

PRACA : ROZWÓJ

Nr 4/2018 (8)

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Aktywizacja zawodowa

Efektywność programu przyznawania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym przez Miejski Urząd Pracy w Płocku w latach 2008-2015

Płockie Targi Aktywności Zawodowej

Od marzeń do sukcesu



MIEJSKI URZĄD PRACY
W PŁOCKU

Aktywizacja zawodowa

Spis treści

KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Wprowadzenie /3

DANUTA LEWANDOWSKA, KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Efektywność programu przyznawania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym przez Miejski Urząd Pracy w Płocku w latach 2008-2015 /4

EWA BRZOSKO

Płockie Targi Aktywności Zawodowej /8

EWA BRZOSKO

Wytrwałość i determinacja w codziennym życiu, także zawodowym /9

MAŁGORZATA ZIEMBICKA

Od marzeń do sukcesu /13

OLGA POMORSKA

Edukacja zagraniczna na topie /19

ANDRZEJ JAGODZIŃSKI, AGNIESZKA KRZĘTOWSKA

Wybrane cechy rynku pracy subregionu płockiego w opinii jego mieszkańców /21

ALEKSANDRA SŁUPSKA

Świadomy zawsze ubezpieczony – dobrowolne ubezpieczenie chorobowe /26

STATYSTYKI MUP

NINA OBRĘBSKA

Sytuacja na lokalnym rynku pracy /28

WYDARZENIA MUP

DANIEL OLENDER

Miejska Rada Rynku Pracy w Płocku /29

EWA BULASIŃSKA

Inicjatywa współpracy zagranicznej /30

JOANNA LEŚNIEWSKA

IV edycja badania BAROMETR ZAWODÓW dla miasta Płocka /31

Zespół redakcyjny

Krzysztof Buczkowski – redaktor naczelny
Małgorzata Ziembicka – sekretarz redakcji
Ewa Brzosko – współpraca i promocja

Łukasz Aleksandrowicz – projekt graficzny i skład

Wydawca

Miejski Urząd Pracy w Płocku
ul. 3 Maja 16, 09-400 Płock
sekretariat@mup.plock.eu
tel. +48 24 367 18 30 | fax +48 24 367 18 31
Nr ISSN 2543-7968



Szanowni Państwo!

Dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI

Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

Żyjemy w ciekawych czasach, ciekawych także dla rynku pracy. Gospodarka globalna stawia wciąż nowe wyzwania. Nowe technologie, konsumpcjonizm, zmiany klimatu czy wreszcie zmiany społeczne (większa mobilność) oraz dynamiczny rozwój miast wymuszają przemiany w tradycyjnych modelach biznesowych i tym samym modelach zatrudniania. Rynek pracy zmienia się bardzo dynamicznie, a przyszłość wielu przedsiębiorców będzie zależała od umiejętności dostosowania się do kształtujących się nowych trendów i zmian.

Oceniając ogólnie dobrą sytuację na rynku pracy w drugim półroczu 2018 roku należy uwzględnić rosnące płace – w tym zapowiedź rządu wzrostu od 1 stycznia 2019 roku płacy minimalnej do kwoty 2250 zł, czy niski, w miarę stabilny poziom bezrobocia wynoszący na koniec lipca br. 5,9% w Polsce, 5,1% w województwie mazowieckim i 6,8% w Płocku. Zauważalna jest poprawiająca się sytuacja pracowników, którzy w niektórych zawodach (kierowca, spawacz, fryzjer, kosmetyczka itd.) mogą przebierać w ofertach pracy, a to tym samym oznacza pewne problemy dla coraz większej liczby firm, które sygnalizują problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Pracodawcy podnoszą, że coraz trudniej znaleźć i zrekrutować dobrych pracowników, a w dalszej kolejności utrzymać ich w firmie.

Narzędziem, które niewątpliwie może pomóc pracodawcom dotrzeć do szerszego grona osób zainteresowanych podjęciem nowej pracy są targi pracy corocznie organizowane przez Miejski Urząd Pracy w Płocku przy udziale Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie Filia w Płocku i Powiatowego Urzędu Pracy w Płocku. Targi umożliwiają zainteresowanym stronom: pracodawcom i poszukującym pracy, bezpośredni kontakt i szansę na wzajemne poznanie swoich oczekiwań. W tym roku, analogicznie do roku ubiegłego odbędą się one pod nazwą Płockie Targi Aktywności Zawodowej 2018. Wspomniane wydarzenie odbędzie się 11 października 2018 roku w godz. 10-14 na terenie Hali Widowiskowo-Sportowej Orlen Arena w Płocku. Poza stoiskami pracodawców, strefą promocji przedsiębiorczości będą także punkty informujące o zasadach zatrudniania cudzoziemców. Płockim targom towarzyszyć będzie niezwykle interesujący panel konferencyjny poświęcony zagadnieniom kształcenia przez całe życie, jako warunku niezbędnego do świadomego planowania swojego rozwoju zawodowego. Wyniki badań zaprezentują naukowcy z Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku, Politechniki Warszawskiej filia w Płocku oraz Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku.

Zapraszam do czynnego uczestnictwa w targach i lektury bieżącego numeru biuletynu.

Efektywność programu przyznawania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym przez Miejski Urząd Pracy w Płocku w latach 2008-2015

 **DANUTA LEWANDOWSKA, KRZYSZTOF BUCZKOWSKI**
Miejski Urząd Pracy w Płocku

Miejski Urząd Pracy w Płocku od początku swojego istnienia, czyli od roku 2008 wspiera rozwój przedsiębiorczości poprzez przyznawanie osobom bezrobotnym jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej. Dla osób bezrobotnych znajdujących w sobie cechy przedsiębiorczości oraz zdeterminowanych w dążeniu do realizacji pomysłu na własne przedsięwzięcie gospodarcze, środki Funduszu Pracy czy środki Europejskiego Funduszu Społecznego mogą być sposobem na realizację marzeń o własnej firmie.

Mikro i małe przedsiębiorstwa to niezwykle szybko rozwijający się sektor polskiej gospodarki, który tworzy nowe miejsca pracy, przyczyniając się do dalszego jej rozwoju oraz zmniejszenia bezrobocia. Stworzenie własnej firmy staje się coraz atrakcyjniejszą formą realizacji kariery zawodowej. Miejski Urząd Pracy w Płocku obserwuje dynamiczny wzrost zainteresowania osób bezrobotnych pozyskaniem środków na podjęcie działalności gospodarczej. Dofinansowanie podjęcia przez bezrobotnego działalności gospodarczej jest jednym z bardziej popularnych instrumentów rynku pracy. Łącznie od 1 stycznia 2008 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej otrzymało **1706 osób bezrobotnych** zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku. Łączna pula wydatkowanych na ten cel środków to **ponad 31,5 mln złotych**, co w przeliczeniu średnio na 1 bezrobotnego wyniosło 8.544,31 zł.

Liczbę osób, którym MUP w Płocku udzielił wsparcia oraz jego wysokość w poszczególnych latach 2008-2017 przedstawia tabela nr 1.

Tabela 1. Wsparcie finansowe osób rozpoczynających działalność gospodarczą w latach 2008-2017

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Razem
Ilość osób	189	284	351	15	159	154	172	138	144	100	1706
z tego											
kobiety	72	113	139	6	70	78	64	61	61	41	705
mężczyźni	117	171	212	9	89	76	108	77	83	59	1001
Kwota (w tys. zł)	1.813,9	5.152,5	6.645,1	317,2	3.102,3	3.195,5	3.675,8	2.895,1	2.879,7	1.959,5	31.636,6

Źródło: opracowanie własne

Przyznanie środków to dopiero początek drogi by zostać przedsiębiorcą, który będzie konkurował na rynku z innymi przedsiębiorcami i uda mu się przetrwać kolejne lata. Niestety w literaturze specjalistycznej oraz praktyce działalności urzędów pracy brak jest takich analiz i opracowań, dlatego Miejski Urząd Pracy w Płocku własnym staraniem przeprowadził ocenę efektywności udzielonego wsparcia w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Badanie obejmuje lata 2008-2015 i zostało opracowane w oparciu o informacje będące w posiadaniu Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku oraz na podstawie danych zawartych w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Efektywność programu rozumiana jest jako kontynuowanie prowadzenia działalności gospodarczej po okresie 12 miesięcy równoznacznym z zakończeniem okresu obligatoryjnego monitorowania działalności gospodarczej przez MUP w Płocku. W badaniu uczestniczyły osoby, które uzyskały dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej w latach 2008-2015 i jednocześnie dla których upłynął okres 12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej. Z grupy badawczej wyłączone zostały osoby, z którymi MUP w Płocku rozwiązał umowy dotyczące wsparcia (6 osób), które zrezygnowały z realizacji umowy (8 osób), osoby które zmarły w trakcie realizacji umowy (1 osoba) oraz osoby, dla których nie upłynął okres dwunastu miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej na dzień badania tj. 31.12.2016 r. (5 osób). Ostatecznie badana grupa to 1.445 osób, które otrzymały wsparcie urzędu pracy i podjęły własną działalność gospodarczą. Badanie przeprowadzono według stanu na dzień 31.12.2016 r. Dofinansowanie udzielane było przez MUP w Płocku ze środków Funduszu Pracy oraz ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Foto: Freepik (freepik.com)



foto: freepik (freepik.com)

Poniższy wykres przedstawia status 1445 firm na rynku, według stanu na 31.12.2016 r., po upływie wymaganego umową o dofinansowanie okresu 12 miesięcy prowadzenia działalności gospodarczej.

Status firm na dzień 31.12.2016 r.

Status podmiotu gospodarczego



Źródło: opracowanie własne

Badanie pokazało, że pomimo upływu wymaganego 12 miesięcznego okresu prowadzenia działalności gospodarczej 28,9% beneficjentów z badanej grupy 1445 osób, tj. 418 osób, nadal prowadzi własne firmy.

Natomiast różnie rozkłada się, licząc w przedziałach rocznych, długość dalszego prowadzenia działalności gospodarczej, powyżej wymaganego okresu 12 miesięcy. I tak na dzień przeprowadzania badania:

- ▶ **105 osób** prowadziło działalność gospodarczą przez okres **do 1 roku**;
- ▶ **49 osób** przez okres w przedziale **powyżej 1 roku do 2 lat**;
- ▶ **39 osób** przez okres w przedziale **powyżej 2 lat do 3 lat**;
- ▶ **32 osoby** przez okres w przedziale **powyżej 3 lat do 4 lat**;
- ▶ **11 osób** przez okres w przedziale **powyżej 4 lat do 5 lat**;
- ▶ **83 osoby** przez okres w przedziale **powyżej 5 lat do 6 lat**;
- ▶ **55 osób** przez okres w przedziale **powyżej 6 lat do 7 lat**;
- ▶ **44 osoby** przez okres w przedziale **powyżej 7 lat do 8 lat**.

Największą grupę 105 osób stanowią osoby, które prowadziły działalność gospodarczą przez kolejny okres do 1 roku. Jednakże na uwagę zasługuje fakt, że aż 182 osoby prowadziły działalność przez okres w przedziale powyżej 5 lat do 8 lat. W grupie tej znajdują się osoby, które uzyskały dofinansowanie z MUP w Płocku na rozpoczęcie działalności gospodarczej w latach 2008-2010.

Wśród działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby, których podmioty gospodarcze (418) nadal funkcjonują na dzień badania dominują dwie dziedziny: profil usługowy, aż 69,4% tj. 290 podmiotów oraz profil handlowy to 26,6% tj. 111 podmiotów. Najmniejszą grupę tworzą przedsiębiorstwa o charakterze produkcyjnym 4,0% (17 podmiotów). Zatem najbardziej ustabilizowały się na lokalnym rynku firmy oferujące usługi remontowo-budowlane (56), usługi księgowo, prawne, pośrednictwo finansowe, ubezpieczeniowe i obrót nieruchomościami (34), usługi kosmetyczno-fryzjerskie (30), handel pojazdami samochodowymi (22), warsztaty mechaniki samochodowej (14) i usługi transportowe w zakresie przewozu osób (taxi) i rzeczy (11).

Z badanej grupy 1445 osób – 6,3 % tj. 91 osób zawiesiło prowadzenie działalności gospodarczej w różnym okresie po upływie 12 miesięcy prowadzenia działalności. Ponadto na uwagę zasługuje również fakt, że tylko 14,3% osób, które zawiesiły wykonywanie działalności gospodarczej dokonało rejestracji w MUP w Płocku jako osoby bezrobotne. Pozostałe 85,7 % osób nie zasiłowało rejestru osób bezrobotnych co może oznaczać, że odnaleźli swoje miejsce na rynku pracy.

Z kolei definitywnego zamknięcia działalności gospodarczej, po okresie obowiązkowego prowadzenia działalności w związku z przyznanym dofinansowaniem, dokonało 936 osób, co stanowi 64,7 % rozpoczynających działalność gospodarczą z badanego okresu. Analizując dane można zauważyć regułę, że odsetek nadal funkcjonujących podmiotów maleje proporcjonalnie do okresu funkcjonowania firmy – im dłuższy okres, tym mniej firm dalej istnieje. I tak 22,7% beneficjentów z roku 2008 (tj. 43 osoby) nadal prowadzi własne firmy i odpowiednio 77,4% beneficjentów z roku 2015 (tj. 103 osoby) dalej prowadzi działalność gospodarczą.

Najwięcej bo 556 osób zamknęło swoje firmy w okresie od 1 do 12 miesięcy po wywiązaniu się z warunków umowy o dofinansowanie. W grupie tej można wskazać podgrupę 206 osób, które zakończyły prowadzenie działalności w pierwszym miesiącu bezpośrednio po zakończeniu realizacji umowy. Kolejne 207 osób zaprzestało prowadzenia działalności w okresie powyżej 12 do 24 miesięcy oraz 148 osób w okresie powyżej 24 do 60 miesięcy. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby, które zakończyły swoją przygodę z przedsiębiorczością w okresie powyżej 60 miesięcy do 91 miesięcy (25 osób).

Na podkreślenie zasługuje fakt, że 37,5 % osób, które zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej nie powróciło już do ewidencji osób bezrobotnych (351 osób), z kolei 585 osób figurowało w ewidencji osób bezrobotnych w różnym okresie po zakończeniu działalności gospodarczej.

Należy ponadto zaznaczyć, że na dzień badania tj. 31.12.2016 r., z 936 osób, które zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej 789 osób (82,3%) nie figurowało w ewidencji osób bezrobotnych MUP w Płocku. Na ten dzień w ewidencji figurowało zaledwie 15,7 % osób, które zakończyły prowadzenie działalności gospodarczej. Można wysnuć wniosek, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej na tyle zmieniło sytuację tych osób na rynku pracy, że pomimo zlikwidowania działalności gospodarczej znalazły swoje miejsce w szeregach osób aktywnych zawodowych.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej przyznawane przez Miejski Urząd Pracy w Płocku to ważny instrument aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Jego stosunkowo wysoka efektywność uzasadnia konieczność dalszego zaangażowania środków finansowych zarówno z Funduszu Pracy jak i Europejskiego Funduszu Społecznego.

Płockie Targi Aktywności Zawodowej



EWA BRZOSKO

Miejski Urząd Pracy w Płocku

11.10.2018 r. w Hali Widowiskowo – Sportowej ORLEN ARENA odbędą się kolejne Płockie Targi Aktywności Zawodowej 2018. To coroczne wydarzenie dedykowane jest zarówno osobom bezrobotnym, jak i osobom aktywnym zawodowo poszukującym nowej pracy, a także pracodawcom. Targi są niepowtarzalną szansą na znalezienie wymarzonej pracy, stażu, praktyk oraz stwarzają możliwość zapoznania się z aktualną ofertą szkoleniową i edukacyjną. Stanowią również doskonałą płaszczyznę komunikacji, pozwalającą na poznanie oczekiwań i potrzeb zarówno pracowników jak i pracodawców. Dla odwiedzających są okazją do zaczerpnienia informacji na temat firmy u samego źródła oraz nawiązania pierwszego cennego kontaktu z przyszłym pracodawcą. Z kolei dla firm Targi to szansa na pozyskanie pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach oraz stworzenia baz pod przyszłe rekrutacje.

W zeszłorocznych Targach, które odbyły się 12.10.2017 r., swoją ofertę zaprezentowało **68** wystawców o zróżnicowanym profilu działalności m.in. handlowej, usługowej, produkcyjnej, gastronomicznej, IT oraz służby mundurowe. Swoją pomocą służyli także pracownicy instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy, szkoleniami, wspierający planowanie kariery zawodowej. Ponadto w 2017 roku Targi zostały wzbogacone o panel konferencyjny poświęcony zagadnieniom motywacji do pracy i rozwojowi osobistemu, w ramach którego poruszano tematykę **staży, przedsiębiorczości, proaktywności i automotywacji w pracy** oraz **pułapek samokształcenia**.

Tegoroczne Targi zapowiadają się równie obiecująco. Tym razem panel konferencyjny zostanie poświęcony tematyce kształcenia przez całe życie m.in.: planowaniu ścieżki edukacyjnej, trzem wymiarom uczenia się przez całe życie czy inwestowaniu we własny rozwój poprzez szkolenia finansowane z Funduszu Pracy.

Serdecznie zapraszamy do aktywnego uczestnictwa!



Wytrwałość i determinacja w codziennym życiu, także zawodowym



EWA BRZOSKO

Miejski Urząd Pracy w Płocku

Na początek przypowieść o dwóch wilkach ...

Pewnego dnia stary wódz indiański rozmawiał ze swoim wnukiem¹. W moim wnętrzu toczy się walka – powiedział chłopcu – zaczęła się, kiedy byłem w twoim wieku. To walka między dwoma wilkami. Jeden z nich jest słabością – lenistwem w walce z nawykami, odwlekaniem ważnych spraw, uleganiem lękom, poddawaniem swojego życia biegowi spraw. Drugi wilk jest siłą – wytrwałością i odwagą w dążeniu do celu, determinacją, by się nie poddawać, ciężką pracą nad sobą. Ta sama walka będzie się toczyła w tobie – i w każdym innym człowieku. Chłopiec zastanowił się przez chwilę, po czym zapytał dziadka: Którego wilka wygra? Stary Indianin odpowiedział: Ten, którego będziesz karmił.

A Ty, którego wilka karmisz?

Życie jest bardzo złożonym procesem, a poczucie szczęścia jest zależne od wielu różnych czynników. Ważne są nasze wartości, potrzeby, nasze charaktery i temperamenty, relacje, które budujemy z innymi ludźmi, codzienne obowiązki, drobne frustracje i poważne zmiany życiowe. Podejmujemy się pełnienia wielu różnych ról, których harmonijne pogodzenie jest ogromnym wyzwaniem. Zmieniają się również nasze priorytety, powstaje nowa hierarchia wartości, w której to, co niegdyś było ważne, dziś przestaje mieć znaczenie. Wszystkie te czynniki tworzą wiele różnorodnych konfiguracji, które mogą spowodować, że nagle przyjdzie moment, w którym zadamy sobie pytanie: **Czy to jest życie jakiego pragnę? Czy zmierzam we właściwym kierunku? Co jest moim powodem bycia na tym świecie?**

Często poddajemy się biegowi spraw i trwamy w sytuacji, która wcale nie przynosi nam satysfakcji, a bezpieczna jest tylko z pozoru. Przywiązani do raz wybranego kierunku niechętnie burzymy istniejący stan rzeczy. A jeśli już odważymy się sprzeciwić, to bez trudu wskażemy to, czego nie chcemy. Trudno nam natomiast określić czego chcemy w zamian. *Nie lubisz swojej pracy, bo nie daje Ci szansy rozwoju, bo uważasz, że zasługujesz na więcej, bo chciałbyś zarabiać większe pieniądze lub irytuje Cię fakt, że nie możesz wciąż znaleźć pracy...bo znajomości, bo innym jest łatwiej, bo biednemu zawsze wiatr w oczy...* **A czego konkretnie chcesz w zamian?** Jaki jest Twój ideał pracy, Twojego życia? Jakie stosujesz wymówki, by nie musieć wkładać wysiłku, by po niego sięgnąć? Co robisz, by Twoje życie wyglądało tak, jak tego pragniesz? Co Cię powstrzymuje przed tym, żeby prowadzić swoje wymarzone życie? Poddajesz się lenistwu czy walczysz? **Którego wilka karmisz Ty?**

¹ <https://www.focus.pl/artykul/dosc-odwlekania>, autor Małgorzata Smoczyńska

Najłatwiej jest narzekać lub porzucić dotychczasowe życie z powodu frustracji i rozżalenia. Wyrazem sity będzie natomiast udzielenie sobie odpowiedzi na pytania: *Czego chcę w zamian? Jakie mam cele? Jak chciałbym żeby wyglądało moje życie?* A następnie wytrwać i odważne dążenie do tych celów.

Jednak czy jest to takie proste? Co stoi nam na drodze do realizacji naszych celów? Co obniża naszą efektywność i wydajność? Przeszkody są przeróżne², od **słomianego zapachu**, czyli rozpoczynania wielu działań na raz i równie szybkie rozpraszanie się, przez **perfekcjonizm**, czyli stawianie sobie poprzeczki zbyt wysoko i odmawianie sobie prawa do popełniania błędów, **lęk przed jakimkolwiek ryzykiem i porażką, słabą motywację, złe określone cele, brak wiary w swoje możliwości i niską samoocenę**, które blokują działania i sprawiają, że rezygnujemy już na starcie, nie robiąc nawet małego kroku, **nasze własne myśli** czy po prostu **brak odwagi**.

Jak więc radzić sobie z tymi tzw. „odwlekcami”? Jak pielęgnować w sobie wytrwałość i determinację?

Określ swoją strefę wpływu³, czyli to, co możesz zmienić. To nieprawda, że wszystko jest w naszych rękach i wszystko można mieć. Podstawowym warunkiem skuteczności jest uświadomienie sobie tego, na co mamy realny wpływ, co jest w pełni uwarunkowane naszym działaniem i myśleniem, na co mamy częściowy wpływ, a co jest całkowicie poza naszym zasięgiem. Nie ma sensu tracić czasu i energii na rzeczy zupełnie od nas niezależne. Takie działanie nas spala, frustruje i odbiera motywację.

Przeformułuj swoje myśli⁴ – zamień to, czego nie chcesz, **na to czego chcesz w zamian**, ponieważ najsilniejszym motywatorem działania jest wizja tego, co chcesz osiągnąć.

Dbaj o precyzyjne określenie swoich celów⁵ – im bardziej dokładne, tym większa szansa ich realizacji. Stawiaj sobie cele **realne, mierzalne, określone w czasie, pozytywne, ale też ekologiczne**, czyli takie, które przyniosą korzyści zarówno Tobie, jak i Twojemu otoczeniu, a jednocześnie nikomu nie wyrządzą krzywdy.

Dokładnie zaplanuj drogę⁶, czyli określ krok po kroku małe działania, które przybliżą Cię do realizacji celu. Mamy tendencję do myślenia zerojedynkowego, tj. wszystko albo nic. Zapominamy, że każda zmiana to proces, składający się z poszczególnych etapów. Wobec tego **rozbijaj duże cele na mniejsze**, z którymi łatwiej sobie poradzisz i koniecznie nagradzaj się za każdy, nawet najmniejszy sukces. W efekcie szybciej dostrzeżesz swoje postępy, a to z kolei wzmocni Twoją motywację.

Oswój swoje lęki⁷ – lęk przed porażką (boimy się, że nie sprawdzimy się sami przed sobą), lęk przed oceną (boimy się krytyki ze strony innych ludzi), lęk przed wyjściem ze strefy komfortu, stratą, popełnieniem błędu, zmianą na niekorzyść, lęk przed odrzuceniem, wyśmianiem czy rozczarowaniem. Jak tego dokonać? Każdy nasz lęk sygnalizuje jakąś naszą

2 Tamże.

3 D. Paradowska, J. Płuciennik, *Coaching w sytuacji kryzysu. Jak przeuć trudność w dobre doświadczenie?*, Samo Sedno Edgard, Warszawa 2017, s. 190-191.

4 Tamże, s. 194.

5 Tamże, s. 199-200.

6 <https://www.focus.pl/artukul/brak-motywacji-poznaj-7-wicze-ktre-pomog-ci-ruszy-z-miejsca-wiczenia>, autor Agata Górską.

7 <https://www.focus.pl/artukul/dosc-odwlekania>, autor Małgorzata Smoczyńska.



Foto: StartupStockPhotos(pkabay.com)

ważną potrzebę, o którą należy zadbać. Troszcząc się o nasze potrzeby możemy tak przeformułować nasze cele i zadania, by je uwzględnić. Ponadto zмирząc się ze swoimi lękami możesz sprawdzić czy rzeczywiście istnieje realne zagrożenie oraz co możesz stracić, jeśli zrezygnujesz z realizacji swojego celu – *W razie porażki ryzykujesz rozczarowanie, ale nie podejmując próby, skazujesz się na klęskę* (Beverly Sills).

Podejmowanie się realizacji nowych rzeczy z reguły wiąże się ze strachem. Odwaga natomiast jest działaniem pomimo jego odczuwania. **Dlatego przystępuj od razu do działania**, zanim strach całkowicie Cię obezwładni i doceń siebie za odwagę⁸.

Myśl zarówno o korzyściach, jak i o przeszkodach⁹ – Richard Wiseman, brytyjski psycholog, zaproponował metodę nazwaną „dwójmyśleniem”, która pomaga zachować równowagę między emocjami a logiką, a tym samym stanowi sekret utrzymania nieustającej motywacji do działania. Z jednej strony należy pobudzać swoje emocje poprzez marzenia, wizualizację celu i określanie swoich pragnień, z drugiej należy również zadbać o realne spojrzenie na możliwość ich realizacji – a więc myśl nie tylko o korzyściach, ale i o przeszkodach. Tym samym pamiętaj, by opracować strategię na wypadek niepowodzeń. Zastanów się nad trudnościami, których możesz doświadczyć po drodze i przygotuj się na nie¹⁰.

Ucz się na błędach¹¹ – wyciągaj wnioski, żeby kolejny raz nie popełnić tego samego błędu, nie szukaj winnych i nie usprawiedliwiaj się. Weź odpowiedzialność za to, na co miałeś wpływ i nie roztrząsaj tego w nieskończoność – nie rozpamiętuj przykrych chwil dłużej niż jest to potrzebne do wyciągnięcia wniosków. Każdy błąd traktuj jako cenną informację na drodze do realizacji celu.

Kieruj się intuicją¹² – dobrym sposobem na dokonanie wyboru i na sprawdzenie na czym Ci tak naprawdę zależy jest rzucenie monetą. Już moment spadania monety pozwoli Ci poczuć na czym bardziej Ci zależy, a odczucie to wzmocni się, gdy zobaczysz wynik losowania.

8 K. Rowińska, *Buduj swoje życie odpowiedzialnie i zuchwale*, Wydawnictwo Złote Myśli, Gliwice 2013, s. 58.

9 <https://www.focus.pl/artykul/szkola-automotywacji>, autor Dominika Winnikow.

10 <https://www.focus.pl/artykul/skad-brac-sile-do-dzialania>, autor: Dominika Lebda.

11 Tamże.

12 <https://www.focus.pl/artykul/brak-motywacji-poznaj-7-wicze-ktre-pomog-ci-ruszy-z-miejsca-wiczenia>, autor Agata Górńska.

Podchodź z dystansem do informacji, które słyszysz od innych na temat świata, siebie czy swoich decyzji¹³. To Twoja decyzja, czy pozwolisz na to, by inni mieli wpływ na Twoje działania. Wiele z tych komunikatów budzi lęk, podcina nam skrzydła – możemy im ulegać, ale to wcale nie zwalnia nas z odpowiedzialności za własne postępowanie, ponieważ z konsekwencjami swoich decyzji zostajemy sami. Pamiętaj – *za każdym razem, kiedy ktoś Ci mówi, że czegoś nie da się zrobić, pamiętaj, że mierzy on twój cel swoją miarą. Najwyraźniej nie jest ona wysoka¹⁴.*

Rób notatki¹⁵ – zapisuj **co, kiedy, gdzie i w jakich dokładnie okolicznościach zamierzasz zrobić**, ponieważ udowodniono, że spisane cele – szybciej zrealizujesz, a spisane wartości – ułatwią Ci podejmowanie dobrych decyzji. Ponadto codzienne pisanie czegokolwiek oczyszcza umysł i pobudza kreatywność.

Stosuj pozytywny monolog wewnętrzny¹⁶ – zamień słowa *muszę* oraz *powinienem* na *chcę* i *wolę* oraz stosuj afirmacje, czyli myśli lub słowa, które często sobie powtarzasz. Te pozytywne sprawią, że zaczniesz szukać drogi do ich realizacji, natomiast te negatywne, często powtarzane mogą stać się samospełniającą się przepowiednią.

Przyjrzyj się przekonaniom, które w sobie nosisz¹⁷, bo to one determinują Twoje samopoczucie i zachowanie. Tak jak mawiał Henry Ford: *Jeśli myślisz, że potrafisz, czy też myślisz, że nie potrafisz, w obu przypadkach masz rację.* Jeśli bezrefleksyjnie wierzysz w to, że nic nie jesteś wart, to ciężko będzie Ci osiągnąć coś w życiu, ale jeśli widzisz w sobie potencjał, to w świecie zewnętrznym zobaczysz więcej możliwości dla siebie. Najlepszym wskaźnikiem¹⁸ tego, czy warto trwać w jakimś przekonaniu jest jego użyteczność oraz to, czy dzięki niemu czujesz się tak, jak chciałbyś się czuć. Jeżeli dane przekonanie utrudnia lub uniemożliwia zrobienie Ci czegoś, co jest dla Ciebie korzystne, zgodne z Twoimi wartościami, służące Twojemu rozwojowi powinieneś poważnie zastanowić się nad tym, czy warto je w sobie pielęgnować.

Pewnego dnia dziennikarz czasopisma naukowego zjawił się na ganku Alberta Einsteina i powiedział¹⁹: *Mam do Pana tylko jedno pytanie, doktorze Einstein. Jest ono kluczowe i zadajemy je każdemu naukowcowi. Brzmi ono: Jakie jest najważniejsze pytanie, które może postawić naukowiec?* Naukowiec myślał przez kilkanaście minut, po czym odparł: *Młody człowieku, najważniejszym pytaniem, które każdy z nas może postawić jest to, czy wszechświat jest przyjaznym miejscem. Co Pan ma na myśli?* – spytał dziennikarz. *Jak to może być najważniejsze pytanie?* Einstein odpowiedział z powagą: *Ponieważ odpowiedź na nie wpływa na to, co zrobimy ze swoim życiem. Jeśli wszechświat jest przyjaznym miejscem, spędzimy czas na budowaniu mostów. Jeśli nie, ludzie spędzą go na budowaniu murów. Decyzja należy do nas.*

Węc pamiętaj, niech Twoim celem będzie budowanie mostów i stawanie się coraz lepszą wersją samego siebie, a nie bycie doskonałym. Doskonałość nie istnieje. **Zawsze można być lepszym.**

¹³ <https://www.focus.pl/artykul/skad-brac-sile-do-dzialania>, autor: Dominika Lebda.

¹⁴ K. Rowińska, *Buduj swoje życie odpowiedzialnie i zuchwale*, s. 175.

¹⁵ <https://www.focus.pl/artykul/brak-motywacji-poznaj-7-wicze-ktre-pomog-ci-ruszy-z-miejsc-wiczenia> autor, Agata Górską.

¹⁶ <https://www.focus.pl/artykul/szkola-automotywacji>, autor: Dominika Winnikow.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ D. Paradowska, J. Płuciennik, *Coaching...*, op. cit., s. 209.

¹⁹ M. Atkinson, R. T. Chois, *Coaching krok po kroku*, tom II, Wydawnictwo New Dawn 2010, s. 68.

Od marzeń do sukcesu



MAŁGORZATA ZIEMBICKA

Miejski Urząd Pracy w Płocku

Jak wykorzystać swoje marzenia i talent kierując własnym życiem zawodowym, by osiągnąć w nim sukces? Jak zrealizować cel życiowy np. „mieć wymarzoną pracę”? Co motywuje nas do pracy z zaangażowaniem? Co wyzwala naszą kreatywność? Dzięki czemu jesteśmy w stanie osiągnąć satysfakcję zawodową, a następnie sukces zawodowy?

Jak wielu z nas zadaje sobie pytanie: Dlaczego w mojej pracy zawodowej robię to, czego nie lubię i czego nie chcę robić? Czy tacy ludzie mają szansę na osiągnięcie zadowolenia zawodowego?

Tak! Jeśli pokochają swoją pracę! Jeśli będzie ona ich pasją, ale taką prawdziwą, która nie pozwoli im nigdy na uczucie wypalenia zawodowego, przy wykonywaniu której tracą wręcz poczucie czasu...

Czym jest pasja? Może czymś, czego chcemy się dopiero nauczyć i w tej dziedzinie stać się profesjonalistami? A może czymś z przeszłości, do której warto się cofnąć? Przypomnieć sobie to, o czym marzyliśmy jako dzieci, co kochaliśmy, co przynosiło nam przyjemność, tam odkryć swoją pasję i na niej zbudować swoje życie zawodowe?

Większość z nas uważa, że świat marzeń to wyidealizowany świat dziecka, które jako nieodścigniony mistrz, jak nikt inny wierzy w ich realność. Jako dzieci wiedzieliśmy, co nas interesuje, co chcemy robić w życiu i kim być w przyszłości. Ten czas dzieciństwa był czasem beztroski, czasem, w którym jasno mieliśmy sprecyzowany cel na siebie – na nasze jakże wtedy odległe życie zawodowe. Żyliśmy w świecie, który był dla nas tak ważny, jak powietrze do oddychania. Dzięki marzeniom mogliśmy znaleźć się w miejscu, w którym wszystko było możliwe i gdzie mogliśmy realizować to, co było trudne do osiągnięcia dla dorosłych w ich życiu realnym.

Nagle nasz świat marzeń zderzył się z rzeczywistością, zatarł się... przestaliśmy marzyć o tym, kim chcieliśmy kiedyś być... Weszliśmy w dorosłe życie, w którym nie było miejsca na marzenia, a jedynie na rozsądek. Nie było miejsca na to, dzięki czemu kiedyś nasze życie po prostu miało sens. Jednak, czy tak naprawdę nie było i nie ma na to miejsca? A może nie mieliśmy i nie mamy odwagi marzyć? Przecież nadal możemy realizować nasze marzenia, niezależnie od czasu, w którym jesteśmy, bo nikt nam ich nie zabra! Może nie mamy celu ani motywu, który pozwoliłby nam na zamianę marzeń w działanie? Raczej zapomnieliśmy, że każdy z nas z osobna ma w sobie coś wyjątkowego, coś tylko takiego naszego – talent czyli *mocne strony gwarantujące, że pewne rzeczy sprawiają Ci wyjątkową frajdę i przychodzi nadzwyczaj lekko, dzięki czemu nie musisz się nadmiernie wysilać, aby osiągnąć ponadprzeciętny wynik*¹.

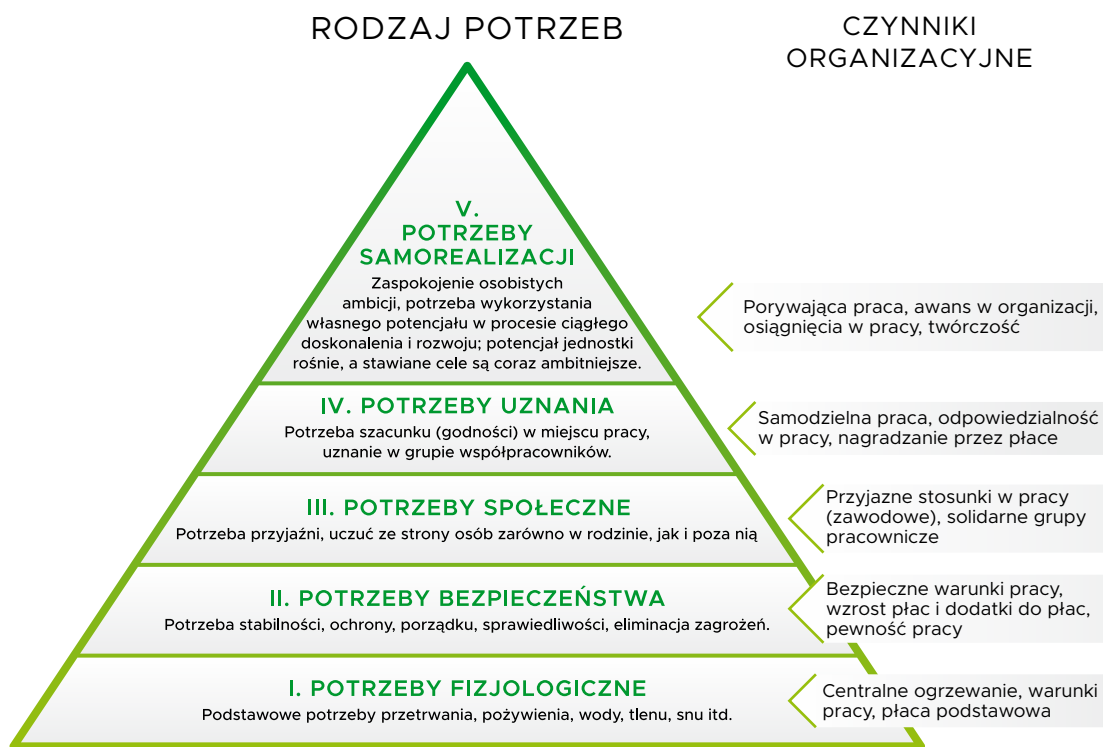
¹ J. Malinowska-Parzydło: *Jesteś marką. Jak odnieść sukces i pozostać sobą*. Gliwice: Wydawnictwo One Pres, HELION 2015 s. 139.

W każdym z nas jesteśmy w stanie znaleźć jakąś cechę, jakąś umiejętność, która przy odpowiednim nakładzie pracy może stać się ponadprzeciętna. Jednak to od nas zależy czy daną predyspozycję odpowiednio wykorzystamy i czy będziemy chcieli ją rozwijać. Jeśli tak, to w jakim stopniu, a przede wszystkim w jakim celu?

Sprecyzujmy więc cel, ale w pozytywny sposób! Wówczas doskonale będziemy wiedzieli czego chcemy, a czego nie. Wytuczając cel będziemy mogli go kontrolować bowiem jego osiągnięcie będzie zależało od naszych działań. Oczywiście musimy być realistami i mieć świadomość tego, że stawianie sobie celów nierealnych do osiągnięcia może spowodować w nas tylko frustrację. Określmy więc dokładną datę jego realizacji, zwizualizujmy go, czyli wyobraźmy sobie szczegółowo dzień, w którym zostanie on osiągnięty. Wtedy go zobaczymy, dowiemy się, co ustyszeliśmy i co poczulimy. A gdy uświadomimy sobie jeszcze wartości i priorytety, którym poświęcimy będą one dodatkową siłą napędową naszego działania, czyli naszej motywacji².

Kierując się motywacją wewnętrzną, czyli wiarą w to, że podejmując konkretne działania, osiągniemy swój upragniony cel, musimy nauczyć się tego, co najważniejsze, a przede wszystkim tego co najtrudniejsze – wytrwałości wynikającej z dbania o wartości oraz zaspokajanie istotnych potrzeb³.

Rysunek 1. Piramida potrzeb Maslowa



2 A. Śniegocka: *Coaching kariery. Jak w końcu zdobyć dobrą pracę i zacząć dobrze zarabiać*. Gliwice: Złote Myśli 2012 s. 47-49.

3 A. Kozak, A. Sowińska-Wróbel: *Siła lidera. Jak efektywnie zarządzać. Doświadczenia z polskiego rynku*. Warszawa: PWN 2016 s. 63-64.



Foto: Freepik (freepik.com)

Człowiek samorealizujący się jest człowiekiem wewnątrznie wolnym, nie ulegającym zewnętrznym wpływom środowiska, jest otwarty na własne doświadczenia, kieruje się własnym życiem, podejmuje własne decyzje i dokonuje własnych wyborów, za które bierze w pełni odpowiedzialność. To człowiek, który poza sobą, akceptuje innych, jest świadomy własnych pragnień, zna swoje mocne i słabe strony, wynikające często z jego talentu. Jego system wartości jest zgodny z jego przekonaniami. To człowiek aktywny, ambitny, chętny do współpracy z innymi, a więc otwarty. To człowiek autentyczny – prawdziwy i wiarygodny⁴.

Patrząc na taki opis człowieka samorealizującego się można dojść do przekonania, że to ideał osobowościowy, któremu poszczęściło się w życiu zawodowym, który jest jednym z nielicznych i który na pewno nie jest równy przeciętnemu człowiekowi, szczególnie w kwestii zaangażowania w wykonywaną pracę, które odblokuje naszą kreatywność.

Człowiek kreatywny to po prostu człowiek pomysłowy, który tym co robi i tym co tworzy, czyni świat lepszym i piękniejszym dla nas wszystkich.

Każdy z nas ma w sobie odpowiedni potencjał do tego, by być właśnie takim. Nie potrzebne są do tego żadne uprawnienia, żadne tytuły zawodowe. Miejsce w hierarchii zawodowej tym bardziej nie ma tu najmniejszego znaczenia. Najważniejszy jest człowiek: jego zdolności i wartości, jakie wyznaje, a przede wszystkim sposób, w jaki pracuje. I nawet jak pojawi się lęk przed negatywną oceną jego wytworu przez innych, lęk, który na chwilę zahamuje jego kreatywność, nie należy się poddawać. Należy być wytrwałym w dążeniu do celu i śmiało iść do przodu. Bo kluczem do sukcesu jest znalezienie właściwego punktu i pozostanie w nim bez objawów paniki⁵.

4 P. G. Zimbardo, R. J. Gerrig: *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN 2012 s. 474.

5 E. Catmull: *Kreatywność S.A. Droga do prawdziwej inspiracji*. MT Biznes 2017 s. 6., s. 61., s. 161.



Foto: freepic.diller (freepik.com)

A jeśli nasz pomysł spodoba się innym, którzy go zaakceptują i wykorzystają pojawi się niegasnące uczucie zadowolenia, że to, co robimy, dzięki naszym umiejętnościom ma cel i sens, a przede wszystkim służy innym.

Od czego zależy satysfakcja z pracy? Oczywiście od możliwości realizacji naszych potrzeb, celów, wartości i przekonań.

Zatem czy można czuć satysfakcję z pracy, której nie lubimy, z pracy, której nie chcemy wykonywać, z pracy, z którą nie jesteśmy emocjonalnie związani i która nie jest naszą pasją? Oczywiście, że nie.

Pasja to wielkie zamiłowanie do czegoś⁶. Pasja jest często używana do opisywania silnych emocji, utożsamianych niekiedy z zauroczeniem, czy nawet obsesją na jakimś punkcie.

Z jednej strony człowiek pasjonujący się czymś, rzeczywiście oddany jest swojej pasji bez ograniczeń. Stąd może przekonanie, że ilość czasu poświęcona na realizację pasji graniczy z zauroczeniem, czy wręcz obsesją i „przystania” mu resztę świata. Często zastanawiamy się, czy pomysł oparty na naszej pasji, który wpadł nam właśnie do głowy jest właściwy. Dlatego wielokrotnie nasze pomysły nie wychodzą na światło dzienne z uwagi na to, że boimy się odrzucenia, czy wręcz ośmieszenia przed innymi z góry zakładając, że nie ma on szans na powodzenie...

Człowiek mający pasję ma coś niezwykle ważnego – drogowskaz, który wyznacza mu cel jego życiowej podróży, ma klucz, który na końcu tej drogi otworzy mu drzwi do kariery zawodowej.

Czy, aby odnieść sukces zawodowy, trzeba ciężko pracować? Jedni uważają, że tak, drudzy twierdzą, że czynnikami decydującymi o sukcesie jest zdolność i inteligencja, jeszcze inni pokładają widzą w nauce⁷, a niektórzy w szczęśliwych okolicznościach/szczęściu.

6 <https://sjp.pwn.pl/szukaj/pasja.html>

7 W. Wójtowicz: *Sukces a praca*. Gliwice: Złote Myśli 2009 s. 18.

Jak wielu z nas ciężko pracuje i nic z tego nie ma, ani satysfakcji zawodowej, ani gwarancji finansowej? Nie ma znaczenia fakt, że jesteśmy inteligentni i zdolni skoro nadal nie odnieśliśmy sukcesu. Wykształcenie? Nie, nie w dzisiejszych czasach... to żaden wyznacznik sukcesu...

Sukces zależy od jednego czynnika – od naszej decyzji, która wynika z jakości naszego myślenia⁸.

Nasze życie zależy od działania, działanie od myślenia, a myślenie od uzyskanych informacji z życia⁹.

Informacje są pozytywne, czyli takie, które mówią o tym, co chcemy, by w naszym życiu się działo i negatywne, czyli takie, które mówią, jakich rzeczy nie chcielibyśmy doświadczyć¹⁰.

Niestety każdy z nas ma tendencje do przekształcania pozytywnych informacji w negatywne...

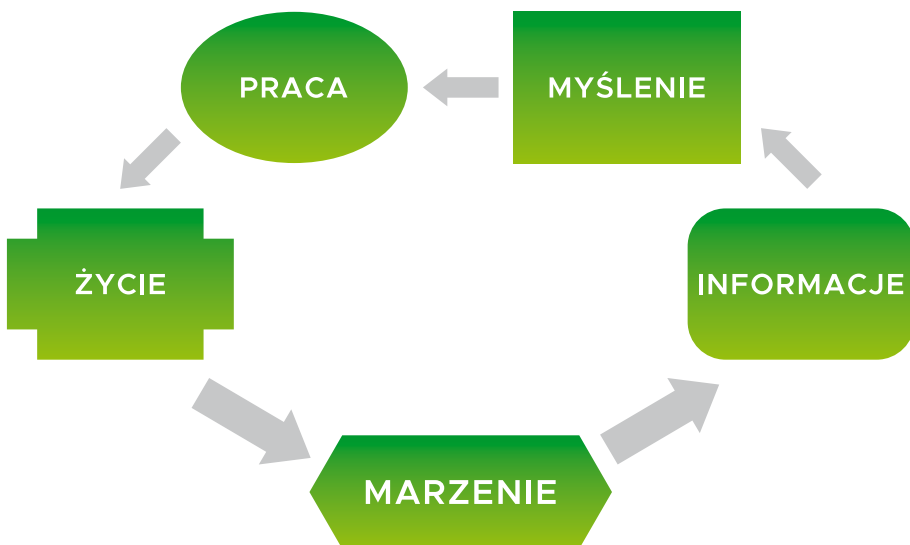
Jak to zmienić?

Wbudować filtr!

Co jest tym filtrem?

Właśnie marzenia są filtrem informacji i największą tajemnicą sukcesu na świecie (...)Twoje marzenia, to pasja i cel. Człowiek mający pasję nie ma czasu myśleć negatywnie. Koncentruje się na tym, co kocha. Tylko ludzie bez marzeń myślą o brudach tego świata¹¹.

Rysunek 2. Diagram tajemnicy sukcesu



Źródło: W. Wójtowicz: Sukces a praca. Gliwice: Złote Myśli 2009 s. 25.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże s. 19.

¹⁰ Tamże.

¹¹ Tamże s. 24-25.

Aby spróbować zmienić swoje życie, może należy zmienić kierunek i dla odmiany zacząć nie od działania, a od marzenia...

Psychologowie często podkreślają, że największą siłą jaką posiada ludzki umysł jest siła marzeń, dzięki której możemy osiągnąć wszystko to, czego chcemy. Wystarczy podjąć tylko właściwą decyzję! Zdecydować się, że będziemy pracować robiąc to, co kochamy. Ale najpierw musimy uwierzyć w siebie, w swoje możliwości, „zajrzeć” w swoje wnętrze, poszukać w sobie tych predyspozycji, czyli umiejętności – talentów, które będziemy mogli wykorzystać. Następnie postawić sobie cel spójny z naszymi wartościami, cel, który będzie prawdziwie tylko naszym celem. Wówczas będziemy mieć motywację do działania, oddamy się pracy bez ograniczeń i będziemy w nią zaangażowani. Dzięki temu odblokujemy naszą kreatywność.

Jeśli do tego dołączymy naszą pasję, dzięki której będąc aktywnym zawodowo poczujemy satysfakcję, z pewnością osiągniemy sukces zawodowy.

A gdy czasem, pojawią się trudności, przeszkody i chwile zwątpienia nigdy nie należy poddawać się bo (...) **życie ma sens tylko wtedy, gdy robimy to, co kochamy** (Melissa Drav) **bowiem** (...) **życie jest zbyt krótkie, by marnować je na zajęcia, za którymi się nie przepada** (Melissa Hill). **Trzeba mieć pasję, by nie zwariować w tym szalonym świecie. Nawet z pozoru najdziwniejsza, najskromniejsza pasja jest czymś bardzo, ale to bardzo cennym** (Stephen King) **bo z pasją lepiej się żyje** (...) (Ewa Podsiadły – Natc). A **Kiedy pasja staje się twoją pracą, wtedy życie ma sens. Inaczej wegetujesz z dnia na dzień** (Tatiana Jachyra)¹².

Twoja pasja czeka, aż dogoni ją odwaga – Isabella LaFleche¹³.

Pasja, pasja, trzeba mieć pasję! ... przetrwa ten, kto stworzył swój świat (Artur Domoślawski)¹⁴.



¹² <https://pancytat.pl/odnalezc-swoja-pasje-pasja-biznes-poradnik/>

¹³ Tamże.

¹⁴ Tamże.

Edukacja zagraniczna na topie



OLGA POMORSKA

Elab Education Laboratory Sp. z o.o. Sp.k.

Według danych Elab Education Laboratory rok do roku na uczelnie zagraniczne aplikuje coraz więcej Polaków. Wyjeżdżamy już nie tylko na studia, ale coraz częściej do liceum lub z myślą o MBA czy specjalistycznych kursach zawodowych.

Polskie uniwersytety zajmują odległe miejsca na Liście Szanghajskiej. Zagraniczne studia niewątpliwie podnoszą wartość kandydata na rynku pracy. To jednak, co przede wszystkim przyciąga chętnych za granicę, to praktyczny wymiar edukacji, bogate zaplecze pomocy naukowych oraz chęć poznania kawałka świata. Wreszcie, wielu przyszłościowych czy niższych specjalizacji na polskich uczelniach po prostu nie znajdziemy.

Jeszcze 10 lat temu pokutowało przekonanie, że studia zagraniczne zarezerwowane są dla nielicznych. Przede wszystkim bogatych. Obecnie sytuacja diametralnie się zmieniła. Kontynuacja edukacji za granicą dla wielu jest wyłącznie kwestią czasu i chęci. – *Oczywiście, wciąż przychodzą do nas dzieci celebrytów i polityków, ale ogromna większość nie ma takiego „zaplecza” rodzinnego czy finansowego. W Elabie rok do roku obserwujemy imponujący wzrost liczby zainteresowanych wyjazdem. W 2018 złożyliśmy 105% więcej aplikacji niż w 2017. Poszerza się też granica wieku. Z jednej strony rodzice śmiało wysyłają za granicę już licealistów. Z drugiej strony odwiedza Elab coraz więcej pracujących, aby skonsultować możliwości edukacji dorosłych – kursy specjalistyczne i studia typu MBA. Potwierdza się nasza teza, że „nigdy nie jest za późno na Harvard”. Ciekawostką jest, że częściej i chętniej – przynajmniej statystycznie – ruszają na podbój świata panie.* – mówi Przemysław Jeziorowski z Elab Education Laboratory, instytucji pomagającej w planowaniu edukacji i kariery.

Motywacji do podjęcia studiów zagranicznych jest tyle, ilu jest chętnych. Dla części jest to chęć poznania kawałka świata. Studentki politechnik i innych kierunków ścisłych wybierają czasem doktorat w UK bo twierdzą, że tam kobieta sprawniej zrobi karierę uniwersytecką w tych dziedzinach. Większość osób podchodzi bardzo świadomie i pragmatycznie do swoich wyborów. Młodzi Polacy są ambitni. Wielu chce odebrać edukację na wysokim światowym poziomie, a przede wszystkim nie chce ograniczać się do realiów jednego kraju. Chcą nabrać szerokiej perspektywy. Za granicę przyciąga ich też bogate zaplecze pomocy naukowych, wyższe fundusze na badania, a przede wszystkim praktyczny sposób organizacji zajęć oraz ścisłe powiązanie uczelni z biznesem. To, że można „wpaść” na wykład otwarty kadry kierowniczej Google czy JP Morgan, a w ramach pracy dyplomowej założyć pod okiem specjalistów realny biznes i to w międzykulturowym zespole. Takie „obyćcie” to kapitał na całe życie.

Dobrze spojrzeć na studia jak na pierwszą pracę. Przykładowo w centrach finansowych takich jak Londyn łatwiej o staż w prestiżowych instytucjach finansowych w trakcie studiów lub tuż po. Po nim ścieżka kariery stoi otworem praktycznie wszędzie. Dla przyszłych



finansistów czy inwestorów kariera rozpoczyna się na dobrze dobranej uczelni. Zagraniczne studia podnoszą wartość każdego kandydata na rynku pracy, niezależnie od kierunku, bo świadczą o odwadze i elastyczności. Wielu przyszłościowych czy niszowych specjalizacji na polskich uczelniach też po prostu nie znajdziemy. O zagranicy powinni pomyśleć z tego powodu między innymi „kreatywni” zainteresowani modą, produkcją video czy nowymi mediami, miłośnicy egzotycznych kultur i języków obcych czy ci, którzy widzą siebie w roli np. organizatorów ekstremalnych wypraw.

Kandydatów aplikujących na studia zagraniczne czekają trzy główne wyzwania. Po pierwsze muszą dokonać trafnego wyboru z ogromu dostępnych opcji. Często nie wiedzą jakimi kryteriami się kierować. Po drugie nie mogą „zaciąć się” na formalnościach, a w każdym kraju, a nawet uczelni, rekrutacja wygląda inaczej. Po trzecie, chętni na te najlepsze uniwersytety świata, takie jak Harvard czy Cambridge, powinni zabrać się za systematyczny, wieloetapowy proces przygotowań z 2-3 letnim wyprzedzeniem i wiedzieć dokładnie, jakie detale aplikacji zadecydują o sukcesie. Tam sam talent nie wystarczy, aplikacja jest sztuką samą w sobie. A czasem warto wyjść poza utarte myślenie i wybrać np. niekonwencjonalny, najnowocześniejszy na świecie i wciąż mało w Polsce znany uniwersytet taki jak Minerwa lub najbardziej elitarny kurs ekonomiczny, HEC Paris na Masters in Financial Analysis, na który należy udać się wcale nie do USA czy Londynu, a właśnie do stolicy Francji. Bo właśnie on jest „wylęgarnią” prawdziwych talentów inwestorskich.

Od czego więc zacząć? – *Można rozpocząć żmudny research samemu lub skorzystać z pomocy zespołu doradców edukacyjnych, mentorów i absolwentów, takich jak my. W Elabie chętnym badamy najpierw indywidualne predyspozycje i opracowujemy cały szczyt na miarę „projekt” edukacyjny. Dobieramy optymalne uczelnie i organizujemy proces rekrutacyjny, a finalnie pomagamy w aklimatyzacji na miejscu oraz pozyskaniu finansowania na studia. W zależności od potrzeb i zakresu, dla wielu taka nasza pomoc jest bezpłatna, ale mamy też programy premium. Kandydaci zajmują się nauką i eksploracją możliwości, a my dbamy o resztę. Większość „dzieci Elabu” trzyma później z nami przez lata. Warto zrobić pierwszy krok i odwiedzić coroczny Festiwal Edukacji Międzynarodowej i Planowania Kariery. V edycja odbędzie się już 29 września w Warszawie. Zarejestrować można się bezpłatnie na eef.edu.pl. Po rejestracji nawet jeśli nie uda ci się dotrzeć do Warszawy, otrzymasz dostęp do wszystkich wykładów i prelekcji festiwalowych online. Elab Education Festival to taka pigułka możliwości i okazja do spotkania z tymi, którzy zdecydowali się na wyjazd i chętnie podzielą się praktycznymi wskazówkami* – podsumowuje ekspert Elabu.

Wybrane cechy rynku pracy subregionu płockiego w opinii jego mieszkańców

dr ANDRZEJ JAGODZIŃSKI, dr AGNIESZKA KRZĘTOWSKA
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku



Wprowadzenie – założenia metodologiczne

W IV kwartale 2010 roku na terenie powiatów: płockiego, sierpeckiego i gostynińskiego, stanowiącego operat losowania, przeprowadzono badanie statystyczne pn.: *Wykorzystanie kapitału społecznego w procesie poszukiwania pracy*. Badanie przeprowadzono metodą ankietową. W badaniu wzięto udział 267 przypadkowo wybranych osób w wieku produkcyjnym, stanowiących reprezentatywną próbę z populacji generalnej (reprezentatywna oznacza próbę posiadającą strukturę zbliżoną do struktury populacji generalnej, o odpowiedniej (wystarczającej wymagalnej) liczebności oraz dobraną w sposób losowy). Autorzy badania sformułowali następujące problemy badawcze:

1. Jakie bariery wejścia na rynek pracy postrzegają kobiety subregionu płockiego?
2. Jakie są perspektywy i zagrożenia na rynku pracy subregionu płockiego w opinii osób z wyższym wykształceniem?
3. Jakie są szanse i zagrożenia w aktywności zawodowej ludzi młodych w subregionie płockim?

Autrzy inspirowani teorią kapitału społecznego szukali więc odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

1. Jakim osobom jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę?
2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć, a jakiego trudniej?
3. Czy protekcja przy załatwianiu pracy jest popularnym zjawiskiem?

Zgodnie z przyjętymi problemami badawczymi, do analizy wybrano kwestionariusze ankiety wypełnione przez kobiety (tj. 63% całej badanej populacji), następnie przez osoby posiadające wyższe wykształcenie (tj. 51 ogółu respondentów) oraz osoby młode do 25 roku życia (tj. 55% ankietowanych).

1. Analiza wyników badań

1.1. Bariery wejścia na rynek pracy postrzegane przez kobiety subregionu płockiego

Badane kobiety scharakteryzowały rynek pracy subregionu płockiego w sposób następujący¹:

1. Największą szansę na znalezienie pracy mają osoby, które łączą doświadczenie zawodowe z dobrym wykształceniem.
2. Można więc przyjąć, że ukończenie dobrej szkoły z wysoką średnią ocen na dyplomie jest ważnym, ale nie wystarczającym czynnikiem atrakcyjności potencjalnego pracownika.
3. Ludzie młodzi powinni zdobywać więc doświadczenie zawodowe jeszcze w trakcie nauki i studiów.
4. Najtrudniej jest znaleźć pracę – konsekwentnie do wcześniejszych danych – osobom bez doświadczenia zawodowego, natomiast mniej „barier wejścia na rynek pracy” mają osoby wykształcone.
5. Również płeć zdaniem respondentów nie ma, aż tak dużego znaczenia w procesie poszukiwania pracy. Tylko 9% badanych stwierdziło, że kobietom jest trudniej znaleźć pracę niż mężczyznom.
6. Według badanych, najłatwiej jest znaleźć pracę „nisko płatną” oraz pracę „na czarno”, co dla osób młodych posiadających wykształcenie wyższe może działać demotywująco, jeżeli chodzi o zarządzanie własną karierą zawodową.
7. Zdecydowana większość kobiet stwierdziła, iż najtrudniej znaleźć było pracę „dobrze płatną” oraz pracę „dającą satysfakcję”.
8. Aż 60% badanych kobiet przyznało, iż „protekcja” decyduje o powodzeniu na regionalnym rynku pracy.
9. Jednak w mniejszym stopniu zjawisko to dotyka osób z wyższym wykształceniem, co należy uznać za wzrost roli wyższego wykształcenia na lokalnych rynkach pracy.

¹ A. Krzętowska, A. Jagodziński: *Bariery wejścia na rynek pracy postrzegane przez kobiety subregionu płockiego*. W: Agnieszka Krzętowska (red.): *Absolwentki kierunków technicznych dla rozwoju regionów*. Płock: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej 2011.

1.2. Perspektywy i zagrożenia na rynku pracy subregionu płockiego w opinii osób z wyższym wykształceniem

Wyniki badań przeprowadzone wśród mieszkańców subregionu płockiego legitymujących się wyższym wykształceniem, umożliwiły badaczom sformułować kilka ważnych wniosków, a mianowicie²:

1. W opinii osób z wyższym wykształceniem zamieszkałych w subregionie płockim, największą szansę na znalezienie pracy mają osoby, które posiadają już doświadczenie zawodowe, a więc umiejętności praktyczne, ale połączone ze znajomością języków obcych i starannym wykształceniem.
2. Można więc przyjąć – podobnie jak w przypadku badanych kobiet – że ukończenie dobrej szkoły z wysoką średnią ocen na dyplomie jest ważnym, ale nie wystarczającym czynnikiem atrakcyjności potencjalnego pracownika.
3. Generalnie respondenci z wyższym wykształceniem, większą wagę przywiązywali do takich aspektów, jak wykształcenie czy znajomość języków obcych, a mniejszą do płci czy wieku osoby szukającej pracy.
4. Badania potwierdziły przypuszczenia autorów, iż na rynku pracy w subregionie płockim, najłatwiej jest znaleźć pracę nisko płatną i pracę fizyczną.
5. W związku z powyższym wywołuje to niekorzystne skutki ekonomiczne i społeczne wśród mieszkańców badanego regionu, np. ponad połowa respondentów wyraziła chęć zmiany dotychczas wykonywanej pracy.
6. Dużym problemem jest również znaleźć pracodawcę, który oferuje pracę „dobrze płatną” i „dającą satysfakcję”.
7. Trudno jest również o pracę „stałą”, dającą komfort bezpieczeństwa zatrudnienia i do rzadkości należy praca prestiżowa „na wysokim stanowisku”.
8. Niestety, jednak obok wykształcenia, pojawia się kolejna nie bez znaczenia cecha rynku pracy, a mianowicie wykorzystanie znajomości i protekcji w procesie poszukiwania pracy. Zdecydowana większość badanych przyznała, iż „protekcja” decyduje o powodzeniu na rynku pracy subregionu płockiego.
9. Badania potwierdziły również przypuszczenie autorów, iż w mniejszym stopniu zjawisko protekcji dotyka osób z wyższym wykształceniem.

1.3. Szanse i zagrożenia w aktywności zawodowej ludzi młodych w subregionie płockim

Na podstawie przeprowadzonej analizy wybranych cech rynku pracy w subregionie płockim, respondenci w wieku do 25 roku życia wskazali – według osobistego odczucia – szanse i zagrożenia dotyczące własnej aktywności zawodowej³:

1. Przeprowadzone badania potwierdziły przypuszczenia autorów, iż również w opinii osób młodych, najczęściej pracodawcy oferują pracę „nisko płatną”, „na czarno” i „fizyczną”.

² A. Krzętowska, A. Jagodziński: *Perspektywy i zagrożenia na rynku pracy subregionu płockiego w opinii osób z wyższym wykształceniem*. o.o. непечатенко (ред): аспекти соціально економічного розвитку транзитивної економіки. колективна монографія. Міністерство аграрної політики та продовольства України уманський національний університет садівництва факультет економіки і підприємництва Частина 1. Умань 2011.

³ A. Krzętowska, A. Jagodziński: *Szanse i zagrożenia w aktywności zawodowej ludzi młodych w subregionie płockim – komunikat z badań*. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. „Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин”. 19 – 20 травня 2011 р. Частина 2. Умань. 2011.

2. Dla osób młodych rozpoczynających studia lub posiadających już wykształcenie wyższe, taka perspektywa zatrudnienia może działać demotywująco, co do „marzeń o godziwej pracy i płacy”.
3. Analogicznie, najtrudniejszą do zdobycia młodzi ludzie uznali pracę dobrze płatną i dającą satysfakcję. Dla wielu respondentów również praca na wysokim stanowisku i praca stała – dająca pewną stabilizację zatrudnienia – wydaje się nie do osiągnięcia.
4. Badania potwierdziły kolejne założenie autorów, iż w procesie poszukiwania pracy protekcja odgrywa dominującą rolę. To negatywne zjawisko zauważa w sumie aż 87% respondentów.
5. W trakcie badań okazało się, iż co 3 młoda osoba aktualnie pracująca znalazła zatrudnienie dzięki wykorzystaniu znajomości. Można zatem przypuszczać, iż z protekcji nie korzystają najczęściej tylko te osoby, które ze względu na mniejsze doświadczenie życiowe nie mają jeszcze szerokich kontaktów towarzyskich, a co za tym idzie, nie znają często osób wpływowych. W tej grupie mogą być także ci, którzy wierzą we własne kwalifikacje i umiejętności i ufają, że sami znajdą pracę.
6. Badania pogłębione wykazały również, iż bez względu na wykształcenie, miejsce zamieszkania czy płeć respondentów, protekcję wykorzystuje się przede wszystkim w staraniu o zmianę stanowiska pracy. W mniejszym zaś stopniu o podwyżkę czy awans.
7. Przedstawione powyżej dane wyraźnie korespondują z kolejną negatywną cechą rynku pracy, a mianowicie – zdecydowana większość respondentów wyraziła chęć zmiany obecnie wykonywanej pracy.



Wnioski z badań i rekomendacje

Wyniki badań przeprowadzone wśród mieszkańców subregionu płockiego upoważniają do kilku ważnych wniosków, dotyczących szans i zagrożeń występujących na naszym rynku pracy, a mianowicie⁴:

1. Badania potwierdziły przypuszczenia autorów, iż głównym czynnikiem ułatwiającym aktywizację zawodową na rynku pracy jest doświadczenie zawodowe połączone ze solidnym wykształceniem i znajomością języków obcych.
2. W opinii respondentów, najłatwiej jest znaleźć pracę „nisko płatną”, „fizyczną” oraz pracę „na czarno”, co dla osób młodych posiadających wykształcenie wyższe może działać demotywująco, jeżeli chodzi o zarządzanie własną karierą zawodową.
3. Natomiast najtrudniejszą do osiągnięcia wydaje się praca dobrze płatna i dająca satysfakcję.
4. Dużym problemem jest również znaleźć pracodawcę, który oferuje pracę stałą lub na prestiżowym stanowisku.
5. Generalnie respondenci, którzy posiadali wyższe wykształcenie, większą wagę przywiązywali do takich aspektów, jak wykształcenie czy znajomość języków obcych, a mniejszą do płci czy wieku osoby szukającej pracy.
6. Niestety, jednak obok wykształcenia rozumianego jako jeden z ważnych elementów kapitału społecznego, pojawia się kolejna nie bez znaczenia cecha rynku pracy, a mianowicie wykorzystanie znajomości i protekcji w procesie poszukiwania pracy. Zdecydowana większość badanych przyznała, iż „protekcja” decyduje o powodzeniu na regionalnym rynku pracy.
7. Można zatem przyjąć, iż z protekcji nie korzystają najczęściej tylko te osoby, które nie mają takiej możliwości (np. brak kontaktów, znajomości z osobami mającymi wpływ na zatrudnienie), a także te, które wierzą we własne kwalifikacje i umiejętności i ufają, że same znajdą pracę lub te, które nie akceptują takiej formy pomocy.
8. Badania potwierdziły również przypuszczenie autorów, iż w mniejszym stopniu zjawisko protekcji dotyka osób z wyższym wykształceniem. Należy uznać to za wzrost roli wyższego wykształcenia na lokalnych rynkach pracy, a tym samym szansę na stopniowe niwelowanie tego zjawiska.

Reasumując, sytuacja na rynku pracy – w świetle przedstawionych badań w IV kwartale 2010 roku – wymagała zrealizowania wielu radykalnych i konsekwentnych działań w różnych obszarach, zmierzających do poprawy sytuacji osób, które nie radziły sobie z wyzwaniami ówczesnego rynku pracy. Bardzo dużą rolę odegrały instytucje realizujące zadania na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, m.in. Miejskie Urzędy Pracy, które poprzez różne formy wsparcia rozwoju zawodowego, np.: doradztwa zawodowego, szkoleń i kursów zawodowych, planowania własnej ścieżki kariery itp., odpowiadały oczekiwaniom i potrzebom pracodawców i dawały tym samym pełną satysfakcję ludziom, którzy chcą inwestować w swoją przyszłość.

Na koniec warto dodać, iż prezentowana analiza rynku pracy może stać się także inspiracją do dalszych – bardziej szczegółowych badań – nad uwarunkowaniami funkcjonowania regionalnego i lokalnego rynku pracy w kontekście istniejących szans zawodowych i zagrożeń dla wszystkich jego mieszkańców. Niezbędna wydaje się więc konfrontacja prezentowanych cech rynku pracy subregionu płockiego z aktualnymi badaniami w tym zakresie.

⁴ A. Krzętowska, A. Jagodziński: *Shanse i zagrożenia na rynku pracy w subregionie płockim*. W: *Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*. Red. J. Grzywacz, S. Kowalski. Płock: PWSZ w Płocku 2011.

Świadomy zawsze ubezpieczony – dobrowolne ubezpieczenie chorobowe



ALEKSANDRA SŁUPSKA

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Płocku



Kto podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu?

Dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu możesz podlegać, jeśli obowiązkowo podlegasz ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu:

- ▶ prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej;
- ▶ wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia umowy agencyjnej, lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia lub współpracy przy wykonywaniu tych umów;
- ▶ wykonywania pracy nakładczej;
- ▶ duchowieństwa;
- ▶ wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.



Od kiedy będziesz objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym?

Od daty wskazanej w zgłoszeniu ZUS ZUA. Dzień ten nie może być wcześniejszy niż dzień złożenia dokumentu ZUS ZUA.

Ważne!

- ▶ Dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym zostaniesz objęty od dnia wskazanego w zgłoszeniu wtedy, gdy przekażesz zgłoszenie w ciągu 7 dni od wskazanej daty powstania obowiązku ubezpieczeń. Jeśli nie złożysz ZUS ZUA w ciągu 7 dni, będziesz podlegał od daty złożenia dokumentu.



Kiedy ustaje dobrowolne ubezpieczenie chorobowe?

Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe ustaje od:

- dnia, który wskażesz we wniosku o wyłączenie z tego ubezpieczenia, nie wcześniej niż od dnia złożenia wniosku;
- dnia, w którym ustanie tytuł do ubezpieczenia, np. zawieszisz/zakończysz działalność gospodarczą;
- pierwszego dnia miesiąca, za który opłacisz składkę po terminie płatności lub w niepełnej wysokości – dotyczy to osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, osób współpracujących przy prowadzeniu pozarolniczej działalności gospodarczej oraz osób duchownych.

Uwaga!

- ▶ Jeśli opłaciłeś składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe po terminie płatności, możesz złożyć wniosek o wyrażenie zgody na opłacenie składki po terminie. W uzasadnionych przypadkach wyrażamy zgodę.



Foto: Freepik (freepik.com)

Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe – kiedy będziesz miał prawo do świadczeń?

Prawo do świadczeń krótkoterminowych – np. zasiłku chorobowego – przysługuje Ci, gdy podlegasz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez co najmniej 90 dni.

Pamiętaj!

- ▶ Jeśli korzystasz z tzw. „ulgi na start”, nie podlegasz obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym – emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu – oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, nie masz prawa do świadczeń.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy – – wielkość i struktura bezrobocia rejestrowanego w m. Płock¹

Sierpień 2018 r.

 **NINA OBRĘBSKA** Miejski Urząd Pracy w Płocku

W sierpniu 2018 r. sytuację na płockim rynku pracy charakteryzowały:

- ▶ **liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 4.319 osób**, tj. o 538 osób mniej niż przed rokiem (sierpień 2017 r. – 4.857 os.) i o 60 osób więcej niż w ubiegłym miesiącu (lipiec 2018 r. – 4.259 os.),
- ▶ **liczba bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku na poziomie 2.727 osób**, tj. o 242 kobiety mniej niż przed rokiem (sierpień 2017 r. – 2.969 os.) i o 18 kobiet więcej niż w ubiegłym miesiącu (lipiec 2018 r. – 2.709 os.),
- ▶ przewaga w ogóle bezrobotnych, bezrobotnych w grupach: bez prawa do zasiłku (87,8%)², poprzednio pracujących (89,8%)³, długotrwale bezrobotnych (55,6%), kobiet (61,3%)⁴,
- ▶ **stopa bezrobocia na poziomie 6,8%** (dane za lipiec 2018 r.). W tym samym okresie stopa bezrobocia w kraju wyniosła 5,9%, a w województwie – 5,1%⁵.
- ▶ **spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej** zgłoszonych w miesiącu w stosunku do danych za sierpień 2017 r. (o 269 ofert) oraz w stosunku do danych za lipiec 2018 r. (o 37 ofert). **Ogółem liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w miesiącu wyniosła 289 ofert.**

Tabela 1. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w okresie styczeń – sierpień 2018 r.

WYSZCZEGÓLNIENIE		Zgłoszone w okresie sprawozdawczym (narastająco od początku 2018 r.)				W końcu sierpnia 2018 r.		
		razem	z rubr. 1 dotyczące pracy			razem	w tym niewykorzystane dłużej niż 30 dni	
0		1	2	3	4	5	6	
Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej (w.02+w.03)*		01	2841	727	307	33	200	9
z ogółem	zatrudnienie lub inna praca zarobkowa	02	2269	155	103	33	196	8
	miejsca aktywizacji zawodowej	03	572	572	204	X	4	1
	staże	04	402	402	34	X	0	0
	przygotowanie zawodowe dorosłych	05	0	0	0	X	0	0
	prace społecznie użyteczne	06	170	170	170	X	4	1
	dla niepełnosprawnych	07	59	11	0	0	3	0
	dla osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki	08	0	0	0	0	0	0

1 Informacja opracowana na podstawie *Sprawozdania o rynku pracy* MRPIPS-01 za dany miesiąc.

2 Bezrobotni z prawem do zasiłku – 12,2%.

3 Dotychczas niepracujący – 10,2%.

4 Mężczyźni – 36,9%.

5 Na moment przygotowania niniejszej informacji Główny Urząd Statystyczny nie ogłosił jeszcze bieżących wskaźników.

* Wiersz 01 Ogółem wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej to suma zgłoszonych przez pracodawców wolnych miejsc zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz miejsc aktywizacji zawodowej (staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac społecznie użytecznych).

Opracowanie: Samodzielne Stanowisko ds. statystyk i analiz | Płock, wrzesień 2018 r.
Źródło: sprawozdanie MRPIPS-01 o rynku pracy

Miejska Rada Rynku Pracy w Płocku



DANIEL OLENDER

Miejski Urząd Pracy w Płocku

W dniu 15 czerwca 2018 roku odbyło się drugie w tym roku posiedzenie Miejskiej Rady Rynku Pracy w Płocku. Przypomnijmy, że Miejska Rada Rynku Pracy w Płocku działa na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie rad rynku pracy. Jest organem opiniodawczo – doradczym Prezydenta Miasta Płocka w sprawach polityki rynku pracy.

Krzysztof Buczkowski – Dyrektor MUP w Płocku przedstawił informację o sytuacji na lokalnym rynku pracy według stanu na koniec maja b.r. Zwrócił uwagę na kolejny rekordowy spadek bezrobocia, czyli najniższą liczbę zarejestrowanych osób w MUP, która na koniec miesiąca maja br. wyniosła 4315 osób co stanowiło stopę bezrobocia w Mieście Płocku na poziomie 6,8%. Następnie Rada przystąpiła do zaopiniowania zmian w Planie Finansowym MUP w Płocku na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2018 roku oraz w Planie organizacji nowych miejsc pracy, stażu, szkoleń i samozatrudnienia w ramach aktywnych programów rynku pracy przez MUP w Płocku w 2018 roku. Najważniejsze zmiany w w/w planach przypadają na dzień 30.04.2018 roku. Wynikają z kolejnej decyzji finansowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25.04.2018 r., na podstawie której zostały z rezerwy ministra przyznane dodatkowe środki z Funduszu Pracy w kwocie 607,1 tys. zł na realizację programu aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. MUP w Płocku wystąpił o 1 mln zł, ale niestety została przyznana mniejsza kwota. Środki przeznaczone zostały: na szkolenia, egzaminy, licencje, stypendium szkoleniowe dla dodatkowych 15 osób bezrobotnych; na organizację dodatkowych miejsc staży dla 20 osób; dla 10 osób bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej; na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla 10 osób. Ogółem plan nowych miejsc pracy po zmianach na koniec kwietnia br. wynosi 1153 osoby, w tym 400 osób są to osoby pracujące, które będą miały zrefundowane szkolenia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, natomiast 753 osoby będą to osoby bezrobotne, które będzie można zaktywizować w bieżącym roku. Wszystkie zmiany w planach finansowych zostały pozytywnie i jednogłośnie zaakceptowane przez Radę, podobnie jak zmiany w Planie szkoleń dla osób bezrobotnych.

Do kompetencji Rady należy również opiniowanie wniosków o umorzenie w całości albo w części nienależnie pobranych świadczeń. Takich wniosków zaopiniowanych przez Radę było 5. W związku z tym, że wykonywanie tego obowiązku wiąże się z dostępem do danych osobowych osób wnioskujących o umorzenia, odbyło się szkolenie dla członków Miejskiej Rady Rynku Pracy w Płocku na temat „Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO) w praktyce”.

Inicjatywa współpracy zagranicznej



EWA BULASIŃSKA

Miejski Urząd Pracy w Płocku



Miejski Urząd Pracy w Płocku w ostatnim czasie podjął nową inicjatywę współpracy zagranicznej z niemieckim Stowarzyszeniem VFBQ Bad Freienwalde e.V. tj. Stowarzyszeniem na Rzecz Wspierania Zatrudnienia i Kwalifikacji Zawodowych. Obie strony łączy wspólny cel działania, którym jest zmniejszenie bezrobocia wśród młodzieży i dorosłych poprzez poprawę ich zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej. Rozpoczęcie partnerskiej współpracy pozwoli m.in. na czerpanie korzyści z wymiany praktyk i doświadczeń.

W dniu 18 września 2018 r. w siedzibie urzędu odbyło się spotkanie, podczas którego obie instytucje miały szansę poznać się nawzajem i wymienić doświadczenia. Dzięki wizycie można było określić wspólną płaszczyznę działań. Niemieckie stowarzyszenie reprezentowały Pani dr Ingard Roth i Pani Silvana Maziar.

Strona niemiecka posiada duże doświadczenie w realizacji projektów mobilności, m.in. od 2007 r. wspiera polsko-niemiecką współpracę w obszarach aktywizacji zawodowej, pogłębiania kwalifikacji zawodowych oraz wymiany kulturowej, w związku z powyższym Miejski Urząd Pracy w Płocku w pierwszej kolejności planuje realizację wspólnego projektu w ramach programu unijnego Erasmus+.



Foto: MUP w Płocku

IV edycja badania BAROMETR ZAWODÓW dla miasta Płocka



JOANNA LEŚNIEWSKA

Miejski Urząd Pracy w Płocku



W dniu 13 września 2018r. w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku odbyło się spotkanie ekspertów w ramach kolejnej, czwartej już edycji badania „Barometr zawodów”. W panelu uczestniczyli przedstawiciele Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, Izby Gospodarczej Regionu Płockiego, Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Płocku oraz KTI Poland S.A.

„**Barometr zawodów**” jest krótkookresową prognozą, opracowywaną osobno dla każdego powiatu w Polsce, obrazującą zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach na przestrzeni roku. To jakościowe badanie odbywa się zgodnie z przyjętą metodologią i opiera się na opinii ekspertów, którzy wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach.

Uczestnicy panelu klasyfikują zawody w trzy grupy:

- ▶ **zawodów deficytowych**, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, bo zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach niewielka,
- ▶ **zawodów zrównoważonych**, w których liczba ofert pracy będzie porównywalna do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie,
- ▶ **zawodów nadwyżkowych**, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających odpowiednie wymagania.

Lista zawodów ocenianych przez ekspertów jest przygotowywana na podstawie „Klasyfikacji zawodów i specjalności” (KZiS). Ocenie podlegają tylko te zawody, które występują na lokalnym rynku pracy. Prognoza wypracowana przez ekspertów na dzisiejszym spotkaniu dotyczyć będzie zapotrzebowania na zawody na lokalnym rynku w 2019 r.



Więcej informacji na temat badania jest dostępnych na stronie <https://barometrzawodow.pl>

PŁOCKIE TARGI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ 2018



11 października 2018 r.
w godz. 10.00-14.00

Hala Widowiskowo-Sportowa
ORLEN ARENA
Plac Cebry Papieskiej 1, Płock

PROGRAM TARGÓW:

10.00 – Uroczyste otwarcie **10.30** – Zwiedzanie stoisk

11.00-13.00 – Panel konferencyjny

KSZTAŁCENIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE KLUCZEM DO SUKCESU ZAWODOWEGO

- Szkolenia finansowane z Funduszu Pracy szansą na aktywizację zawodową osób bezrobotnych
dr KRZYSZTOF BUCZKOWSKI (Miejski Urząd Pracy w Płocku)
 - Wybrane cechy rynku pracy subregionu płockiego w opinii jego mieszkańców
dr ANDRZEJ JAGODZIŃSKI (Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku)
i dr AGNIESZKA KRZĘTOWSKA (Politechnika Warszawska Filia w Płocku Kolegium Nauk Ekonomicznych)
 - Studenci Politechniki Warszawskiej Filii w Płocku na rynku pracy
dr inż. ŁUKASZ GOŚCINIAK (Politechnika Warszawska Filia w Płocku)
 - Trzy wymiary uczenia się przez całe życie
dr MAŁGORZATA KAMIŃSKA (Szkoła Wyższa Im. Pawła Włodkowica w Płocku)
 - Planowanie ścieżki edukacyjnej początkiem Twojej kariery
IWONA MAĆZKA (Elab Education Laboratory)
- 14.00** – Zakończenie

ORGANIZATORZY



PATRONAT HONOROWY



Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej
PATRONAT HONOROWY



Marszałek
Województwa
Mazowieckiego
Adam Struzik



Prezydent
Miasta Płocka
Andrzej Nowakowski



Starosta
Płocki
Mariusz Bieniek

PARTNER TECHNOLOGICZNY



PARTNERZY KONFERENCJI



Politechnika
Warszawska
FILIA W PŁOCKU



Szkoła Wyższa
im. Pawła Włodkowica
w Płocku



ELAB
EDUCATION
LABORATORY