



Magdalena Grzesik

Specjalista w Biurze Karier i Współpracy z Absolwentami Akademii Leona Koźmińskiego

AKTYWNOŚĆ DROGĄ DO ROZWOJU

Sytuacja na dzisiejszym rynku pracy nie wygląda obiecująco dla absolwentów, którzy cały okres studiów poświęcili jedynie nauce i zdobywaniu wiedzy. Niestety sam fakt ukończenia studiów wyższych nie gwarantuje zatrudnienia, nawet jeżeli studia te odbywane były na prestiżowej uczelni, a kierunek studiów dostosowany do zapotrzebowania rynku pracy. Posiadana wiedza i umiejętności w określonej dziedzinie są dla pracodawców cennym kapitałem, który absolwent może wnieść do firmy, lecz coraz częściej pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu zwracają uwagę na szeroko rozumianą aktywność kandydata, jego samodoskonalenie i rozwinięte dzięki temu kompetencje.

Liczy się potencjał.

Posiadanie dyplomu wyższej uczelni nie jest dla pracodawcy gwarantem przydatności kandydata do pracy. Szczególnie przy zatrudnianiu młodych ludzi, dopiero zaczynających swoją zawodową drogę, rekruterzy weryfikują raczej potencjał niż doświadczenie zawodowe czy ścieżkę edukacyjną. W wielu firmach prowadzona jest w takiej lub innej formie diagnoza kompetencji, a pojęcie to skutecznie zakorzeniło się w języku biznesu.

W literaturze spotyka się wiele definicji i klasyfikacji kompetencji. W moim rozumieniu kompetencja jest to właściwość indywidualna przejawiająca się w zachowaniu związana z efektywnością w pracy. Kompetencje mogą mieć swoje źródło w różnorodnych charakterystykach człowieka takich jak zdolności poznawcze, temperament, osobowość ale również w doświadczeniu zawodowym, wiedzy, umiejętnościach oraz postawach. Nie są to składowe kompetencje, a raczej rozmaite jej podłoża. Kompetencji nie można mierzyć bezpośrednio, a jedynie poprzez obserwację prezentowanych zachowań. Bardzo często odbywa się to w czasie sesji Assessment Center, gdzie kandydat musi zmierzyć się z różnego typu zadaniami symulacyjnymi (indywidualnymi lub grupowymi) i jest obserwowany oraz oceniany



przez przeszkolonych asesorów¹. Nie jest to jednak jedyna metoda diagnozy kompetencji. W trakcie rozmowy rekrutacyjnej często można spotkać się z wywiadem odbywanym w tym celu. Możemy tu wyróżnić wywiady skierowane na pracę (dotyczące konkretnych sytuacji z dotychczasowej kariery zawodowej, w których mogły pojawić się zachowania dotyczące badanej kompetencji) lub wywiady sytuacyjne (dotyczące zachowania w hipotetycznych sytuacjach). Spotyka się też wywiady łączące oba te podejścia². Praktykowane jest stosowanie również różnego typu testów i kwestionariuszy.

Kiedy wiemy już z jakimi metodami badania naszego potencjału możemy spotkać się w trakcie procesu rekrutacyjnego pojawia się pytanie: jakie kompetencje są najbardziej poszukiwane przez pracodawców? Najnowszy raport „Dwa światy. Kompetencje przyszłości 2014” prezentuje wyniki badań przeprowadzonych z udziałem 127 pracodawców, które pokazują, że najbardziej cenią oni kreatywność i innowacyjność, radzenie sobie w zaskakujących sytuacjach, radzenie sobie ze stresem, wielozadaniowość, pracę zespołową, systematyczność i samodzielność³. Z kolei analiza wykonana przez Biuro Karier Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu wykazała, że najbardziej poszukiwane przez pracodawców kompetencje to komunikatywność, sumienność i dokładność, samodzielność, praca zespołowa, myślenie analityczne, organizacja pracy, zaangażowanie, kreatywność i odporność na stres⁴. Jak widać, listy te w dużym stopniu pokrywają się ze sobą. Należy pamiętać jednak, że te same kompetencje mogą być inaczej definiowane w różnych firmach i mogą być opisywane za pomocą różnych wskaźników behawioralnych (czyli zachowań świadczących o posiadaniu danej kompetencji). Wskaźniki te określane są przeważnie na podstawie specyfiki zadań związanych ze stanowiskiem, o jakie kandydat się ubiega⁵. Niemniej jednak podnoszenie poziomu kompetencji może mieć miejsce poza stanowiskiem pracy, a przekładać się na efektywność pracy na tym stanowisku. Dlatego też brak doświadczenia zawodowego nie przekreśla szans kandydata, gdyż może wykazać się on pożądanymi przez pracodawcę kompetencjami. Zanim jednak rekruter zaprosi nas na rozmowę, podczas której będzie mógł to zweryfikować, dobrze jest pokazać mu w naszym CV, że z dużym prawdopodobieństwem te kompetencje posiadamy, ponieważ mieliśmy szanse je rozwinąć.

¹ Kubicka-Daab, J. (1999). Ośrodki oceny i szkolenia jako narzędzie wspomagające rozwój kadry kierowniczej i specjalistycznej. W: Kranas G. (red.), Organizacja, praca, bezrobocie. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 129-148.

² Czarnota-Bojarska, J. (1999). Selekcja zawodowa: przygotowanie, prowadzenie i podstawowe metody. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP (s. 60-73).

³ Raport „Dwa Światy. Kompetencje Przyszłości 2014”; Stowarzyszenie Akademickich Biur Karier, Instytut Liderów Zmian, Research NK, 2013.

⁴ <https://www.biurokarier.umk.pl/kompetencje-pozadane-na-ryнку-pracy>

⁵ Gick A., Tarczyńska M. (1999). Motywowanie pracowników. Systemy, teoria, praktyka. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne (s. 69-83).



Zbieraj doświadczenia.

Oczywiście sam proces studiowania również może wspomagać rozwój różnorodnych kompetencji, jednak pracodawcy poszukują w CV kandydatów punktów wyróżniających ich na tle innych. Angażowanie się w różnego rodzaju dodatkowe aktywności jest tym, co dobrze świadczy o kandydacie i jest bardzo dobrze spostrzegane. Co może robić student, aby aktywnie wykorzystać czas spędzony w murach uczelni?

Organizacje studenckie

Działalność w różnego rodzaju organizacjach studenckich to okazja do kształtowania wszystkich kompetencji społecznych. Przede wszystkim uczymy się pracy zespołowej, budowania relacji, a pełniąc funkcje w samorządach tych organizacji rozwijamy przywództwo, umiejętność delegowania i rozdzielania zadań oraz motywowania innych. W tej grupie aktywności może kryć się działalność w samorządzie studenckim, a także w polskich i zagranicznych stowarzyszeniach zrzeszających studentów. Działalność tych organizacji może być bardzo różna, od reprezentowania interesów studentów, kontaktów z instytucjami po organizację eventów rozrywkowych i naukowych. Jest to pole do rozwijania również kompetencji związanych z organizacją własnej pracy i realizowania kilku zadań jednocześnie.

Koła naukowe

Generalnie działalność koła naukowego przypomina w dużym stopniu działalność każdej innej organizacji studenckiej i pozwala rozwijać podobne kompetencje społeczne i organizacyjne. Tym co wyróżnia ten typ organizacji to to, że pozwala pokazać przyszłemu pracodawcy, że student jest prawdziwie zainteresowany określoną tematyką i że nabył, oprócz kompetencji ogólnych, specjalistyczne umiejętności, które pogłębiły wiedzę zdobytą na studiach. Koła naukowe oprócz organizacji konferencji, seminariów i warsztatów dla studentów często współpracują z prawdziwymi organizacjami biznesowymi, a ich członkowie mogą dzięki temu uczyć się wykorzystywania wiedzy w praktyce.

Spotkania z pracodawcami

Duża część pracodawców zdaje sobie sprawę z tego, że nie wystarczy wymagać od kandydata zaprezentowania swojej sylwetki, ale należy również zaprezentować firmę kandydatowi. Stosują różnorodne techniki employer branding, aby przyciągnąć potencjalnych



kandydatów i wyluskać spośród nich tych najlepszych. Często w tym celu organizują na uczelniach i poza nimi spotkania prezentujące firmę. Pokazują jaka jest kultura organizacji, jej misja, wizja i wartości oraz co firma może dać jako pracodawca i czym wyróżnia się na rynku. Warto korzystać z tego rodzaju spotkań, bo po pierwsze, pokazuje to pracodawcy zainteresowanie jego firmą, a po drugie, daje sygnał, że student aktywnie planuje swoją karierę, potrafi poszukiwać informacji i odpowiedzi na swoje pytania.

Warsztaty, kursy, szkolenia

Oferta różnego typu szkoleń, kursów i treningów na rynku jest ogromna. Począwszy od tych rozwijających tzw. kompetencje miękkie, aż po te kształtujące specjalistyczne umiejętności. Tak jak wszystkie powyższe możliwości, jest to szansa na wykazanie swojej aktywności, ale również, co specyficzne dla tej propozycji, okazja do uzupełnienia luk w wiedzy i bezpośredniej pracy nad rozwojem poszczególnych kompetencji. Możemy bowiem zapisać się na trening twórczości, szkolenie z technik radzenia sobie ze stresem czy zarządzania sobą w czasie. Co ważne, nie musimy ograniczać się do oferty firm szkoleniowych, co może wiązać się z koniecznością poniesienia znacznych wydatków. Różnorodne treningi i szkolenia organizowane są bardzo często na uczelniach przez wspomniane koła naukowe czy przez pracodawców. Niemalą rolę odgrywają też w takich przypadkach akademickie Biura Karier.

Samokształcenie

Istotną drogą nabywania pewnych umiejętności i kompetencji jest również samodzielna praca intelektualna. Nic tak nie pomoże nam rozwinąć umiejętności myślenia analitycznego czy dokładności jak właśnie taka forma aktywności. Pomocna może być tu analiza różnego typu danych, czytanie prasy czy literatury branżowej, wyciąganie wniosków i krytyczne podejście do materiału. Dobrze widziana przez przyszłych pracodawców jest też umiejętność obsługi specjalistycznych programów komputerowych, szczególnie tych używanych w branży, o pracę w której kandydat się ubiega. Chodzi tu na przykład o programy wykorzystywane chociażby w obsłudze księgowej, audycie czy obliczeniach statystycznych. Często obsługi tego typu aplikacji możemy nauczyć się samodzielnie, korzystając z zamieszczonych w Internecie instrukcji lub tutoriali.

Zaprezentowane w artykule formy aktywności dodatkowej oczywiście nie wyczerpują możliwości rozwoju i samodoskonalenia studentów. Stanowią jedynie przegląd najbardziej dostępnych i popularnych typów zaangażowania, które są wysoko oceniane przez przyszłych pracodawców, a jednocześnie dają możliwość rozwoju kompetencji i samokształcenia. Każda



AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

CENTRAL AND EASTERN EUROPE'S BEST BUSINESS SCHOOL

dodatkowa aktywność jest dowodem na to, że świadomie kierujemy własną karierą, poszukujemy swojej indywidualnej drogi zawodowej oraz wykazujemy się inicjatywą.