

Wacław Kisiel-Dorohinicki



Fundamenty **KARIERY**

Strategiczne poszukiwanie
i zdobywanie pracy

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiejkolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz Wydawnictwo HELION dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo HELION nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Barbara Gancarz-Wójcicka

Projekt okładki: Jan Paluch

Fotografia na okładce została wykorzystana za zgodą Shutterstock.

Wydawnictwo HELION

ul. Kościuszki 1c, 44-100 GLIWICE

tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63

e-mail: onepress@onepress.pl

WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie?funkar>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-246-8824-1

Copyright © Helion 2014

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

Spis treści

OD AUTORA	7
ROZDZIAŁ 1. WYBÓR STRATEGII BUDOWANIA PRZEWAGI NA RYNKU PRACY	11
ROZDZIAŁ 2. STRATEGICZNE KROKI: OD INTUICJI PO RZETELNE PRZYGOTOWANIE	35
ROZDZIAŁ 3. POZNANIE SIEBIE TO PUNKT WYJŚCIA	41
ROZDZIAŁ 4. CZAS ZMIAN	93
ROZDZIAŁ 5. RYNEK PRACY	105
ROZDZIAŁ 6. ZNAJOMOŚĆ ZAWODU, W KTÓRYM POSZUKUJESZ ZATRUDNIENIA	121
ROZDZIAŁ 7. KONKURENCJA NA RYNKU PRACY	147
ROZDZIAŁ 8. METODY POSZUKIWANIA PRACY — PRZED W SZYBOKIM EFEKTYWNOŚĆ	155
ROZDZIAŁ 9. PODSUMOWANIE: UTRZYMANIE SIĘ NA RYNKU PRACY I CZERPANIE ZADOWOLENIA Z REALIZOWANYCH ZADAŃ	165
LITERATURA	174

Rozdział 6.

Znajomość zawodu, w którym poszukujesz zatrudnienia

Z ogólną charakterystyką i opisem zawodów każdy z nas spotkał się już w dzieciństwie. Poprzez bajki i historie poznawaliśmy zawody transparentne, takie jak lekarz, policjant, strażak, żołnierz czy budowlaniec. Ta wiedza pozwalała nam porządkować świat i powoli dostrzegać różnice pomiędzy tym, co wykonują ludzie wokół nas. Równocześnie nasze najbliższe otoczenie — rodzice, dalsza rodzina i znajomi, nauczyciele czy sąsiedzi — dawało nam swoim przykładem opis profesji, którymi się zajmowali. W efekcie nasze wyobrażenia o wielu zawodach są stosunkowo stałe i stereotypowe. Jednocześnie często są również obarczone wieloma mitami dotyczącymi pracy.

Świat zawodów nie jest środowiskiem stałym, więc raz zdobyta wiedza musi być aktualizowana. Zjawisko zanikania zawodów i pojawiania się nowych specjalizacji mogliśmy obserwować zawsze, jednak na przestrzeni ostatnich lat stało się ono jeszcze wyraźniejsze. Najważniejszym czynnikiem mającym na to wpływ jest technologia i jej ciągły rozwój oraz związane z tym potrzeby. Wzrost standardu życia powoduje równoległy rozwój nowych potrzeb, dla których zaspokojenia wymagane są nowe specjalizacje. Często nawet nie zdajemy sobie sprawy, jak intensywny jest to proces. Przykłady

tych zmian możemy dostrzec wokół nas. Czy słysząc nazwiska, takie jak Bednarz, Rymarz, Sitarz czy Stelmach, wiedziałeś, że pochodzą one od zawodów dawno już niewykonywanych lub będących w zaniku? To kolejny przykład zachodzących wokół nas zmian. Przykład, który jednocześnie pokazuje nam, jak ważnym elementem budowania własnej tożsamości zawodowej jest poczucie „bycia w danym zawodzie” — bycia specjalistą. Już wieki temu nazwiska wielu ludzi pochodziły w linii prostej od pracy, jaką wykonywali. Z analizą zawodu możemy się spotkać w przypadku stosowania w swoim życiu strategii bycia krok przed. Przy podejmowaniu decyzji zawodowej przydaje się wiedza dotycząca zawodów — tych zanikających i tych, które dopiero, coraz śmielej, pojawiają się na rynku. Te zmiany charakteru i treści świadczonej pracy są efektem tego, co możemy obserwować na rynku pracy. Współczesny rynek pracy w coraz większym stopniu opiera się na wiedzy i relacjach z innymi ludźmi (również w wymiarze międzykulturowym). Specjaliści rynku pracy zwracają uwagę, że w najbliższej przyszłości będziemy pracować w zawodach, które jeszcze nie powstały.

Ćwiczenie

Poniżej znajduje się krótka lista wybranych zanikających i rozwijających się zawodów. Zastanów się, czym zajmuje się osoba wykonująca dany zawód. Spróbuj określić, czy jest to praca, na którą jest zapotrzebowanie, czy raczej dany zawód można zaliczyć do grupy zawodów wymierających (zanikających).

Zawód	Czym zajmuje się osoba na tym stanowisku? Co stanowi treść pracy?	Zawód zanikający	Zawód w rozwoju
Barista			
Bednarz			

Zawód	Czym zajmuje się osoba na tym stanowisku? Co stanowi treść pracy?	Zawód zanikający	Zawód w rozwoju
Broker informacji			
Ceklarz			
Coach			
Etyczny haker			
Groomer			
Fizjoterapeuta			
Flisak			
Introligator			
Kapelusznik			
Mechatronik			
Tajemniczy klient			
Teletutor			
Tester gier			

Zawód	Czym zajmuje się osoba na tym stanowisku? Co stanowi treść pracy?	Zawód zanikający	Zawód w rozwoju
Zecer			
Szewc			
Zdun			

Zastanów się, czy któryś z powyższych zawodów byłby dla Ciebie atrakcyjny.

.....

.....

.....

.....

Czy w którymś z wymienionych zawodów mógłbyś pracować? Jeśli tak, to jakie wymagania musisz spełnić? Jeśli nie, to dlaczego nie podjąłbyś wyzwania?

.....

.....

.....

.....

Przeciętny człowiek nie posiada wszystkich informacji o zawodach, bowiem w życiu są mu one po prostu niepotrzebne. Mamy przecież wiele innych spraw, które nas zajmują i które w hierarchii ważności są zdecydowanie wyżej niż wiedza o zawodach. Poznanie własnego zawodu (zawodów), w którym chcemy podjąć zatrudnienie, jest czynnością często pomijaną i nieuwzględnianą w poszukiwaniach pracy. Często rezygnują z niej również specjaliści, którzy nie dostrzegają korzyści wynikających z tego — wydaje się

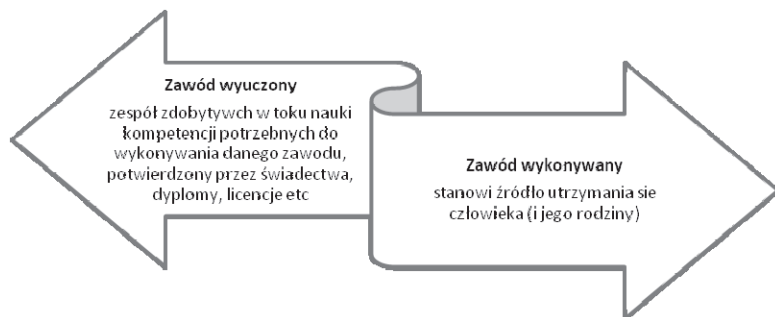
— elementarnego procesu¹. Dopiero w sytuacjach, gdy stajemy przed wyborem zawodu lub koniecznością jego zmiany, takie informacje nabierają szczególnego znaczenia². Dostrzegamy wówczas, że wiedza o własnym zawodzie pozwala nam spojrzeć na niego zdecydowanie szerzej. Umożliwia odniesienie się do własnych doświadczeń, które do tej pory nie zawsze były kojarzone z zadaniami wykonywanymi w danym zawodzie. Dla specjalistów, np. doradców zawodowych czy rekruterów, aktualna wiedza o zawodach również jest bardzo pożyteczna. Doradcy zawodowi, pracując ze swoim klientem nad wyborem ścieżki zawodowej lub zmianą zawodu, mają możliwość przyjęcia innej perspektywy. Wiedza o zawodzie pozwala im także uniknąć wpadnięcia w pułapkę myślenia o zawodzie przez pryzmat doświadczeń swojego klienta. Z kolei pracodawca lub występujący w jego imieniu rekruter, mając taką wiedzę, mogą łatwiej dostrzec potencjał pracownika, który wykracza poza ramy opisu stanowiska.

Z punktu widzenia wyboru pracy czy jej zmiany rzetelne poznanie własnego zawodu powinno być procesem elementarnym. Kształcimy się bowiem w danym zawodzie, co nie pozostaje bez wpływu na nasze postrzeganie siebie. Przecież to właśnie zawód buduje naszą tożsamość zawodową. Mówimy o sobie: „jestem psychologiem”, „jestem lekarzem”, „jestem adwokatem” czy „jestem inżynierem”. Za każdym razem, chcąc przedstawić się zawodowo, odnosimy się do zawodu, który wykonujemy lub w którym zdobyliśmy wykształcenie. Sytuacja pracy w innym zawodzie niż ten, do

¹ Częstym powodem braku analizy zawodu jest presja czasu, jaka towarzyszy specjalście, związana ze stawianymi wobec niego wymaganiami znalezienia pracy na już. W takich sytuacjach pominięcie pracy nad znajomością własnego zawodu daje wrażenie dużego przyspieszenia pracy.

² Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, *Przewodnik po zawodach*, Warszawa 2003, s. 13.

którego się kształciliśmy, jest zresztą zjawiskiem dość powszechnym na rynku. Z jednej strony wynika ona z ograniczeń rynku pracy — nie każdy absolwent danego kierunku podejmie bowiem pracę w danym zawodzie, gdyż nie zawsze jest takie zapotrzebowanie. Z drugiej strony jest to efekt świadomej zmiany, dokonanej na skutek nietrafnego wyboru szkoły i trwania przy tym wyborze. W efekcie człowiek pomimo uzyskania konkretnego zawodu nie chce podjąć w nim pracy. Zdarzają się również przypadki losowe, które uniemożliwiają podjęcie lub kontynuowanie pracy w danym zawodzie. To utrata zdrowia, uprawnień potrzebnych do wykonywania danej pracy czy chociażby zmiana sytuacji społecznej, np. zmiana miejsca zamieszkania.

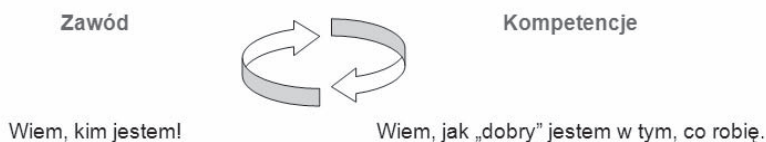


Rysunek 6.1. Zawód wyuczony i zawód wykonywany

Z tej perspektywy podjęcie pracy zgodnej z zawodem wyuczonym wydaje się optymalną sytuacją. Gwarantuje ona pracownikowi zdecydowanie szerszą perspektywę zawodową, niż ma człowiek, który przypadkowo rozpoczyna pracę na danym stanowisku. Dla tego pierwszego zakres obowiązków na danym stanowisku będzie przewidywalny, przewidywalne również będą kierunki rozwoju oraz możliwości zmiany. Ten drugi musi się wszystkiego nauczyć i, przynajmniej w początkowym okresie poznawania zawodu, jego możliwości przewidywania rozwoju zawodowego (teoretycznie) będą mniejsze. Takie postawienie sprawy stanowi jednak pewne uproszczenie. Otóż nie zawsze podjęcie innego zawodu niż ten, którego się nauczyliśmy,

jest niekorzystne, gdyż może się wiązać z transferem kompetencji i wykorzystaniem ich w innym celu i w inny niż planowany sposób. Przykładowo osoba, która przez okres swojej nauki myślała, że będzie nauczycielem, może w olbrzymim stopniu wykorzystać swoje kompetencje w zupełnie innym zawodzie i innym kontekście. Może to być praca w zawodzie pokrewnym, gdy wykorzystuje się większość swoich kompetencji, a zmienia się jedynie treść pracy. Może to też być praca w innym zawodzie, który co prawda trudno zakwalifikować do zawodów pokrewnych, ale w wielu zawodach w większym bądź mniejszym stopniu wykorzystuje się i twórczo rozwija posiadane już kompetencje.

W tym miejscu podkreślmy wspomnianą wcześniej tożsamość zawodową w kontekście posiadanych kompetencji. O ile bowiem zawód pozwala nam budować poczucie tożsamości i wzbogaca odpowiedź na pytanie „Kim jestem”, o tyle posiadanie kompetencji na określonym poziomie pozwala nam odczuć, że jesteśmy dobrymi specjalistami (fachowcami) w swoim zawodzie. Kompetencje, których poziom weryfikujemy w praktyce, wzmacniają naszą samoocenę w kontaktach z innymi przedstawicielami naszego zawodu, a także w pozostałych relacjach zawodowych, ocenie klientów i przełożonych (rysunek 6.2).



Rysunek 6.2. Wzajemna zależność tożsamości zawodowej i świadomości posiadanych kompetencji

Znajomość zawodu pozwala określić charakter zadań, poznać środowisko pracy, możliwości awansu czy chociażby miejsce w strukturze organizacyjnej. Jest to długotrwały proces. Zawód zdobywamy w toku nauki lub poprzez praktykę. Kompetencje pełnią natomiast

ważną rolę w ocenie i samoocenie pracownika. Dla pracodawcy są one niezbędne przy określaniu potencjału, jakim dysponuje pracownik. Już podczas rozmowy kwalifikacyjnej wprowadza się szereg rozwiązań, które mają pomóc dookreślić deklarowany przez kandydatów poziom wymaganych na dane stanowisko kompetencji. Z punktu widzenia pracownika ważna jest świadomość, jakie kompetencje chce się rozwijać i czemu ma to służyć. Jednocześnie kompetencje mają wpływ na poczucie zadowolenia i spełnienia.

Rzetelne podejście do scharakteryzowania swojego zawodu wcale nie jest rzeczą prostą. Co prawda większość specjalistów bez żadnego problemu dokona takiej charakterystyki. Któż bowiem — jeśli nie my sami, pracując i osiągając sukcesy w danym zawodzie — może najlepiej go opisać? Sęk jednak w tym, że taka analiza nie zawsze będzie dla nas wystarczająca. W większości przypadków dostaniemy opis zawodu oparty wyłącznie na zakresie zadań i obowiązków typowych dla zajmowanego przez daną osobę stanowiska. Będzie to zatem rzetelny opis stanowiska zajmowanego przez danego człowieka, a nie jego zawodu. Opieranie się tylko na własnym doświadczeniu jest dość typową tendencją w opisywaniu otaczającego nas świata. Większości z nas wystarcza wiedza o swoim zawodzie i niewielkim kręgu spraw z nim związanych³. W dyskusji o zawodach stawiamy nasze doświadczenia na pierwszym miejscu. Doskonale obrazuje to sytuacja przedstawiania się, podczas której wielu specjalistów mówi o sobie „praktyk”, kiedy chcą oni podkreślić fakt, że z danym zjawiskiem, problemem lub sytuacją już się spotkali. Samo słowo „praktyk” używane w takim kontekście wiąże się z pewną pułapką. Chodzi tu o zbytne koncentrowanie się na własnych doświadczeniach z pominięciem wiedzy specjalistycznej z danego zakresu. Idąc tym tropem, każdy z nas na pewnym etapie życia staje się „praktykiem” w zakresie poszukiwania pracy. Długość tej praktyki wcale jednak nie oznacza, że jesteśmy lepszymi specjalistami! Może być wręcz przeciwnie.

³ Ibidem.

PROGRAM PARTNERSKI

GRUPY WYDAWNICZEJ HELION



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW
w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA WYDAWNICZA



Helion SA

Operacja „praca” — od planu do realizacji

Kilka lat temu wielu aktywnych zawodowo ludzi wyjechało z kraju. Tymczasem wskaźniki gospodarcze szły ostro w górę, firmy się rozwijały i pilnie potrzebowały nowych kadr. Dzięki temu szukający pracy trafiał na „rynek pracownika”. O pracę na miarę naszych oczekiwań było stosunkowo łatwo — wystarczyło wykazać trochę chęci, czasem także umiejętności i już: etat w kieszeni. Potem szkolenie, wdrożenie do wykonywania powierzonych zadań i nawet osoba z niewielkim doświadczeniem jakoś sobie radziła. Bez wielkiej filozofii, planowania, wyznaczania celów i konsekwentnego do nich dochodzenia.

Dziś jest inaczej — recesja, przystosowanie firm do niedoboru wykwalifikowanych kadr, powstanie nowych zawodów. Obecnie, żeby znaleźć dobrą pracę, trzeba się nieźle natrudzić, mieć skuteczną strategię i konsekwentnie realizować jej założenia. Płaca minimalna? Wysokie C? Pierwsze wrażenie? Każda praca? Wąska specjalizacja? Znajomości? Bycie zawsze krok przed innymi? A może obrateś strategię jajka sadzonego, czyli gruntowną znajomość własnego zawodu? Niezależnie od drogi, którą wybierzesz, musisz dobrze ją zaplanować, by przyniosła pożądany efekt — Twoją nową pracę!

Wacław Kisiel-Dorohinicki — psycholog, absolwent Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, certyfikowany trener kadr, licencjonowany doradca zawodowy. Wykładowca Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Pedagogicznego oraz Wyższej Szkoły Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie, gdzie prowadzi również doradztwo zawodowe w Biurze Karier. Współpracownik wielu firm szkoleniowo-doradczych. Specjalizuje się w tematyce rynku pracy, rozwoju kompetencji interpersonalnych oraz wsparcia sprzedaży i zarządzania. Autor książek: *AntyMOBBING. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy, Tylko bez nerwów. Zarządzanie stresem w pracy*, a także współautor *Successful interview. Jak odnieść sukces podczas rozmowy kwalifikacyjnej w języku polskim i angielskim*.

książkiklasybusiness

Nr katalogowy: 24419

Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>

Zamówienia telefoniczne:
0 801 339900
0 601 339900

one
p r e s s

Sprawdź najnowsze promocje:
• <http://onepress.pl/promocje>
Książki najchętniej czytane:
• <http://onepress.pl/bestsellery>
Zamów informacje o nowościach:
• <http://onepress.pl/nowosci>

Hellon SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
<http://onepress.pl>

Cena 39,90 zł

ISBN 978-83-246-8824-1



9 788324 688241