



Czego oczekują pracodawcy?

Doświadczenie zawodowe związane ze stanowiskiem, na które aplikujemy jest czymś bardzo cennym, aczkolwiek może mieć swoje drugie, nie zawsze dobre oblicze. Jest wiele osób, które przecenia swoją wiedzę i umiejętności przez co mogą się wydawać aroganccy w stosunku do innych. Opierają swoje działania, naraz wypracowanych metodach i nie potrafią wyjść poza ramy schematycznego myślenia. Brakuje im często pokory.

Obecnie pracodawcy chcą zatrudniać nie tylko osoby, które będą w stanie wykonywać określone czynności i kreować wartość w firmie, chcą zatrudniać – osobowości. Odpowiednie podejście do drugiego pracownika, nowego zadania czy krótkich terminów, to coś co liczy się coraz bardziej. Szczególnie teraz, kiedy tworzy się zespoły złożone z ludzi w różnym wieku, z różnym doświadczeniem, a coraz częściej pracujących zdalnie z różnych zakątków świata, w celu wykonania konkretnego projektu.

Komunikacja i umiejętność pracy w zespole to nie są tylko puste frazy, a fatyczne umiejętności, które odróżniają pracownika dobrego od pracownika doskonałego.

Cecha jaką powinien posiadać idealny pracownik w oczach pracodawcy to: **odpowiedzialność**. Bez względu na popełnione błędy, umie się do nich przyznać i ponieść konsekwencje. To cecha nie tylko dobrego pracownika, ale i człowieka.

W ostatnich latach szczególny nacisk kładzie się na **szybkość w podejmowaniu decyzji i działaniu**. Zachęca się pracowników do wychodzenia z inicjatywą i przedstawiania zarówno własnych pomysłów jak i gotowych rozwiązań problemów jakie rosną przed nami w trakcie realizacji określonych zadań. Sztuka podejmowania trafnych decyzji jest czymś co potrafi niewielu, jednak bardzo szybko może wyróżnić pracownika spośród innych.

A co w tej sprawie mają do powiedzenia eksperci?

→ **Pan Paweł Sikora – Rzecznik Prasowy Mokate**
(Group PR Manager/Head of communication)

Czego oczekuje Pan jako pracodawca od pracownika podejmującego pracę?

Przede wszystkim zaangażowania i otwartości – na nowe wyzwania, świat, ludzi, na naukę i – co nieraz niełatwe – na konstruktywną krytykę. Pracownik musi wiedzieć, że ma ona na celu pomoc i doskonalenie jego umiejętności, a nie podcinanie mu skrzydeł. Ważne, by pracownik analizował swoją pracę i sytuację, z którymi się styka. By wyciągał wnioski i uczył się na nich. To bardzo pomaga w kolejnych miesiącach i latach pracy. Uczymy się bowiem przez całe zawodowe życie. Moja rada: zawsze pamiętajmy, że jest coś, czego możemy się jeszcze nauczyć, co możemy poprawić. Dążmy do doskonałości – nie osiadajmy na laurach.

Jakie umiejętności są dodatkowo punktowane w Pańskiej firmie?

Grupa Mokate to firma międzynarodowa, obecna ze swoimi produktami na ponad 70 rynkach zagranicznych. Bardzo istotna jest więc znajomość języków obcych, ciekawość świata oraz myślenie poza schematami. Cenimy bardzo wysoko także kreatywność i sposób mierzenia się z problemami – chodzi o to, by trudności zawodowych nie postrzegać jako problemów, a jako wyzwania, którym chcemy sprostać. Z pewnością dodatkowo punktowany jest także entuzjazm, empatia i silna motywacja do działania. Kluczowa jest również umiejętność pracy w międzynarodowym zespole. Te cechy bardzo pomagają w osiągnięciu dobrych wyników.

Jakie błędy popełniają najczęściej pracownicy na starcie?
Czego się wystrzegać?

Tutaj cofnąłbym się o krok wstecz. I radziłbym, by na rozmowach rekrutacyjnych mówić prawdę i nie ubarwiać rzeczywistości. Bo nawet jeśli uda nam się dostać pracę, o którą się staraliśmy, to praca ta szybko zweryfikuje to, co mówiliśmy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jeżeli chodzi o rady dotyczące samej pracy, to przede wszystkim zawsze trzeba być pokornym wobec niej. Wystrzegałbym się przede wszystkim momentów, w których zaczynamy uważać, że jesteśmy idealni i „nie do ruszenia”. To moment krytyczny, od którego bardzo blisko do zawodowej porażki. Ponadto trzeba być graczem zespołowym. Warto też być otwartym na środowisko, które nas otacza. Patrzmy, słuchajmy, rozmawiajmy, tworzymy wokół siebie pozytywną aurę. Nasze zachowanie kreuje nasz wizerunek osobisty, co z kolei ma bezpośredni wpływ na to, jak postrzegają nas współpracownicy i przełożeni. A tego, jak postrzeganie ludzi wpływa na relacje biznesowe i możliwości odnoszenia zawodowych sukcesów chyba nie trzeba tłumaczyć.

- **Pani Oliwia Guziel – Decathlon CAR Gliwice**
(E-COMMERCE LOGISTICS MANAGER for Czech Republic, Slovakia and C&C Gliwice)

Czego oczekuje Pani jako pracodawca od pracownika podejmującego pracę?

Pracujemy w kulturze „turkusowej” organizacji, nasz system zarządzania jest oparty na autentycznych i szczerych relacjach z zespołem, indywidualnym podejściu do każdego pracownika, dużej autonomii i decyzyjności nie tylko na stanowiskach managerskich, ale także tych podstawowych. Szukamy pracowników, którzy nie boją się wyzwań, do zmian podchodzą en-

tuzjastycznie, chcą decydować i brać odpowiedzialność, mają bardzo dobrze rozwinięte umiejętności komunikacyjne, inteligencję społeczno-emocjonalną, kreatywność, refleksje i planowanie, a także chcą i lubią pracować w zespole.

Jakie umiejętności są dodatkowo punktowane w Pani firmie?

Umiejętność pracy w grupie, kreatywność, umiejętność skutecznej komunikacji, umiejętność wyznaczania celów, umiejętności analityczne.

Jakie błędy popełniają najczęściej pracownicy? Czego się wystrzegać?

Najczęstszym błędem jest udawanie kogoś kim się nie jest oraz nie przyznawanie się do błędów. Wierzymy, że szczerść i transparentność jest kluczem do budowania relacji oraz osiągnięcia celów jako zespół. W naszej organizacji pracujemy w zróżnicowanych zespołach i wierzymy, że każdy ma prawo do popełniania błędów, jeśli tylko bierze za nie odpowiedzialność i wyciąga wnioski. Akceptujemy, że każdy z nas ma swoje mocne i słabe strony i wierzymy, że wspierając się wzajemnie rozwijamy się jako jednostki oraz jako grupa.

→ **Pan Michał Sobito – dyrektor zarządzający Icon Strategies**

Czego oczekuje Pan jako pracodawca od pracownika podejmującego pracę?

W Icon Strategies zajmujemy się zarządzaniem reputacją. Pracujemy dla świadomych, często międzynarodowych firm i ich zarządów pomagając im właściwie się komunikować i profesjonalnie kształtować swój wizerunek. Ta praca wymaga dobrych predyspozycji komunikacyjnych, ale też analitycznych i dobrego poziomu ogólnej wiedzy ekonomicznej i społecznej.

Jakie umiejętności są dodatkowo punktowane w Pana firmie?

Nasi konsultanci, nawet ci zaczynający przygodę z zawodem powinni sprawnie poruszać się w obszarach, których dotyczy public relations. Muszą też płynnie komunikować się w języku angielskim, również tym biznesowym. Często pracujemy dla zespołów międzynarodowych rozmawiając podczas spotkań i telekonferencji z menedżerami pracującymi w Anglii, Holandii a nawet RPA czy Malezji.

Kandydaci do pracy w Icon Strategies powinni też pokazać, że public relations jest dla nich pasją i w czasie studiów starali się tę pasję rozwijać. Cenimy osoby, które uczestniczyły w praktykach, nie tylko tych obowiązkowych, w działach PR lub agencjach public relations. Jesteśmy otwarci na osoby aktywne podczas studiów w organizacjach studenckich, w których miały okazję koordynować różne projekty. To pokazuje, że mają wiedzę na temat organizacji wydarzeń oraz potrafią pracować w grupie.

W naszym zawodzie konieczna jest umiejętność pisania różnego rodzaju tekstów. Po absolwentach specjalności PR spodziewamy się praktyki w pisaniu informacji dla mediów oraz do internetu. Nie oczekujemy natomiast zaawansowanej wiedzy z zakresu zarządzania sytuacjami kryzysowymi, czy tworzenia strategii komunikacyjnych. Choć te kwestie często omawiane są na studiach zamiast kwestii praktycznych to należy pamiętać, że zadaniami strategicznymi zajmują się konsultanci z około 10-letnim doświadczeniem.