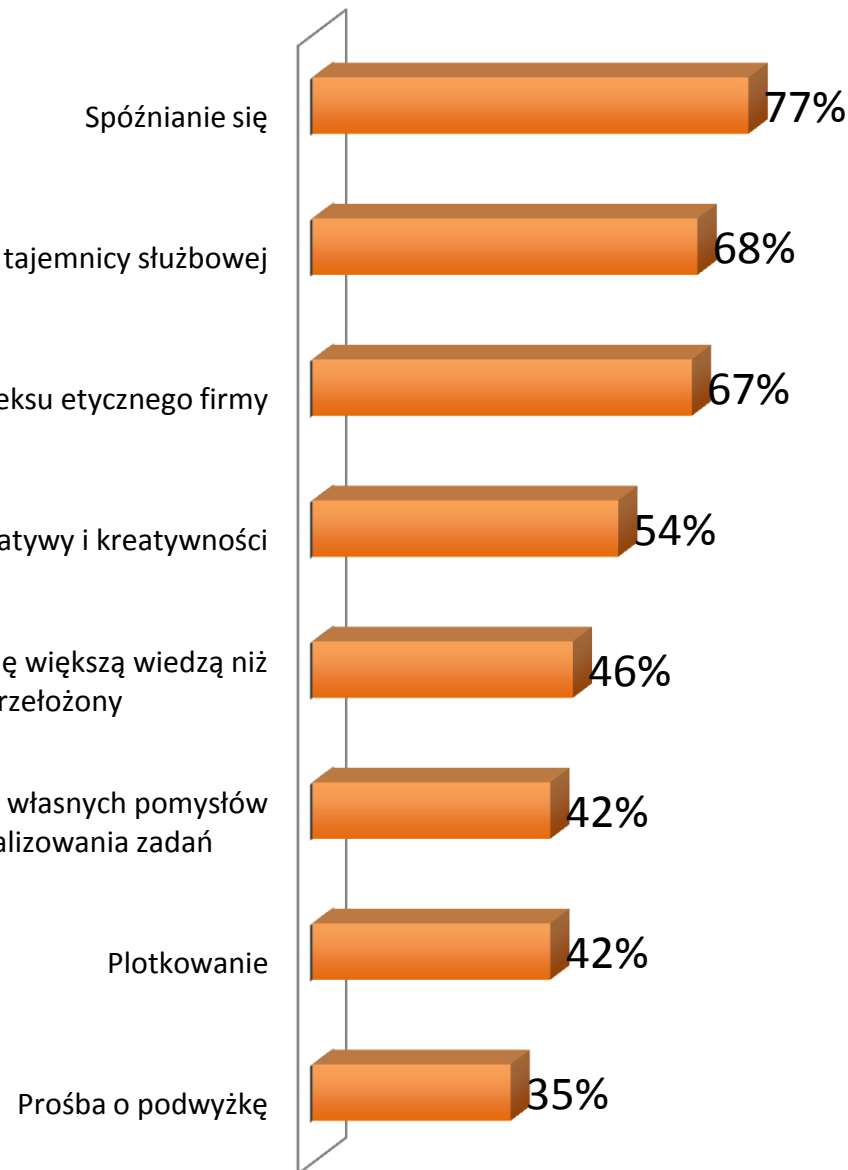


SPÓŹNIANIE SIĘ

# A co sądzą studenci i absolwenci o źródłach zwolnień



Prośba o podwyżkę aż 35%



Do jednych z najniżej ocenionych przyczyn zwolnień w obu grupach należały wprowadzanie własnych pomysłów zamiast realizowania zaleceń i prośba o podwyżkę. Jednak aż 42% kandydatów wskazało pomysłowość jako zagrożenie, a tylko 21% pracodawców. Różnice w odpowiedzi pracodawców i kandydatów mogą oznaczać, że kandydaci widzą większe zagrożenie w asertywnej postawie względem przełożonego, natomiast odpowiedzi pracodawców, że przysłowiowe *wychodzenie przed szereg* nie jest takie złe i warto wyrażać swoje zdanie i potrzeby.

Zarazem młodzi pracownicy, znacznie wyżej ocenili dla siebie zagrożenie, jeśli wykazywaliby się większą wiedzą niż przełożony (46%) – pracodawcy (19%).

Czy to wynika z ich bezpodstawnych obaw, czy z doświadczenia? Pracodawcy wskazali to na ostatnim miejscu.



Wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców pokazują, że najczęstszymi powodami zwolnień młodych pracowników są: niewywiązywanie się z zadań, zdradzanie tajemnicy służbowej i... spóźnianie się do pracy! Proszę o komentarz.

**Komentujący:**  
Monika Iwaniec  
Ekspert rynku i prawa pracy  
Praca.pl, międzynarodowy trener zarządzania

Menedżerowie z pokolenia X (przeciętni 40-50latkowie) często skarżą się, że młodzi nie podchodzą do zadań z należytą powagą i odpowiedzialnością, nie wywiązują się z obowiązków, przywiązując więcej uwagi swoim korzyściom niż dobru firmy. Taka postawa skutkuje nakazowo-dyrektywnym stylem zarządzania, który nie sprawdza się w przypadku pracowników pokolenia Y. Manifestem niezadowolenia staje się spóźnianie do pracy, zdradzanie tajemnicy zawodowej, niewywiązywanie się z zadań służbowych. Badania wskazują, że do pracy spóźniają się najczęściej młodzi. Oni mają najmniej szacunek do pracy. Często biorą pierwszą pracę, jaka im się trafi. Są przekonani, że wkrótce znajdą pracę, która ich w pełni usatysfakcjonuje. Jedną z teorii mówiącą o tym dlaczego ludzie się spóźniają tłumaczy spóźnianie jako formę podświadomego oporu. Innymi słowy – spóźniamy się wtedy, jeśli nie chcemy być tam, gdzie mamy zdążyć. Czy problem tkwi wyłącznie po stronie „młodych wilków”? Odpowiedź brzmi: nie. Problem tkwi również w samej organizacji, w jej podejściu do młodego pokolenia i zarządzaniu pracownikami. Główne obszary, w których tkwi źródło niedopasowania to: nieodpowiedni lider, brak menedżerów w roli „źródła wiedzy”, coacha, mentora; niejasny system zarządzania karierą, wyniki pracy niepowiązane z wynagrodzeniem, brak motywacji uznaniowej i angażowania młodego pokolenia z wykorzystaniem jego atutów.

Wykazanie się większą wiedzą niż przełożony. Czy to może być powód zwolnienia, konfliktu, czy szansa aby zaistnieć w firmie?

Asertywna postawa w nowocześnie zarządzanej firmie, otwartej na niestandardowe i innowacyjne pomysły z pewnością nie może być powodem do zwolnienia. Pracownik posiadający odwagę do prezentowania swoich pomysłów, powinien być cennym źródłem nowych koncepcji w firmie. Wykorzystanie takiego potencjału leży wręcz w interesie firmy. Z punktu widzenia pracownika należy jednak zwrócić uwagę na zachowanie ścieżki służbowej przepływu informacji, przyjętej w danej organizacji. Należy unikać w szczególności kwestionowania wiedzy przełożonego, zwłaszcza w obecności innych pracowników.

**Komentujący:**  
Tomasz Krzywicki, Country  
Manager Universum





# Dla studentów: Źródła konfliktów w pracy

Dowiedziałeś się już jakie są przyczyny zwolnień i że przestrzeganie przez Ciebie nawet prostych zasad jest dla pracodawcy kluczowe pod wieloma względami. Co natomiast zrobić, aby ustrzec się przed etykietką „niezaangażowany i nieodpowiedzialny” i w rezultacie przed stratą pracy?

Autor: Łukasz Smyczek - psycholog, certyfikowany Master Coach w Instytucie Liderów Zmian i twórca portalu [lukaszsmyczek.pl](http://lukaszsmyczek.pl)





# Dla studentów: Źródła konfliktów w pracy

## Spóźnianie się

Każdego wieczoru poświęć chwilę na zaplanowanie kolejnego dnia pracy. Zadaj sobie pytanie: *Co jutro ważnego mam do zrobienia? Jakie zadanie chcę jutro zrealizować?* Przygotuj dokumenty, budzik, trasę dojazdu do pracy (pamiętaj, że korki to żadna wymówka, liczy się efekt w postaci punktualnego stawienia się w pracy). Wychodź zawsze 5-10 minut wcześniej, dzięki temu zabezpieczysz się przed ewentualnym opóźnieniem.

Autor: Łukasz Smyczek - psycholog, certyfikowany Master Coach w Instytucie Liderów Zmian i twórca portalu [lukaszsmyczek.pl](http://lukaszsmyczek.pl)





# Dla studentów: Źródła konfliktów w pracy

## Niewywiązywanie się z zadań

Będąc już na stanowisku pracy, koniecznie przed włączeniem komputera ustal i wykonaj zadania priorytetowe, ponieważ przeglądanie poczty jest niczym innym jak zajmowaniem się czyimiś zadaniami lub problemami. Żeby to zrobić zadaj sobie pytanie: *Jeśli miałbym zrobić dzisiaj jedno zadanie, to co by to było? Czego potrzebuję, aby zrealizować to zadanie? Z kim muszę się skontaktować w tej sprawie?* Po zrobieniu listy wypisz najmniejsze pierwsze kroki, które możesz wykonać od razu. Pamiętaj, że nie jesteś sam i że nauka głównie polega na zadawaniu pytań. Do dzieła!

Autor: Łukasz Smyczek - psycholog, certyfikowany Master Coach w Instytucie Liderów Zmian i twórca portalu [lukaszsmyczek.pl](http://lukaszsmyczek.pl)



## Cz. 3/5

# OBALAMY MITY!

W co wierzysz, a co może nie być prawdą!

Uogólnienia, schematy, stereotypy mogą sprawić, że staną się one naszymi przekonaniami, choć niekoniecznie słusznymi. Aby stawić czoła negatywnym przekonaniom, które mogą Cię ograniczać na drodze rozwoju zawodowego, postanowiliśmy obalić mity, w które wierzą Twoi rówieśnicy, konfrontując je z opinią pracodawców.

OBALONY

POTWIERDZONY

Mit 1

• **"DOSWIADCZENIE ZAWODOWE JAKO KLUCZ DO SUKCESU"**

Choć wśród studentów utarło się przeświadczenie o tym, że przy uzyskaniu zatrudnienia dużą rolę odgrywa posiadane doświadczenie zawodowe, to przeczą temu odpowiedzi pracodawców, wedle których większe znaczenie mają kompetencje kandydatów.

Mit 2

• **"LICZĄ SIĘ ZNAJOMOŚCI"**

Przekonanie studentów, jakoby brak znajomości stanowił dużą przeszkodę na drodze rozwoju zawodowego, okazało się mitem po skonfrontowaniu tego stanowiska z opinią pracodawców. Najbardziej widoczne jest to w wynikach uzyskanych w grupie ankiety papierowej - aż 62% studentów i absolwentów uznało to za barierę, zaś jedynie 17% pracodawców podzieliło tę opinię.

Mit 3

• **"AUTOPREZENTACJA JEST BARDZO WAŻNA"**

Badania na temat pierwszego wrażenia, komunikacji niewerbalnej wskazują, że autoprezentacja w znacznym stopniu rzutuje na ocenę innych. Okazuje się jednak, że pracodawcy, mając możliwość wybrania 7 najistotniejszych czynników dla rozwoju zawodowego, za ważniejsze uznali inne umiejętności, niż sposób mówienia i mowa ciała.

Mit 4

• **"WIEDZA NABYTA NA STUDIACH NIE PRZYDAJE SIĘ W PRACY"**

Nie doceniasz oferty edukacyjnej uczelni? Być może bezzasadnie - pracodawcy ocenili kształcenie w ramach uczelni za bardziej efektywne, niż poza nią. Na podium wśród wszystkich podanych form kształcenia znalazły się: praktyki w ramach studiów, studia podyplomowe i zajęcia fakultatywne w ramach studiów.

# CIEKAWA?

Studenci i absolwenci ocenili efektywność ćwiczeń i wykładów w ramach studiów wyżej niż pracodawcy, niżej zaś od nich ocenili efektywność praktyk oraz studiów podyplomowych i doktoranckich

## Jak pracodawcy oceniają efektywność Twoich studiów?

- 1\* **Praktyki 58%**
- 2\* **Studia podyplomowe 51%**
- 3\* **Zajęcia fakultatywne 50%**
- 4\* **Ćwiczenia 49%**
- 5\* **Płatne szkolenia 48%**
- 6\* **Wykłady 44%**
- 7\* **Studia doktoranckie 41%**

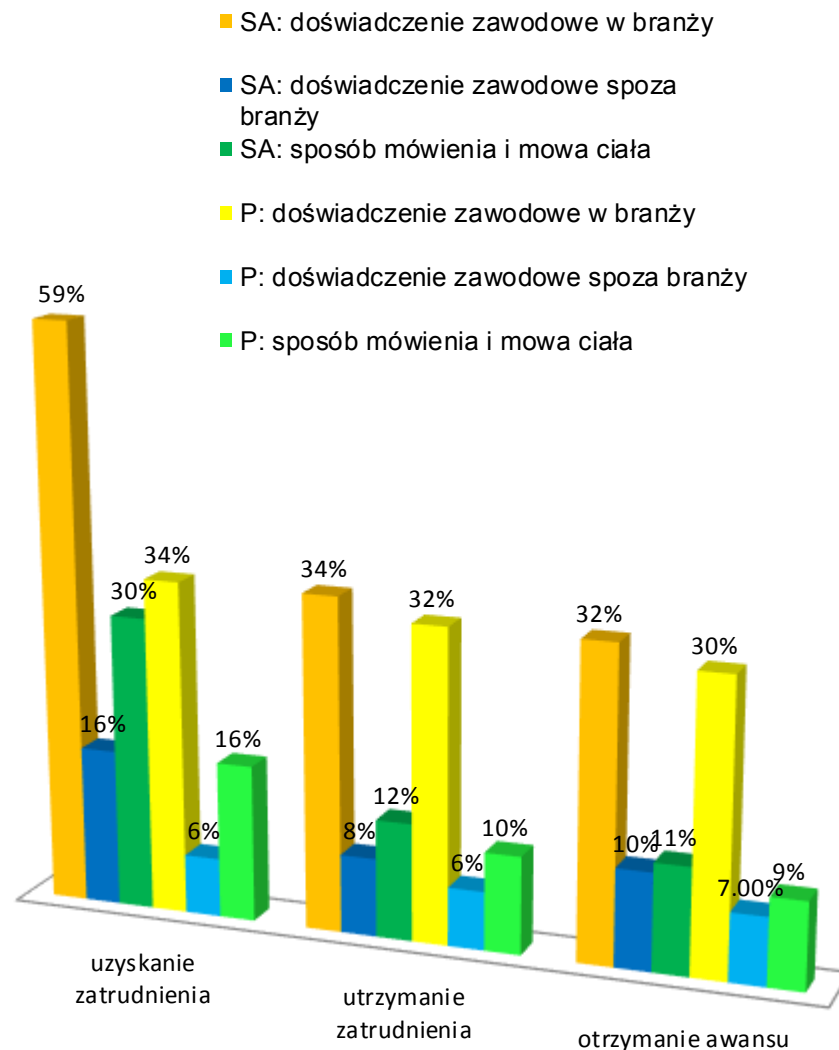
% - suma odpowiedzi „efektywna” i „bardzo efektywna” forma kształcenia

- 8\* Bezpłatne szkolenia w formule e-learning 37%
- 9\* Płatne szkolenia w formule e-learning 34%
- 10\* Szkolenia oferowane przez biuro karier 30%
- 11\* Inne 12%



# DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Zarówno doświadczenie zawodowe (tak w branży, jak i poza nią), jak i sposób mówienia i mowa ciała zostały ocenione przez studentów i absolwentów wyżej, niż przez pracodawców



# ZASKAKUJĄCE WYNIKI z innej perspektywy

BADANIE REALIZOWALIŚMY DWA RAZY. RAZ NA ŻYWO, NA TARGACH PRACY W WERSJI PAPIEROWEJ [ATP Jobbing]. DRUGI RAZ W WERSJI ONLINE [ResearchNK]

Spójrz na wyniki. Badani z ATP Jobbing ocenili rolę doświadczenia i autoprezentacji znacznie wyżej, niż osoby z grupy, która wypełniała ankietę online. Może to wynikać z różnicy w sformułowaniu pytania i odmiennej formy udzielania odpowiedzi - w ankiecie online badani mieli wybrać od 5 do 7 cech i umiejętności, które ich zdaniem są najbardziej znaczące na poszczególnych etapach rozwoju zawodowego.

Natomiast badani z grupy w ankiecie papierowej mieli ocenić w jakim stopniu w skali od 1 (w b.niskim stopniu) do 5 (w b.wysokim stopniu) każdy z 24 podanych czynników decyduje o możliwości uzyskania, utrzymania zatrudnienia oraz awansowania.

OCENA ROLI DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO I AUTOPREZENTACJI		STUDENCI I ABSOLWENCI	
		Online Research.NK	Papierowa ATP Jobbing
UZYSKANIE ZATRUDNIENIA	Doświadczenie w branży	59 %	82 %
	Doświadczenie spoza branży	16 %	38 %
	Sposób mówienia i mowa ciała	30%	90%
UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA	Doświadczenie w branży	34 %	57 %
	Doświadczenie spoza branży	8 %	31 %
	Sposób mówienia i mowa ciała	12 %	56%
OTRZYMANIE AWANSU	Doświadczenie w branży	32 %	74 %
	Doświadczenie spoza branży	10 %	43 %
	Sposób mówienia i mowa ciała	11%	77%

**Co więcej, ankietę papierową wypełniały osoby, które osobiście przyszły na targi pracy lub aktywnie szukają pracy. Wskazuje to na to, że chodzą na rozmowy rekrutacyjne i być może właśnie dlatego są bardziej ukierunkowane na autoprezentację.**

**Piszemy o tym m.in. po to, aby zwrócić uwagę na to, jak różne wyniki możesz oglądać w raportach. Tym samym traktuj je jako bodziec do refleksji, a nie jako wyznacznik prawdy.**

Bariery i trudności w rozwoju zawodowym	Studenci i absolwenci	Pracodawcy
Brak doświadczenia zawodowego dopasowanego do oczekiwań rynku	Online 76%	63%
Brak znajomości	Online 63%	45%
% - suma odpowiedzi „jest barierą” i „zdecydowanie jest barierą”		

Warto wspomnieć, że choć pracodawcy **nisko ocenili rolę**

**doświadczenia** (tak w branży, jak i poza nią) w rozwoju zawodowym, to brak doświadczenia zawodowego dostosowanego do oczekiwań rynku uznali **za dużą barierę w drodze do tego rozwoju.**

Dlatego pamiętaj, że choć nie liczy się aż tak bardzo doświadczenie w pracy, to liczą się kompetencje. Dlatego naucz się podczas rozmów z przyszłym pracodawcą mówić językiem kompetencji, aby widział, że to, co potrafisz jest dopasowane do jego wymagań. Jednocześnie zwróć uwagę, że barierą w rozwoju zawodowym jest brak doświadczenia, co nie oznacza, że jest to bariera w zatrudnieniu.

**Zgodnie z przedstawionymi  
wynikami, wyobrażenia Twoich rówieśników  
(być może i Twoje) dotyczące  
pracodawców, rynku pracy i możliwości  
rozwoju zawodowego, mogą być błędne.**

Mity te mogły powstać wskutek nadmiernej generalizacji, stereotypów, czy też ofert pracy, których ogłoszenia często zniechęcają widniejącym już na wstępie odstraszcaczem: „wymagane doświadczenie”. Każdy z nas ulega czasem efektowi pierwszego wrażenia, choć często jesteśmy nieświadomi tego, jak wpływa to na nasze decyzje i sądy. Pracodawcy nie są wyjątkiem. Jednak kiedy przedstawiliśmy im listę kompetencji, jako istotne wybrali takie cechy, jak np. praca zespołowa, czy samodzielność. Niskie oszacowanie przez nich roli sposobu mówienia i mowy ciała nie oznacza, że jest to bez znaczenia, a wskazuje na to, że samą autoprezentacją pracy nie zdobędziesz. Z pewnością schludny wygląd i elokwentne wypowiedzi, kultura mówienia są wskazane, gdyż w ten sposób pracodawca postrzega Twoje podejście do pracy.





Największym zaskoczeniem może się dla Ciebie okazać pozytywna ocena pracodawców dotycząca kształcenia na studiach.

Jak często zdarzało Ci się narzekać na wykładowcę, na nieciekawą dobór zajęć? Jak wiele razy znajomi powtarzali Ci, że na uczelniach jest za mało praktyki, a za dużo teorii? Ilu z nich twierdziło, że teraz nawet „papierek” się nie liczy, że dla pracodawców to za mało, że trzeba „napchać” CV wieloma szkoleniami poza uczelnianymi? Nic dziwnego, że będąc częstym odbiorcą takich opinii, mogłeś zacząć je podzielać, tym bardziej pocieszające jest, że pracodawcy zdają się doceniać Twoją edukację. Teraz gdy wiesz, że wyżej wymienione stereotypy są nieuzasadnione, pamiętaj, by nie rzutowały one w przyszłości na Twoje manewry na rynku pracy.

**Negatywne przekonania i uogólnienia mogą prowadzić do rozwoju pesymizmu, a tym samym zmniejszyć Twoją wiarę w siebie i swoje możliwości. Po co samemu się ograniczać?**





## Dla studentów: Obalamy mity

Przyjmowanie i powtarzanie zasłyszanych opinii sprawia, że zaczynamy wierzyć w ich prawdziwość. Jeśli przywykniesz do określonego sposobu myślenia o pracy, to z dużym prawdopodobieństwem **będzie ono decydowało o podejmowanych działaniach** i przyjmowanej postawie w obszarze życia zawodowego. Wprowadzenie schematów oraz uproszczenia pozwalają szybciej i łatwiej odnaleźć się w złożonej rzeczywistości, to z całą pewnością **ograniczają „pole widzenia”**. Jak pokonać tych sabotażystów i uczynić ze swoich przekonań sojuszników? Oto parę wskazówek:

- ✓ Buntuj się przeciwko niepodważalności obiegowych opinii
- ✓ Znajdź dowody na niesłuszność tych poglądów
- ✓ Odróżniaj opinie od faktów
- ✓ Wychodź poza schemat i zmieniaj zdanie

Autor: Ewa Łupinska-Anisimowicz - psycholog, trener, doradca w karierze, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier AWF Warszawa





# Dla studentów: Obalamy mity

Zanim zaczniesz powtarzać zasłyszane opinie, przyjrzyj się temu, co mówią inni. Jeśli spotykasz się z poglądem, że bez doświadczenia zawodowego nie masz szans na uzyskanie pracy, odnajdź przykłady osób (niekoniecznie z Twojego otoczenia), którym to się udało. Prześledź ich postępowanie i **określ czynniki mające wpływ na ich sukces** – możesz uzyskać cenne wskazówki dla siebie. Jeśli wierzysz, że pracę można znaleźć tylko „po znajomościach”, postaraj się wyszukać w pamięci takie sytuacje, w których zostałeś/aś doceniony/a ze względu na swoje kompetencje i kwalifikacje. Zastanów się, w jakim obszarze zawodowym możesz z powodzeniem wykorzystać swój potencjał. **Przyglądaj się faktom** – może się okazać, na ich podstawie dojdiesz do zupełnie innych, niż powszechnie przyjętych, wniosków. Twoje przekonania powinny Cię wzmacniać i pomagać w skutecznym funkcjonowaniu w życiu.

Autor: Ewa Łupinska-Anisimowicz - psycholog, trener, doradca w karierze, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier AWF Warszawa

Badanie wykazało, że studenci i absolwenci jako jedną z poważnych barier w rozwoju zawodowym uznają BRAK ZNAJOMOŚCI. Można przypuszczać, że podzielają przekonanie, że „po znajomości jest najłatwiej”.

Czym różni się „kolesiostwo” (otrzymanie pracy po znajomości w negatywnym sensie, kiedy kwalifikacje nie mają znaczenia) i networking (pozytywny sens)? Jak młody student/absolwent może zacząć budować profesjonalną sieć kontaktów? Czy aby być skutecznym w zawieraniu znajomości biznesowych, które mogą zapocentrować w przyszłości, trzeba mieć jakieś szczególne zdolności i kompetencje? Dlaczego warto budować sieć kontaktów?

**Komentujący:**

Katarzyna Wilga, Marketing  
Specialist w GoldenLine.pl

Utarło się w Polsce przekonanie, że "po znajomości najłatwiej". Niestety takie sytuacje mają miejsce szczególnie w mniejszych, prywatnych firmach i przedsiębiorstwach oraz w miastach i miejscowościach z większą stopą bezrobocia. Jednak na szczęście ten trend się zmienia i coraz częściej ważniejsze są nasze umiejętności, wiedza i siła przebicia.

Praca po znajomości a networking to dwie różne sprawy i opierają się na zupełnie innych zasadach. W networkingu proces wzajemnego poparcia opiera się o system rekomendacji od osób, o których wiemy, że posiadają potrzebną nam w danym momencie wiedzę.

Czy budowanie takiej sieci kontaktów jest trudne? Absolutnie nie. W GoldenLine przy niewielkim wysiłku i zerowym wkładzie finansowym można osiągnąć naprawdę niebywałe efekty i zbudować solidną sieć networkingową.

Badanie wykazało, że studenci i absolwenci jako jedną z poważnych barier w rozwoju zawodowym uznają BRAK ZNAJOMOŚCI. Można przypuszczać, że podzielają przekonanie, że „po znajomości jest najłatwiej”.

Czym różni się „kolesiostwo” (otrzymanie pracy po znajomości w negatywnym sensie, kiedy kwalifikacje nie mają znaczenia) i networking (pozytywny sens)? Jak młody student/absolwent może zacząć budować profesjonalną sieć kontaktów? Czy aby być skutecznym w zawieraniu znajomości biznesowych, które mogą zapocentrować w przyszłości, trzeba mieć jakieś szczególne zdolności i kompetencje? Dlaczego warto budować sieć kontaktów?

**Komentujący:**

Katarzyna Wilga, Marketing  
Specialist w GoldenLine.pl

Usłyszałam kiedyś stwierdzenie, że “jak nie ma cię w social media to nie istniejesz” i to poniekąd jest kwintesencja tego, jak młody człowiek może zacząć tworzyć sieć networkingową. Założenie konta na portalu biznesowym to absolutnie pierwszy krok takiego działania. Aby poznać ludzi z interesującej nas branży trzeba ją obserwować - zapisać się do obserwacji Profili Pracodawców odpowiednich firm, wypowiadać się w grupach tematycznych związanych z branżą, by zbudować swoją pozycję eksperta w danej dziedzinie lub też nawiązać dyskusje z interesującymi nas osobami.

Czy to mit? Doświadczenie zawodowe jest kluczowe przy zatrudnieniu?

Doświadczenie zawodowe (jego brak) nie jest i nigdy nie będzie głównym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu. Gdyby było odwrotnie, działałoby to na niekorzyść pracodawców, którzy mieliby trudności z pozyskaniem wielu młodych i kreatywnych pracowników – takich, którzy noszą w sobie znak swoich czasów. Wymaga tego specyfika wielu branż. Agencje reklamowe i PR, zespoły kreatywne albo agencje social media nieustannie potrzebują inspiracji i dopływu przedstawicieli nowych idei. A te często pochodzą od młodych ludzi, którzy nie skończyli jeszcze studiów. Ich znajomość poszczególnych środowisk, a także języka i narzędzi współczesnego komunikowania, stanowi bezcenny atut. To dlatego nie dziwi młody wiek wielu współczesnych specjalistów np. z rynku interaktywnego.

**Komentujący:**

Rafał Skwiot, Pełnomocnik Zarządu  
ds. Komunikacji w Naszej Klasie  
Sp. z o.o.

## Cz. 4/5

# Co myśli o Tobie pracodawca?

A jak Ty siebie oceniasz?



Czy chciałbyś wiedzieć jakie są Twoje mocne, a jakie słabe strony?

Czy chciałbyś wiedzieć jak ocenia Ciebie pracodawca? Może tkwisz w schematach i błędnym myśleniu? Ten Raport ukaże Ci prawdę, pozwoli zatrzymać się i być może zastanowić nad swoimi umiejętnościami.

W Raporcie znajdziesz również zestawienie jakich form wsparcia i rozwoju potrzebują pracownicy/kandydaci a jak widzą to pracodawcy.


# RÓŻNICE W OCENIE?

Procenty to liczba osób, które oceniały daną kompetencję na poziomie wysokim i bardzo wysokim!

ZOBACZ, JAKIE SĄ RÓŻNICE W SAMOOCENIE MŁODYCH PRACOWNIKÓW

A

PRACODAWCÓW

KOMPETENCJE	 SAMOOCENA WEDŁUG ABSOLWENTÓW I STUDENTÓW	 OCENA WEDŁUG PRACODAWCÓW
Inteligencja emocjonalna	60%	26%
Przetwarzanie dużej ilości informacji	59%	25%
Doprowadzanie zadań do końca	85%	38%
Koncentracja i selekcja informacji	67%	30%
Adaptowanie się do nowych warunków	67%	41%
Kreatywność, innowacyjność	56%	43%
Samodzielność	78%	32%
Wielozadaniowość	65%	23%
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	63%	27%
Radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach	51%	20%
Radzenie sobie ze stresem	43%	18%
Doświadczenie zawodowe w branży	28%	17%
Proaktywność	40%	15%
Budowanie dobrych relacji	81%	35%
Praca zespołowa	79%	37%
Systematyczność	72%	34%
Przekuwanie pomysłów w działanie	49%	23%
Otwartość na pomysły i wiedzę innych	78%	32%



# MŁODZI PRACOWNICY OCENIAJĄ SIĘ BARDZO WYSOKO?

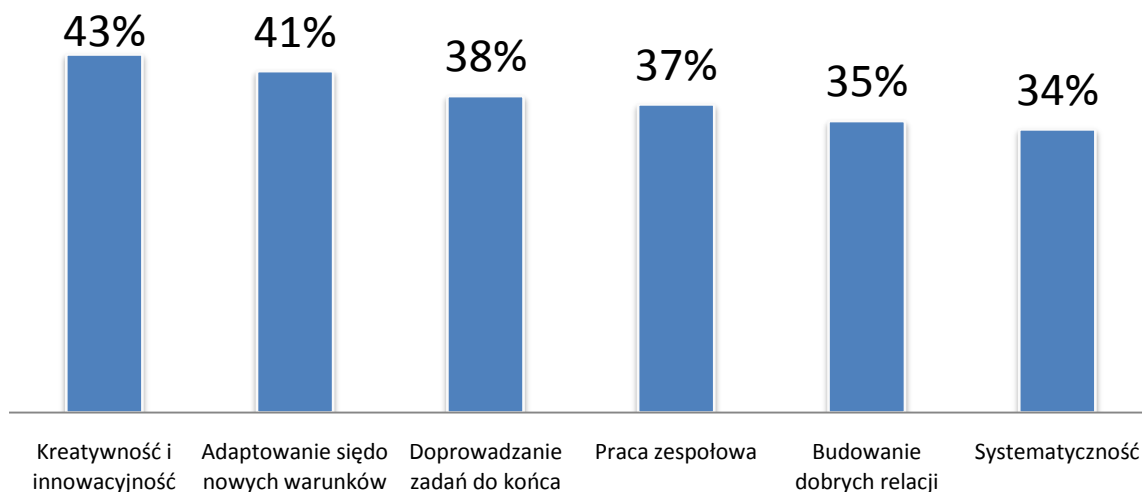
Wiele cech (umiejętności) takich jak budowanie dobrych relacji, praca zespołowa, doprowadzanie zadań do końca czy otwartość na pomysły i wiedzę innych jest na czele tego rankingu. Najniżej studenci/absolwenci oszacowali u siebie doświadczenie zawodowe w branży i poza branżą.

.... z odpowiedzi pracodawców wynika, że nie jest już tak kolorowo.

Według pracodawców kandydaci, którzy aplikowali do ich firmy wykazywali się niższym poziomem wszystkich podanych cech.

Takie wyniki mogą świadczyć zarówno o zaniżeniu oceny studentów dokonanej przez pracodawców, jak i zawyżeniu samooceny studentów.

Pomimo tak niekorzystnej oceny, pracodawcy w stopniu dość wysokim ocenili takie umiejętności, jak



## Te kompetencje mogą być Twoją mocną stroną.

# Czy wiedziałeś, że istnieje duża różnica w ocenie takich cech jak:

- ✓ Inteligencja emocjonalna
- ✓ Przetwarzanie dużej ilości informacji
- ✓ Wielozadaniowość
- ✓ Radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach
- ✓ Proaktywność
- ✓ Radzenie sobie ze stresem
- ✓ Przekuwanie pomysłów w działanie

Wszystkie te umiejętności wysoko ocenili u siebie studenci, zaś pracodawcy zdecydowanie niżej.

Każda z tych kompetencji jest ceniona na różnych etapach kariery zawodowej.

Może myślisz, że dobrze znosisz stres, ale jednak nie potrafisz często się opanować, być może tak odbiera Cię pracodawca.

Myślisz, że umiesz przetworzyć dużą ilość informacji, realizować wiele zadań i przekuwasz pomysły w działanie? Upewnij się, czy tak jest, ponieważ w oczach pracodawcy może to wyglądać inaczej.

# CZEGO POTRZEBUJESZ?

SPRAWDŹ JAKIE FORMY WSPARCIA SUGERUJĄ PRACODAWCY NA TWOJEJ DRODZE ZAWODOWEJ. POZNAJ TE, NA KTÓRE SZCZEGÓLNA UWAGĘ ZWRÓCILI MŁODZI PRACOWNICY.

CZY WIDZISZ RÓŻNICE?



POTRZEBNE FORMY WSPARCIA I ROZWOJU	STUDENCI	PRACODAWCY
	I ABSOLWENCI	
Pomoc w napisaniu CV i LM	25%	46%
Analiza własnego potencjału w poszukiwaniu pomysłu na siebie	61%	88%
Stworzenie indywidualnego planu działania na rozwój kariery	66%	89%
Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	57%	84%
Trening umiejętności społecznych	59%	84%
Coaching kariery w celu przełamania wewnętrznych barier	65%	81%
Konsultacja biznesowa w celu założenia własnej firmy	53%	93%
Konsultacja biznesowa dotycząca rozwoju własnej firmy	45%	93%
→ Pogłębienie wiedzy specjalistycznej	83%	97%
→ Nabycie praktyki w swojej specjalizacji	80%	96%
% - suma odpowiedzi „umiarkowanie potrzebuję/-ą” i „bardzo potrzebuję/-ą”		



## Dla studentów: Co myśli o Tobie pracodawca?

Próby jednoprzyczynowego wyjaśnienia zjawisk społecznych nie zawsze są możliwe i uprawnione. Tak jest i w sytuacji wzajemnego postrzegania przez siebie pracodawców i młodych pracowników. Rozbieżności w przypisywaniu najwyższych ocen w przypadku poszczególnych kompetencji mogą prowadzić do prostego wniosku, że *„pracodawcy oceniają zdecydowanie w niedostateczny sposób absolwentów, ci ostatni zaś widzą samych siebie zdecydowanie w lepszym świetle.”* Nadmierny krytycyzm przeciwstawiony nadmiernemu optymizmowi? Kto ma więc rację? Warto w tym miejscu zachować zdrowy rozsądek.

- ◆ Wyjdź poza uśrednione opinie o przedstawicielach Twojego pokolenia.
- ◆ Udowodnij, że rzeczywiście chcesz i potrafisz być jak najlepszym pracownikiem – deklaracje nie wystarczą. Działaj i nie zapominaj, że trochę pokory – zwłaszcza na starcie zawodowym – przyda się!

Autor: Jakub Sokolnicki, socjolog, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier

# DODATKOWO

Twoi koledzy **pomoc przy pisaniu CV i LM** uznali za mało ważną, z kolei pracodawcy stwierdzili, że jednak taka pomoc byłaby przydatna.

Ogólnie wyniki pokazują, że pracodawcy uważają studentów i absolwentów, jako bardziej potrzebujących wsparcia, niż oceniają to oni (studenci) sami - dotyczy to wszystkich form wsparcia i rozwoju.

Można to interpretować na różne sposoby, np. jako efekt większego poczucia pewności siebie i swoich możliwości ze strony studentów, a bardziej krytyczne ich postrzeganie przez pracodawców. Innym przykładem wyjaśnienia tej różnicy w poglądach obu grup może być większe doświadczenie pracodawców, dzięki czemu są w stanie bardziej obiektywnie ocenić, co i w jakim stopniu jest przydatne przy wkraczaniu na rynek pracy.



Czy doświadczenie jest ważne w przypadku aplikowania na praktyki za granicą?

Rynek zagraniczny charakteryzuje się innymi wymaganiami i warunkami, dlatego warto zwrócić uwagę na kwestie zatrudnienia w różnych krajach europejskich.

Hiszpania, tutaj z racji na kryzys i dużą konkurencję na rynku pracy doświadczenie jest cenione, aczkolwiek nie jest ono kluczową kwestią w procesach rekrutacji. Swoją karierę należy rozpocząć od praktyk. Jest to pierwsze doświadczenie i profil poszukiwanej osoby jest dostosowany do wymogów programu edukacyjnego oraz brana pod uwagę jest znajomość języków (warto zwrócić uwagę, że bardzo często poszukiwane są profile polskich native speakerów).

**Komentujący:**  
Izabela Zrazińska  
Human Resources &  
Communication  
ies-consulting



Czy doświadczenie jest ważne w przypadku aplikowania na praktyki za granicą?

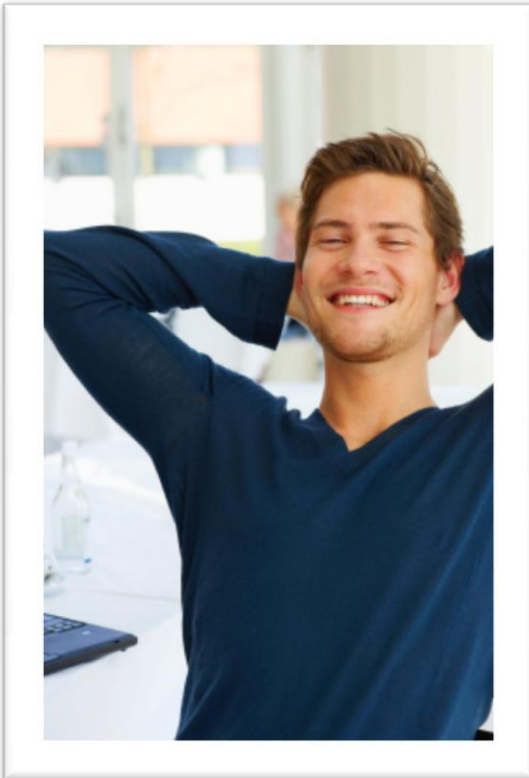
Francja charakteryzuje się dużymi wymaganiami, zarówno pod względem doświadczenia jak i języków. Poszukuje się zwykle profesjonalnych profili na ostatnim etapie studiów z zaawansowanym językiem francuskim, nawet na stanowisko recepcjonisty w Hotelu. Niemcy, tutaj liczy się doświadczenie lub dobrze uzasadniona motywacja. Warto podkreślić, że pracodawcy zwracają uwagę u kandydatów na znajomość branży, w której firma pracuje oraz na pewność siebie i kreatywność. Oferty są bardziej elastyczne pod względem językowym, ponieważ w międzynarodowych firmach wszyscy porozumiewają się w języku angielskim.

**Komentujący:**  
Izabela Zrazińska  
Human Resources &  
Communication  
ies-consulting

## Cz. 5/5

# UWIERZ W SIEBIE

Ale realnie!



Chcesz ubiegać się o wymarzoną pracę, ale wątpisz w swoje szanse? Brak Ci odwagi na spotkaniach rekrutacyjnych?

Celem tego Raportu jest zachęcenie Cię do poznania swoich mocnych stron i pokazanie wspólnej płaszczyzny z oczekiwaniami pracodawców. Dzięki temu możesz zwiększyć wiarę w siebie i swoje poczucie wartości, których brak został uznany za dużą barierę i trudność w rozwoju zawodowym - zarówno zdaniem Twoich rówieśników, jak i pracodawców.

Aż 63% Twoich rówieśników uznało, że w wysokim/bardzo wysokim stopniu są świadomi swoich mocnych i słabych stron, zaś 32% na średnim poziomie.

Jednak sporo pracodawców znacznie niżej oceniło świadomość Twoich rówieśników kandydujących do pracy w ich firmach/organizacjach – uznali oni, że w wysokim stopniu cechuje to 27% kandydatów, w średnim 45%, a 29% w niskim, bądź bardzo niskim.

Z wyników badania można wnioskować, że choć studenci zdają się wiedzieć, w czym są lepsi, w czym gorsi, to być może brakuje im świadomości tego, co dla pracodawców jest mocną stroną, a co słabą.

Przykładem jest praca zespołowa, której roli w rozwoju zawodowym studenci nie docenili, jednak aż 79% z nich (*ankieta online*) oceniło występowanie tej umiejętności u siebie w wysokim, lub bardzo wysokim stopniu, zaś 19% w średnim.

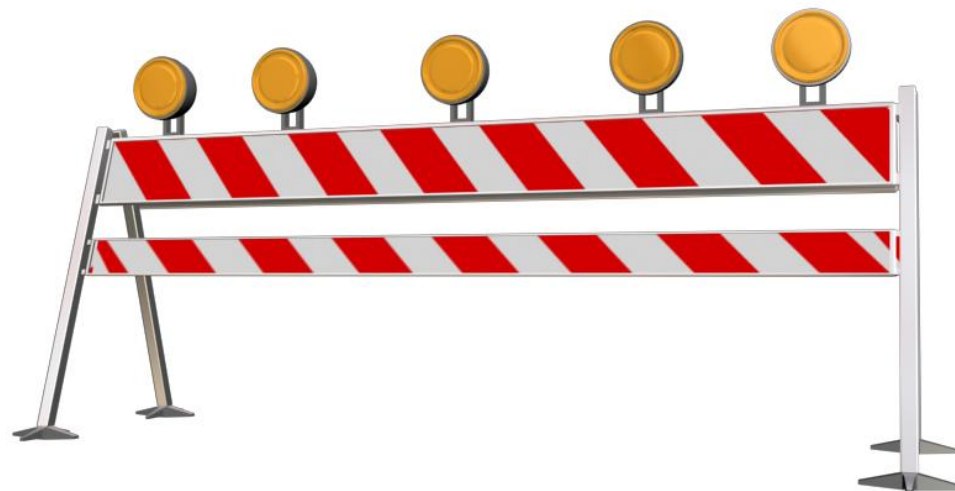
Co więcej, studenci przecenili istotę doświadczenia zawodowego, które jak się okazuje, wcale nie jest numerem jeden dla pracodawców. Co więc jest dla nich cenne? Przekonaj się sam!



# BARIERY

Największymi barierami okazały się wewnętrzne blokady młodych pracowników. Tak oceniają to oni sami oraz pracodawcy.

Jeśli również brakuje Ci pomysłu lub wiary i pewności do działania i rozwoju warto skontaktować się z dobrym doradcą zawodowym albo coachem kariery!



Bariery i trudności w rozwoju zawodowym	Studenci	Pracodawcy
Brak pomysłu na siebie i dalszy rozwój	75%	73%
Brak wiary w siebie i niskie poczucie wartości	84%	71%

## Czy jest nadzieja? – jak Twoi rówieśnicy oceniają swoje szanse na rynku pracy: ZDOBYCIE PRACY W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 6 MIESIĘCY

Opinie są bardzo podzielone –

**26% osób** pesymistycznie zakłada, iż jest to **niemożliwe**, bądź mało prawdopodobne, zaś **24% badanych** to optymiści, którzy widzą duże, bądź bardzo **duże szanse na powodzenie**.

Co ciekawe, w tym samym badaniu, ale wersji papierowej, a nie online znacznie więcej jest **optymistów (42%)**,  
**mniej zaś pesymistów (16%)**.

# JAKIE INNE SĄ PRZEWIDYWANIA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW?

✓ **Zmiana miejsca pracy**

bardzo duże szanse: 7% , małe szanse: 15%

✓ **Uzyskanie stałej umowy**

bardzo duże szanse: 9% , małe szanse: 25%

✓ **Zatrudnienie po praktykach**

bardzo duże szanse: 6% , małe szanse: 23%

✓ **Większe zarobki na obecnym stanowisku  
w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

bardzo duże szanse: 6% , małe szanse: 18%

✓ **Awans w miejscu pracy**

bardzo duże szanse: 4% , małe szanse: 20%

✓ **Otwarcie i rozwój własnej firmy**

bardzo duże szanse: 6% , małe szanse: 26%

Twoi rówieśnicy czarno widzą szanse na rozkręcenie własnego biznesu.



# JAKIE WNIOSKI?

**Wniosek:** Opinie studentów dotyczące ich szans na rynku pracy są bardzo podzielone – nie brak zarówno pesymistów, jak i optymistów. Ciężko określić, jakie naprawdę są Twoje szanse, możemy za to zdradzić Ci...

## ...Co zwiększa Twoje szanse na sukces zawodowy

Do najbardziej pożądanых przez pracodawców umiejętności należą: praca zespołowa, samodzielność, radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach oraz ze

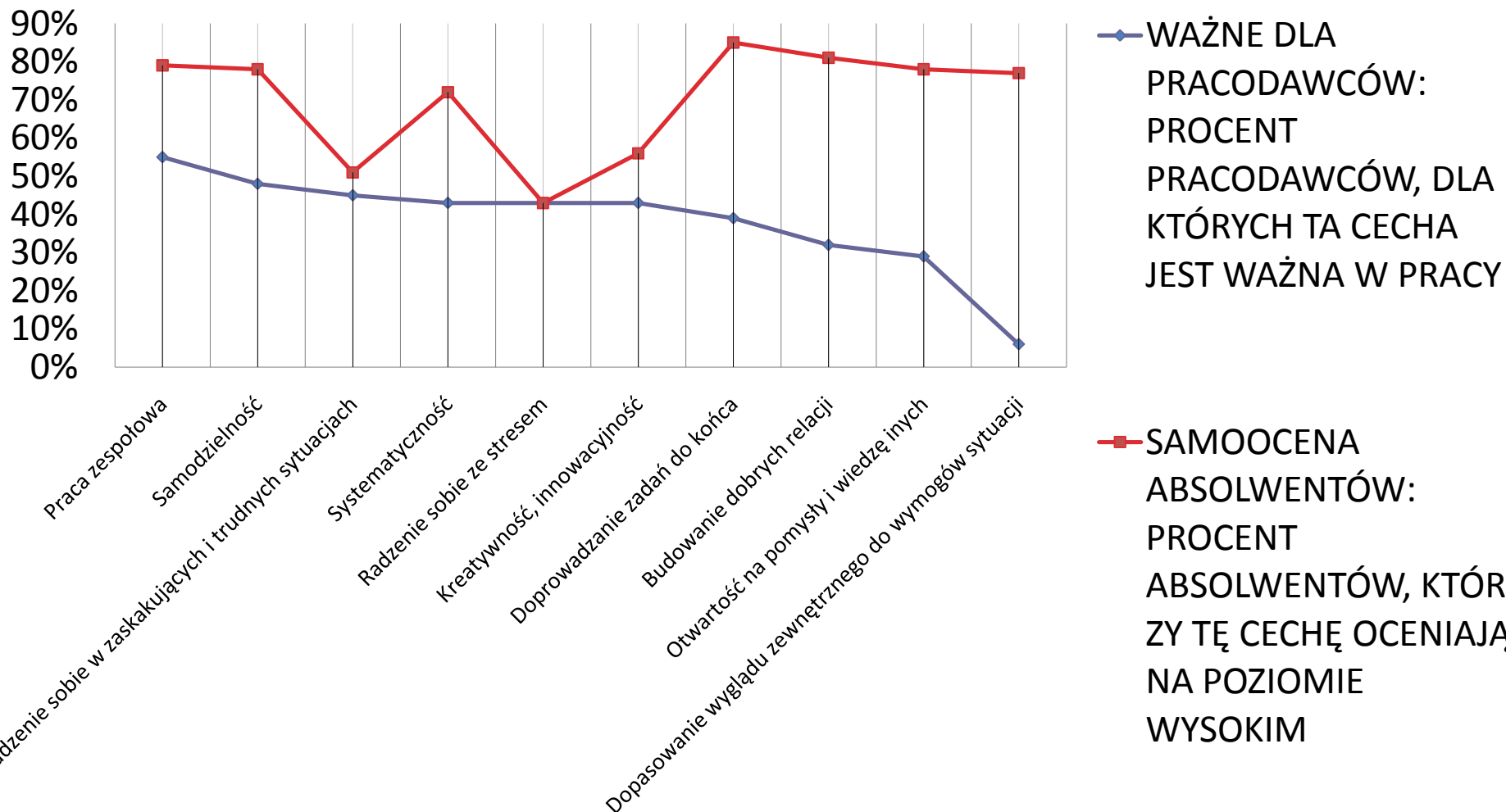
stresem, systematyczność, kreatywność i innowacyjność oraz doprowadzanie zadań do końca.

Twoi rówieśnicy uważają, że w wysokim stopniu posiadają te cechy.

Ale jak już wiesz pracodawca widzi to inaczej.

Dlatego jeśli zadbasz o to, aby faktycznie wykazywać się tymi kompetencjami, **Twoje szanse rosną.**

# JAKIE WNIOSKI?



# UWAGA!

Posiadasz cechy  
pożądane przez  
pracodawców,  
Twoje mocne strony  
wskazują na dobry  
fundament do  
budowania  
współpracy, **a co  
więcej...**

**Dla pracodawców  
najbardziej pożądane cechy  
to:**

przetwarzanie dużej ilości informacji  
wyciąganie wniosków (86%),

samodzielność (85%),  
radzenie sobie ze stresem (84%),

doprowadzanie zadań do końca (83%),  
praca zespołowa (82%),

dostrzeganie i wykorzystywanie szans (79%),  
otwartość na pomysły i wiedzę innych (78%).



# Są rzeczy, które docenia w Tobie pracodawca!



Z badania wynika, że Twoi rówieśnicy posiadają kompetencje, które są cenne i wymagane przez pracodawców, czego najwyraźniej nie są do końca świadomi. Znajomość tego, co w oczach pracodawców jest, a co nie jest zaletą, pozwoli Ci nabrać odpowiedni kierunek rozwoju osobistego, co zwiększy Twoje szanse na dobrą współpracę. Co więcej, mając tę wiedzę, możesz z większą pewnością siebie udać się na rozmowę o pracę, przedłużenie kontraktu, czy awansie.

- **Kreatywność, innowacyjność**  
43%  
*Występowanie tej kompetencji (która jest bardzo ceniona przez pracodawców) u studentów i absolwentów zostało najwyżej ocenione przez pracodawców. Wynika z tego, że w ich oczach jest to największy atut Twoich rówieśników.*
- **Adaptowanie się do nowych warunków**  
41%  
*Rola tej umiejętności w rozwoju zawodowym została oszacowana przez pracodawców na 22% (średnia arytmetyczna dla 3 etapów).*
- **Doprowadzanie zadań do końca**  
38%  
*... jest jedną z 7 najbardziej cenionych przez pracodawców cech!*
- **Praca zespołowa**  
37%  
*...to najbardziej pożądana przez pracodawców umiejętność!*

# PROPOZYCJA DLA TWOJEGO ROZWOJU

JEŚLI JESTEŚ AMBITNYM  
STUDENTEM LUB  
ABSOLWENTEM

ALBO  
RODZICEM, KTÓREMU ZALEŻY  
NA ROZWOJU SWOJEGO  
DZIECKA

MAMY PROPOZYCJĘ

**NASI SPECJALIŚCI, KTÓRZY TWORZYLI  
TEN RAPORT SĄ DO TWOJEJ  
DYSPOZYCJI!**

JEŚLI CHCESZ SKORZYSTAĆ ZE  
WSPARCIA DORADCY KARIERY  
LUB COACHA KARIERY, DOWIEDZIEĆ  
SIĘ, JAK MOŻESZ PORADZIĆ SOBIE  
Z WEWNĘTRZNYMI BLOKADAMI  
(OBAWY, BRAK PEWNOŚCI SIEBIE)  
LUB ZNALEZĆ SWÓJ KIERUNEK  
ZAWODOWY

NAPISZ DO NAS!

[info@adamdebowski.pl](mailto:info@adamdebowski.pl)

[doradztwo@stowarzyszenieabk.pl](mailto:doradztwo@stowarzyszenieabk.pl)





# Dla studentów: Uwierz w siebie

Zastanawiasz się, gdzie rozwijać najbardziej pożądaną przez pracodawców kompetencję? Uczelnia to świetne miejsce, w którym masz szansę kształtować wszystkie umiejętności i cechy wymienione w raporcie.

W jaki sposób? Wybierz propozycję najlepszą dla Ciebie:

- ✓ Przyłącz się do samorządu studenckiego i wspólnie realizuj różnorodne projekty
- ✓ Wyznacz sobie cel naukowy i zostań członkiem wybranego koła naukowego
- ✓ Weź udział w konferencji, seminarium naukowym – wygłoś referat lub zgłoś się do komitetu organizacyjnego wydarzenia
- ✓ Zostań mentorem studentów z ramach programu Erasmus
- ✓ Zaangażuj się w wolontariat studencki

Autor: Ewa Łupinska-Anisimowicz - psycholog, trener, doradca w karierze, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier AWF Warszawa





# Dla studentów: Uwierz w siebie

- ✓ Świadomie wybieraj zadania i zwracaj uwagę na to, które cechy i umiejętności pomagają Ci w osiągnięciu wyznaczonych celów
- ✓ Stwórz listę swoich kompetencji; poproś znajomych, aby zapoznali się z Twoimi zapiskami i dodali to, co nie zostało ujęte, a ich zdaniem stanowi Twój atut
- ✓ Przyjrzyj się pełnej liście... jak się czujesz? Prawda, że przyjemnie! 😊  
Powracaj do tej listy za każdym razem, gdy zwątpisz w swoje siły
- ✓ Naucz się mówić językiem kompetencji – rozszerz wypowiedź na temat swoich mocnych stron; połącz cechy z umiejętnościami i przedstaw korzyść płynącą z tego związku
- ✓ Osadzaj swoje atuty w rzeczywistości – pomoże Ci w tym metoda STAR, która kładzie nacisk na:
  - opisanie **sytuacji (S)**
  - przedstawienie **zdania (T)**, które miałeś/aś zrealizować
  - zaprezentowanie podjętych **czynności (A)**
  - a wszystko po to, aby ukazać **rezultat końcowy (R)** swoich działań

Autor: Ewa Łupinska-Anisimowicz - psycholog, trener, doradca w karierze, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier AWF Warszawa

Wykazanie się większą wiedzą niż przełożony. Czy to może być powód zwolnienia, konfliktu, czy szansa, aby zaistnieć w firmie?

We właściwie zarządzanej organizacji młodzi pracownicy, którzy odważnie prezentują swoje poglądy, pomysły czy rozwiązania mogą zyskać szacunek, szansę rozwoju lub możliwość współuczestniczenia w ciekawych przedsięwzięciach. Absolwenci czy studenci mają często świeże spojrzenie na pewnie problemy. Są bezpośrednio po lekturach nowych badań, studiów przypadku czy wykładach. Dzięki temu potrafią zaskoczyć przełożonych swoim podejściem, wiedzą czy spostrzeżeniami. Dojrzałym managerom, którzy nie boją się wewnętrznej konkurencji i świadomie budują swój zespół, doceniają młode talenty o wysokich kompetencjach. Skuteczne zarządzanie zespołem polega między innymi na umiejętnym obserwowaniu i ocenianiu swoich podwładnych i identyfikowaniu wśród nich osób ze szczególnym potencjałem.

**Komentujący:**

Justyna Lipowska, Handling  
Process Manager, HRK S.A.

Wykazanie się większą wiedzą niż przełożony. Czy to może być powód zwolnienia, konfliktu, czy szansa, aby zaistnieć w firmie?

Grzechem młodego pokolenia wchodzącego na rynek pracy bywa czasem forma i styl komunikacji. Nadmierna pewność siebie, arogancja i skłonności do negowania dotychczasowych praktyk w mało dyplomatyczny sposób budzą czasem niechęć doświadczonych pracowników i menedżerów zarządzających zespołem. Wpływają też źle na atmosferę pracy. Wtedy wiedza czy atrakcyjność pomysłów stają się dla zespołu mniej istotne. Młody talent – mimo wysokich kompetencji – może nie zostać wtedy uznany za atrakcyjnego pracownika.

**Komentujący:**

Justyna Lipowska, Handling  
Process Manager, HRK S.A.

Wykazanie się większą wiedzą niż przełożony. Czy to może być powód zwolnienia, konfliktu, czy szansa, aby zaistnieć w firmie?

**Komentujący:**

Justyna Lipowska, Handling  
Process Manager, HRK S.A.

Przyczyną niechęci wobec młodego pokolenia pracowników bywa też niedojrzałość kadry kierowniczej, która upatruje w młodych talentach potencjalnego zagrożenia dla swojej pozycji w firmie. Świadczy to o niskich kompetencjach menedżera, który nie potrafi wykorzystać potencjału, jaki pojawił się w jego zespole. W każdym przypadku bardzo istotna jest świadomość, że oprócz wiedzy i kompetencji ceniona jest u młodych pracowników postawa i motywacja do rozwoju, a także umiejętność słuchania i korzystania z wcześniej wypracowanych praktyk i rozwiązań. Najlepsze wyniki osiąga się w sprawnie działających zespołach wielopokoleniowych.

Czy doświadczenie jest ważne w przypadku aplikowania na praktyki za granicą?

Doświadczenie jest atutem, oznacza bowiem gotowość kandydata do podjęcia pracy, dodatkowego zaangażowania, może też być źródłem referencji. Stawiamy jednak na motywację kandydata do pracy, jego elastyczność, szybkość uczenia się, pracę w zespole, bo to są te elementy, które pomogą mu wdrożyć się do naszej organizacji, przejść przez cykl szkoleń i osiągać wyniki. Mamy przypadki osób, które rozpoczynały u nas staż bez żadnego doświadczenia, a dzięki swojej pracowitości, zaangażowaniu, odpowiedzialności za własny rozwój otrzymały potem dalsze propozycje z naszej strony i dzisiaj są naszymi pracownikami, korzystającymi z bogatej oferty szkoleniowej i ścieżek karier w Schneider Electric. Nastawienie takie wynika z tego, że doświadczenie można zdobyć stosunkowo szybko, a wartości osobiste, cechy i podejście do środowiska pracy nabywamy przez całe życie.

**Komentujący:**

Tina Sobocińska

HR Business Partner dla Funkcji  
Globalnych w Schneider Electric

Czy doświadczenie jest ważne w przypadku aplikowania na praktyki za granicą?

Mając przełożonego, który dobrze rozumie rolę lidera, nie obawiamy się konkurencji z nim o wiedzę czy pomysły. Mądry lider rozumie, że buduje swój autorytet promując swój mocny zespół, a przypisując sobie monopol na wiedzę, może wpaść m.im. w pułapkę niezastępowalności, która zablokuje jego własny rozwój. Tak więc wybierając odpowiednią dla siebie ofertę pracy, zrekrutujemy sobie właściwą firmę i dobrego menedżera!

**Komentujący:**

Tina Sobocińska

HR Business Partner dla Funkcji  
Globalnych w Schneider Electric



# AUTORZY RAPORTU I WSPÓŁPRACA

## Stowarzyszenie na Rzecz Akademickich Biur Karier

Stowarzyszenie ABK to grupa specjalistów i entuzjastów mających jeden główny wspólny cel: kreować mocne połączenia między światem pracodawców, uczelni oraz studentów i absolwentów. SABK ma za zadanie zbliżenie tych trzech światów wykorzystując i wspierając aktywność Biur Karier. Zbudowaliśmy konkurencyjną ofertę szkoleń, warsztatów i konsultacji. Największym projektem realizowanym przez SABK są Akademickie Targi Pracy JOBBING (7 edycji, frekwencja ok. 10 tys. osób). [www.stowarzyszenieabk.pl](http://www.stowarzyszenieabk.pl)

## Instytut Liderów Zmian

Organizacja skupiająca się na wspieraniu przyszłych i obecnych liderów, w rozwoju kompetencji przyszłości w zakresie rozwoju osobowości, zmiany mentalności i postaw, podnoszenia efektywności osobistej i zawodowej. Współpracuje z międzynarodowymi organizacjami w zakresie coachingu i rozwoju osobistego w życiu prywatnym i biznesowym. Specjaliści Instytutu pracują osobiście z menadżerami z takich firm jak Smyk, Dell, czy BOS. [www.liderzymian.org](http://www.liderzymian.org)

## RESEARCH.NK

Research.NK jest wyodrębnionym z portalu [nk.pl](http://nk.pl), dedykowanym zespołem badawczym, zajmującym się dostarczaniem i analizą danych. Celem Research.NK jest przekazywanie potencjału portalu na analizy służące partnerom biznesowym, z zachowaniem norm zabezpieczania danych. Hurtownia Danych NK jest największym tego typu wdrożeniem na polskim rynku, miesięcznie obsługuje ok. 120 TB danych.

# AUTORZY RAPORTU



**Izabela Surmacz** - konsultant ds. rekrutacji i rozwoju pracowników, doradca rozwoju kariery, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier SWPS Warszawa

**Ewa Łupinska-Anisimowicz** - psycholog, trener, doradca w karierze, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Biuro Karier AWF Warszawa

**Julita Mucha** - specjalista ds. szkoleń i rekrutacji, wiceprezes Stowarzyszenia na rzecz Akademickich Biur Karier

**Jakub Sokolnicki** - socjolog, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier

#### MERYTORYCZNE PRZYGOTOWANIE KWESTIONARIUSZA:

**Agata Zarzycka**, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Uczelnia Łazarskiego

**Anna Kosińska**, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Uczelnia Łazarskiego

**Aneta Jendrzejczak-Fabisiak**, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Uczelnia Łazarskiego

**Katarzyna Nowak**, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Warszawski Uniwersytet Medyczny

#### TECHNICZNE PRZYGOTOWANIE KWESTIONARIUSZA:

**Agnieszka Ballaun**, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

**Grzegorz Kansy**, Biuro Karier i Monitorowania Losów Absolwentów Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego



ADAM DĘBOWSKI  
INSTYTUT LIDERÓW ZMIAN

**Adam Dębowski** - Instytut Liderów Zmian, doradca i coach w zakresie zmiany mentalnej, rozwoju osobowości i podnoszenia efektywności zawodowej, psycholog biznesu, twórca portalu adamdebowski.tv

**Łukasz Smyczek** - psycholog, certyfikowany Master Coach w Instytucie Liderów Zmian i twórca portalu lukaszsmyczek.pl

#### ANALIZA WYNIKÓW:

**Anna Granieczna**

**Katarzyna Januszkiewicz**

**Berna Kartal**

[www.2014.kompetencjeprzyszlosci.pl](http://www.2014.kompetencjeprzyszlosci.pl)



[www.stowarzyszenieabk.pl](http://www.stowarzyszenieabk.pl)

[doradztwo@stowarzyszenieabk.pl](mailto:doradztwo@stowarzyszenieabk.pl)



[www.adamdebowski.pl](http://www.adamdebowski.pl)

[info@adamdebowski.pl](mailto:info@adamdebowski.pl)