

# STAŻYSTA NA TRUDNE CZASY

Portal nf.pl | Kadry

30 marca 2010

## Uniwersytet Jagielloński

Dr inż. Justyna M. Bugaj

Nieustabilizowany rynek pracy powoduje, że dziś jest znacznie trudniej znaleźć dobrego pracownika niż jeszcze kilka lat temu. Jest coraz więcej absolwentów szkół wyższych charakteryzujących się kierunkowym i specjalnościowym wykształceniem (Polska nadal ma największy współczynnik scholaryzacji w Europie), a nie potrafiących się odnaleźć w ośmiogodzinnym wymiarze czasu pracy.

Stąd coraz więcej pracodawców podnosi wymagania w stosunku do nowozatrudnianych pracowników. Wykształcenie nie jest już przepustką do osiągnięcia ciekawego stanowiska pracy, nie jest wystarczająca również wysoka średnia ocen. Pada pytanie o doświadczenie i zainteresowania, a także o rodzaj aktywności na studiach.

### Diament czy grafit?

Podstawowymi zadaniami uczelni jest kształtowanie postaw świadomych obywateli, rozwój wiedzy i rozwój osobowy pracowników oraz przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy, czyli uczelnia ma uczyć jak się uczyć, a nie oferować ukształtowanego pracownika, zdolnego pracować od pierwszego dnia pracy jak wykwalifikowana osoba z wieloletnim doświadczeniem.

To znaczy także, że staże i praktyki będące elementem programu studiów powinny uzupełnić zajęcia prowadzone w szkołach wyższych o rozwój umiejętności praktycznych. Powinny pomagać pracodawcom ukierunkować rozwój ich przyszłych pracowników oraz ułatwiać młodym ludziom świadomie spojrzeć przez

pryzmat swych oczekiwań związanych z wymarzonej stanowiskiem pracy i specyfiką zawodu, pomagając im przy okazji w planowaniu dalszej ścieżki kariery i/lub edukacji.

### Oszlifować ten diament?

Pierwsze dni stażu lub praktyki w firmie są testem stopnia zainteresowania oraz zaangażowania studenta. Przy odpowiedniej opiece wydelegowanej do tego celu osoby (pełniącej rolę trenera – coach'a, najlepiej bardzo wymagającej) współpraca między stażystą i pracodawcą może być niezwykle owocna dla obu stron.

Stażyci z reguły posiadają duży zasób teoretycznej wiedzy uzyskanej podczas studiów, która w kontakcie z praktyką może zostać wykorzystana do kreatywnego i twórczego rozwiązywania różnych problemów firmy (np. do przygotowania i realizacji małych projektów, współuczestnictwa w usprawnianiu procesów wewnętrznych organizacji, przeprowadzania różnego typu badań satysfakcji klientów, zatrudnionych itp. ). Mogą również w przyszłości wzbogacić kapitał intelektualny firmy jako jej pracownicy.

Właściwie wszystkie duże organizacje proponują ciekawe programy stażowe (oferty praktyk) skierowane do studentów. Na te najbardziej atrakcyjne nabór zaczyna się już w lutym, na kilka miesięcy przed terminem rozpoczęcia stażu lub praktyki. Procedury wyłaniające najlepszych są często bardziej zaawansowane niż podczas powszechnie stosowanych metod rekrutacji i selekcji pracowników. Stąd też najlepsi stażyci i praktykanci charakteryzują się otwartymi umysłami, są kreatywni, pełni entuzjazmu, elastyczni, nie korzystają z utartych schematów postępowania oraz odpowiadają dokładnie na zapotrzebowanie pracodawców. Przypisanie im odpowiedzialności już od pierwszych dni pracy, powoduje, że ich praktyczne umiejętności rozwijają się jeszcze szybciej, co można przyrównać do szlifowania kamienia, który przy odpowiednim świetle nabiera właściwego blasku.

### Oczekiwana jakość diamentu

Jednak odpowiedź na pytanie o wymagania pracodawców względem zatrudnianych pracowników nie jest proste. Analiza ogłoszeń prasowych wskazała powtarzające się dwie grupy oczekiwań: te, które można doskonalić za pomocą studiów, kursów i szkoleń (np. zarządzanie czasem, asertywność, umiejętności negocjacyjne) i te które można rozwijać, związane z typem osobowości (np. otwartość, entuzjazm, optymizm, zaangażowanie, inicjatywa, determinacja, komunikatywność, samodzielność).

W innych dostępnych badaniach podkreśla się rolę: umiejętności pracy w zespole i podejmowania samodzielnych

decyzji, umiejętności rozwiązywania problemów i gotowości do ciągłego uczenia się oraz wysokiej kultury osobistej.

Wychodząc naprzeciw wymaganiom pracodawców uczelniane Biura Karier wzięły udział w projekcie HEGESCO, którego głównym celem jest uwarunkowanie kariery zawodowej absolwentów szkół wyższych w celu dostosowania kształconych kompetencji do oczekiwań rynku pracy. Innym ciekawym, właśnie realizowanym przedsięwzięciem jest projekt PROCERTU badający profil kompetencji i przygotowujący certyfikację opiekunów praktyk ze strony uczelni.

### **Być jak diament!**

Jeśli staż nie jest krótkoterminowym obowiązkiem, przerywnikiem w innych zajęciach to dla studentów staje się uzupełnieniem ich wiedzy zdobytej podczas zajęć na studiach. Powoduje, że mogą się oni wykazać dodatkową aktywnością zawodową (do zapisu w dokumentach aplikacyjnych). Dodatkowo uczą się pokory, nabierają dystansu, ćwiczą umiejętność szybkiego uczenia się i przystosowywania oraz zdolność pracy w zespole. Często rozwiązują sprawy niemożliwe (nie znają obowiązujących procedur, utartych ścieżek oraz nieformalnych układów) i łatwo przyzwyczajają się do nowych warunków.

W trakcie stażu rozwijają zdolności interpersonalne, prowadzenia rozmów i negocjacji, stanowczość, empatię, odporność na stres. Są bardzo efektywni (chcą się wykazać) i rozentuzjzmowani, umiejętnie wykorzystują informacje, potrafią analizować dane, przedstawiać je w postaci raportów i prezentacji. Uzdolnieni stażyści szybko orientują się w specyfice branży, co ułatwia im później znalezienie atrakcyjnej pracy, zgodnie z zainteresowaniami i doświadczeniem. Ci najlepsi otrzymują stypendia i kontrakty już w trakcie trwania studiów i to najczęściej w miejscu, gdzie wcześniej sprawdzili się na praktykach.

Stąd pracodawcy poszukujący stażysty tylko na zastępstwo do parzenia kawy i robienia kserokopii, w ramach posiadanego etatu, nienależycie wykorzystują potencjał, ukryty w młodych, ambitnych i zdolnych

ludziach. Oni w przyszłości zostaną pełnoprawnymi pracownikami u menedżerów potrafiących docenić ich zaangażowanie.