



PUŁAWSKA STREFA PRACY

Biuletyn Informacyjny Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach



„W Centrum najważniejszy jest człowiek...”

- **Żołnierz - nowa droga zawodowa**
- **Staż - dla kogo korzystny?**
- **Dla pracodawców - Zarządzanie talentami**
- **Internetowy formularz aplikacyjny**
- o czym powinieneś wiedzieć?

W numerze:

Wstęp	1
<i>Krzysztof Gumieniak</i>	
W Centrum najważniejszy jest człowiek	2
<i>Paweł Bielak</i>	
Statystyczne podsumowanie 2009 r.	3,4
<i>Anna Skorek</i>	
Staż – dla kogo korzystny?	5
<i>Iwona Materek</i>	
Żołnierz – nowa droga zawodowa	6
<i>Paweł Bielak</i>	
Zdobądź nowe kwalifikacje – plan szkoleń na rok 2010	7
<i>Tomasz Mizak</i>	
Internetowy formularz aplikacyjny – co powinieneś wiedzieć?	8
<i>Anna Skorek</i>	
Z cyklu - zawody przyszłości	7,8
<i>Anna Skorek</i>	
Pokonać bariery – (nie)pełnosprawni w pracy	9
<i>Iwona Materek</i>	
Jaki talent zatrudniasz?	10
<i>Anna Skorek</i>	

Pulawska Strefa Pracy

Biuletyn Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach
Nr 1/2010 (4)
marzec 2010

Wydawca: Powiatowy Urząd Pracy w Puławach
ul. Lubelska 2 G, 24-100 Puławy

Redakcja:
Paweł Bielak
Anna Skorek

Współpraca:
Iwona Materek, Tomasz Mizak

Projekty graficzne:
Paweł Bielak

Projekt, opracowanie i druk:
Poligrafia Plus s.c. Sławomir Stępnik,
Leszek Wilczyński

Nakład: 500 sztuk. Egzemplarz bezpłatny.

Wstęp

Szanowni Państwo,

Nowy rok, to nowe możliwości podyktowane przepisami prawa, ale i nowymi inicjatywami ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach. Zachęcam do zapoznania się z naszymi propozycjami, opisanymi w zamieszczonych artykułach.

Centrum Aktywizacji Zawodowej, które powstało na początku tego roku, ma służyć pomocą w zmianie sytuacji zawodowej naszych klientów. Wyłączenie z CAZu wszelkiej administracyjnej obsługi osób, pozwoli w większej mierze skupić się na rzeczywistych potrzebach zarówno osób poszukujących pracy, jak i pracodawców. W analizie tychże potrzeb, zwłaszcza u osób bezrobotnych, pomagają doradcy zawodowi, opracowując Indywidualne Plany Działania i dobierając odpowiednie usługi świadczone przez PUP w Puławach do aktualnej sytuacji zawodowej każdej osoby.

Jedną z takich form pomocy są staże – forma bardzo atrakcyjna zarówno dla pracodawców, jak i dla osób bezrobotnych. Tego dowiecie się Państwo w artykule: „Staż – dla kogo korzystny?”

Zgodnie z wcześniejszymi deklaracjami, monitorujemy zachodzące na rynku pracy zmiany i informujemy o nich na łamach Biuletynu. W tym numerze można przeczytać o tym, jak i dlaczego warto pokusić się o karierę w wojsku oraz o tym, czym jest zarządzanie talentami. Pojawiły się także zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o nich również informujemy.

Zapraszam do lektury najnowszego numeru Biuletynu Informacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach „Pulawska Strefa Pracy”.

Krzysztof Gumieniak
Dyrektor

Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach

W Centrum najważniejszy jest człowiek

Od początku roku za aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy w naszym powiecie odpowiedzialne jest - *Centrum Aktywizacji Zawodowej*. Są dwa powody, dla których w ramach Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach wyodrębniono tę komórkę, ściśle ukierunkowaną na aktywne działania na lokalnym rynku pracy.



Pierwszym, przewodnim powodem jest konsekwentne działanie puławskiego Urzędu Pracy mającego na celu coraz bardziej aktywne działanie na rynku pracy. Powstanie CAZ wpisuje się w realizację założeń, jakie PUP w Puławach określił w przyjętej przez siebie idei pod nazwą Puławska Strefa Pracy, a o której w szczególności już pisaliśmy w poprzednim numerze (szczegółowy opis PSP można także znaleźć na stronie internetowej urzędu.)

Drugim, dodatkowym powodem była nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, która wprowadza obowiązek utworzenia w ramach powiatowych urzędów pracy takiej komórki.

Uruchomienie Centrum Aktywizacji Zawodowej jest przejawem nowej jakości usług świadczonych przez PUP w Puławach, a pomoc udzielana przez pracowników Centrum ma wpłynąć pozytywnie na kształtowanie aktywnej postawy zawodowej naszych klientów.

To przedsięwzięcie związane ze zmianą organizacji pracy urzędu w zasadniczy sposób poprawi jakość działań podejmowanych na rzecz realizowania autentycznych potrzeb klientów i ich otoczenia. Usprawni też korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy, co spowoduje, że praca oraz codzienne kontakty z urzędem staną się łatwiejsze. Jest to konsekwencją tego, że z kompetencji CAZ zostały wyłączone wszelkie sprawy związane z formalną i administracyjną obsługą bezrobotnych. Natomiast pracownicy Centrum całą swoją uwagę będą koncentrować na osobie i na pomocy w zmianie jej sytuacji zawodowej.

Istotnym elementem jest także współpraca z pracodawcami, która polega na pomocy w doborze przyszłych pracowników i organizacji giełd pracy, podczas których pracodawca ma możliwość bezpośredniego kontaktu z zainteresowanymi.

Dzięki istnieniu Centrum – Powiatowy Urząd Pracy w Puławach wzmocni działania aktywizujące dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, poprawiając jakość oferowanych usług oraz wizerunek urzędu.

Zintegrowanie wszelkich aktywnych działań ukierunkowanych zarówno na pracodawców jak i osoby bezrobotne i poszukujące pracy będzie skutkowało większą efektywnością działań PUP w Puławach na rzecz wszystkich swoich klientów.

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

USŁUGI	INSTRUMENTY
Poradnictwo zawodowe	Stáže
Pośrednictwo pracy	Prace interwencyjne
Aktywne poszukiwanie pracy	Roboty publiczne
Szkolenia	Środki na działalność gospodarczą
	Refundacja kosztów wyposażenia/wyposażenia stanowiska pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Puławach
Miejski Rynek Pracy i Edukacji w Puławach
Dzielnica Puławobudzka i Przedmieście Wesołe Puławki



VI TARGI PRACY i EDUKACJI

24 MARCA 2010 r.

w godzinach 10:00 - 16:00

WSTĘP WOLNY

Współorganizatorzy: **MBSD** oraz Urząd Powiatowy IP

- ✔ WYSTĘPY PRACY W OBSZARACH BRANŻY
- ✔ SEMINARIUM / PRZEDKONFERENCJE
- ✔ PORADY I KONSULTACJE DLA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY
- ✔ WYSTĘPY SZKOLEŃ
- ✔ INFORMACJE O WYKONANIU STUDIUM WYKONANIA NA WYKONANIE WYKONANIA WYKONANIA
- ✔ WYSTĘP ORGANIZACJI OSÓB PRACOWNIKÓW I PRACOWNIKÓW
- ✔ WYSTĘP ORGANIZACJI OSÓB WYKONAWCZYCH
- ✔ WYSTĘP PŁACÓWKI WYKONAWCZYCH



Statystyczne podsumowanie 2009 roku

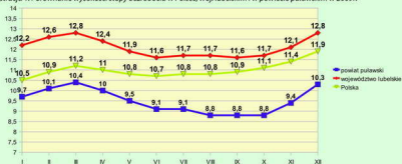
W poprzednich wydaniach Biuletynu przedstawialiśmy nasze założenia związane z rynkiem pracy, nasze inicjatywy i działania. Teraz jest możliwość, by wyniki tych założeń zaprezentować w postaci danych, liczb i porównań statystycznych.

Na koniec 2009 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Puławach zarejestrowanych było 4 891 osób jako osoby bezrobotne oraz 247 osób jako poszukujący pracy. Wysokość stopy bezrobocia kształtowała się na poziomie 10,3%.

Skutki światowego kryzysu finansowego miały przełożenie również na puławski rynek pracy, gdzie w wyniku tego spowolnienia stopa bezrobocia zwiększyła się w stosunku do roku ubiegłego. Mimo to sytuacja na lokalnym rynku pracy jest względnie dobra w porównaniu z danymi województwa czy kraju.

W obliczu powyższej sytuacji, Powiatowy Urząd Pracy w Puławach dokładał wszelkich starań, by aktywne formy wsparcia oferowane osobom bezrobotnym były jak najlepiej wykorzystywane na rynku pracy.

Ilustracja 1: Porównanie wysokości stopy bezrobocia w Polsce, woj. lubelskim i w powiecie puławskim w 2009r.



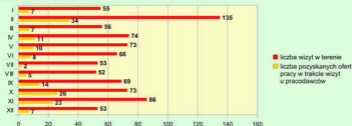
POŚREDNICTWO PRACY to podstawowa usługa, jaką oferuje urząd pracy. Zespół pośredników pracy pozyskuje oferty pracy i dokonuje doboru potencjalnych kandydatów - robi to poprzez spotkania indywidualne lub organizację tzw. giełd pracy.

Tabela 1. Ilość ofert pracy w wybranych branżach i zawodach, zgłoszonych w PUP w 2009r.

BRANŻA/ZAWÓD	ILOŚĆ OFERT PRACY	BRANŻA/ZAWÓD	ILOŚĆ OFERT PRACY
HANDLOWA (sprzedawcy, przedstawiciele handlowi)	500	PRACOWNICY MAGAZYNOWI (magazynierzy, robotnicy magazynowi)	64
PRACOWNICY BIUROWI (głównie staże)	276	MEDYCZNA (fizjoterapeuci, masażyści)	41
GASTRONOMICZNA (kucharz, kelner, barman, pomoc kuchenna)	245	SPAWACZE (gazowi i elektryczni)	36
BUDOWLANA (robotnicy budowlani, murarze, glazurnicy)	169	ŚLUSARZ	31
PRACOWNICY GOSPODARCZY (w tym konserwatorzy, sprzątaczk)	161	FRYZJER	31
PRACOWNICY OCHRONY OSÓB I MIENIA	73	RECEPCJONISTA	26
KIEROWCY (samochodów ciężarowych i osobowych)	64	KOSMETYCZKA	21

Pozyskane oferty pracy zostały rozdysponowane m.in. poprzez giełdy pracy, których w 2009 roku było 32. Te spotkania z pracodawcami dotyczyły łącznie 355 stanowisk pracy.

Ilustracja 2: Ilość pozyskanych ofert pracy dzięki pośrednictwu zewnętrznemu w 2009 r.



PORADNICTWO ZAWODOWE to spotkania indywidualne lub grupowe z doradcami zawodowymi. Spotkania te ułatwiają rozpoznanie predyspozycji zawodowych oraz podjęcie odpowiednich decyzji zawodowych i dobranie do nich odpowiednich form wsparcia z PUP, jak i metod działania.

Tabela 2. Działania doradców zawodowych w 2009r.

RODZAJ DZIAŁANIA	ILOŚĆ GRUP	ILOŚĆ OSÓB, KTÓRE SKORZYSTAŁY Z USŁUGI
PORADA INDYWIDUALNA	-	1303
PORADA GRUPOWA	4	24
INDYWIDUALNA INFORMACJA ZAWODOWA	-	116
GRUPOWA INFORMACJA ZAWODOWA	35	398
BADANIA TESTOWE	-	158

W aktywizacji oraz odpowiednim zmotywowaniu osób pomagają **LIDERZY KLUBU PRACY**, prowadząc szkolenie i warsztaty tematyczne, w czasie których można nabyć praktyczne umiejętności, niezbędne przy poszukiwaniu pracy. W ubiegłym roku 52 osoby uczestniczyły w trzytygodniowym szkoleniu z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, zaś 162 osoby wzięły udział w warsztatach, dotyczących metod poszukiwania pracy, rozmowy kwalifikacyjnej, redagowania dokumentów aplikacyjnych lub zakładania własnej firmy.

SZKOLENIA ZAWODOWE umożliwiają zdobycie nowych kwalifikacji, jak również podwyższenie już posiadanych. Szkolenia indywidualne są zorganizowane zgodnie z wymaganiami konkretnych pracodawców, z którymi osoba bezrobotna nawiązała zawodowy kontakt. Kierunki szkoleń grupowych ustalane są na podstawie analiz rynku pracy i ofert pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Puławach przeznaczył na formy aktywizacji pulę środków pozyskaną z dwóch źródeł: Funduszu Pracy (FP) oraz Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). W porównaniu do 2008 roku dysponowaliśmy kwotą większą o blisko 2 mln zł.

Tabela 3. Wydatkowanie środków finansowych na formy aktywizacji w 2009r.

FORMA AKTYWIZACJI	WYDATKOWANIE ŚRODKÓW W RAMACH FP I EFS	ILOŚĆ ZAKTYWIZOWANYCH OSÓB	ODSETEK OSIĄGNIĘTEJ EFEKTYWNOŚCI ZATRUDNIENIA
PRACE INTERWENCYJNE	94 400 zł	32	ok. 87%
PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE	565 000 zł	132	ok. 40%
STAŻE	4 242 200 zł	871	ok. 40%
JEDNORAZOWE ŚRODKI NA PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ	2 761 600 zł	158	100%
REFUNDACJA KOSZTÓW WYPOSAŻENIA/DOPOSAŻENIA STANOWISKA PRACY	968 600 zł	61	100%
ROBOTY PUBLICZNE	256 200 zł	42	ok. 5%
PRACE SPOŁECZNIE UŻYTECZNE	34 900 zł	70	ok. 18%
SZKOLENIA	711 400 zł	332	ok. 20%
OGÓLEM	9 634 300 zł	1675	-

Staż - dla kogo korzystny?

Jeszcze niedawno staż kojarzył się z osobami młodymi, absolwentami szkół średnich i wyższych uczelni. Młody człowiek, miał możliwość nabyć nowe umiejętności i nauczyć się praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej w szkole.



Obecnie zmieniła się rozszerzona forma stażu, jak i grupa osób, do których ona jest kierowana, ze szczególnym uwzględnieniem osób wymienionych w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oprócz absolwentów, nadal stanowiących dużą część stażystów, formą tą objęte zostały również osoby, które mają z różnych przyczyn utrudnione wejście lub powrót na rynek pracy. Chodzi tu głównie o osoby długotrwale bezrobotne, które po kilku latach pozostawania bez pracy nie czują się pewnie jako potencjalni pracownicy, potrzebują czasu na przypomnienie i uzupełnienie wiedzy niezbędnej do wykonywania zawodu. Podobną grupę stanowią kobiety, które wiele lat poświęciły na wychowywanie dzieci, a teraz pragną powrócić do pracy. Niejednokrotnie brakuje im doświadczenia zawodowego, często również kwalifikacji. W zbliżonej sytuacji są osoby posiadające zawody wyuczone, które obecnie nie funkcjonują na lokalnym rynku pracy, lub są zawodami ginącymi. Przykładem może być choćby kuśnier, tkacz, dziewiarz. Można wymienić jeszcze grupę osób, które ze względu na pogarszający się stan zdrowia, nie mogą podjąć pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie, natomiast są nadal zawodowo czynne i chcą spróbować sił w innym obszarze zawodowym. Dotyczy to zarówno tych, którzy posiadają orzeczenie o niepełnosprawności, jak i bezrobotnych nie mających orzeczenia.

Jak widać jest wiele sytuacji kiedy staż może być początkiem wychodzenia z trudnej sytuacji bezrobocia, wejścia w środowisko pracy, rozpoczęcia życia zawodowego lub powrotu do niego.

Czy forma stażu może być tak samo korzystna dla pracodawcy, jak dla stażysty? Jakie plusy dla firmy niesie przyjmowanie osób bezrobotnych na staż?

To pytanie, na które jest dosyć oczywista odpowiedź: wraz ze stażystą firma zyskuje osobę chętną do pracy i podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych, starającą się uzyskać pozytywną opinię pracodawcy. Ten ostatni ma czas poznać osobę, przyjrzeć się jej „w warunkach bojowych”, ocenić czy pasuje do całokształtu firmy. Osoby będące na stażu bywają zwykle efektywni, elastyczni, kreatywni, wysoko zmotywowani na osiągnięcie sukcesu. Jeżeli od pierwszych dni w pracy zostaną im powierzone określone zadania, wiążące się z pewną odpowiedzialnością, można być niemal pewnym, że ich umiejętności rozwiną się i w efekcie mogą stać się cennymi pracownikami.

Obecna forma stażu, jest tak samo cenna dla osób bezrobotnych, jak i dla firm. Pozwala wykorzystać potencjał drzemący w pracowniku, daje mu szansę wykazania się i uczciwego „zawalczenia” o stanowisko pracy. Pracodawca zyskuje komfort pozyskania sprawdzonego, przygotowanego do wykonywania obowiązków pracownika, co w obecnych, trudnych czasach jest nie do przecenienia.



Żołnierz – nowa droga kariery zawodowej

Jeszcze kilka lat temu zasadnicza służba wojskowa była traktowana jako zło konieczne i strata czasu, której młodzi ludzie starali się uniknąć za wszelką cenę. Dziś ten obraz wygląda jednak zupełnie inaczej. Kariera w armii traktowana jest coraz częściej przez młodych ludzi jako atrakcyjna alternatywa dla dalszej drogi zawodowej.

Powodów tego jest kilka, a najważniejsze z nich to coraz wyższe pensje żołnierzy zawodowych, pewny etat i możliwość uzyskania emerytury po 15 latach służby. Nie bez znaczenia też jest rosnący prestiż zawodu żołnierza i nie słabnące zaufanie społeczne, jakim cieszy się wojsko w naszym kraju.

Idź do wojska - to dobrze płatna praca, z bonusami i perspektywami

Armia daje możliwość jasnej ścieżki awansu, a za tym idą też zarobki, według zasady im wyższy stopień, tym lepsza pensja. Zawodowy szeregowy może liczyć na 1800 złotych pensji brutto, kapitan zarabia nieco ponad 3 tysiące złotych, a pułkownik 5,5 tysiąca złotych. Dodatkowe pieniądze są wypłacane żołnierzom służącym w misjach wojennych lub stabilizacyjnych za granicą.

Najważniejsze zalety kariery w armii to:

Żołnierze nie muszą martwić się, że ich firma upadnie, zbankrutuje, czy też zostaną wyrzuceni z dnia na dzień na bruk. Wojsko jest i zawsze będzie. Każdy wojskowy ma zagwarantowaną emeryturę i jeśli nie popełni żadnego przestępstwa, to ma szansę na spokojne życie. Daje to pewność i przewidywalność przyszłości.

Wojsko to też prestiż. Byli wojskowi są cenienni na rynku pracy więc po skończonej służbie na pewno nie mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Mechanicy, logiści, ochroniarze, a nawet szefowie firm często wywodzą się z wojska – wszak wojsko oferuje również szkolenia w różnych specjalnościach.

Służba wojskowa ma też swoje niedogodności:

Często praca w armii wiąże się z tym, że wojsko może nas wysłać do dowolnego miejsca w Polsce i na świecie. Musimy być przygotowani do ciągłej zmiany miejsca zamieszkania i pobytu. Konieczna jest zatem dyspozycyjność w bardzo wysokim stopniu. Ciągłe zmiany nie służą dobrze życiu rodzinnemu.



Monotonność służby, dyscyplina - niektórzy nie wytrzymują ciągłego rygoru i powtarzających się w nieskończoność tych samych czynności. Wojsko jest dla wytrwałych, dla ludzi, którzy wiedzą, że chcą się poświęcić dla służby.

Wojsko polskie wciąż boryka się z niedoinwestowaniem i mimo działań w kierunku polepszenia sytuacji to jednak w dalszym ciągu armia cierpi na brak odpowiedniego sprzętu i wyposażenia.

Z pewnością kariera żołnierza nie jest dla każdego. Natomiast nie ulega wątpliwości, że możliwość kariery w wojsku jest ciekawą ofertą pracy i stanowi godną zainteresowania alternatywę na rynku pracy dla wielu osób. Szczegółowe informacje dla wszystkich zainteresowanych karierą w wojsku dostępne są na stronach internetowych Ministerstwa Obrony Narodowej www.mon.gov.pl.



Zdobądź nowe kwalifikacje – plan szkoleń na rok 2010

Jedną z podstawowych usług oferowanych przez Urząd Pracy w Puławach są szkolenia. Na podstawie analizy rynku pracy oraz zgłaszanych potrzeb szkoleniowych przez osoby bezrobotne, PUP w Puławach przygotował na 2010 r. nowy plan szkoleń.

Szkolenia, ujęte w poniższym planie będą finansowane ze środków Funduszu Pracy oraz współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. W tym roku zaplanowaliśmy dodatkowo dla wszystkich uczestników szkoleń grupowych 2 – 3 dniowe zajęcia obejmujące następujące moduły:

- elementy efektywnego poszukiwania pracy,
- przygotowanie do rozmowy z pracodawcą,
- przygotowanie dokumentów aplikacyjnych.

Tak jak w latach poprzednich będziemy realizować szkolenia wskazane przez osoby uprawnione, tzw. "szkolenia indywidualne". W takich przypadkach, osoba ubiegająca się o szkolenie indywidualne dołącza do wniosku dokument od pracodawcy potwierdzający możliwość uzyskania zatrudnienia, lub uzasadnia konieczność motywów dla których powinna być skierowana na wnioskowany przez siebie kierunek szkolenia.

Wszelkie informacje na temat szkoleń można uzyskać w Referacie Szkoleń (pokój 203) w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach.

PLAN SZKOLEŃ NA 2010 r.

Szkolenia finansowane z Funduszu Pracy

1. KUCHARZ kuchni staropolskiej i regionalnej
2. KELNER – BARMAN
3. KIEROWCA WÓZKA JEZDNIOWEGO z napędem silnikowym i minimum sanitarnym
4. BUKIECIARSTWO I ARANŻACJE ROŚLINNE Z MODUŁEM ABC PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
5. KOSMETYCZKA Z ELEMENTAMI PIELĘGNACJI I STYLIZACJI PAZNOKCI
6. ABC PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
7. KURS PRZYGOTOWUJĄCY DO EGZAMINÓW KWALIFIKACYJNYCH W ZAKRESIE EKSPLOATACJI URZĄDZEŃ, INSTALACJI I SIECI (uprawnienia SEP)
8. PODSTAWY OBSŁUGI KOMPUTERA
9. ZARZĄDZANIE KADRAMI I PŁACAMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE
10. SZKOLENIE Z ZAKRESU AKTYWNEGO POSZUKIWANIA PRACY

Szkolenia współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

1. FRYZJER
2. SPAWANIE PODSTAWOWE w osłonie argonu (met. TIG 141) i CO2 (met. MAG 135)
3. GLAZURNIK
4. OBSŁUGA KASY FISKALNEJ, TERMINAŁA KART PŁATNICZYCH z minimum sanitarnym (obsługa kasy fiskalnej, terminala kart płatniczych, minimum sanitarne, obsługa klienta)
5. RECEPCJONISTA z modułem języka angielskiego
6. SPECJALISTA DS. PROJEKTÓW EUROPEJSKICH
7. MAGAZYNIER (obsługa magazynowych programów komputerowych, obsługa wózków widłowych, minimum sanitarne)

Z CYKLU - ZAWODY PRZYSZŁOŚCI

AUDYTOR

To osoba, która dokonuje kontroli i oceny finansowej danej firmy. Jest to wysokiej klasy specjalista, niezależny, najlepiej będący jednocześnie ekspertem w danej branży (np. energetycznej czy transportowej). Jego raporty dotyczą szerszej perspektywy, a nie spraw bieżących, dlatego cenniejszymi umiejętnościami w tym zawodzie są: zdolność kojarzenia, operatywność, chęć podejmowania wyzwań, zdolność logicznego i analitycznego myślenia oraz cierpliwość i staranność. Musi też posiadać wiedzę o wiele większą niż zwykły księgowy, powinna to być wiedza z zakresu prawa i przepisów administracyjnych. Audytor, jako poszukiwany na rynku specjalista musi się liczyć z koniecznością częstych podróży, a więc musi być dyspozycyjny. Wymagania stawiane przedstawicielowi tego zawodu są wysokie, ale jednocześnie wiąże się on z dużym prestiżem społecznym.



Internetowy formularz aplikacyjny – o czym powinniśmy wiedzieć?

Wykorzystując wszystkie dostępne metody poszukiwania pracy z pewnością wcześniej lub później spotkacie się Państwo z koniecznością wypełnienia formularza aplikacyjnego lub osobowego. Pracodawcy korzystają z możliwości ujednoczenia otrzymywanych dokumentów od kandydatów, by móc porównać i ocenić te informacje, które są dla nich najistotniejsze. Wniosek z tego jest prosty. Tak, jak dbamy o poprawne napisanie CV i listu motywacyjnego, tak też należy się stosować do pewnych zasad, które towarzyszą wypełnianiu formularza aplikacyjnego.



Podstawowe zasady wypełniania formularzy aplikacyjnych

INSTRUKCJA - to pierwsza rzecz, którą należy przeczytać przed rozpoczęciem pracy nad formularzem. Wiele firm posługuje się komputerową selekcją formularzy, za pomocą specjalnej przystawki skanującej – można to rozpoznać po wskazówkach dotyczących, np. wypełnienia drukowanymi literami, ołówkiem oraz po obecności kodu kreskowego na brzegu kartki. Wtedy już wiadomo, że kategorycznie należy **spełnić każdy wymóg formularza wymieniony w instrukcji**, także ten dotyczący dołączania bądź nie – zdjęcia.

ESTETYKA - odpowiedzi na pytania powinny być przemyślane... również na pytania zamknięte (np. o poziom znajomości języka obcego), aby uniknąć skreśleń, co z kolei może sugerować brak zdecydowania u kandydata lub próby „naciągnięcia” informacji o sobie. Co do pytań otwartych – należy **dostosować długość tekstu do pozostawionego miejsca**, a przed wysłaniem zastanowić się jak może zostać odebrane to, co opisałeś. Dobrze jest wcześniej **przygotować sobie odpowiedzi w brudnopisie**. Jeśli formularz wypełniamy ręcznie, **starajmy się pisać**

wyraźnie i czytelnie, a nie „na kolanie”.

Jeśli formularz jest dwujęzyczny lepiej wypełnić go w języku obcym.

Najczęściej popełniane błędy

Błędy formalne – w danych osobowych, nazwach firm (zwłaszcza tych obcojęzycznych).

Opuszczanie niewygodnych pytań – zostawianie pustych pól. Jeśli pytanie nas nie dotyczy, warto napisać chociaż cokolwiek.

Zbyt długie lub zbyt krótkie odpowiedzi - jeśli w formularzu przeznaczono dużo miejsca na odpowiedź, może to oznaczać, że dana sfera jest dla pracodawcy istotna. Krótka odpowiedź sugeruje, że kandydat nie posiada odpowiednich doświadczeń i nie ma o czym pisać, zbyt długa – że nie potrafi ocenić ważności informacji.

Swobodne traktowanie pytań – wykazywanie się sprytem i przebiegłością przez lekkie schodzenie z tematu może nie być dobrze odebrane przez rekruterów, więc jeśli pytanie dotyczy np. 3 porażek, to właśnie te sytuacje należy opisać.

Naciąganie odpowiedzi. Rozmowa kwalifikacyjna weryfikuje informacje, które zostały przekazane w formularzu. Dlatego ważne jest aby wszystkie dane wpisane w formularzu były prawdziwe i nie wolno pozwolić sobie na tzw. „naciąganie faktów”.

Zbyt długi czas wypełniania formularza – gdy po pieczołowitym wypełnieniu wszystkich rubryk i próbie wysłania pojawia się komunikat „Twoja sesja wygasła”, po raz kolejny przydatny okazuje się brudnopis (forma elektroniczna), z którego szybko można wpisać przygotowane wcześniej odpowiedzi.

TRENER PSÓW – ZOOPSYCHOLOG BEHAVIORYSTA

Zawód ten jest określany na różne sposoby. Mówi się o nim psycholog zwierzęcy (psi psycholog, koci psycholog) lub doradca behawioralny. Jego zadaniem jest pomoc właścicielowi zwierzęcia w zrozumieniu zarówno swoich własnych, jak i zwierzęcych zachowań, reakcji i potrzeb. Pomaga też zbudować dobrą relację człowiek-zwierzę wykorzystując podstawowe elementy behawioryzmu.

W pracy zoopsychologa istotne jest przeprowadzenie wywiadu z opiekunem zwierzęcia, obserwacja, ustalenie problemu, który pojawił się w relacji z pupilem oraz zaproponowanie określonej terapii zachowań. A czasem jest to po prostu pomoc w wyborze odpowiedniego zwierzaka. Jest to praca dla osób, które lubią zwierzęta i kontakt z nimi. Praca, która wymaga mobilności, bo czasem trzeba dojechać do klienta, i elastyczności, bo zachowania zarówno ludzkie, jak i zwierzęce są czasem bardzo zaskakujące.



Pokonać bariery – (nie)pełnosprawni w pracy

Na rynku pracy, który skupia pracodawców i potencjalnych pracowników, funkcjonują również osoby, które pomimo orzeczonego stopnia niepełnosprawności, czują się na tyle dobrze, że nadal chcą i mogą prowadzić czynne życie zawodowe. Jest to możliwe, pod warunkiem dostosowania oczekiwań zawodowych do rodzaju niepełnosprawności i realiów lokalnego rynku. Powiatowy Urząd Pracy w Puławach zaprasza takie osoby do zarejestrowania się i skorzystania z dostępnych usług, które w znacznej mierze mogą ułatwić poszukiwanie odpowiedniego zatrudnienia.

Pierwszy krok to rejestracja - osoba niepełnosprawna może uzyskać status **bezrobotnego** lub **poszukującego pracy**. Czym różnią się te dwie formy?



Status bezrobotnego przysługuje osobie z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, która nie nabyła prawa do żadnego świadczenia - zarówno z ZUS-u, jak i z Ośrodka Pomocy Społecznej. W takim przypadku osoba może korzystać z pośrednictwa pracy oraz ze wszystkich innych form pomocy przewidzianych do realizacji w PUP Puławy (finansowanych zarówno z Funduszu Pracy, jak i ze środków PFRON) - stażu, szkolenia, studiów podyplomowych. Może także wystąpić o przyznanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Natomiast w przypadku, kiedy osoba niepełnosprawna pobiera stale świadczenie pieniężne, może zarejestrować się jako **poszukująca pracy**. W tej sytuacji ma możliwość korzystania z usług naszych pośredników - np. otrzymywania skierowań na zamknięte oferty pracy. Może również korzystać z usług i instrumentów rynku pracy finansowanych ze środków PFRON.

Pracodawcy chcący zatrudnić osoby niepełnosprawne również mogą liczyć na pomoc Urzędu Pracy w postaci środków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, czy też na refundację części kosztów poniesionych na osobę niepełnosprawną w ramach prac interwencyjnych. Ostatnia nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wprowadzona 15 stycznia 2010 roku, upraszcza przyjmowanie do pracy osób niepełnosprawnych. Osiągnięto to rezygnując z zapisu o obowiązkowym uzyskaniu opinii Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w sprawie przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Powyższa zmiana wpłynie na ułatwienie i przyspieszenie procesu zatrudniania pracowników posiadających stopień znaczny lub umiarkowany, przez pracodawcę nie prowadzącego zakładu pracy chronionej.

Powiatowy Urząd Pracy w Puławach jest instytucją przyjazną osobom niepełnosprawnym - staramy się na miarę możliwości pomagać im w poruszaniu się po tym trudnym, nawet dla osób zdrowych rynku pracy. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Puławach zostało wydzielone w pokoju 104 specjalne stanowisko przeznaczone do obsługi osób niepełnosprawnych. Zatrudnieni w naszym Urzędzie doradcy zawodowi chętnie udzielnie wskazówek i służą poradą na każdym etapie ich ścieżki zawodowej.

Warto również zwrócić uwagę na kampanie społeczne poświęcone zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Osoba z niepełnosprawnością może się doskonale sprawdzić w pracy zawodowej. Dzięki takim kampaniom można pozyskać cenne informacje na temat możliwości i korzyści płynących z zatrudniania osób niepełnosprawnych dla pracodawców, zaś dla samych zainteresowanych osób niepełnosprawnych wiedzę na temat tego, jak mogą skorzystać z projektów, które zostały właśnie dla nich stworzone.

Istnieją także specjalne strony internetowe, przedstawiające oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością. Są też fundacje, prowadzące zarazem agencje zatrudnienia i oferujące takim osobom różne formy wsparcia w sferze zawodowej.

Jest coraz więcej możliwości wsparcia osób niepełnosprawnych w ich powrocie do aktywnego życia zawodowego. W PUP w Puławach można uzyskać wszelkie informacje, zarówno te dotyczące usług Urzędu, jak i innych inicjatyw powstających na terenie naszego powiatu.



Jaki talent zatrudniasz?

Czy ludzie, z którymi pracujemy i którymi trzeba zarządzać są przeciętnymi pracownikami czy też drzemią w nich możliwości dotychczas nieodkryte, a zatem niewykorzystane? Czy odpowiedź na to pytanie jest ważna? A jeżeli tak, to jakie korzyści taka wiedza przyniesie pracodawcy? Według teorii zarządzania talentami sprawa jest oczywista – wiedza ta jest ważna, a korzyści są wymierne i przekładają się na jakość pracy oraz wyniki całej firmy.

Mówi się, że każdy pracownik to talent, jakiś talent. Jak rozpoznać talent w zakładzie pracy? Są trzy elementy, na które należy zwrócić uwagę: *ponadprzeciętne zdolności* – te intelektualne, jak i te związane z daną dziedziną, *twórczość* – określana w kategoriach otwartości, przełamywania schematów i giętkości myślenia oraz trzeci element – *zaangażowanie, zafascynowanie pracą*.

Zarządzanie talentami to taki sposób postępowania z pracownikami, by jak najlepiej wykorzystywali w pracy swoje naturalne uzdolnienia i predyspozycje, a jednocześnie by mieli poczucie ciągłego rozwoju zawodowego i samorealizacji i satysfakcji.

W szerszym znaczeniu są to również działania mające na celu pozyskanie i utrzymanie kluczowych pracowników, o ponadprzeciętnym poziomie umiejętności i potencjale. Bowiem jak już zostało powiedziane w poprzednim wydaniu tego biuletynu – to pracownicy w znacznej mierze stanowią o uzyskaniu przewagi konkurencyjnej firmy.

Pozyskanie talentów

Tych wyróżniających się pracowników można wybrać spośród aktualnie zatrudnionych w organizacji ludzi lub pozyskać znanych już w branży specjalistów. Można również **w drodze rekrutacji** przyciągnąć młodych, ambitnych absolwentów. Tym, co może ich zainteresować, to dobre warunki pracy, wyzwania umożliwiające rozwój oraz wizerunek firmy i opinie o niej. Ważne jest też, by dotrzeć ze swoją propozycją do odpowiedniego grona osób. Uczestnictwo w Targach Pracy, współpraca z uczelnianymi biurami karier, udział w programach typu „Grasz o staż” to nawiązanie kontaktów z szeroką rzeszą odbiorców. Bardzo duże znaczenie przy tym mogą mieć praktyki studenckie i staże, dzięki którym, bez żadnych zobowiązań, można poznać i zidentyfikować potencjał kandydatów i już na wczesnym etapie kształtować ich osobowość zawodową.

Jeśli chodzi zaś o **talenty, które są w firmie od lat**, a są nierozpoznane, to zacząć należałoby od przeprowadzenia rzetelnej oceny pracowniczej i poznania silnych stron każdego z zatrudnionych. Dzięki takiemu poznaniu zasobów pracowniczych łatwiej będzie przydzielić zadania, doskonale dopasowane do posiadanych umiejętności. Jeżeli przydzielony osobie projekt będzie

zgodny z jej preferencjami zawodowymi, ale i kompetencjami, jeśli osoba będzie lubiła to, co robi, wówczas pracodawca może mieć pewność, iż powierzona praca zostanie wykonana ze stuprocentowym wysiłkiem i zaangażowaniem. Rozwój ‘utalentowanego’ pracownikowi można zapewnić poprzez szkolenia, czy też wymianę wiedzy przez współdziałanie z innymi zespołami, asystenturę lub awanse.

Dwie strony programu

Wprowadzając program zarządzania talentami niezbędne jest **zaangażowanie kadry kierowniczej, menadżerów i zarządu**, bowiem jak każda metoda, tak i zarządzanie talentami może mieć swoje negatywne konsekwencje. Przede wszystkim jest to koszt, związany tak z finansami (np. szkolenia, odpowiednie wynagrodzenia), jak i poświęconym czasem (wdrażanie nowych pracowników, uwaga poświęcona przez tzw. mentorów). Jest również ryzyko, że taki doinwestowany przez nas pracownik przejdzie lub zostanie podkupiony przez konkurencję. Może się także zdarzyć, że pracownicy niezakwalifikowani do projektu zarządzania talentami będą niezadowoleni – zapobiec temu może właściwa komunikacja w firmie oraz sposób, w jaki informacja o wdrożeniu projektu zostanie przekazana podwładnym.

Zalety są jednak długoterminowe i wpływające na kształt firmy. Programy zarządzania talentami są bardzo skutecznym **czynnikiem motywującym**, również dla pracowników do niego niezakwalifikowanych. Dodatkowo budują **poczucie lojalności wobec firmy** i wywołują entuzjazm dla wykonywanej pracy, pod warunkiem oczywiście, że powierzone zadania są ściśle związane z talentem i preferencjami osoby. Kultura organizacyjna firmy, w którą wpisuje się zarządzanie talentami może się okazać tym, co przyciągnie wartościowych kandydatów, zatem w znacznej mierze może **usprawnić proces rekrutacji** nowych pracowników. Natomiast w okresie trudnym dla firmy – niepewności i braku stabilności pozwala utrzymać porządek i **zapobiec utracie wykwalifikowanych specjalistów**.

Jest wiele sposobów i technik poprawiających warunki pracy i poziom satysfakcji pracowników. Każdy z nich przyczynia się do wzrostu lojalności wobec firmy, a pracodawcę chroni przed nadmierną rotacją. Po zarządzaniu wiekiem oraz marketingu personalnym jest to kolejne z możliwych rozwiązań.



**Powiatowy Urząd Pracy
w Puławach**

24-100 Puławy
ul. Lubelska 2G
tel.fax 81 886 40 96
www.pup.pulawy.pl
e-mail: lupu@praca.gov.pl

Punkt Poradnictwa Zawodowego

24-100 Puławy
ul. Wojska Polskiego 1/32 lok. 30
(I piętro)
czynny w godzinach 8.00-14.00

Klub Pracy

24-100 Puławy
ul. Wojska Polskiego 4 pok. 130
czynny w godzinach 8.00-15.00