



Studenci a wymagania rynku pracy

**Raport nt. preferencji pracodawców względem
umiejętności swoich potencjalnych pracowników młodego pokolenia**

Autor główny:
Bartłomiej Baran



Autor główny:

Bartłomiej Baran

Analiza ogłoszeń rekrutacyjnych i wykresy:

Daniel Dudek

Badania ankietowe wśród przedsiębiorców:

Kamil Ratajczyk

Skład:

Tomasz Wójcik

Zdjęcia (CC):

Pixabay, Lucas

Materiał udostępniony jest na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa - Bez Utworów Zależnych 4.0

Międzynarodowa Licencja Publiczna, więcej informacji:

www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl

Stowarzyszenie KoLiber

Warszawa 2020

Pozostałe raporty, komentarze i felietony Centrum
Analiz Stowarzyszenia KoLiber dostępne są na stronie
internetowej analizy.koliber.org

Spis treści

Wstęp	3
Wprowadzenie	4
Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w świetle ogłoszeń rekrutacyjnych	5
Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w świetle badań ankietowych	26
Konkluzje	27



Niniejsza publikacja przygotowana przez Centrum Analiz Stowarzyszenia Koliber, stanowi diagnozę potrzeb pracodawców oraz stanu aktualnego rynku pracy w zakresie konkretnych umiejętności posiadanych przez kandydatów do pracy. Szczególną rolę w opracowaniu poświęcono sytuacji osób młodych, zwłaszcza studentów, rozpoczynających dopiero swoją ścieżkę zawodową.

Przedstawione wyniki przeprowadzonej analizy niespełna tysiąca ogłoszeń rekrutacyjnych, a także badań ankietowych wśród przedsiębiorców, w naszym założeniu, mają umożliwić młodym pracownikom należyte poznanie istniejących potrzeb rynkowych, a także przygotowanie się do ról zawodowych, jakie w przyszłości będą pełnić. Dokonane skondensowane przedstawienie zgłaszanych przez poszczególne branże wymogów co do profilu i posiadanych umiejętności kandydatów, jak również zaprezentowany profil ogólny „idealnego kandydata”, dysponującego umiejętnościami niezbędnymi w zdecydowanej większości sektorów gospodarki, pozwoli studentom na trafniejsze dopasowanie własnej formy kształcenia do oczekiwań pracodawców. Wierzymy jednocześnie, że dzięki zaangażowaniu uczelni wskazane w raporcie konkluzje wpłyną na realizowaną metodykę nauczania oraz dostosowanie bieżącej oferty edukacyjnej do oczekiwań biznesu.

Bartłomiej Baran

Wprowadzenie

Harmonijne ukształtowanie strony popytowej i podażowej na współczesnym rynku pracy stanowi jedno z najistotniejszych wyzwań, które realia gospodarcze stawiają zarówno pracodawcom, potencjalnym pracownikom, a także państwu. Przez to ostatnie należy rozumieć aparat władzy, dysponujący środkami oddziaływania na zmienne, decydujące bezpośrednio lub pośrednio o zaistnieniu rynku pracownika, pracodawcy albo, co stanowi rozwiązanie najbardziej optymalne, względnej równowadze w tym zakresie. Wskazana relatywność oznacza, że relacja między stroną pracodawców a stroną pracowników w obszarze globalnym nigdy nie osiągnie stanu idealnej symetrii, chociażby ze względu na koniunkturalny charakter bezrobocia czy z uwagi na rozbieżności wynikające z aktualnej sytuacji demograficznej.

Oprócz twardych danych makroekonomicznych, stopnia elastyczności prawnej w obszarze zatrudniania czy sprawności funkcjonowania instytucji rynku pracy, niebagatelny wpływ na bieżącą kondycję rynku pracy ma przygotowanie i dostosowanie kandydatów do pracy wobec istniejącego zapotrzebowania po stronie pracodawców. Aby uzyskać w tym przypadku równowagę, niezbędny jest szereg działań, które z jednej strony pozwolą przedsiębiorcom uwypuklić własne potrzeby i położyć akcent na zdolności, które w ich branżach są lub w dłuższej perspektywie będą nieodzowne, a z drugiej strony umożliwią kandydatom do pracy odpowiednio i świadomie ukształtować ścieżkę edukacyjną, która może przybliżyć ich do celu, jakim jest zdobycie wymarzonego stanowiska. Aby ten proces rozwoju w trafny sposób nakreślić, uformować, a w konsekwencji skutecznie, potrzebne jest jednak jak najwcześniejsze poznanie przez studentów i młodych absolwentów potrzeb rynku.

Z tego względu celem niniejszej publikacji jest opracowanie diagnozy potrzeb pracodawców oraz stanu obecnego rynku pracy w zakresie konkretnych umiejętności posiadanych przez kandydatów do pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników młodego pokolenia. Zadanie to zostało poprzedzone zrealizowaniem badań ankietowych wśród przedsiębiorców, a także analizą niespełna tysiąca ogłoszeń rekrutacyjnych o pracę. Wiwisekcja ta, w naszym założeniu, ma pozwolić na określenie, jakich konkretnie kandydatów do pracy potrzebują pracodawcy, a w szczególności tego, jakie umiejętności tacy kandydaci powinni posiadać. Skupia się ona w szczególności na potrzebach w zakresie umiejętności zdobywanych w dużej mierze poza, a jeśli już, to równoległe do formalnego procesu edukacji, tj. głównie kompetencjach miękkich (np. zdolności przywódcze, systematyczność, zaangażowanie). Ważnym elementem badań jest także zwrócenie uwagi na postępujące zmiany na rynku pracy, związane z epidemią COVID-19, a także nowe oczekiwania pracodawców wobec pracowników, związane m.in. z planami redukcji zatrudnienia.

Wierzymy głęboko, że niniejszy raport, choć w niewielkim stopniu, przyczyni się do korzystniejszego ukształtowania wzajemnej kooperacji pracodawców i pracowników. Tym pierwszym przedstawi w skondensowanej formie zgłaszane przez poszczególne branże wymogi co do profilu i posiadanych umiejętności przez kandydatów, jak również zaprezentuje profil ogólny „idealnego kandydata”, dysponującego umiejętnościami niezbędnymi w zdecydowanej większości sektorów gospodarki. Dzięki

zaangażowaniu zainteresowanych uczelni może to wpłynąć na realizowaną metodykę nauczania oraz dostosowanie bieżącej oferty edukacyjnej do oczekiwań biznesu.

Z kolei studenci po analizie przedstawionych profili zyskają potrzebne rozeznanie w zakresie kompetencji, które wymagają dalszego doskonalenia w celu maksymalizowania szans na zdobycie upragnionej pracy w zawodzie. Duża rola w tym zakresie spoczywa także na kołach i organizacjach studenckich, które będą mogły promować przedstawione wyniki badań wśród braci akademickiej, a także – w ramach swojej działalności – należycie przygotowywać studentów do bycia w przyszłości innowacyjnymi pracownikami. Co istotne, liderzy kół i organizacji studenckich, promując osiągnięte w niniejszym raporcie wnioski, sami staną się ekspertami w zakresie rynku pracy, co może pomóc im w odniesieniu własnego sukcesu zawodowego.

W pierwszej części opracowania prezentujemy Czytelnikom wyniki analizy ogłoszeń rekrutacyjnych w celu ich usystematyzowania oraz znalezienia wspólnych mianowników. W drugiej części konfrontujemy je z wywiadem przeprowadzonym wśród przedsiębiorców, co pozwala na jeszcze bardziej precyzyjne sportretowanie wizerunku idealnego kandydata do pracy. Wreszcie w podsumowaniu przedstawiamy konkluzje i wnioski praktyczne, które mogą być przydatne adeptom nauk w procesie nieustannego rozwoju i formacji.

Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w świetle ogłoszeń rekrutacyjnych

Na potrzeby niniejszego opracowania przeanalizowaliśmy 950 losowo wybranych ogłoszeń o pracę, umieszczonych na jednym z najpopularniejszych portali dla osób poszukujących zatrudnienia – *pracuj.pl* oraz *olx.pl* – z podziałem na 19 kluczowych branż (po 50 ogłoszeń z każdej):

Lp.	Branża	Zawody i stanowiska pracy
1.	IT	Informatyk, programista, pracownik działu IT
2.	Finansowa	Analitik finansowy, analitik ryzyka dla firm, twórca raportów (w tym prezentacja tych raportów przed zarządami i klientami)
3.	Audytorsko-doradcza	Doradca finansowy, audytor, kierownik działu sprawdzania jakości, osoba sprawdzająca prawidłowość zawieranych transakcji (przede wszystkim stanowiska w tzw. Wielkiej Czwórcie, tj. Deloitte, Ernst and Young, KPMG, PwC)
4.	Prawnicza	Radca prawny, adwokat, pracownik kancelarii z wykształceniem prawniczym
5.	Księgowa	Księgowy, asystent głównego księgowego
6.	Robotyki przemysłowej	Kierownik zespołu w branży przemysłowej, pracownik odpowiadający za koordynację działań, inżynier na halach produkcyjnych
7.	Prywatnego nauczania	Nauczyciel, pracownik oświaty
8.	Sportowa	Trener, instruktor

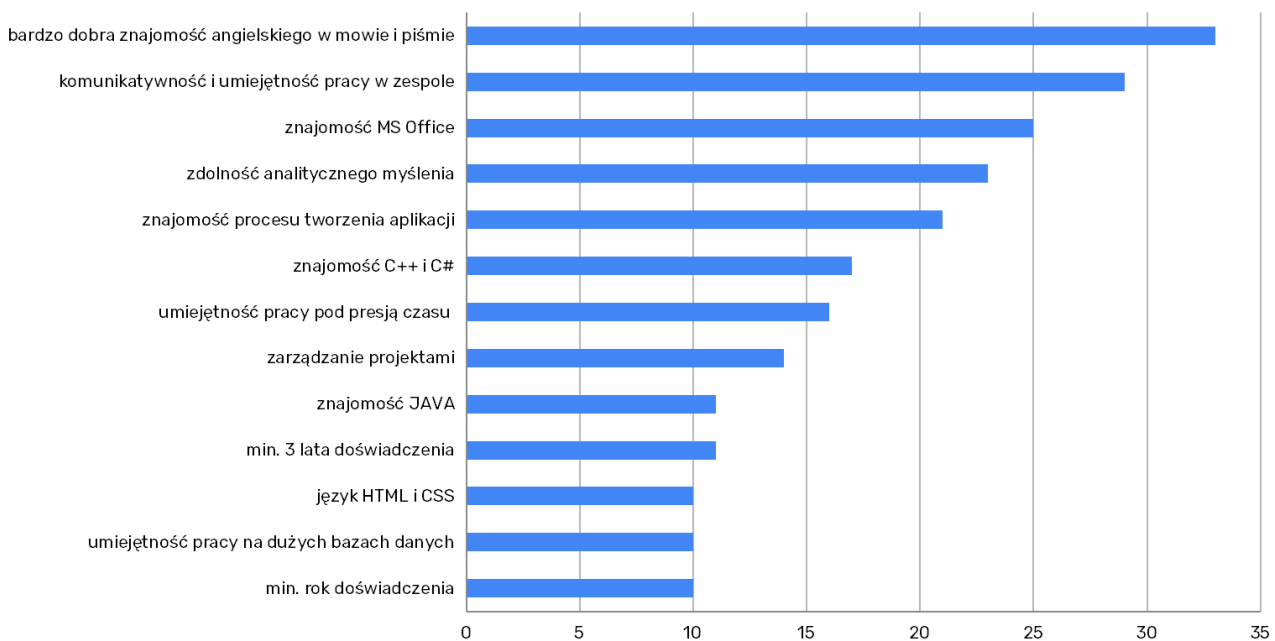
9.	Transportowa	Pracownik biura transportowego, menedżer kierowców
10.	Budowlana	Kierownik budowy i jego zastępca
11.	Medialna	Redaktor, dziennikarz
12.	Reklamowa	Marketingowiec, pracownik działu marketingu
13.	Gastronomiczna	Menedżer sali, kierownik restauracji, szef kuchni
14.	Turystyczna	Pracownik biura podróży, koordynator wyjazdów
15.	Opieki zdrowotnej	Praca w domach opieki społecznej, opieka nad osobami starszymi, kierownik DPS
16.	Sprzedazy bezpośredniej	Sprzedawca prezentujący produkty bezpośrednio u klienta
17.	Chemiczna i kosmetyczna	Kosmetyczka, kierownik zakładu kosmetycznego, osoba wykonująca zabiegi
18.	Badań i rozwoju	Pracownik korporacyjny w dziale badań i rozwoju, analityk, statystyk
19.	Dietetyczna	Dietetyk

Poniżej prezentujemy wyniki analizy statystycznej ogłoszeń pracodawców i najczęściej powtarzających się w nich pożądanych umiejętności pracowników w poszczególnych branżach wraz z krótkim komentarzem. W przypadku każdej z branż sprawdziliśmy po 50 ogłoszeń, na podstawie których przygotowaliśmy table i wykresy obrazujące poziom zapotrzebowania na poszczególne umiejętności.

1. Branża IT

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie	33	66%
Komunikatywność i umiejętność pracy w zespole	29	58%
Znajomość MS Office	25	50%
Zdolność analitycznego myślenia	23	46%
Znajomość procesu tworzenia aplikacji	21	42%
Znajomość C++ i C#	17	34%
Umiejętność pracy pod presją czasu	16	32%
Zarządzanie projektami	14	28%
Znajomość JAVA	11	22%
Min. 3 lata doświadczenia	11	22%
Język HTML i CSS	10	20%
Umiejętność pracy na dużych bazach danych	10	20%
Min. 1 rok doświadczenia	10	20%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy w branży IT stawiają spory nacisk na znajomość języka angielskiego jako kluczowego w codziennej komunikacji w tej części gospodarki. Cenione są także kompetencje miękkie (komunikatywność, praca zespołowa, analityczne myślenie, praca pod presją czasu, zarządzanie projektami). Równolegle istotne są tzw. twarde umiejętności (obsługa pakietu biurowego, znajomość języków programowania i projektowania stron internetowych czy umiejętność pracy na bazach danych).

Co ciekawe, żadna z umiejętności nie przekroczyła pułapu 70% powtórzeń, zaś zdecydowana większość z nich plasuje się poniżej 50%. Wskazuje to na zróżnicowany wachlarz pożądanych przez pracodawców umiejętności, choć niewątpliwie jest to także skorelowane z różnorodną specyfiką poszczególnych stanowisk w branży IT. Nie odnotowuje się natomiast zdolności, które byłyby wymagane niemal zawsze i wszędzie, w związku z czym katalog ma, szczególnie w drugiej części zestawienia, relatywnie wyrównany, pod względem sumarycznym, charakter.

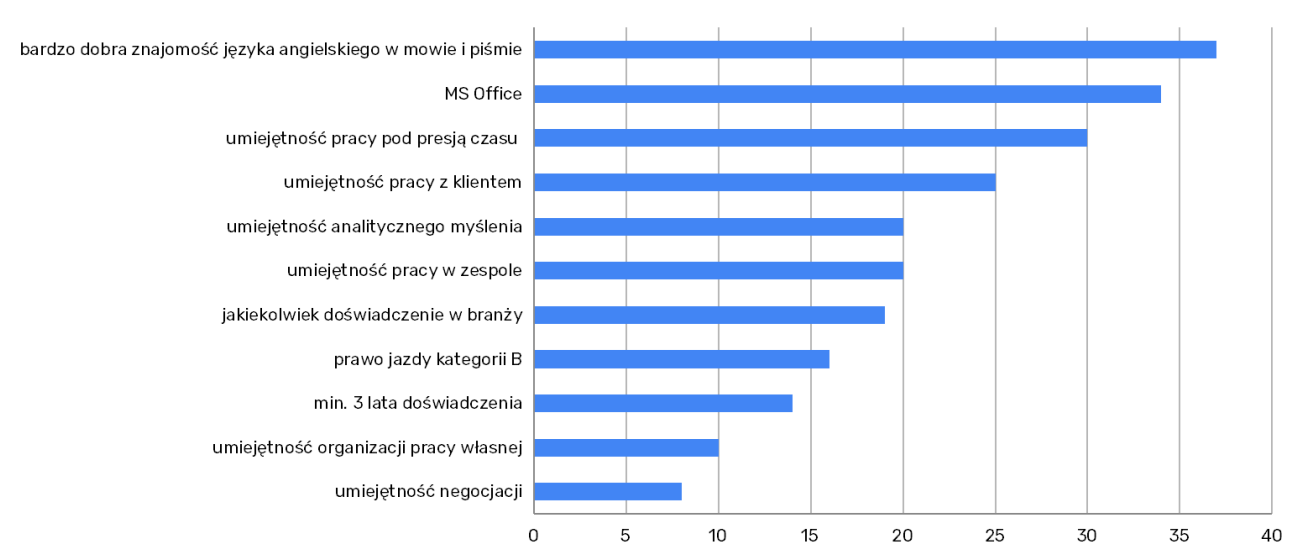
Warto też dodać, iż większość ogłoszeń o pracę na portalu *pracuj.pl*, mimo filtru na Polskę, była opisana w języku angielskim. Oferowana praca, głównie przez bardzo duże korporacje, miała odbywać się zdalnie albo w biurach w dużych miastach. Niektórzy pracodawcy oczekiwali 5 lat doświadczenia, a niekiedy i więcej. Jeden z oferentów szukał wręcz pracownika z 15-letnim doświadczeniem!

2. Branża finansowa

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie	37	74%
Znajomość MS Office	34	68%
Umiejętność pracy pod presją czasu	30	60%

Umiejętność pracy z klientem	25	50%
Umiejętność analitycznego myślenia	20	40%
Umiejętność pracy w zespole	20	40%
Doświadczenie w branży	19	38%
Prawo jazdy kat. B	16	32%
Min. 3 lata doświadczenia	14	28%
Umiejętność organizacji pracy własnej	10	20%
Umiejętność negocjacji	8	16%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

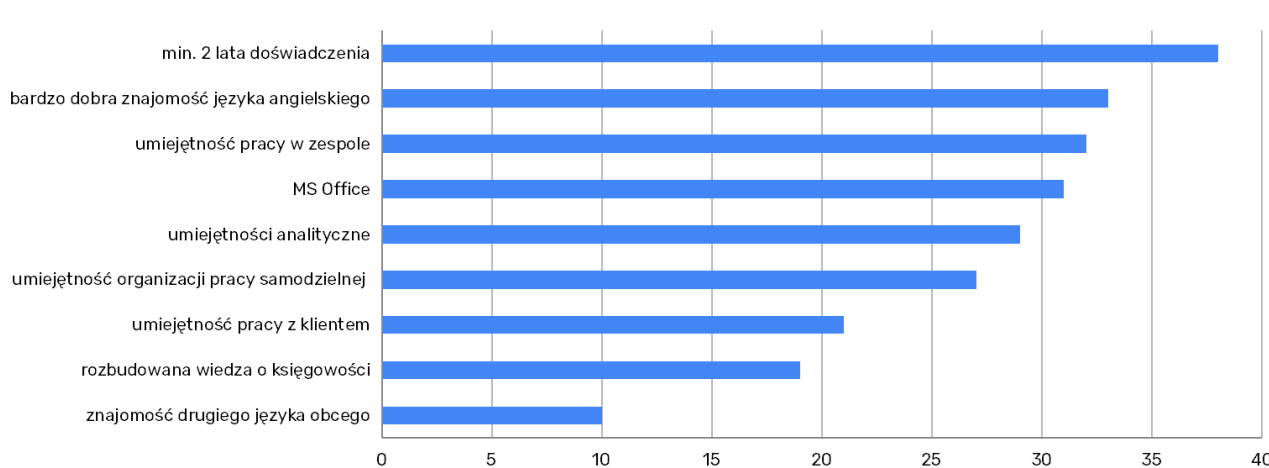
W sektorach finansowych, obok standardowej znajomości j. angielskiego i pakietu Office, uwagę zwraca bardzo duży nacisk na kompetencje miękkie (zdolność pracy pod presją czasu, pracy z klientem, analitycznego myślenia, pracy w zespole, organizacji pracy własnej, negocjacji). Wskazuje to na charakter zatrudnienia w tej branży, gdzie istotne jest wykształcenie odpowiednich behawioralnych postaw, nawyków oraz adaptacji do specyfiki pracy.

Większość ogłoszeń pochodziła od dużych korporacji oraz banków. Spora część z nich była w języku angielskim. Niektóre z ofert były mocno nieprecyzyjne i poza warunkiem ukończenia studiów wyższych nie wskazywały żadnych innych pożądanych kompetencji twardych. W bardzo wielu przypadkach szukano też asystentów z oferowaną możliwością późniejszej drogi awansu. Stanowi to celowe odroczenie gratyfikacji, które jednocześnie ma na celu zmotywowanie kandydatów do rzetelnego wykonywania obowiązków w nowym miejscu pracy, tak aby docelowo zostali należycie docenieni i w efekcie mogli wspinać się po kolejnych szczeblach kariery.

3. Branża audytorsko-doradcza

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Min. 2 lata doświadczenia	38	74%
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie	33	66%
Umiejętność pracy w zespole	32	64%
Znajomość MS Office	31	62%
Umiejętność analityczne	29	58%
Umiejętność organizacji pracy samodzielnej	27	54%
Umiejętność pracy z klientem	21	42%
Rozbudowana wiedza o księgowości	19	38%
Znajomość drugiego języka obcego	10	20%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Branża audytorsko-doradcza największy nacisk stawia na doświadczenie, tym niemniej – podobnie jak w branży finansowej – bardzo zauważalne jest położenie akcentu na rozwój kompetencji miękkich. Co jednak symptomatyczne, w ogłoszeniach bardzo oszczędnie opisywano wymagane cechy i zdolności.

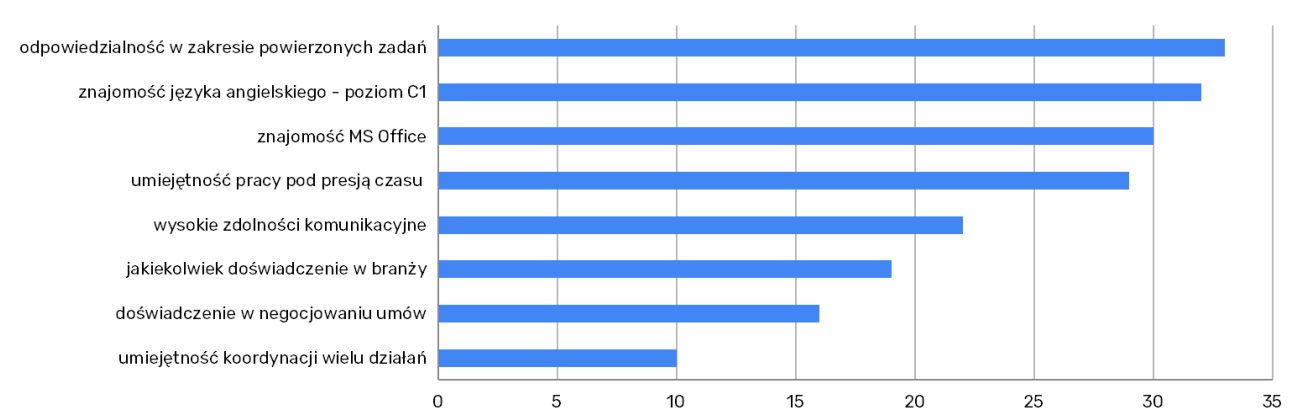
Oferty pracy charakteryzowała również duża asymetria – większość pracodawców najchętniej zatrudniłaby osoby po studiach, ale zdarzały się również oferty dla osób ze średnim wykształceniem. Godnym spostrzeżenia jest też fakt, iż w serwisie *pracuj.pl* na cały kraj odnotowano zaledwie 168 ofert pracy. Może to wskazywać na stosunkowo niewielką liczbę podmiotów na rynku, które działają w tej branży.

4. Branża prawnicza

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Odpowiedzialność w zakresie powierzonych zadań	33	66%

Bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie – poziom C1	32	64%
Znajomość MS Office	30	60%
Umiejętność pracy pod presją czasu	29	58%
Wysokie zdolności komunikacyjne	22	44%
Doświadczenie w branży	19	38%
Doświadczenie w negocjowaniu umów	16	32%
Umiejętność koordynacji wielu działań	10	20%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Od adeptów prawa, jak pokazują statystyki, przede wszystkim wymaga się brania odpowiedzialności za powierzone im zadania. Niewątpliwie wiąże się to również z umiejętnością prowadzenia spraw do końca oraz należytą dozą zaangażowania i sumienności. Za niemal równie istotną uznawana jest świetna znajomość języka angielskiego, z zaznaczeniem, iż chodzi o poziom C1, czyli drugi najwyższy w skali CEFR (*Common European Framework*). Niewątpliwie jest to umiejętność przydatna, zarówno w trakcie rozmów biznesowych, prowadzenia spraw z udziałem kontrahentów zza granicy, ale również tzw. *researcherów*, czyli przygotowywania opracowań konkretnych prawniczych zagadnień.

Za cenną kompetencję uznano także umiejętność pracy pod presją czasu, co niewątpliwie przydaje się w kontekście pracy w obszarze legislacyjnym ze względu na częstą nagłość podejmowanych decyzji i krótki okres na przygotowanie się do np. posiedzeń komisji parlamentarnych. Analogicznie zdolność ta będzie nieodzowna również prawnikom procesowym, którzy muszą sprostać zakreślonym terminom na sporządzenie apelacji czy skargi kasacyjnej.

Warto zwrócić też uwagę na potrzebę posiadania rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych, które szczególnie w tym fachu przydają się podczas prezentowania stanowisk czy argumentowania za podnoszonymi тезami. Zdolność ta ma również przełożenie w momentach kontaktu z mediami, gdzie dodatkowo często przydaje się talent do wyważenia prawniczej precyzji, a jednocześnie nadania komunikatowi odpowiednio przyswajalnej wartości dla odbiorcy.

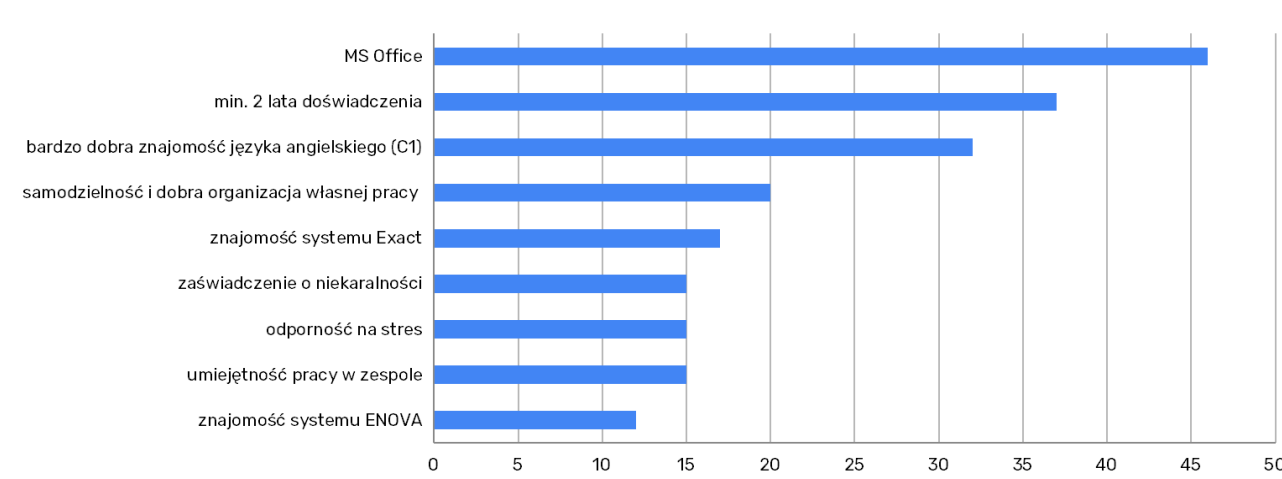
Niewątpliwie substancjalne znaczenie ma także zdolność do jednoczesnej koordynacji wielu spraw. Jest to wartość dodana, która przydaje się w dużej mierze na stanowiskach menedżerskich, ale również w stricte prawniczym fachu. Wspomniany tzw. *multitasking*, czyli zapanowanie i zapamiętanie mnóstwa różnorodnych faktów i czynności do wykonania, staje się poważną kartą przetargową podczas rekrutacji.

Wszystko to jednak nie zapewni sukcesu, jeżeli pracownik nie będzie mógł pochwalić się znakomitą wiedzą i przygotowaniem prawniczym. I mimo że ten element w ogłoszeniach nie należy do najczęściej powtarzanych (być może uchodząc za wręcz oczywisty), o tyle bez wątpienia stanowi jedno z clou sukcesu w tej branży - naturalnie obok doświadczenia zawodowego.

5. Branża księgową

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Znajomość MS Office	46	92%
Min. 2 lata doświadczenia	37	74%
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego w mowie i piśmie – poziom C1	32	64%
Samodzielność i dobra organizacja pracy własnej	20	40%
Znajomość systemu Exact	17	34%
Zaświadczenie o niekaralności	15	30%
Odporność na stres	15	30%
Umiejętność pracy w zespole	15	30%
Znajomość systemu ENOVA	12	24%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W branży księgowej za fundamentalną umiejętność uznano znajomość pakietu MS Office – wiedzy w tym zakresie wymagali prawie wszyscy pracodawcy (92%). Bardzo istotne było również posiadane doświadczenie (minimum 2-letnie) i znajomość języka angielskiego na poziomie C1. Zdecydowanie niżej sklasyfikowano kompetencje

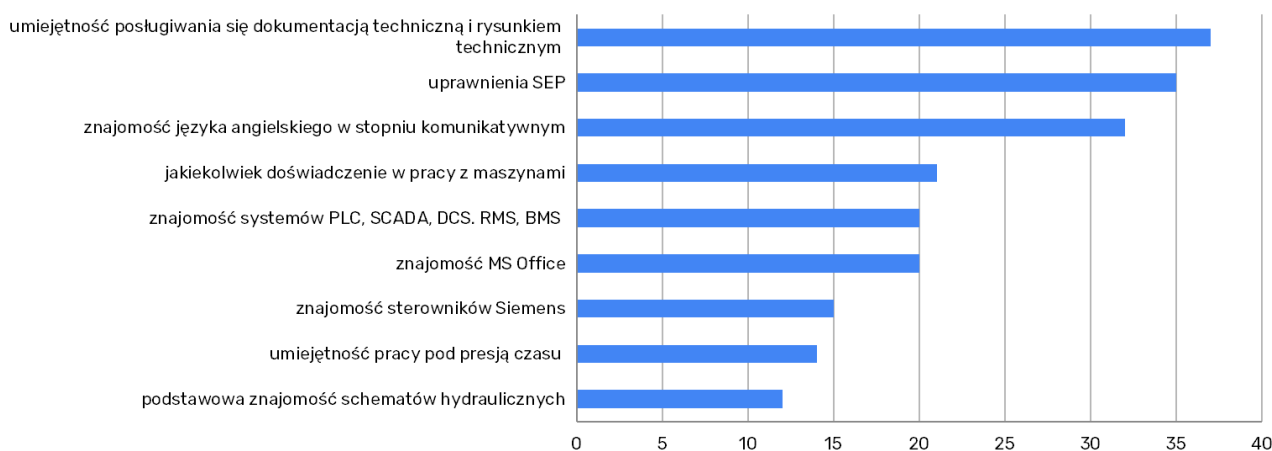
miękkie. Pojawiły się również wymagania dotyczące znajomości fachowych systemów księgowych, co wskazuje na potrzebę specjalizacji w branży.

Co ciekawe, w niemal 1/3 ogłoszeń proszono o zaświadczenie o niekaralności. Pokazuje to, że kandydaci powinni być osobami nieskazitelnego charakteru o wysokim poziomie zaufania.

6. Branża robotyki przemysłowej

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Umiejętność posługiwania się dokumentacją techniczną i rysunkiem technicznym	37	74%
Uprawnienia SEP	35	70%
Znajomość języka angielskiego w stopniu komunikatywnym	32	64%
Doświadczenie w pracy z maszynami	21	42%
Znajomość systemów PLC, SCADA, DCS. RMS, BMS	20	40%
Znajomość MS Office	20	40%
Znajomość sterowników Siemens	15	30%
Umiejętność pracy pod presją czasu	14	28%
Podstawowa znajomość schematów hydraulicznych	12	24%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Branża robotyki przemysłowej zdecydowany nacisk stawia na konkretne umiejętności i uprawnienia. Wśród dziewięciu najczęściej powtarzanych warunków rekrutacyjnych pojawiła się wyłącznie jedna pozycja, dotycząca kompetencji miękkiej. Świadczy to o charakterze zadań i wyzwań, jakie stawiane są przed pracownikami w tej gałęzi gospodarki. Relatywnie mało istotne są w tym obszarze umiejętności tworzenia relacji interpersonalnych czy kształtowania współpracy zespołowej. Za znacznie ważniejsze uznawane są fachowość i profesjonalizm.

Przedstawiony wachlarz pożądanych umiejętności pozwala zarekomendować adeptom nauk technicznych skupienie się przede wszystkim na podnoszeniu tych najbardziej wymiernych kwalifikacji zawodowych. Nie zmienia to jednak faktu, że łatwość w nawiązywaniu relacji czy samoorganizacji pracy własnej również będą przydatne, mimo iż cenione pragmatycznie w mniejszym stopniu.

7. Branża prywatnego nauczania

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Doświadczenie w prowadzeniu zajęć, wykładów, szkoleń, prezentacji itp.	32	64%
Komunikatywność	32	64%
Serdeczne podejście do ucznia i rodzica	30	60%
Dodatkowe kursy i przygotowanie pedagogiczne	25	50%
Umiejętność obsługi komputera	22	44%
Umiejętność pracy w zespole	18	36%
Umiejętność przekazywania wiedzy	12	24%
Rzetelność	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

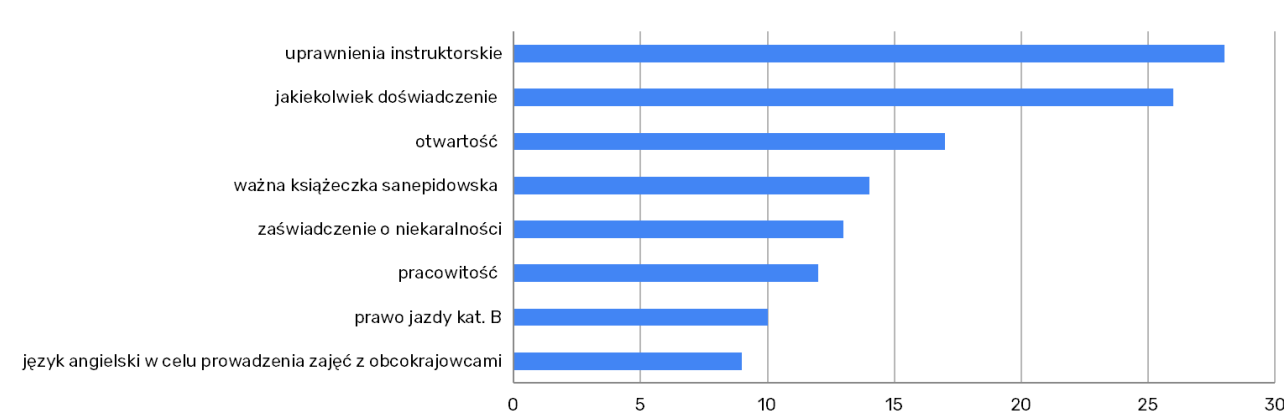
W szkolnictwie prywatnym najwyżej cenione jest doświadczenie zawodowe, a także komunikatywność. Komunikatywność stanowi o charakterze tego zawodu, jakim jest potrzeba przekazywania wiedzy w możliwie jak najbardziej rzetelny sposób przy jednoczesnej przystępności formy. Z tego samego powodu w ogłoszeniach pojawiały się również wymogi posiadania umiejętności przekazywania wiedzy, a także rzetelności.

Bardzo wielu pracodawców wskazywało również na serdeczne podejście do uczniów i rodziców, co niewątpliwie ma kluczowe znaczenie dla budowania wzajemnej relacji. Jednocześnie w połowie ogłoszeń znalazły się wymagania dotyczące dodatkowych kursów. Świadczy to o potrzebie nieustannego pogłębiania swojej wiedzy i podnoszenia kwalifikacji

8. Branża sportowa

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Uprawnienia instruktorskie	28	56%
Doświadczenie	26	52%
Otwartość	17	34%
Ważna książeczka sanepidowska	14	28%
Zaświadczenie o niekaralności	13	26%
Pracowitość	12	24%
Prawo jazdy kat. B	10	20%
Znajomość j. angielskiego w celu prowadzenia zajęć z obcokrajowcami	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy, poszukując trenerów czy instruktorów, największą wagę przywiązują do posiadanych uprawnień oraz doświadczenia. Pozostałe kryteria mają zdecydowanie mniejsze praktyczne znaczenie.

Do tych bardziej uchwytnych należy posiadanie książeczki zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych, potocznie zwanej książeczką sanepidowską, znajomość języka angielskiego, zaświadczenie o niekaralności, a także prawo jazdy kat. B. Ceniona jest także pracowitość i otwartość, choć oczywiście nie są to cechy łatwo mierzalne.

9. Branża transportowa

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego	40	80%
Znajomość MS Office	38	76%
Wysokie umiejętności komunikacyjne	33	66%
Dobra znajomość rynku przewoźników	27	54%

Umiejętność budowania i podtrzymywania długotrwałych relacji z klientem	22	44%
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	21	42%
Doświadczenie	16	32%
Znajomość drugiego języka obcego	14	28%
Dobra organizacja pracy	11	22%
Zdolności myślenia analitycznego	8	16%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Do pracy w biurze transportowym – w ocenie pracodawców publikujących ogłoszenia rekrutacyjne – niezbędna jest świetna znajomość języka angielskiego. Niewątpliwie wynika to ze specyfiki pracy, która polega na częstych kontaktach z kontrahentami zagranicznymi. Z tego samego powodu w zestawieniu pojawia się również znajomość drugiego języka obcego. Pozwala to zachęcić studentów do intensywniejszego kształcenia się w umiejętnościach lingwistycznych.

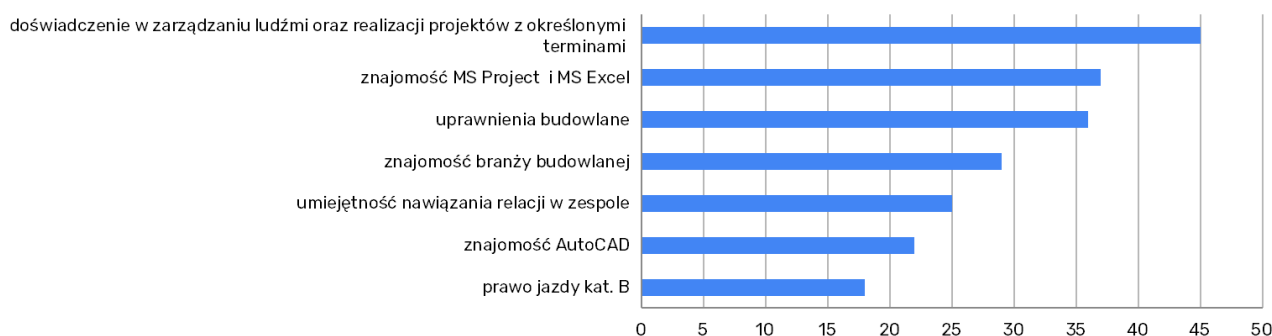
Wysoko cenione są także znajomość MS Office czy dobrze rozwinięte umiejętności komunikacyjne. Szczególną uwagę zwrócić należy na potrzebę znajomości realiów rynku oraz zdolność do budowania i dalszego podtrzymywania długotrwałych relacji z klientem. Wydaje się, że są to umiejętności kluczowe z punktu widzenia rozwoju przedsiębiorstw i współpracy z otoczeniem biznesowym.

10. Branża budowlana

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Doświadczenie w zarządzaniu ludźmi oraz realizacji projektów z określonymi terminami	45	90%
Znajomość MS Project i MS Excel	37	74%
Uprawnienia budowlane	36	72%
Znajomość branży budowlanej	29	58%

Umiejętność nawiązania relacji w zespole	25	50%
Znajomość AutoCAD	22	44%
Prawo jazdy kat. B	18	36%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W branży budowlanej 90% ofert podkreślało znaczenie doświadczenia w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim, a także realizacji projektów o określonych terminach. To drugie jest w pełni zrozumiałe, mając na względzie, iż w przypadku tej branży często określone są konkretne terminy zakończenia budowy, a ich przekroczenie rodzi niejednokrotnie odpowiedzialność finansową. Przypisanie natomiast tak kolosalnego znaczenia doświadczeniu w zarządzaniu zespołem, naturalnie oprócz wartości samych kompetencji menedżerskich, może potencjalnie świadczyć o dodatkowej specyfice zarządzania personelem w tej właśnie branży, wynikającej z czynnika ludzkiego.

Pracodawcy bardzo cenią sobie znajomość profesjonalnego oprogramowania, posiadanie stosownych uprawnień budowlanych, a także znajomość branży. Połowa ogłoszeń wskazała również na istotną rolę umiejętności nawiązywania relacji w zespole, co niewątpliwie skorelowane jest z pierwszą pozycją w zestawieniu.

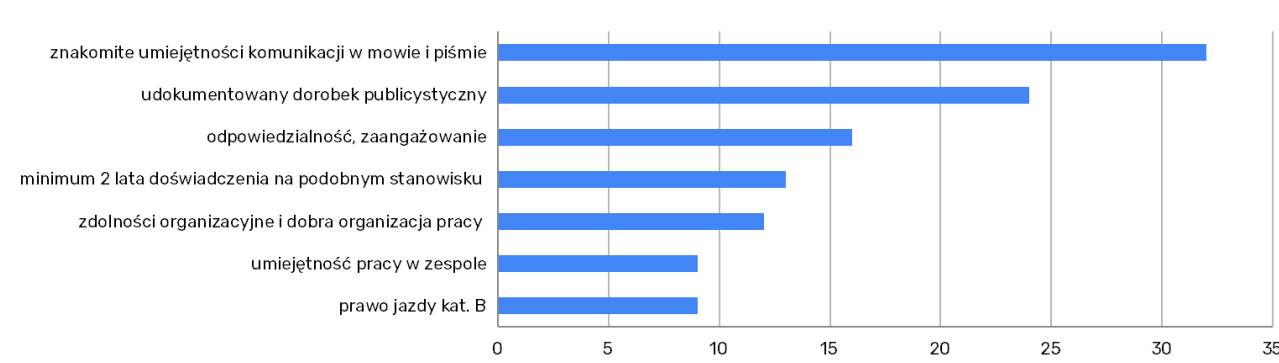
Warto zauważyć, że w tabeli zabrakło oczekiwań co do dyspozycyjności pracowników, rozumianej jako mobilność. Należy pamiętać, że budowy zwykle prowadzone są w różnych miejscach, nie tylko regionu, ale i kraju, a niekiedy nawet poza granicami. Elastyczność w tym zakresie, na którą nie każdy – z przyczyn osobistych i rodzinnych – może sobie pozwolić, powinna w naszej ocenie stanowić jeden z wyróżników rekrutacyjnych, choć element ten naturalnie nie musi występować w każdym przypadku.

11. Branża medialna

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Znakomite umiejętności komunikacji w mowie i piśmie	32	64%
Udokumentowany dorobek publicystyczny	24	48%
Odpowiedzialność, zaangażowanie	16	32%
Min. 2 lata doświadczenia na podobnym stanowisku	13	26%

Zdolności organizacyjne i dobra organizacja pracy	12	24%
Umiejętność pracy w zespole	9	18%
Prawo jazdy kat. B	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W branży związanej z mediami za najważniejszą wskazywaną w ogłoszeniach cechę idealnego kandydata uznawane są znakomite umiejętności komunikacyjne – zarówno w mowie jak i piśmie. Ceniony jest również dotychczasowy dorobek. Bardzo ważny w tym dziale gospodarki jest zatem warsztat i zdobyte doświadczenie, w związku z czym wskazane jest szkolenie i praktykowanie w zawodzie od jak najmłodszych lat.

Co ciekawe, w zestawieniu nie pojawia się wymóg specjalizacji w określonych obszarach tematycznych. Oczywiście inna jest specyfika pracy w redakcjach zajmujących się szerokim spektrum tematycznym, a inna w np. czasopismach branżowych, tym niemniej w naszej ocenie i tak warto pamiętać o powtarzanej niekiedy przez praktyków zasadzie, że dziennikarz powinien wiedzieć coś o wszystkim i wszystko o czymś.

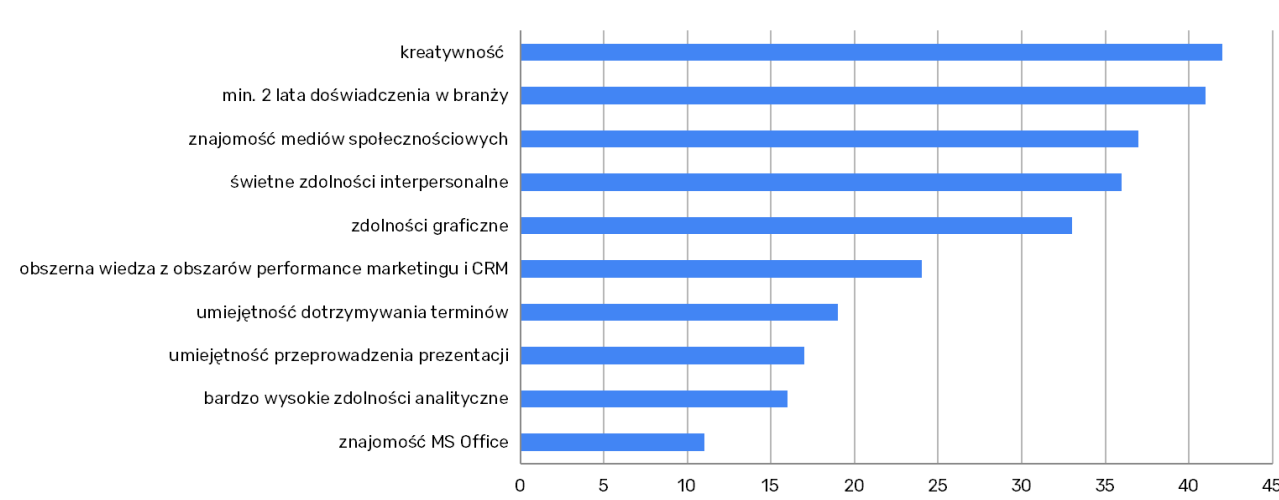
Warto też odnotować, iż w niektórych ogłoszeniach nie było praktycznie żadnych wymaganych umiejętności poza umiejętnościami komunikacji. Może to wskazywać na ogromną wagę predyspozycji osobistych – umiejętności warsztatowe zawsze można wszak później wyćwiczyć w praktyce.

12. Branża reklamowa

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Kreatywność	42	84%
Min. 2 lata doświadczenia w branży	41	82%
Znajomość mediów społecznościowych	37	74%
Świetne zdolności interpersonalne	36	72%
Zdolności graficzne	33	66%
Obszerna wiedza z obszarów performance marketingu i CRM	24	48%
Umiejętność dotrzymania terminów	19	38%
Umiejętność przeprowadzenia prezentacji	17	34%

Bardzo wysokie zdolności analityczne	16	32%
Znajomość MS Office	11	22%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Branża reklamowa stawia nacisk na kreatywność i doświadczenie. Zadaniem fachowców pracujących w tym obszarze jest kształtowanie nowych nieschematycznych rozwiązań w dziedzinie reklamy i marketingu, w związku z czym jest to w pełni uzasadnione. Ogromną rolę w tej branży pełnią media społecznościowe, dlatego też niemal $\frac{3}{4}$ ogłoszeń zawierało oczekiwania pod tym kątem. Za istotne uznano również zdolności graficzne, które niewątpliwie przydają się przy tworzeniu materiałów reklamowych.

W ponad 70% ogłoszeń wskazywano również na znaczenie zdolności interpersonalnych, co niewątpliwie wynika ze specyfiki branży, której zadaniem jest komunikowanie przygotowanych treści w przystępny i niebanalny sposób. Umiejętności te przydają się także w czasie pracy zespołowej.

Niemal połowa ogłoszeń operowała również wymogiem wiedzy z zakresu performance marketingu oraz CRM (*customer relationship management*), czyli zarządzania relacjami z klientem. Adeptom branży zalecamy zatem stałe podnoszenie wiedzy w zakresie teorii i praktyk marketingowych, a także zdolności tworzenia i utrzymywania relacji biznesowych.

Pozostałe kompetencje miękkie, takie jak umiejętność dotrzymywania terminów, przeprowadzanie prezentacji czy zdolności analityczne pojawiły się w mniej niż 40% ogłoszeń. Warto zauważyć, że wśród najczęściej poszukiwanych cech kandydatów nie znalazła się dyspozycyjność. To zastanawiające, tym bardziej, że umiejętność zarządzania social media wymaga pracy również poza schematycznym rozkładem godzinowym. Jednocześnie wiele wydarzeń, m.in. kulturalnych, sportowych, niekiedy także biznesowych, w które mogą być zaangażowani pracownicy branży, odbywa się wieczorami lub w weekendy.

13. Branża gastronomiczna

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Dyspozycyjność i dobra organizacja pracy	47	94%
Doświadczenie w branży gastronomicznej	42	84%
Umiejętność pracy w zespole	38	76%
Odporność na stres	31	62%
Biegła znajomość j. angielskiego	14	28%
Wysoka kultura osobista	11	22%
Wiedza w zakresie organizacji i rozliczania dużych wydarzeń	10	20%
Znajomość MS Office	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W przeciwieństwie do poprzedniej branży, w gastronomii wymóg dyspozycyjności pojawia się na pierwszym miejscu. Wiąże się to z imprezami okolicznościowymi, które zazwyczaj odbywają się w weekendy oraz w godzinach wieczorno-nocnych. Równie ceniona jest dobra organizacja pracy. Za ważne uchodzi także posiadane doświadczenie (ponad 80% ogłoszeń), umiejętność pracy w zespole (76%) oraz odporność na stres (62%).

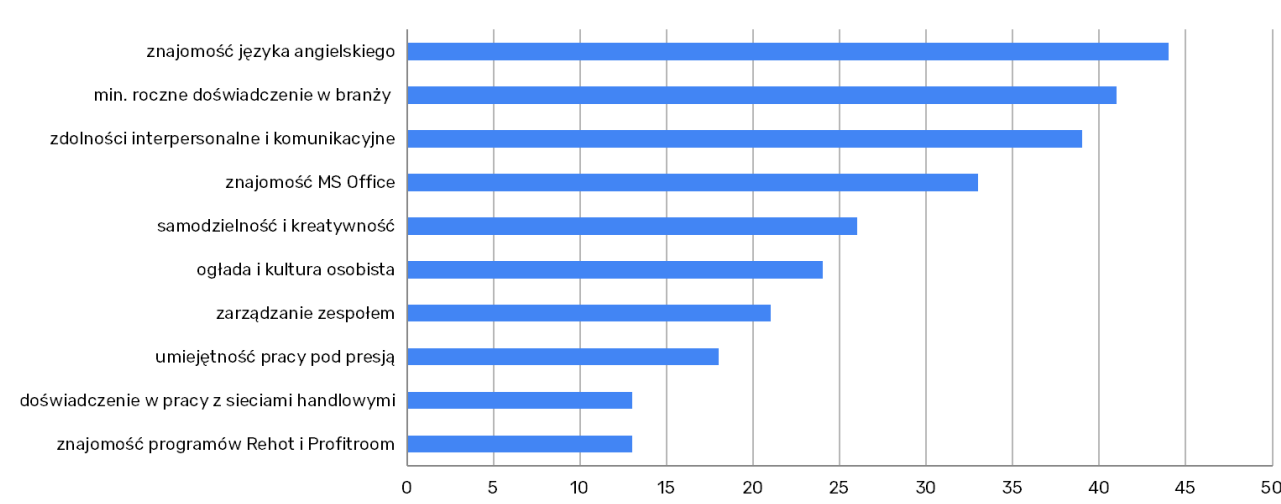
Kolejne wymagania pod względem częstotliwości pojawiania się w ogłoszeniach rekrutacyjnych pozostają już w ogromnej dysproporcji. Biegła znajomość j. angielskiego została odnotowana zaledwie w niespełna 30% ogłoszeń, a wysoka kultura osobista w nieco ponad 20%. Warta spostrzeżenia jest pożądana wiedza w zakresie organizacji i rozliczania dużych wydarzeń, co ma niebagatelne znaczenie z punktu widzenia menedżerów np. domów weselnych.

14. Branża turystyczna

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Znajomość j. angielskiego	44	88%
Min. 1 rok doświadczenia w branży	41	82%

Zdolności interpersonalne i komunikacyjne	39	78%
Znajomość MS Office	33	66%
Samodzielność i kreatywność	26	52%
Ogłada i kultura osobista	24	48%
Zarządzanie zespołem	21	42%
Umiejętność pracy pod presją	18	36%
Doświadczenie w pracy z sieciami handlowymi	13	26%
Znajomość programów Rehot i Profitroom	13	26%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W branży turystycznej przede wszystkim warto postawić szczególny nacisk na znajomość języków, przede wszystkim angielskiego. Umiejętność tę wyłuszczone w prawie 90% ogłoszeń. Ważne jest również co najmniej roczne doświadczenie oraz zdolności interpersonalno-komunikacyjne. Nieco niżej sklasyfikowano ogłoadę i kulturę osobistą, zarządzanie zespołem czy zdolność pracy pod presją. Tylko w 26% ogłoszeń pojawił się wymóg znajomości specjalistycznych programów hotelowych: Rehot i Profitroom.

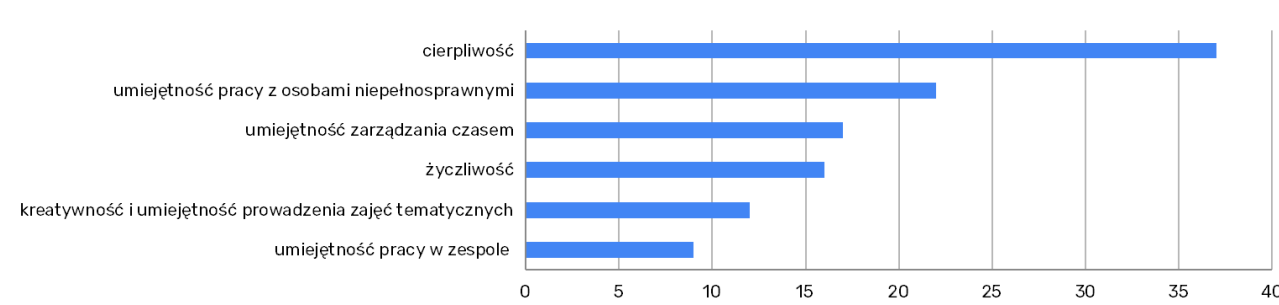
Statystyki jednoznacznie wskazują, że - obok standardowej już znajomości j. angielskiego, pakietu Office oraz doświadczenia - kluczowe w branży turystycznej są zdecydowanie kompetencje miękkie.

15. Branża opieki zdrowotnej

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Cierpliwość	37	74%
Umiejętność pracy z osobami niepełnosprawnymi	22	44%
Umiejętność zarządzania czasem	17	34%
Życzliwość	16	32%

Kreatywność i umiejętność prowadzenia zajęć tematycznych	12	24%
Umiejętność pracy w zespole	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

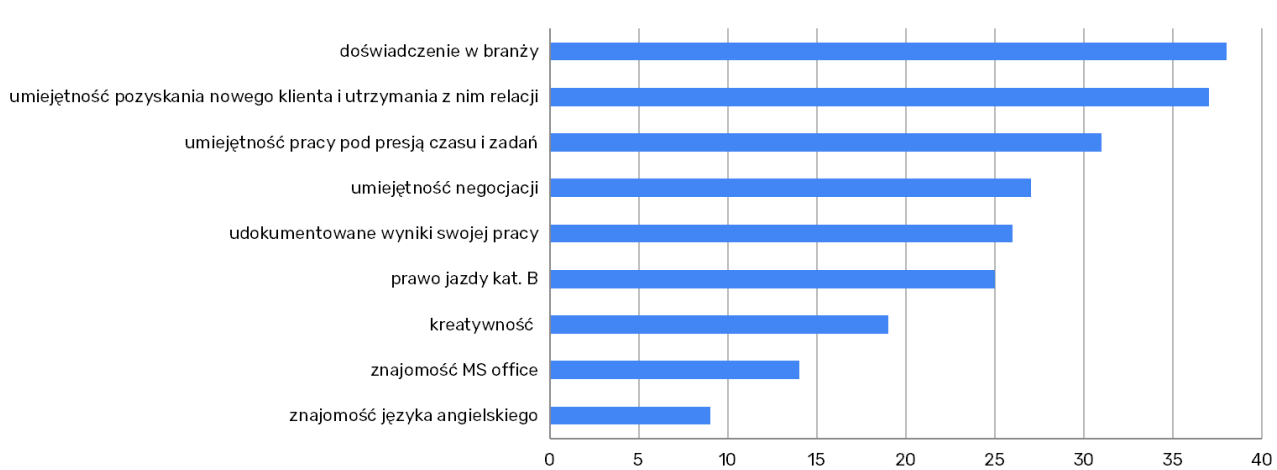
Najważniejszą cechą wskazywaną przez rekruterów w branży opieki zdrowotnej jest cierpliwość. Pojawiła się ona niemal w $\frac{3}{4}$ ogłoszeń. Stanowi ona jeden z fundamentów opiekuńczego i troskliwego podejścia do skutecznej pomocy chorym. Pozostałe umiejętności dotyczą pracy z niepełnosprawnymi, zarządzania czasem czy życzliwości. Ciekawą zdolnością jest prowadzenie zajęć tematycznych i kreatywność, co może mieć szczególne znaczenie przy pracy z najmłodszymi.

Co ciekawe, większość analizowanych ogłoszeń była bardzo nieprecyzyjna i nie wymagała niczego konkretnego. Na podstawie ich rekonesansu wydawałoby się wręcz, że każdy może wykonywać ten zawód. Z kolei ani razu nie pojawiło się ogłoszenie na wyższe stanowisko kierownicze, co wskazuje z jednej strony na ogromną podaż stanowisk o niskich kwalifikacjach zawodowych, a z drugiej o preferowanym sposobie poszukiwania kandydatów na wyższych stanowiskach poza serwisami internetowymi.

16. Branża sprzedaży bezpośredniej

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Doświadczenie w branży	38	76%
Umiejętność pozyskania nowego klienta i utrzymania z nim relacji	37	74%
Umiejętność pracy pod presją czasu i zadań	31	62%
Umiejętność negocjacji	27	54%
Udokumentowane wyniki swojej pracy	26	52%
Prawo jazdy kat. B	25	50%
Kreatywność	19	38%
Znajomość MS Office	14	28%
Znajomość j. angielskiego	9	18%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

W sprzedaży bezpośredniej najwyżej punktowane jest doświadczenie oraz pozyskiwanie i utrzymywanie relacji z klientem. Cechy te stanowią o sukcesie w tej gałęzi gospodarki. Za ważne uznano także zdolność do pracy pod presją czasu i zadań czy umiejętności negocjacyjne.

Co ciekawe, znajomość j. angielskiego w tej branży znajduje się na ostatnim miejscu (pojawiała się zaledwie w niespełna co piątym ogłoszeniu). Może to wskazywać na, w znaczącym stopniu, krajowy charakter działalności większości przedsiębiorców.

17. Branża chemiczna i kosmetyczna

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Umiejętność wykonywania zabiegów kosmetycznych	48	96%
Umiejętność nawiązywania relacji z klientem	42	84%
Bardzo dobra znajomość produktów kosmetycznych i rynku kosmetycznego	33	66%
Umiejętność pracy w zespole	21	42%
Min. 2 lata doświadczenia	19	38%
Dodatkowe certyfikaty oraz szkolenia	18	36%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

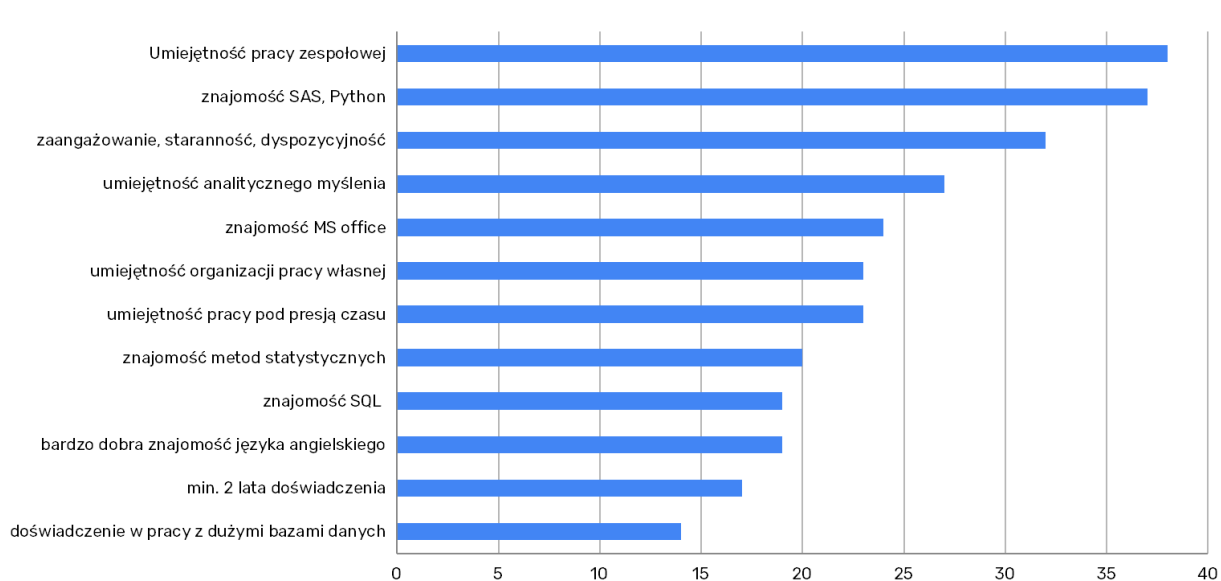
Umiejętność wykonywania zabiegów kosmetycznych, czyli praktyczna zdolność wykonywania zawodu, została uznana za absolutnie kluczową i praktycznie niezbędną. Została ona wskazana w 96% przypadków, co stanowi najwyższy odsetek spośród wszystkich analizowanych branż.

Za ważną uznawano również umiejętność nawiązywania relacji z klientem (84%) oraz znajomość produktów kosmetycznych i rynku kosmetycznego (66%). Doświadczenie i dodatkowe certyfikaty czy szkolenia zostały uwzględnione jako relatywnie mniej istotne. Może to pośrednio wskazywać na zwiększony popyt na pracowników w tej branży, w związku z czym odpowiednia certyfikacja staje się drugorzędna – najistotniejsze to faktyczne podstawowe umiejętności.

18. Branża badań i rozwoju

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Umiejętność pracy zespołowej	38	76%
Znajomość SAS, Python	37	74%
Zaangażowanie, staranność, dyspozycyjność	32	64%
Umiejętność analitycznego myślenia	27	54%
Znajomość MS Office	24	48%
Umiejętność organizacji pracy własnej	23	46%
Umiejętność pracy pod presją czasu	23	46%
Znajomość metod statystycznych	20	40%
Znajomość SQL	19	38%
Bardzo dobra znajomość j. angielskiego	19	38%
Min. 2 lata doświadczenia	17	34%
Doświadczenie w pracy z dużymi bazami danych	14	28%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

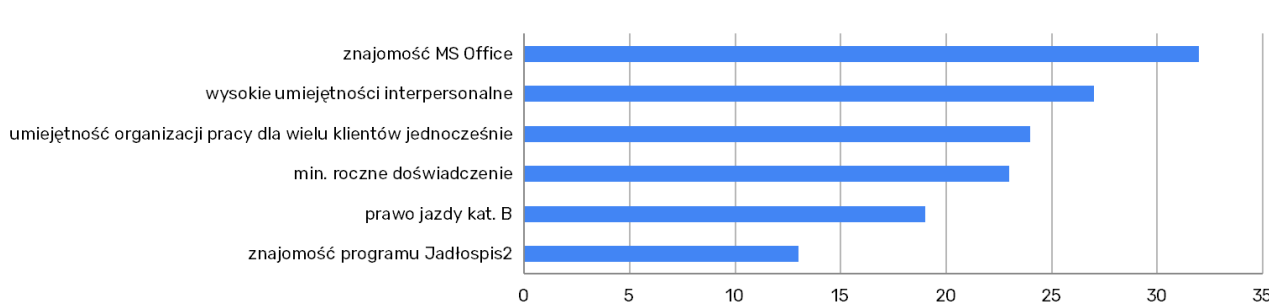
Branża badań i rozwoju najczęściej wskazuje w ogłoszeniach na umiejętność pracy zespołowej oraz znajomość języków programowania. Obok kompetencji miękkich dosyć często pojawiają się też: znajomość metod statystycznych, SQL czy doświadczenie w pracy z dużymi bazami danych.

W tej branży stosunkowo popularne są zatem wymagania odnoszące się do konkretnych, twardych umiejętności, wymagających specjalistycznej wiedzy. Widać tutaj wyraźne podobieństwa do branży robotyki przemysłowej czy branży IT.

19. Branża dietetyczna

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Znajomość MS Office	32	64%
Wysokie umiejętności interpersonalne	27	54%
Umiejętność organizacji pracy dla wielu klientów jednocześnie	24	48%
Min. 1 rok doświadczenia	23	46%
Prawo jazdy kat. B	19	38%
Znajomość programu Jadłospis2	13	26%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

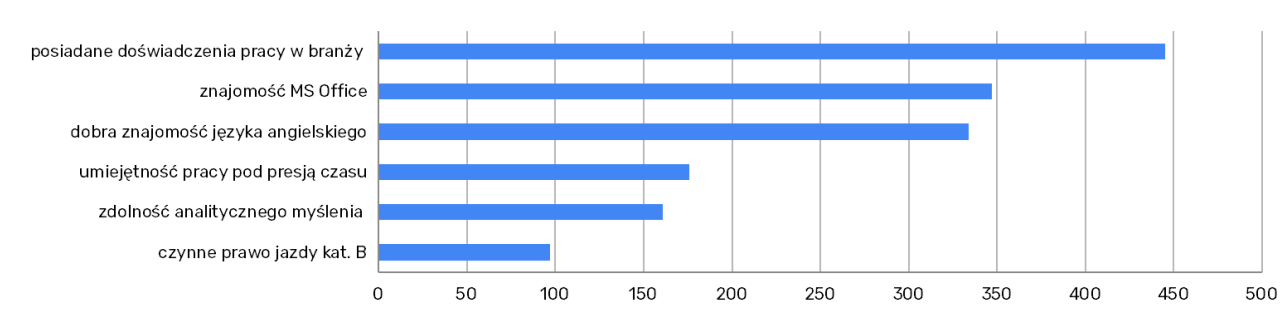
W zawodzie dietetyka, co zaskakujące, najbardziej poszukiwane są umiejętności dotyczące pakietu MS Office. Na drugim miejscu uplasowały się zdolności interpersonalne, a na trzecim organizacja pracy własnej w sposób uwzględniający jednoczesną współpracę z wieloma klientami równolegle.

Znajomość specjalistycznego programu Jadłospis2 okazała się ważna zaledwie w przypadku nieco ponad ¼ ogłoszeń, w związku z czym zdaje się nie odgrywać w tym fachu kluczowej roli. Ewentualnie pracodawcy wychodzą z założenia, że jego nauczenie się to tylko kwestia czasu i dobrych chęci.

Łącznie (950 ogłoszeń):

Umiejętność	Liczba powtórzeń	Odsetek powtórzeń
Posiadane doświadczenia pracy w branży	445	47%
Znajomość MS Office	347	36,5%
Dobra znajomość j. angielskiego	334	35%
Umiejętność pracy pod presją czasu	176	18,5%
Zdolność analitycznego myślenia	161	17%
Prawo jazdy kat. B	97	10%

Źródło: Opracowanie własne



Źródło: Opracowanie własne

Z sumarycznego łącznego zestawienia 950 ogłoszeń wynika, iż, mówiąc w uproszczeniu¹, prawie co drugi pracodawca najbardziej ceni sobie posiadane doświadczenie zawodowe. Wskazuje to na ogromną wartość, jaką są praktyki i staże zawodowe – od jak najmłodszych lat.

Niemal podobną częstotliwość pojawiania się miały wymagania dotyczące znajomości pakietu MS Office oraz dobrej znajomości j. angielskiego. Należy je uznać za powszechny standard – właściwie prawie niezależnie od branży. W młodym pokoleniu umiejętności te na szczęście rozwinięte są przynajmniej na podstawowym poziomie. Jednak w przypadku osób, które mają w tym zakresie jeszcze spore pole do dalszego rozwoju, niewątpliwie warto ten trud podjąć.

Wielokrotnie pojawiała się również umiejętność pracy pod presją czasu, co ma szczególne znaczenie w przypadku stanowisk, dla których istnieje ściśle określony czas reagowania lub przygotowania produktu finalnego. Mimo iż mało kto lubi się spieszyć czy stresować, to jednak warto pamiętać, iż niekiedy wyjście choć odrobinę z własnej strefy komfortu może zadecydować o dostaniu znacznie lepszej pracy.

W co dziesiątym ogłoszeniu pojawia się także prawo jazdy kat. B. W obecnych czasach jest to również praktycznie standard, tym niemniej nie zawsze jest on wymagany na stanowisku pracy, stąd jego dalsza pozycja. Warto też dodać, iż w niektórych przypadkach – np. w przypadku kierowców w administracji publicznej – oprócz prawa jazdy konieczne będą ważne badania psychotechniczne

¹ Liczba ogłoszeń niekoniecznie równa się liczbie pracodawców – wielu z nich mogło wszak opublikować większą liczbę ogłoszeń.

Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w świetle badań ankietowych

W celu porównania oczekiwań pracodawców, które wyłaniają się z ogłoszeń pracodawców, rozesłaliśmy do kilkuset przedsiębiorców z poszczególnych branż dedykowane ankiety. Zapytaliśmy ich, jakich umiejętności oczekują od pracowników, a także w jakim zakresie.

Kompetencje miękkie

Języki obce

Zdobyte doświadczenie

Dodatkowe umiejętności

1. Kompetencje miękkie

Wielokrotnie wskazywano na umiejętność pracy pod presją czasu oraz w grupie, a także odporność na stres. Podkreślano także znaczenie komunikatywności, elastyczności oraz posiadania prawa jazdy kat. B.

2. Języki obce

Przedsiębiorcy stawiają nacisk przede wszystkim na j. angielski. Zależnie od branży jest to poziom zaawansowany (C1) albo wyłącznie komunikatywny (A2/B1). Drugi język nie został uznany za obligatoryjny w żadnej z branż. Niewątpliwie stanowi on jednak wartość dodaną, a preferencje w jego zakresie są już uzależnione od konkretnych stanowisk oraz specyfiki przedsiębiorstw.

3. Zdobyte doświadczenie

Za dosyć istotną uznawano przy rekrutacji działalność potencjalnego pracownika w organizacjach studenckich. Ważne było również zdobyte doświadczenie praktyczne, przebyte szkolenia, a nawet wiedza zdobyta w sposób samodzielny (bez formalnego wykształcenia w danym kierunku). W wielu przypadkach pracodawcy byliby skłonni zatrudnić osobę po technikum – wszystko oczywiście jednak jest uzależnione od sektora oraz konkretnych stanowisk.

4. Dodatkowe umiejętności

Zależnie od branży wskazywano na konieczność posiadania dedykowanych umiejętności. W IT była to znajomość JavaScript, Python czy JAVA, w księgowości wykształcenie MBA i rozeznanie w systemach podatkowych, a w branży prawnej np. ukończenie prawniczego kursu języka obcego czy uprawnienia mediatora. W odniesieniu do magistrów i licencjatów/inżynierów większe szanse na zatrudnienie mają magistrowie.

Co istotne, w wielu przypadkach pracodawcy chętnie przyjęliby do pracy osobę, która ma stopień naukowy doktora w dziedzinie z branży. Wskazuje to, że przedsiębiorcy nie obawiają się osób z niejednokrotnie większą wiedzą teoretyczną od siebie. Nie traktują ich jako potencjalnego zagrożenia, ale wręcz przeciwnie – jako szansę dla firmy na dalszy rozwój.

Konkluzje

Porównanie ogłoszeń o pracę z wynikami badań ankietowych pokazało, że korelują one ze sobą w sposób harmonijny, a wskazywane w obu miejscach pożądane cechy pracowników są generalnie tożsame. Najistotniejsze kompetencje zatrudnianych osób oscylują tym samym wokół czterech głównych grup: kompetencji miękkich, języków obcych, zdobytego doświadczenia oraz wykształcenia formalnego i dodatkowych umiejętności.

Niewątpliwie specyfika każdego pracodawcy jest nieco odmienna. Inaczej będą się także kształtować oczekiwania w odniesieniu do stanowisk menedżerskich i eksperckich, a inaczej w stosunku do stanowisk liniowych. Każda z wymienionych branż ma również swoje własne wyprofilowane oczekiwania wobec przyjmowanych pracowników oraz swoją unikalną charakterystykę. Nie zmienia to jednak faktu, że mają one w wielu miejscach wspólny mianownik. Należy do niego np. częsty wymóg posiadania doświadczenia pracy w branży czy znajomości pakietu Office.

Mając na uwadze, że nasza publikacja adresowana jest przede wszystkim do studentów, pragniemy uczulić Was na ogromną wartość, jaką niesie ze sobą podnoszenie kwalifikacji zawodowych we wszystkich spośród wymienionych obszarów. Oczywiście do najbardziej oczywistych należy wykształcenie formalne i dodatkowe kursy, szkolenia, studia podyplomowe, aplikacje itd. Niewątpliwie duży nacisk przywiązany jest także do znajomości języków obcych. W wielu przypadkach doświadczenie zawodowe zdobywane jest jak najwcześniej. Warto tutaj zachęcić, aby, w miarę możliwości, ukierunkowywać się jak najwcześniej i zamiast przysłowiowego sprzedawania popcornu w kinie starać się o pracę i praktyki w swoich branżach. Niewątpliwie czasem jest to utrudnione ze względu na brak wymaganych kompetencji w trakcie procesu nauki (np. w zawodach medycznych), wielokrotnie też studenci nie są jeszcze zdecydowani na określoną ścieżkę rozwoju albo chcą poeksperymentować. Warto jednak orbitować w okolicach określonych branż. To na pewno się opłaci.

Na koniec chcielibyśmy zwrócić także uwagę na ogromne znaczenie rozwoju, często pomijanych, kompetencji miękkich, w tym kompetencji społecznych. Wiele konfliktów, na jakie napotykamy później w pracy, ma swoje podłoże niekiedy właśnie w braku należytych umiejętności współpracy z innymi, ale także umiejętnego radzenia sobie z odmiennością, w tym różnymi stylami pracy. Warto także przepracowywać własne schematy poznawcze, ucząc się skutecznej komunikacji, ugodowego podejścia, wyrozumiałości, tolerancji i zaufania. Cenne jest również eliminowanie zbędnych nawyków, takich jak prokrastynacja, nieterminowość czy brak solidności.

Wierzmy głęboko, że skumulowanie tych wszystkich pozytywnych prorozwojowych działań pozwoli od razu po studiach, a może nawet i wcześniej, znaleźć pracę marzeń. Czego Wam serdecznie życzymy.



KoLiber funkcjonuje jako Stowarzyszenie już od ponad 20 lat. Jest to organizacja łącząca młodych intelektualistów oraz przedsiębiorców, którym bliskie są poglądy konserwatywno-liberalne. Naszym celem jest wykształcenie elit, które będą zdolne wziąć aktywny udział w życiu społeczno – politycznym kraju oraz pozytywnie wpłynąć na jakość polskiej debaty publicznej. Działamy w ponad 25 miejscach w całej Polsce.

Dążymy do urzeczywistnienia idei społeczeństwa obywatelskiego, odbudowy fundamentalnych wartości cywilizacji łacińskiej takich jak: wolność jednostki, własność prywatna, sprawiedliwość, silne i bezpieczne państwo, poszanowanie tradycji i historii oraz troska o rodzinę.

Dbamy o przestrzeń publiczną i zmieniamy świadomość społeczną poprzez organizację happeningów, konferencji oraz działalność wydawniczą i naukową.

Najważniejsze akcje, które realizujemy od wielu lat:

- setki lekcji w szkołach, budując w młodzieży tożsamość narodową oraz uczących podstaw ekonomii (Być Jak! oraz Lekcje Ekonomii dla Młodzieży)
- Centrum Analiz KoLibra - wysokiej jakości analizy, które w sposób merytoryczny przedstawiają gotowe rozwiązania istotnych problemów (m.in. Analiza: „Gospodarka w czasie pandemii”, Raporty: „Egzekucja wiarygodności w gospodarce”, „Zła Zmiana. Negatywne skutki zmiany czasu”, „Demografia a system emerytalny)
- Goń z pomnika Bolszewika oraz Projekt Zmiany Nazw Ulic - żmudna praca na rzecz usunięcia komunistycznych pozostałości z przestrzeni publicznej
- KoLiber TV
- Akademia KoLibra - szkolimy przyszłe elity
- KoLiber dla Życia - cykl projektów na rzecz ochrony życia nienarodzonego
- Marsze Rotmistrza Pileckiego

 **KoLiber.org**

 **/KoLiber_org**

 **/StowarzyszenieKoLiber**

 **/KoLiber_org**

 **/KoLiberTV**

 **/KoLiber**

Wspieraj polskie środowisko patriotyczno-wolnościowe!

Stowarzyszenie KoLiber można wesprzeć finansowo następującymi metodami:



Przelew tradycyjny

Stowarzyszenie KoLiber
ul. Żurawia 47/49 (pok. 205), 05-800 Warszawa
Nr rachunku: 97 1750 0012 0000 0000 3897 8292
Tytułem: *Darowizna na cele statutowe*



koliber.org/wsparcie



Patronite

Korzyści dla wspierających:

- 8 zł/mies.: elektroniczny dyplom
- 20 zł/mies.: jw. + Zeszyt ekonomiczny
- 50 zł/mies.: jw. + uwzględnienie na liście patronów na stronie www oraz w materiałach CA + Kalendarz A3 „Piękna Polska” + status Mecenasa po upływie roku
- 100 zł/mies.: jw. + drukowane wersje wszystkich dotychczasowych publikacji CA + kubek
- 150 zł/mies.: jw. + tabliczka z Twoim imieniem i nazwiskiem w naszej siedzibie w Warszawie
- 300 zł/mies.: jw. + spotkanie z Zarządem Głównym



patronite.pl/koliber



Fani mani

Korzystaj z oferty ponad 1200 sklepów internetowych i pomagaj bezpłatnie przy okazji zakupów.

Wystarczy, że zainstalujesz Przypominajkę lub mobilną aplikację FaniMani.pl, a przed każdymi zakupami otrzymasz podpowiedź, jeśli wybrany sklep bierze udział w akcji. Po wejściu na stronę sklepu internetowego zobaczysz komunikat, przez który aktywujesz darowiznę. Po aktywacji darowizny robisz zakupy jak zwykle i płacisz tyle, co zwykle.



fanimani.pl/skoliber



Stowarzyszenie KoLiber

koliber.org