



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**

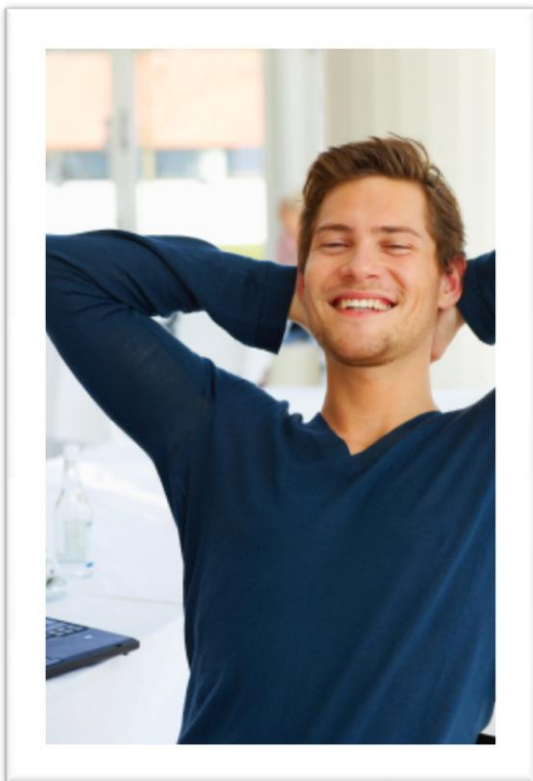
OD SPECJALISTÓW



## 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!

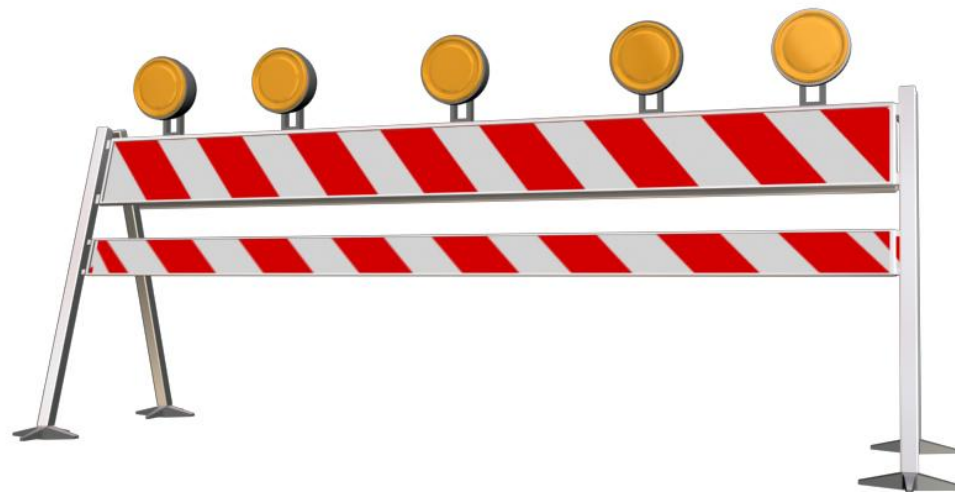




# BARIERY

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.

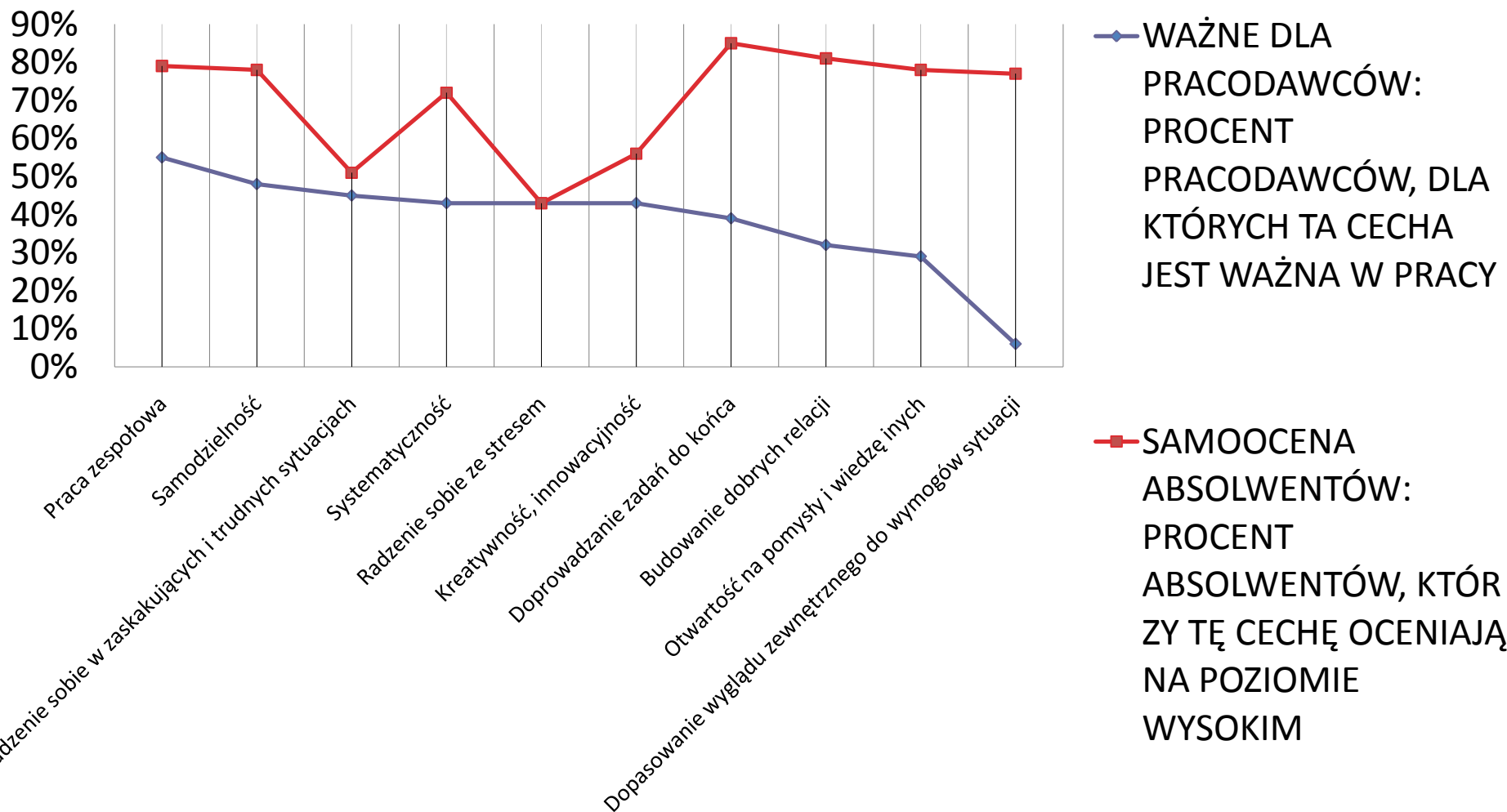
Twoi rówieśnicy uważają, że w wysokim stopniu posiadają te cechy.

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 cenione 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 młodsi 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, zrekrutujmy 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 Łupińska-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, 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)