



Rozmowa z Jackiem Dyrdą, psychologiem biznesu

- Czym się pan zajmuje?
- Od 12 lat prowadzę firmę doradztwa personalnego. Działamy w dwóch obszarach. Jeden z nich to proces rekrutacyjny – wybór kandydata do pracy zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy. Drugi to rozwój kompetencji miękkich, jak: komunikacja, współpraca, osiąganie wspólnych celów, przywództwo.

- Jak wygląda portret współczesnego pracodawcy?
- Na przestrzeni kilkunastu lat nastąpił rozwój świadomości pracodawców. Wiedzą już, że warto inwestować w swój zespół, warto prowadzić przemyślaną politykę personalną. To znaczy taką, która daje podniesienie jakości pracy w firmie. Realizuje się to w prowadzeniu przemyślanych procesów rekrutacyjnych oraz inwestowaniu w różne szkolenia. Szefowie firm ciągle jednak dużo chętniej inwestują np. w kursy kadr i płac dla księgowych niż w kompetencje miękkie. Taka sytuacja powoli się jednak zmienia.
- A jak wygląda współczesny pracownik?

- Tutaj widzimy duże zróżnicowanie. Ludzie młodzi po maturze, czy studiach, umieją szukać pracy. Wiedzą, co zawrzeć w CV, podkreślają swoje mocne strony, pamiętają o ważnym dla pracodawcy doświadczeniu zawodowym. Dużo gorzej radzą sobie ludzie starsi. Nie chodzi tutaj nawet o osoby w wieku przedemerytalnym. Są to najczęściej ludzie, którzy mają wielkie doświadczenie zawodowe, ale po wielu latach pracy w jednej firmie nie umieją się znaleźć na rynku pracy. Gdy ją tracą, nie wiedzą, co ze sobą mają zrobić. Wysyłają jedną, dwie oferty do firm i zwykle nie dostają odpowiedzi.
- Jak pomóc takim ludziom?

- Trzeba przede wszystkim pamiętać, że osoba która straciła pracę, jest w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Często traci wiarę w siebie, swoje umiejętności. Najczęściej nie umie pokazać swoich atutów na rozmowie kwalifikacyjnej. W tej sytuacji pomocny jest outplacement (zwolnienie monitorowane). Pamiętajmy, że w czasie kryzysu pracę tracą wszyscy, również wybitni specjaliści i kierownicy działów. Firmy chcą się przyjaźnie rozstać i proponują przygotowanie do poszukiwania pracy.

- Jak wygląda dzisiaj outplacement?

- Outplacement koncentruje się wokół pomocy zwalnianemu pracownikowi w odnalezieniu się na rynku pracy. Obejmuje szkolenia, kursy, odprawy, pomoc psychologiczną itp. Pracownicy największą wagę przywiązują do dużych odpraw, ale każde pieniądze kiedyś się kończą. Stąd, według mnie, najważniejsza jest tu pomoc psychologiczna oraz nauczanie pracownika aktywnego poruszania się na rynku pracy. Pierwszy krok stanowi rozmowa z pracownikiem i uświadomienie mu, że zwolnienie to nie jego wina, a pewne stany emocjonalne są normalne. Później ważne jest określenie profilu osobowego i ustalenie na tej podstawie kierunku, w którym kariera zwalnianego powinna się rozwijać. Bardzo ważna jest również umiejętność podkreślenia własnych atutów na rozmowie kwalifikacyjnej. No i aby nie poddawać się po kilku nieudanych.

- Jaki pracownik jest dzisiaj poszukiwany?

- Jeszcze dziesięć lat temu byli to młodzi, prężni, przebojowi. Dzisiaj coraz częściej poszukiwani są specjaliści o zaawansowanej wiedzy. Inżynierowie o doświadczeniach projektowych, czy wiedzy konstruktorskiej. Fachowcy, którzy mają kilkunastoletnie doświadczenie i nauczyli się nowych narzędzi pracy, umieją wpasować się we współczesną rzeczywistość, są obecnie mocno poszukiwani. Młodzi ludzie naturalnie nie mogą sprostać tym oczekiwaniom.

- Jakie ma pan rady dla osób, które straciły pracę?

- Trzeba być aktywnym i poznać rynek pracy. Szukanie pracy to ciężka praca, szczególnie w czasie kryzysu. Trzeba szukać ofert, rozsyłać CV i wszystkim wokół mówić, że szukamy zatrudnienia. Ludzie często się wstydzą swojego bezrobocia, natomiast znajomi potrafią nam przy znalezieniu pracy pomóc. Nie wolno poddawać się apatii i czekać na ofertę z nieba. Czasami nawet warto podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji, aby nie wypaść z rytmu i ciągle szukać, aktywnie szukać, wtedy nam się uda.

Tomasz Wrzask