



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

# Pierwsze kroki na rynku pracy

dr Monika Kućmierczyk

Katowice, 06.06.2022



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

**RYNEK PRACY**

# RYNEK PRACY

Miejsce spotkań sprzedawców i nabywców, gdzie dochodzi do transakcji zakupów towarów. Obiekty:

- **Sprzedawca**
- **Nabywca**
- **Towar**

Gdzie:

- **Sprzedawca** – osoba poszukująca pracy
- **Nabywca** – pracodawca
- **Towar** – wiedza, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, zdolności, czas, pomysły potencjalnego pracownika.



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

**DOBÓR PRACOWNIKÓW**

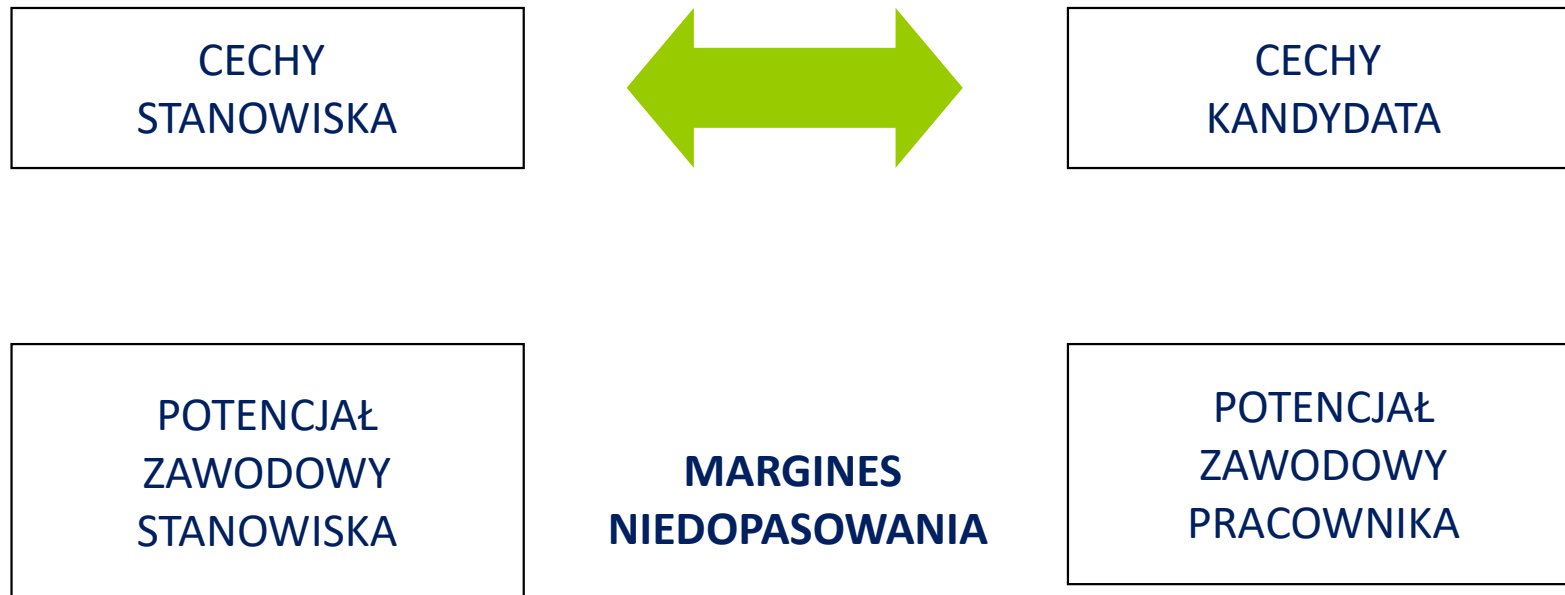
# DOBÓR PRACOWNIKÓW

Proces pozyskiwania ludzi do organizacji i doprowadzenia do odpowiedniej obsady wakujących stanowisk.

## Cel

Zatrudnienie w firmie ludzi (w odpowiedniej liczbie, o odpowiednich kwalifikacjach i w stosownym czasie) w celu zapewnienia ciągłego i efektywnego jej funkcjonowania.

# ISTOTA DOBORU



# Metody doboru stosowane przez organizacje (1/2)

KRYTERIUM WYRÓŻNIENIA DANEJ METODY	CHARAKTERYSTYKA POSZCZEGÓLNYCH METOD DOBORU
Jawność zasad i kryteriów wyboru kandydatów	<p><b>Otwarta:</b> kandydat jest podmiotem, który sam decyduje o przystąpieniu do procedury doboru, istnieje jawność zasad i kryteriów wyboru kandydatów.</p> <p><b>Zamknięta:</b> brak znajomości przez kandydatów kryteriów merytorycznych wyboru oraz jawności zasad; występuje element uzgodnień między decydentami.</p>
Rodzaj rynku pracy	<p><b>Wewnętrzna:</b> kandydaci do zatrudnienia są pracownikami danej firmy.</p> <p><b>Zewnętrzna:</b> poszukuje się kandydatów na zewnątrz organizacji.</p>

# Metody doboru stosowane przez organizacje (2/2)

KRYTERIUM WYRÓŻNIENIA DANEJ METODY	CHARAKTERYSTYKA POSZCZEGÓLNYCH METOD DOBORU
Rodzaj źródeł rekrutacji	<p><b>Niszowa:</b> firma chce zatrudnić pracownika o wyspecyfikowanych kwalifikacjach szczegółowych (do konkretnych czynności, urzędzeń, procedur); firma próbuje dotrzeć do konkretnego segmentu rynku pracy.</p> <p><b>Ogólna:</b> firma stara się znaleźć pracownika w danym zawodzie, danej specjalności; firma odnosi się do ogólnego wizerunku danej profesji na rynku pracy.</p>
Aktualne potrzeby kadrowe (popyt) firmy	<p><b>Aktywne:</b> firma jest podmiotem inspirującym poszukiwaniu kandydatów do pracy.</p> <p><b>Bierne:</b> kandydaci do firmy sami się zgłaszają, nawet bez wyraźnej potrzeby zatrudnienia ze strony firmy; zbieranie informacji do bazy danych odbywa się w celu wykorzystania jej w okresie późniejszym, bądź też mamy do czynienia z outsourcingiem procedury doboru.</p>



Przebieg doboru uzależniony jest od:

- wielkości organizacji,
- specyfiki stanowiska.

# STRUKTURA DOBORU

## - wąskie ujęcie

- rekrutacja,
- selekcja,
- wprowadzenie do pracy.

# STRUKTURA DOBORU

## - ujęcie szerokie

- analiza pracy,
- opracowanie profilu wymagań,
- działania rekrutacyjne,
- proces selekcyjny,
- wprowadzenie do pracy,
- kontrola procesu doboru.

# Opis stanowiska pracy

- Dane podstawowe;
- Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności;
- Wymagania kwalifikacyjne.

# Model profilu kwalifikacyjnego

<b>Wykształcenie</b>	Ukończone szkoły, studia itp.
<b>Doświadczenia zawodowe</b>	Przebieg kariery zawodowej
<b>Wiedza</b>	Znajomość zagadnień z dziedziny merytorycznej stanowiska, np.: ekonomii, prawa itp.
<b>Umiejętności</b>	Interpersonalne, rozwiązywanie problemów, negocjacyjne, znajomość, programów, obsługa urządzeń itp.
<b>Wymogi formalne</b>	Uprawnienia, kursy, licencje, inne szczegółowe, niepowtarzalne cechy zawodowe wymagane na danym stanowisku pracy
<b>Cechy psychologiczne</b>	Typ osobowości, poziom potencjału intelektualnego itp.



# Rekrutacja pracowników

Sposób komunikowania się organizacji z rynkiem pracy, w celu pozyskania odpowiedniej grupy kandydatów na wakuujące stanowiska

# Funkcje rekrutacji

- **informacyjną** - przedstawienie warunków pracy i potrzeb konkretnego zatrudnienia na właściwym rynku pracy (wysłanie odpowiedniej informacji),
- **motywacyjną** - wywołanie odpowiedniego zainteresowania właściwych grup zawodowych ubieganiem się o dane stanowisko,
- **preselekcji** - wstępna weryfikacja ofert nie będących w kręgu zainteresowań firmy i kandydatów nawet w terminie późniejszym.

# Zakres informacyjny ogłoszenia

- Nazwa przedsiębiorstwa, branża, ewentualnie krótki opis działalności
- Nazwa stanowiska
- Zwięzły opis zadań na stanowisku
- Wymagania stawiane kandydatom
- Warunki zatrudnienia
- Zakończenie – zaproszenie do kontaktu, informacje o trybie zgłaszania się, sposobie kontaktu i terminach przyjmowania zgłoszeń
- Zawarcie klauzuli upoważniającej do przetwarzania danych osobowych
- Zamieszczenie formuły: zastrzegamy sobie prawo odpowiedzi tylko na wybrane oferty.

# Selekcja

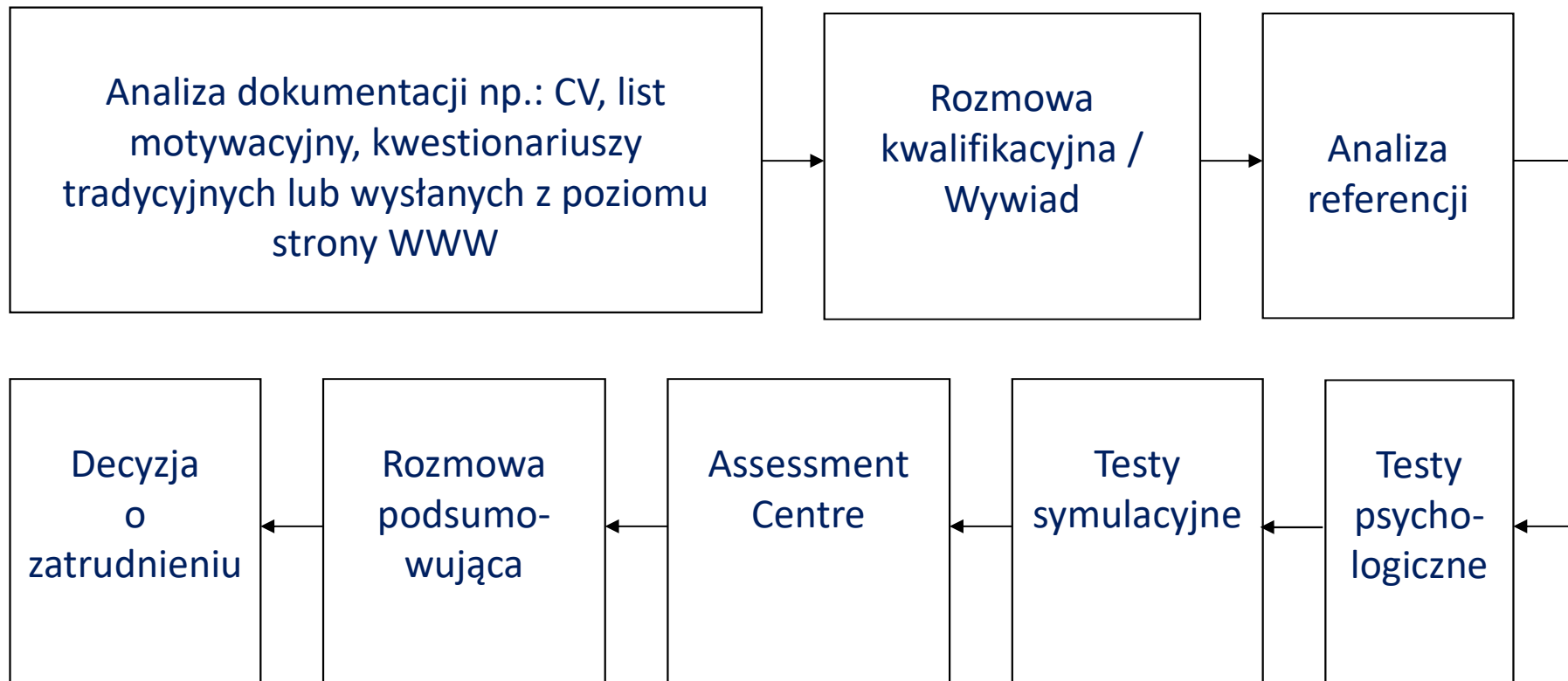
Zbiór czynności zmierzających do wyboru najodpowiedniejszej osoby na dane stanowisko.

Czynności te obejmują mierzenie i ocenę cech (właściwości) kandydatów z punktu widzenia wymagań stanowiska, który rokuje największą nadzieję na uzyskanie powodzenia.

# Trzy podstawowe rodzaje strategii selekcyjnej

- **Play-off (bieg przez płotki)** - po każdym etapie selekcyjnym (narzędziu - np.: rozmowa, testy) jest eliminowana pewna grupa osób, których kwalifikacje wypadły gorzej w stosunku do innych kandydatów;
- **Kompensacyjna** - decyzje podejmuje się w stosunku do całej grupy kandydatów po przejściu wszystkich szczebli (narzędzi) selekcyjnych;
- **Mieszana** - do pewnego etapu jest to metoda kompensacyjna, a od pewnego - metoda play-off.

# Narzędzia selekcji



# Metody i techniki selekcji powinny cechować

- **standaryzacja** - w powtarzalnych warunkach oceny dana osoba będzie zawsze uzyskiwać te same parametry wyników,
- **normalizacja** - możliwość przeniesienia bezpośrednich „surowych” wyników, otrzymanych danym narzędziem, na konkretne wskaźniki, opisujące profil kwalifikacyjny,
- **rzetelność** - chodzi o zachowanie dokładności pomiaru danej cechy, powtarzalności i minimalizacji błędów,
- **trafność** - maksymalizacja stopnia w jakim dane narzędzie dokładnie mierzy to, do czego je stosujemy,
- **obiektywność** - opracowanie interpretacji uzyskanych wyników w taki sposób, aby zastosowanie i końcowy wynik był zawsze taki sam, bez względu na osobę badającą.



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

# PLANOWANIE KARIERY

# 6 KROKÓW PLANOWANIA KARIERY

1. Poznaj siebie
2. Przeanalizuj opcje kariery
3. Sprawdź dopasowanie pomiędzy Tobą a karierą
4. Ustal cele
5. Opracuj plan
6. Wdrażaj plan w życie.



# Krok 1. **POZNAJ SIEBIE**

**Co może wpłynąć na Twoje  
zadowolenie z pracy?**



# Przeanalizuj

<b>Otoczenie fizyczne /</b> miejsce, w którym najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Otoczenie duchowe lub emocjonalne</b> , które jest dla mnie ważne w pracy	<b>Moje zdolności</b> , którymi najbardziej lubię się posługiwać
<b>Ludzie</b> , z którymi najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Rodzaj informacji</b> , przy pomocy których najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Rodzaje przedmiotów</b> , przy pomocy których najbardziej chciał(a)bym pracować
<b>Rezultaty</b> , jakie chciał(a)bym osiągać w długim i w krótkim terminie swojej pracy.	<b>Korzyści</b> , jakie chciał(a)bym osiągać w pracy, w tym m.in. wynagrodzenie, prestiż.	<b>Moje zdolności</b>

Źródło: Ćwiczenia Spadochron – kurs dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód. FISE – Szkoła Przedsiębiorczości.





# Jak poznać siebie?

**Testowanie i sprawdzanie się**  
w różnych sytuacjach i rolach

+

**Autorefleksja.**

# Jak i gdzie możesz się sprawdzić?

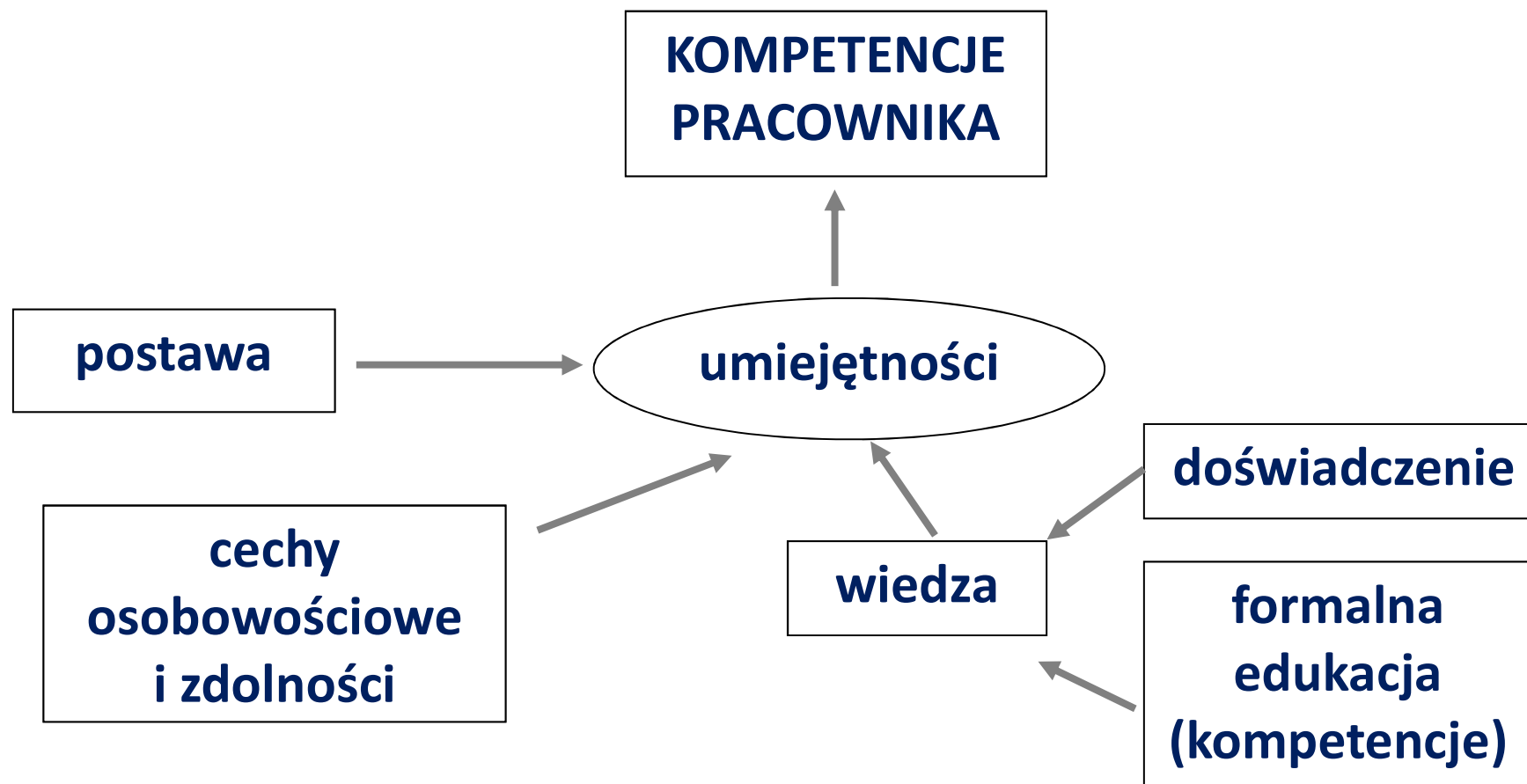


## **Kilka odpowiedzi:**

- Praktyki, staże, wolontariat, praca
- Udział w inicjatywach, w których jest możliwość porozmawiania z przedstawicielami różnych firm i instytucji (w szkoleniach prowadzonych przez przedstawicieli firm i instytucji np. Akademia Kariery, Akademia Biznesu, targach pracy, targach branżowych, Kongresach)

- Wizyty w firmach i instytucjach oraz rozmowy z osobami piastującymi różne stanowiska pracy (w tym: Metoda PIZ – Przyjemność Informacja Zatrudnienie)
- Czytanie wywiadów z osobami pracującymi na różnych stanowiskach pracy i czytanie biografii
- Rozmowy ze znajomymi oraz na forach i grupach dyskusyjnych np. [goldenline.pl](http://goldenline.pl), [pl.linkedin.com](http://pl.linkedin.com).

# Kompetencje



Źródło: Rakowska A., Zrozumieć, aby kierować. Umiejętności współczesnego menedżera (1).  
[w:] Personel i Zarządzanie Nr 3 (120), 1-15 luty 2002.

# Jak rozwijać swoje kompetencje?

- **Realizacja wspólnych projektów**
- **Organizacje studenckie:**  
[www.ue.katowice.pl/studenci/zycie-studenckie/organizacje-studenckie.html](http://www.ue.katowice.pl/studenci/zycie-studenckie/organizacje-studenckie.html)
- **Koła naukowe:**  
[www.ue.katowice.pl/studenci/zycie-studenckie/kola-naukowe.html](http://www.ue.katowice.pl/studenci/zycie-studenckie/kola-naukowe.html)
- **Zespoły, NZS, itp.**
- **Szkolenia, warsztaty.**

- Rozpoznawanie wartości i potrzeb w aspekcie pracy zawodowej
- Rozpoznawanie osobistego poziomu motywacji i czynników wpływających na poziom motywacji
- Diagnoza potencjału zawodowego.



# Krok 2. PRZEANALIZUJ OPCJE KARIERY

Kierunki rozwoju:

- kariera na stanowiskach specjalistycznych
- kariera menedżerska
- kariera oparta na przedsiębiorczości.



# Charakter pracy (wg M. Driver'a)

- **Stan gotowości** – jednostka wybiera charakter zajęcia i porusza się w jego ramach w całym swoim życiu zawodowym.
- **Liniowy** – jednostka czyni systematyczne postępy w jakimś charakterze pracy, wspinając się w hierarchii organizacji

- **Spiralny** – jednostka przesuwa się z jednego zajęcia na drugie, poświęcając każdemu kilka lat; przestawianie się co jakiś czas na inne zajęcie, wykorzystując zdobytą wiedzę i doświadczenie.
- **Przemianowy** – jednostka często zmienia pracę; niniejsze prace znacznie się od siebie różnią.

# Zastanów się

- Czy chcesz pracować u kogoś czy prowadzić własną firmę? Poznaj wady i zalety obu ścieżek.
- Jaki zawód chciał(a)byś wykonywać? / Jaką firmę chciałbyś prowadzić?
- Jakie kompetencje powinna posiadać osoba wykonująca ten zawód / będąca przedsiębiorcą?
- Które kompetencje już posiadasz, a jakie powinnaś/powinieneś zdobyć?

# Krok 3. **SPRAWDŹ** **DOPASOWANIE POMIĘDZY** **TOBĄ A KARIERĄ**

- Wybierz kilka możliwości kariery, które odpowiadają Twoim preferencjom i zainteresowaniom
- Zidentyfikuj kluczowe umiejętności dla każdej z możliwości kariery (na początkowych stanowiskach i kolejnych etapach kariery zawodowej)
- Jakie umiejętności już posiadasz?
- Jakie umiejętności potrzebujesz rozwinąć?

# Skąd czerpać informacje?

- Ogłoszenia rekrutacyjne / ogłoszenia przetargowe
- Badanie rynku
- Klasyfikacja zawodów i specjalności:  
<http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>

Strona korzysta z plików cookies w celu realizacji usług i zgodnie z [Polityką Plików Cookies](#). Możesz określić warunki przechowywania lub dostępu do plików cookies w Twojej przeglądarce.

ROZUMIEM

Wybierz urząd >

Centrum pomocy A A+ A++ AA AA



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i poszukujących pracy

Dla pracodawców i przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności

## Klasyfikacja zawodów i specjalności

Autor: Departament Rynku Pracy MRPiPS Data publikacji: 29.04.2014 Data modyfikacji: 05.10.2017

### Czym jest klasyfikacja zawodów i specjalności?

Klasyfikacja zawodów i specjalności jest usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Stanowi "spis z natury" zawodów zidentyfikowanych na rynku pracy. Klasyfikacja opracowana została w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Aktualizowanie klasyfikacji, w celu dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim), poprzez wprowadzanie do niej nowych zawodów/specjalności, odbywa się co 2-3 lata w drodze zmian rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania.

[Informacja o klasyfikacjach zawodów i specjalności](#)

[Wyszukiwarka opisów zawodów](#)

[Metodologia opracowania opisów zawodów](#)

### Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności



Ministerstwo Rodziny, Pracy i  
Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i  
poszukujących pracy

Dla pracodawców i  
przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd  
i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności > Wyszukiwarka opisów zawodów

## Wyszukiwarka opisów zawodów

Nazwa lub kod zawodu:  Szukaj

**A B C D E F G H I J K L Ł M N O P R S Ś T U W Z Ź**

Kod	Nazwa zawodu	
252101	Administrator baz danych	
242111	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	
333403	Administrator nieruchomości	
242101	Administrator produkcji filmowej	
351401	Administrator stron internetowych	
252201	Administrator systemów komputerowych	
351402	Administrator systemów poczty elektronicznej	
252202	Administrator zintegrowanych systemów zarządzania	
261101	Adwokat	

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności
  - > **Wyszukiwarka opisów zawodów**
- > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń



Ministerstwo Rodziny, Pracy i  
Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i  
poszukujących pracy

Dla pracodawców i  
przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd  
i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności > Wyszukiwarka opisów zawodów

## Wyszukiwarka opisów zawodów

Powrót

Nazwa lub kod zawodu:

sieci

Szukaj

Kod	Nazwa zawodu	
252301	Analitik sieci komputerowych	>
741305	Elektromonter sieci trakcyjnej	>
214205	Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
215102	Inżynier elektroenergetyk kolejowych sieci i podstacji trakcyjnych	>
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
214401	Inżynier mechanik – ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
252302	Inżynier systemów i sieci komputerowych	>
122105	Kierownik do spraw marketingu sieciowego (wielopoziomowego)	>
133007	Kierownik sieci informatycznych	>

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności
  - > Wyszukiwarka opisów zawodów
- > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń

## Wyszukiwarka opisów zawodów

[< Powrót](#)



Nazwa: Inżynier systemów i sieci komputerowych

Kod: 252302

Synteza: Nadzoruje, projektuje i konstruuje systemy komputerowe oraz tworzy oprogramowanie systemowe, posługując się znajomością stosowanego sprzętu i metod programowania systemowego oraz dokumentacją i informacjami aplikacyjnymi uzyskiwanymi od producentów, w celu budowy efektywnych systemów komputerowych, przystosowanych do realizacji określonych zadań; organizuje i nadzoruje obsługę, konserwację oraz prace remontowe sprzętu komputerowego i oprogramowania, posługując się znajomością istniejących systemów komputerowych, ich podstawowych zastosowań oraz dokumentacją techniczno-ruchową.

Zadania zawodowe:

- projektowanie systemów komputerowych i oprogramowania stosowanych w danych dziedzinach gospodarki, np. systemów bankowych, systemów ubezpieczeniowych i asekuracyjnych, systemów sterowania procesami technologicznymi itp.;
- nadzorowanie, obsługiwane komputerowych systemów sterujących procesami technologicznymi, tj. kontrolowanie prawidłowej pracy sprzętu i oprogramowania w czasie procesu technologicznego;
- analizowanie wartości technicznych stosowanego sprzętu komputerowego pod kątem spełniania warunków wymaganych przez konkretne zastosowania (aplikacje), w celu tworzenia kompletnego systemu komputerowego;
- opracowywanie systemów kontrolnych i testujących sprzęt i oprogramowanie projektowanego systemu komputerowego;
- opracowywanie i wdrażanie oprogramowania na poziomie systemu operacyjnego;
- określanie sposobu działania sprzętu komputerowego przez tworzenie standardów wejściowych i wyjściowych oraz algorytmów działania urządzeń i sposobu realizacji tych algorytmów;
- nadzorowanie budowy systemów komputerowych zgodnie z projektem i ustalonym harmonogramem kolejnych etapów montażu sprzętu i wdrażania oprogramowania;
- opracowywanie i wdrażanie w konkretnym systemie sposobów dostępności

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
  - > Klasyfikacja zawodów i specjalności
  - > **Wyszukiwarka opisów zawodów**
  - > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń
  - > Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP)
  - > Katalog urzędów
  - > Programy aktywizacyjne i projekty
  - > Instytucje rynku pracy
  - > Fundusze

Kompetencja	Posiadam (T/N)	<p><b>Jeśli T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gdzie ją nabyłem</li> <li>– jakie mam doświadczenie?</li> <li>– co mogę zrobić by ją rozwinąć?</li> </ul> <p><b>Jeśli N</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jak mogę ją zdobyć?</li> </ul>	Kto i/lub może mi pomóc w zdobyciu / rozwoju tej kompetencji?
projektowanie systemów komputerowych i oprogramowania	T	<p><u>Umiejętność zdobyta podczas zajęć na studiach – przedmiot „Projektowanie systemów”;</u></p> <p><u>Doświadczenie:</u></p> <p>przygotowanie na zaliczenie ww. przedmiotu aplikacji pozwalającej organizacji na ewidencję czasu pracy pracowników.</p>	<p>Kurs z ww. zakresu organizowany przez Koło Naukowe ICT</p> <p>Termin: 20.11.2017.</p> <p>Ilość godzin: 30.</p> <p>Koszt: 500 zł.</p> <p>Przygotowanie projektów z ww. zakresu i stworzenie portfolio, które dostępne będzie on-line.</p>
nadzorowanie, obsługiwane komputerowych systemów sterujących procesami technologicznymi	N	Praktyki studenckie	<p><a href="http://www.ue.katowice.pl">www.ue.katowice.pl</a> -&gt; Studenci -&gt; Twoja kariera -&gt; Oferty rekrutacyjne</p> <p>Krzysztof – pracujący w formie ABC IT.</p>

## Krok 4. **USTAL CELE**



- **Zdefiniuj cel**
- w jakim miejscu jesteś, w jakim chciałbyś być w określonym czasie?
- dostrzegalne dowody sukcesu
- jakie będą koszty osiągnięcia tego celu?
- korzyści z osiągniętego celu.

**Czy na pewno tego chcesz?**

**Jeśli tak, przejdź do następnego kroku.**

# Krok 5. **OPRACUJ PLAN**

- Ustal konkretne kroki
- Nadaj im hierarchię ważności i czas realizacji
- Określ zasoby, które możesz wykorzystać
- Zdefiniuj po czym poznasz, że zawarte w planie zadania zostały zrealizowane.



## Krok 6. **WDRAŻAJ PLAN W ŻYCIE**

- Od kiedy chcesz wdrażać plan?
- Jakie poniesiesz straty, jeżeli nie zaczniesz działać w odpowiednim momencie?
- Motywacja i gratyfikacja – nagradzaj siebie za małe osiągnięcia 😊
- Zdefiniuj bariery, na jakie możesz napotkać podczas wdrażania planu, elementy demotywujące + sposoby radzenia sobie z nimi.





## Pamiętaj

- Na osiągnięcie dużego celu, składa się osiąganie małych celów

# Wdrażanie zmian

- Przekroczenie strefy komfortu
- Wsparcie osób z najbliższego otoczenia

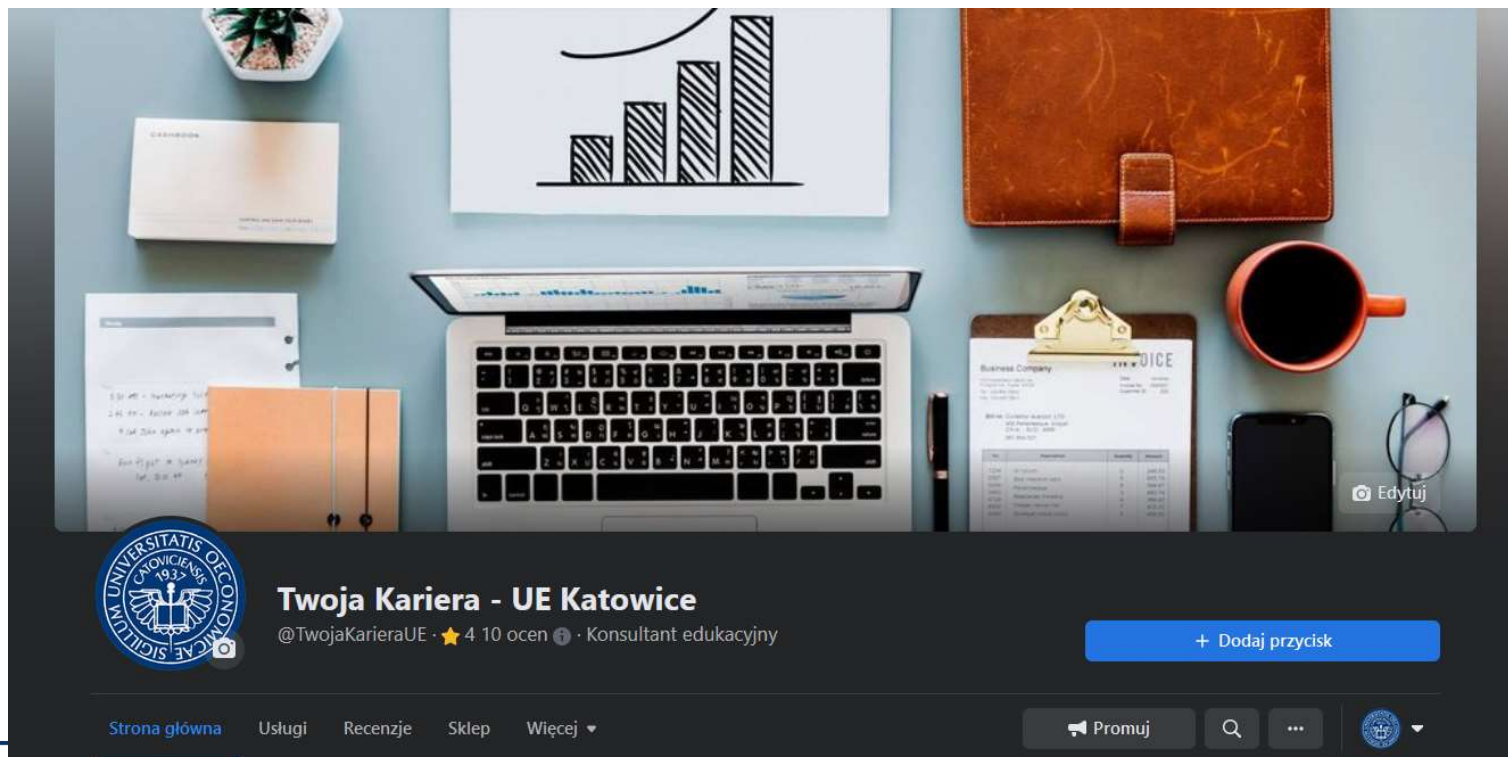


# Radzenie sobie ze stresem w sytuacji zmiany

- Równowaga między życiem zawodowym i osobistym

# Źródła wiedzy nt. możliwości rozwoju zawodowego

<https://www.facebook.com/TwojaKarieraUE/>  
**@TwojaKarieraUE**





Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

## POSZUKIWANIE PRACY IDEALNEJ

# Obraz idealnej pracy

<b>Otoczenie fizyczne /</b> miejsce, w którym najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Otoczenie duchowe lub emocjonalne</b> , które jest dla mnie ważne w pracy	<b>Moje zdolności</b> , którymi najbardziej lubię się posługiwać
<b>Ludzie</b> , z którymi najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Rodzaj informacji</b> , przy pomocy których najbardziej chciał(a)bym pracować	<b>Rodzaje przedmiotów</b> , przy pomocy których najbardziej chciał(a)bym pracować
<b>Rezultaty</b> , jakie chciał(a)bym osiągać w długim i w krótkim terminie swojej pracy.	<b>Korzyści</b> , jakie chciał(a)bym osiągać w pracy, w tym m.in. wynagrodzenie, prestiż.	<b>Moje zdolności</b>

Źródło: Ćwiczenia Spadochron – kurs dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód. FISE – Szkoła Przedsiębiorczości.



# Ścieżki kariery zawodowej

- Praca u kogoś  
– w firmie, urzędzie, instytucji itp.
- Prowadzenie własnej działalności gospodarczej.



# Podstawowe pytania, na które powinna odpowiedzieć osoba planująca drogę zawodową

- Czy chcesz pracować u kogoś czy prowadzić własną firmę? Poznaj wady i zalety obu ścieżek.
- Jaki zawód chciał(a)byś wykonywać? / Jaką firmę chciałbyś prowadzić?
- Jakie kompetencje powinna posiadać osoba wykonująca ten zawód? / Jakie kompetencje powinien posiadać przedsiębiorca?
- Które kompetencje już posiadam, a jakie powinienam/powinienem zdobyć, by być konkurencyjnym na rynku pracy?

# Jakie są wymagania na danym stanowisku pracy?

- Oferty/ogłoszenia rekrutacyjne;
- **Klasyfikacja zawodów i specjalności**  
<http://psz.praca.gov.pl/-/15252-klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>
- Wyszukiwarka opisów zawodów:  
<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

Strona korzysta z plików cookies w celu realizacji usług i zgodnie z [Polityką Plików Cookies](#). Możesz określić warunki przechowywania lub dostępu do plików cookies w Twojej przeglądarce.

ROZUMIEM

Wybierz urząd >

Centrum pomocy A A+ A++ AA AA



Ministerstwo Rodziny, Pracy i  
Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i  
poszukujących pracy

Dla pracodawców i  
przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd  
i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności

## Klasyfikacja zawodów i specjalności

Autor: Departament Rynku Pracy MRPiPS Data publikacji: 29.04.2014 Data modyfikacji: 05.10.2017

### Czym jest klasyfikacja zawodów i specjalności?

Klasyfikacja zawodów i specjalności jest usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Stanowi "spis z natury" zawodów zidentyfikowanych na rynku pracy. Klasyfikacja opracowana została w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Aktualizowanie klasyfikacji, w celu dostosowania do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim), poprzez wprowadzanie do niej nowych zawodów/specjalności, odbywa się co 2-3 lata w drodze zmian rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania.

[Informacja o klasyfikacjach zawodów i specjalności](#)

[Wyszukiwarka opisów zawodów](#)

[Metodologia opracowania opisów zawodów](#)

### Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności



Ministerstwo Rodziny, Pracy i  
Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i  
poszukujących pracy

Dla pracodawców i  
przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd  
i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności > Wyszukiwarka opisów zawodów

## Wyszukiwarka opisów zawodów

Nazwa lub kod zawodu:  Szukaj

**A B C D E F G H I J K L Ł M N O P R S Ś T U W Z Ź**

Kod	Nazwa zawodu	
252101	Administrator baz danych	
242111	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	
333403	Administrator nieruchomości	
242101	Administrator produkcji filmowej	
351401	Administrator stron internetowych	
252201	Administrator systemów komputerowych	
351402	Administrator systemów poczty elektronicznej	
252202	Administrator zintegrowanych systemów zarządzania	
261101	Adwokat	

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności
  - > **Wyszukiwarka opisów zawodów**
- > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń



Ministerstwo Rodziny, Pracy i  
Polityki Społecznej

Wpisz szukaną frazę

Szukaj

Dla bezrobotnych i  
poszukujących pracy

Dla pracodawców i  
przedsiębiorców

Rynek pracy

Oferty pracy

Kalendarz targów, giełd  
i szkoleń

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej > Rynek pracy > Rejestry i bazy > Klasyfikacja zawodów i specjalności > Wyszukiwarka opisów zawodów

## Wyszukiwarka opisów zawodów

Powrót

Nazwa lub kod zawodu:

sieci

Szukaj

Kod	Nazwa zawodu	
252301	Analitik sieci komputerowych	>
741305	Elektromonter sieci trakcyjnej	>
214205	Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
215102	Inżynier elektroenergetyk kolejowych sieci i podstacji trakcyjnych	>
214301	Inżynier inżynierii środowiska – gazowe urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
214401	Inżynier mechanik – ciepłno-mechaniczne urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	>
252302	Inżynier systemów i sieci komputerowych	>
122105	Kierownik do spraw marketingu sieciowego (wielopoziomowego)	>
133007	Kierownik sieci informatycznych	>

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
- > Klasyfikacja zawodów i specjalności
  - > Wyszukiwarka opisów zawodów
- > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń

## Wyszukiwarka opisów zawodów

[< Powrót](#)



Nazwa: Inżynier systemów i sieci komputerowych

Kod: 252302

Synteza: Nadzoruje, projektuje i konstruuje systemy komputerowe oraz tworzy oprogramowanie systemowe, posługując się znajomością stosowanego sprzętu i metod programowania systemowego oraz dokumentacją i informacjami aplikacyjnymi uzyskiwanymi od producentów, w celu budowy efektywnych systemów komputerowych, przystosowanych do realizacji określonych zadań; organizuje i nadzoruje obsługę, konserwację oraz prace remontowe sprzętu komputerowego i oprogramowania, posługując się znajomością istniejących systemów komputerowych, ich podstawowych zastosowań oraz dokumentacją techniczno-ruchową.

Zadania zawodowe:

- projektowanie systemów komputerowych i oprogramowania stosowanych w danych dziedzinach gospodarki, np. systemów bankowych, systemów ubezpieczeniowych i asekuracyjnych, systemów sterowania procesami technologicznymi itp.;
- nadzorowanie, obsługiwane komputerowych systemów sterujących procesami technologicznymi, tj. kontrolowanie prawidłowej pracy sprzętu i oprogramowania w czasie procesu technologicznego;
- analizowanie wartości technicznych stosowanego sprzętu komputerowego pod kątem spełniania warunków wymaganych przez konkretne zastosowania (aplikacje), w celu tworzenia kompletnego systemu komputerowego;
- opracowywanie systemów kontrolnych i testujących sprzęt i oprogramowanie projektowanego systemu komputerowego;
- opracowywanie i wdrażanie oprogramowania na poziomie systemu operacyjnego;
- określanie sposobu działania sprzętu komputerowego przez tworzenie standardów wejściowych i wyjściowych oraz algorytmów działania urządzeń i sposobu realizacji tych algorytmów;
- nadzorowanie budowy systemów komputerowych zgodnie z projektem i ustalonym harmonogramem kolejnych etapów montażu sprzętu i wdrażania oprogramowania;
- opracowywanie i wdrażanie w konkretnym systemie sposobów dostępności

## Rynek pracy

- > Akty prawne
- > Statystyki i analizy
- > Stawki, kwoty, wskaźniki
- > Strategie i dokumenty programowe
- > Publikacje
- > Rejestry i bazy
  - > Rejestr Instytucji Szkoleniowych
  - > Rejestr Agencji Zatrudnienia
  - > Klasyfikacja zawodów i specjalności
    - > **Wyszukiwarka opisów zawodów**
  - > Baza standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń
  - > Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP)
  - > Katalog urzędów
  - > Programy aktywizacyjne i projekty
  - > Instytucje rynku pracy
  - > Fundusze

# Sprawdź dopasowanie pomiędzy Tobą a ofertą

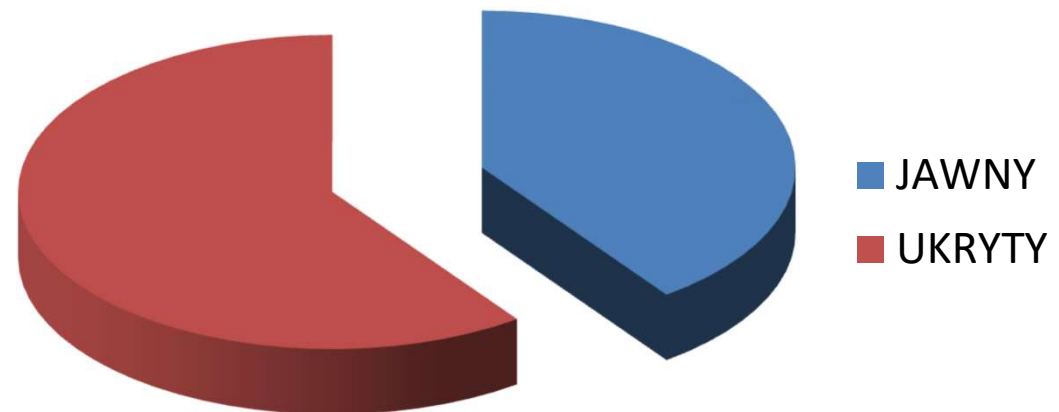
- Wybierz kilka możliwości kariery, które odpowiadają Twoim preferencjom i zainteresowaniom
- Zidentyfikuj kluczowe umiejętności dla każdej z możliwości kariery (na początkowych stanowiskach i kolejnych etapach kariery zawodowej)
- Jakie umiejętności już posiadasz?
- Jakie umiejętności potrzebujesz rozwinąć?

Kompetencja	Posiadam (T/N)	<p><b>Jeśli T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gdzie ją nabyłem</li> <li>– jakie mam doświadczenie?</li> <li>– co mogę zrobić by ją rozwinąć?</li> </ul> <p><b>Jeśli N</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jak mogę ją zdobyć?</li> </ul>	Kto i/lub może mi pomóc w zdobyciu / rozwoju tej kompetencji?
projektowanie systemów komputerowych i oprogramowania	T	<p><u>Umiejętność zdobyta podczas zajęć na studiach – przedmiot „Projektowanie systemów”;</u></p> <p><u>Doświadczenie:</u></p> <p>przygotowanie na zaliczenie ww. przedmiotu aplikacji pozwalającej organizacji na ewidencję czasu pracy pracowników.</p>	<p>Kurs z ww. zakresu organizowany przez Koło Naukowe ICT</p> <p>Termin: 20.11.2017.</p> <p>Ilość godzin: 30.</p> <p>Koszt: 500 zł.</p> <p>Przygotowanie projektów z ww. zakresu i stworzenie portfolio, które dostępne będzie on-line.</p>
nadzorowanie, obsługiwane komputerowych systemów sterujących procesami technologicznymi	N	Praktyki studenckie	<p><a href="http://www.ue.katowice.pl">www.ue.katowice.pl</a> -&gt; Studenci -&gt; Twoja kariera -&gt; Oferty rekrutacyjne</p> <p>Krzysztof – pracujący w formie ABC IT.</p>

# RODZAJE RYNKU PRACY

- **Jawny**
- **Ukryty**

**Jakie proporcje?**





Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

# JAK SZUKAĆ PRACY?

# WYBRANE METODY POSZUKIWANIA PRACY

- Internet – portale z ofertami pracy, portale społecznościowe np.: [goldenline.pl](http://goldenline.pl), [www.linkedin.com/polski](http://www.linkedin.com/polski),
- Prezentacje firm, targi pracy
- Prasa
- Powiatowe urzędy pracy
- Firmy doradztwa personalnego
- Akademickie biura karier, Szkolne ośrodki kariery
- Własne kontakty i doświadczenie
- Poradniki dla szukających pracy
- Katalogi

# METODY POSZUKIWANIA PRACY I ICH SKUTECZNOŚĆ





Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

**BUDOWANIE WŁASNEJ  
MARKI/WIARYGODNOŚCI**

# Marka osobista



**Marka osobista to to, co ludzie mówią o Tobie, kiedy nie ma Cię w pokoju.**

**/Jeff Bezos/**

# Budowanie własnej marki / wiarygodności

1. DIAGNOZA: Co wiedzą o mnie znajomi, otoczenie?
2. SAMOPOZNANIE I SAMOŚWIADOMOŚĆ: Kim jestem? Co mnie wyróżnia?
3. CEL: Co chcę, by o mnie wiedzieli...?
4. DBAJ O PIERWSZE WRAŻENIE
5. NAUCZ SIĘ MÓWIĆ O SWOICH ZAINTERESOWANIACH I OSIĄGNIĘCIACH
6. DBANIE O RELACJE

# Budowanie własnej marki / wiarygodności

7. BĄDŹ LUDZKI, OKAZUJ WDZIĘCZNOŚĆ
8. DBANIE O „SWÓJ ZAKĄTEK” – DZIEL SIĘ WIEDZĄ
9. MIEJ SWOJE ZDANIE I ĆWICZ ARGUMENTACJĘ
10. DOSTRZEGAJ OKAZJĘ
11. MONITORUJ SWÓJ WIZERUNEK W SIECI
12. POZOSTAŃ SOBĄ I NIE BÓJ SIĘ NIE BYĆ DOSKONAŁYM 😊

# Film

[www.youtube.com/watch?v=XMcr2-Ke3I4](http://www.youtube.com/watch?v=XMcr2-Ke3I4)



# Narzędzia (1/2)

- Media społecznościowe (*Social Media*)



# Narzędzia (2/2)

- Strona www, grupy dyskusyjne, blog,
  - Targi pracy, targi branżowe
  - Adres e-mail, treść i stopka e-maila
  - Dokumenty aplikacyjne
- (...)

Pamiętaj: **Swój wizerunek budujesz również podczas spotkań i rozmów telefonicznych :-)**



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

międzynarodowo



przez całe życie

# AUTOPREZENTACJA NA RYNKU PRACY

# E-MAIL

- Etykieta nadawcy

The screenshot shows the Gmail interface. At the top left is the Gmail logo and a search bar with the text "Przeszukaj pocztę". Below the search bar are icons for "Utwórz" (Compose), "Odebrane" (Inbox) with 45 items, "Oznaczone gwiazdką" (Starred), "Odłożone" (Drafts), "Wysłane" (Sent), "Wersje robocze" (Drafts) with 17 items, "\_warto\_wiedziec", and "dzialalnosc\_spooleczna". The main inbox area shows a list of emails under the "Główne" (Primary) tab. The first email is from "Monika Kućmierczyk" with the subject "Pierwsze kroki na rynku pracy | 06.06.2022 | ELiT | EUD zajęcia". The second is from "Katarzyna" with the subject "Re: o mnie + foto | Ekonomiczny Uniwersytet Dziecięcy (EUD) - Monicz". The third is from "Ewa" with the subject "Re: cv - JAKA CZCIONKA CI SIĘ PODOBA? - a Ty mi odesłałaś te CV?". The fourth is from "Kurier eGospodarka.." with the subject "Monika - praca - nowe oferty - Witaj Monika! Poniżej znajdziesz zamó".

- Temat wiadomości
- Treść wiadomości

# Przykładowa treść e-maila

Szanowni Państwo,

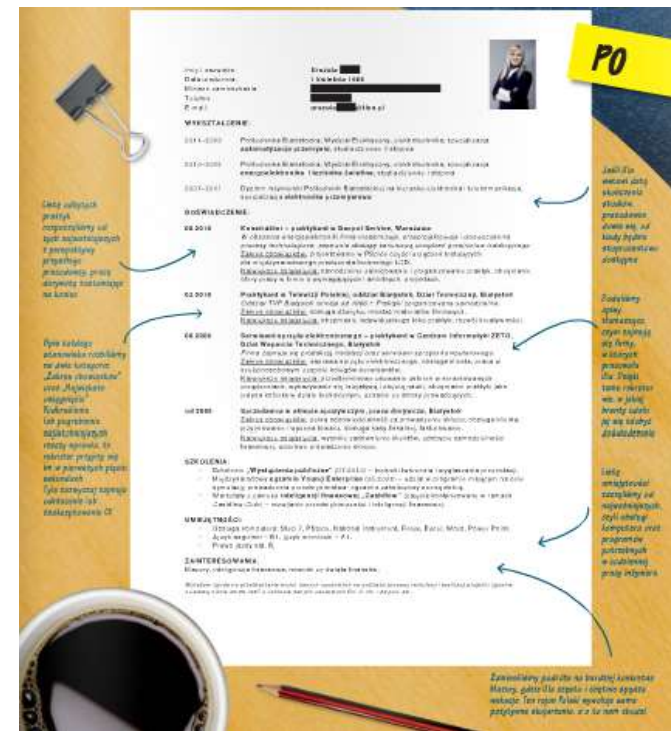
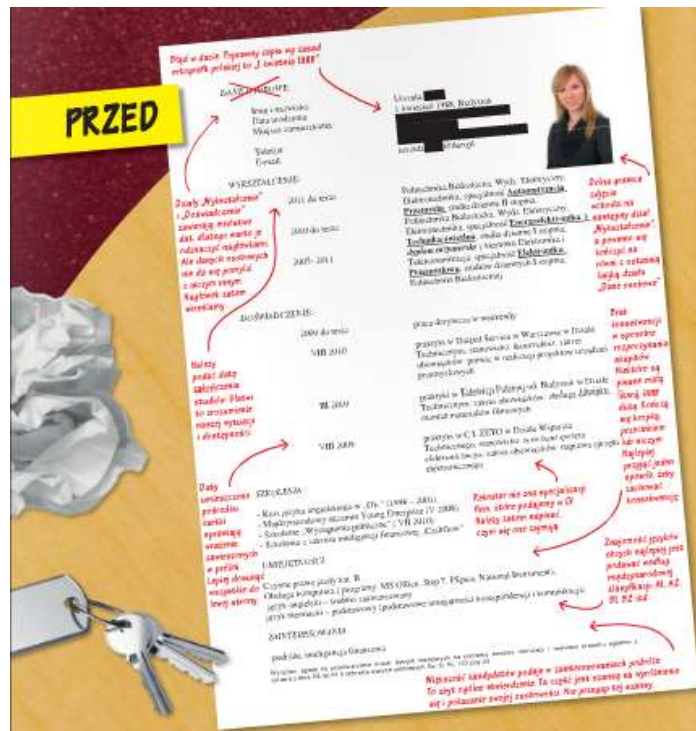
w nawiązaniu do ogłoszenia, które ukazało się na stronie internetowej Kuratorium Oświaty w Katowicach, w załączniku przesyłam dokumenty aplikacyjne na stanowisko:  
Doradca zawodowy.

Mam nadzieję, że moja kandydatura zainteresuje Państwa. Dziękuję za poświęcenie czasu na zapoznanie się z nią.

Z poważaniem  
Monika Kućmierczyk



# Dokumenty aplikacyjne



# Rozmowa kwalifikacyjna



# Ubiór

## Etykieta ubioru

Wybór zawsze zależy od stanowiska pracy.





Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach



blisko

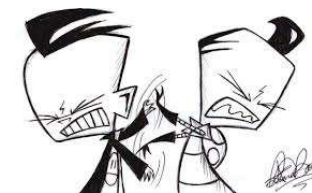
międzynarodowo



przez całe życie

## **REGUŁY WYWIERANIA WPŁYWU I BŁĘDY W OCENIE**

# Jak zjednać sobie ludzi? (1/3)

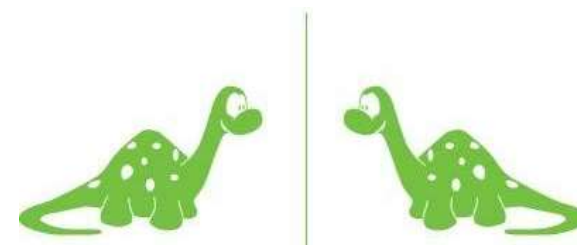


- Zadbaj o **pierwsze wrażenie**
- Wykorzystaj **efekt pierwszeństwa i świeżości**
- Wykorzystaj **efekt częstej ekspozycji**
- Pamiętaj, iż **lubimy ludzi którzy nas lubią**



# Jak zjednać sobie ludzi? (2/3)

- Wykorzystaj fakt, iż **lubimy tych którzy są do nas podobni**
- **Reguła komplementarności cech**
- Pamiętaj, iż **nikt nie jest jednakowo atrakcyjny dla wszystkich**



# Jak zjednać sobie ludzi? (3/3)

- Wykorzystaj **efekt zysku**
- Zastosuj **ingracjacje**
- Zastosuj **argumentację dwustronną**
- Pamiętaj o **normie dopasowania autoprezentacji**
- Wykorzystaj **samospełniającą się przepowiednie.**



# BŁĘDY W OCENIE

- Efekt „halo”
  - Efekt „aureoli”
  - Efekt „rogów”
- Stereotypy
- Uprzedzenia
- Osobiste upodobania



# Kapitał społeczny

- Co wiedzą o mnie znajomi, otoczenie?
- Co chcę, by o mnie wiedzieli...?
- Czy dbam o relacje?
- Czy te relacje są szczerze?



# Reguły wpływu społecznego

- Reguła wzajemności
- Reguła zaangażowania i konsekwencji
- Reguła ograniczonej dostępności
- Społeczny dowód słuszności
- Reguła lubienia i sympatii
- Reguła autorytetu
- Reguła kontrastu.



# PYTANIA





# **DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**

**Grupa na facebook'u:**

**[www.facebook.com/  
rozwojtodobrainwestycja/](http://www.facebook.com/rozwojtodobrainwestycja/)**





Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach

[www.ue.katowice.pl](http://www.ue.katowice.pl)