



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w LUBLINIE

#3/2023
ISSN 2299-1387



Lubelskie
Smakuj życie!

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA AKTYWIZACJĘ
ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH 



OD MOTYWACJI DO SATYSFAKCJI

**MIĘDZY ZARZĄDZANIEM A PRZEWODZENIEM
– JAK ZMIENIA SIĘ PODEJŚCIE DO PRACOWNIKÓW?**



W NUMERZE

▼ Daj się polubić od pierwszego spojrzenia	4
▼ Wspieramy rozwój przedsiębiorców w naszym regionie – oferta LPNT	6
▼ Fundusze Europejskie na aktywizację zawodową osób bezrobotnych	8
▼ Gra o tron – rekrutacja w kilku odsłonach	13
▼ Między zarządzaniem a przewodzeniem – jak zmienia się podejście do pracowników?	16
▼ Jak przejść proces rekrutacji?	20
▼ ZOOM na Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ)	24
▼ Od motywacji do satysfakcji	26
▼ Jesień 2023 z Funduszami Europejskimi – Aplikuj o środki na aktywizację zawodową osób młodych	28
▼ Statystyki Angeliki	30

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl

Redaktor naczelny:
Magdalena Wójcik
redakcja@wup.lublin.pl
tel. 887 831 641, 605 903 480

Fotografie: Archiwum WUP, Freepek
Projekt graficzny: WUP Lublin
Druk: Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 1000 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

WSTĘP



Szanowni Państwo,

do Państwa rąk trafia nowy, jesienny numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie „**Lubelskie na rynku pracy**”.

W bieżącym numerze koncentrujemy się na zagadnieniach związanych z **rekrutacją i pozyskiwaniem pracowników**, a także na **zasobach ludzkich** w tym zarządzanie zespołem oraz motywowanie pracowników.

Rekrutacja i selekcja to bardzo ważny etap procesu zarządzania zasobami ludzkimi, zarówno dla poszukującego pracy, jak i pracodawcy. Pierwszym krokiem w procesie poszukiwania zatrudnienia jest przygotowanie dokumentów aplikacyjnych tj. życiorysu zawodowego (CV) i listu motywacyjnego. Podpowiadamy, jak sporządzić **profesjonalne dokumenty aplikacyjne**, aby zainteresowały potencjalnego pracodawcę, a także jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.

Sposób, w jaki firmy przeprowadzają rekrutację zależy w dużej mierze od rodzaju i specyfiki branży jaką reprezentują oraz od aktualnego zapotrzebowania na pracowników. Oprócz tradycyjnych form, poszukujący pracy może spotkać się również z mniej znanymi sposobami rekrutacji np. sourcing czy System ATS. Dobrze funkcjonująca organizacja to właściwy system **zarządzania personelem** oraz przyjęty w firmie system **motywowania pracowników**.

Zachęcamy również do zapoznania się z fotorelacją z uroczystego wydarzenia. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie 19 lipca 2023 r. podpisał pierwsze umowy na dofinansowanie projektów w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 r.

Życzę ciekawej lektury.



Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

DAJ SIĘ POLUBIĆ OD PIERWSZEGO SPOJRZENIA

Iwona Siwek-Sulowska 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Autoprezentacja to zagadnienie, które dość często pomijane jest w procesie poszukiwania zatrudnienia. Zazwyczaj skupiamy się na tym, o co może zapytać nas rekruter i w jaki sposób sporządzić profesjonalne dokumenty aplikacyjne, aby okazały się atrakcyjne i zainteresowały przyszłego pracodawcę. Zapominamy o tym, jak ogromne znaczenie ma komunikacja pozawerbalna. To właśnie ona dostarcza więcej informacji o człowieku niż słowa. Trudniej ją kontrolować, dlatego też jest bardziej obiektywna i wiarygodna niż komunikacja werbalna. Niewerbalne aspekty zachowania są dla rekrutera ważnym źródłem oceny kandydata.

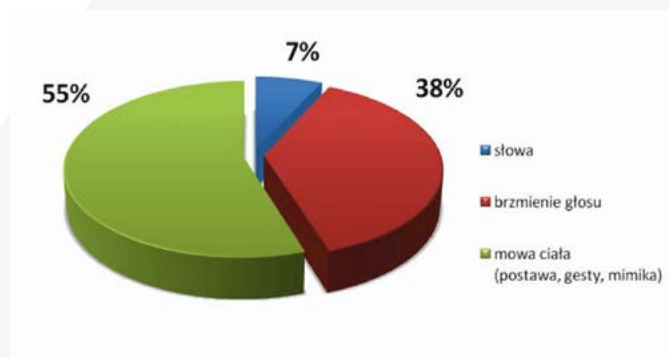
Co to jest autoprezentacja?

- sposób, w jaki każdy człowiek poprzez swoje wypowiedzi (komunikację werbalną) oraz komunikację niewerbalną, komunikuje na zewnątrz kim jest albo za kogo chciałby być uważany,
- umiejętność budowania własnego wizerunku.

Autoprezentacja:

- komunikacja werbalna – słowa,
- komunikacja pozawerbalna – gesty, mimika, zachowanie, ton głosu, postawa, dystans społeczny, sposób mówienia i siedzenia.

Albert Mehrabian, amerykański profesor psychologii, sformułował bardzo popularną i często pojawiającą się w literaturze zasadę 7-38-55. Wyróżnił on trzy części składowe w przekazy komunikacyjnym i przypisał im odpowiednie wartości procentowe. Wg niego 55 % komunikowanych treści przekazujemy poprzez mowę ciała.



Można powiedzieć, że autoprezentacja jest sztuką przedstawienia siebie w korzystnym świetle. Warto poznać jej podstawowe zasady:

1. Na rozmowie kwalifikacyjnej wykaż pewność siebie i opanowanie. Mów o swoich mocnych stronach i zaletach.

2. Po wejściu do pokoju, w którym przeprowadzana jest rozmowa, poczekaj na wskazanie miejsca, które możesz zająć. Usiądź wygodnie. Nie siadaj na brzegu krzesła, bo to świadczy o tym, że czujesz się niepewnie i niekomfortowo.
3. Uścisk dłoni na powitanie powinien być krótki i stanowczy, unikaj uścisku w stylu „śniętej ryby”. Jako pierwszy dłoń podaje gospodarz spotkania.
4. W czasie rozmowy nawiąż kontakt wzrokowy. Nie patrz w podłogę lub sufit. Patrzenie w oczy powinno być naturalne i niewymuszone, co świadczy o otwartości. Kontakt wzrokowy powinien zajmować od 30% do 60% czasu rozmowy.
5. Unikaj postawy zamkniętej - skrzyżowane ręce i nogi. Niesie ona za sobą negatywny komunikat. Dla rekrutera może być oznaką wycofania, chęci odizolowania się, tworzenia bariery.
6. Przyjazna postawa to naturalny uśmiech, otwarte dłonie, spojrzenie w oczy, pochylenie sylwetki w stronę rozmówcy podczas siedzenia.
7. Unikaj gwałtownych ruchów, nie gestykuluj nadmiernie.
8. Bardzo ważne jest pierwsze wrażenie, które w kontakcie z nowo poznaną osobą jest chwilą. Wg literatury trwa ono kilkanaście sekund. Podczas tego czasu rozmówca ocenia nas (w sposób podświadomy) i tworzy opinię na nasz temat. 90% opinii o danym człowieku pochodzi z pierwszego wrażenia. Z tym związana jest również, skłonność do automatycznego przypisywania kolejnych pozytywnych cech osobie, która wywarła na nas „dobre pierwsze wrażenie”. W psychologii zjawisko to opisywane jest jako efekt aureoli (efekt halo). Pamiętaj, nie będziesz miał drugiej okazji do zrobienia pierwszego wrażenia.
9. Wybierz właściwy strój, w myśl znanej zasady „jak cię widzą, tak cię piszą”. Zupełnie inaczej będzie postrzegany mężczyzna ubrany w garnitur niż ten sam w podartych dżinsach.
10. Bądź sobą, najważniejsza jest autentyczność.



WSPIERAMY ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCÓW W NASZYM REGIONIE – OFERTA LPNT

Dominika Demczuk 

LUBELSKI PARK NAUKOWO-TECHNOLOGICZNY

Lubelski Park Naukowo-Technologiczny powstał z myślą o tworzeniu środowiska sprzyjającego rozwojowi nowoczesnej technologii w kooperacji ze światem akademickim. Nasza instytucja to most łączący różne obszary z zakresu współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, placówek oświatowych i ośrodków akademickich, sektora prywatnego czy organizacji pozarządowych i współpracy międzynarodowej. Istotą parków technologicznych jest między innymi wspieranie biznesu w celu zapewniania dostępu do współczesnych rozwiązań technologicznych, tworzenie gruntu do kreowania postaw przedsiębiorczych i ich rozwoju poprzez zapewnianie specjalistycznej wiedzy z zakresu powstawania przedsiębiorstw, finansowania pomysłów biznesowych czy doradztwa specjalistycznego dla działalności już funkcjonujących na rynku.

LPNT S.A. to przede wszystkim młody zespół specjalistów, dynamicznie działający w zakresie realizacji projektów finansowanych ze środków UE, wychodzący naprzeciw problemom współczesnych przedsiębiorców, którym dedykowane są działania umożliwiające pozyskanie środków zarówno w ramach założenia jednoosobowych działalności gospodarczych czy międzynarodowych spółek start-upowych. Nasza instytucja jest zbudowana w oparciu o wieloletnie doświadczenie, wiedzę, kreatywność zespołu, ale także o zaangażowanie w każde działanie, które inicjujemy samodzielnie, bądź przy współpracy z innymi podmiotami.

Ostatnie miesiące to nie tylko praca dla biznesu i z biznesem, ale przede wszystkim rozszerzanie obszaru działania o kolejne przedsięwzięcia z nowymi grupami odbiorców. W swojej działalności chcemy działać i konsekwentnie działamy w zakresie edukowania i popularyzowania postaw przedsiębiorczych nie tylko u dorosłych, ale od ubiegłej jesieni wychodzimy z rozwiązaniami dla coraz młodszych grup wiekowych.

Projekt „**Lubelscy Przedsiębiorcy Jutra**” powstał z myślą o tworzeniu warunków edukacyjnych sprzyjających uczniom szkół średnich w tworzeniu i prezentowaniu swoich pomysłów biznesowych. Wychodzimy do młodzieży szkolnej i akademickiej oraz absolwentów lubelskich uczelni, opracowując z nimi plany na biznes, szukając źródeł finansowania ich pomysłów i inicjatyw. Działamy na rzecz społeczności lokalnych poprzez spotkania dla przedsiębiorców organizowane we współpracy ze starostwami powiatowymi. Pracujemy ze świadomością działania dla mieszkańców naszego regionu w celu tworzenia warunków sprzyjających rozwojowi poszczególnych obszarów

gospodarki, a także w ramach zapewnienia odpowiedniej pomocy przedsiębiorcom poprzez świadczone przez naszą instytucję prorozwojowe usługi doradcze dla firm z województwa lubelskiego. To wszystko jest możliwe tylko z zespołem, który poprzez swoje doświadczenie i merytoryczne przygotowanie realizuje podjęte działania z pełnym zaangażowaniem i odpowiedzialnością. W ramach projektu „Transfer technologii kluczem do rozwoju przedsiębiorstw” pracownicy LPNT przeszli ścieżkę szkoleniową, która umożliwiła zdobycie i podniesienie kompetencji i kwalifikacji, co znacznie zwiększyło potencjał naszej instytucji. Zdobyta poprzez udział w projekcie wiedza jest wykorzystywana przez nasz zespół do świadczenia specjalistycznych usług doradczych w zakresie wdrażania nowych usług i produktów dla przedsiębiorstw działających w obszarze inteligentnych specjalizacji z naszego województwa.

Dlaczego LPNT tak bardzo angażuje się w rozwój firm lokalnych? Wspieranie miejscowego biznesu wpisuje się w profil naszej instytucji, dlatego dążymy do tego, by nasz wkład w innowacyjność tutejszych przedsiębiorstw i rozwój naszego regionu był jak największy. W tym celu realizujemy projekty przeznaczone zarówno dla istniejących już przedsiębiorstw, jak i firm, które dopiero mają powstać. Młodym start-upom proponujemy program Inkubatora Technologicznego. Jednocześnie mamy świadomość, że korzyści z tej aktywności płyną nie tylko do firm zewnętrznych, ale w równym stopniu przyczyniają się do postępu i poszerzenia zakresu pracy Parku. Pracy, która coraz częściej wybiega poza ramy naszego województwa i obejmuje współpracę z instytucjami krajowymi oraz międzynarodowymi. Dzięki szerokim horyzontom oraz poprzez nasze doświadczenie pomagamy przedsiębiorcom na każdym etapie prowadzenia biznesu. Zapraszamy na Dobrzańskiego 3 do odwiedzenia LPNT i skorzystania z naszej oferty.

Do zobaczenia!



FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie 19 lipca 2023 r. podpisał pierwsze umowy na dofinansowanie projektów w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 r. Ten etap poprzedzała decyzja Zarządu Województwa Lubelskiego, który zatwierdził wyniki oceny formalno-merytorycznej wniosków o dofinansowanie złożonych przez Miejski/Powiatowe Urzędy Pracy z terenu województwa lubelskiego w ramach naboru nr FELU.09.01-IP.02-001/23 Działanie 9.1 Aktywizacja zawodowa - projekty PUP, Priorytetu IX Zaspokajanie potrzeb rynku pracy programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027.

Uroczyste podpisanie umów

Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy WUP w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek** oraz Dyrektorzy urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego podpisami przypieczętowali umowy na realizację projektów. Symbolicznego przekazania 20 czeków Beneficjentom dokonali Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski** i Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**. Wśród zaproszonych gości była również Dyrektor Departamentu Zarządzania Programami Regionalnymi **Anna Brzyska**.

Całkowita wartość 20 projektów, które Urzędy Pracy realizują w terminie do dnia 30 czerwca 2024 r. wynosi 117 872 417, 45 PLN, w tym:

- kwota dofinansowania ze środków UE dla 20 projektów wynosi **100 191 554,83 PLN**
- kwota dofinansowania z Budżetu Państwa 20 projektów wynosi **17 680 862,62 PLN**

Kolejna edycja projektów Urzędów Pracy już w przyszłym roku!



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**



Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Tomasz Pitucha



Uczestnicy



Czek



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie **Katarzyna Kępa**, Zastępcy Prezidenta Miasta Lublin ds. społecznych **Monika Lipińska**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Zastępca Dyrektora ds. Centrum Aktywizacji Zawodowej w Białej Podlaskiej **Ewa Czerska**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Biłgoraju **Danuta Łagoźna**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**, p.o. Kierownika Działu Instrumentów Rynku Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie **Monika Nawrocka**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Starosta Hrubieszowski **Aneta Karpiuk**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Hrubieszowie **Sławomir Marciniuk**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Wicestarosta Janowski **Michał Komacki**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Janowie Lubelskim **Tomasz Kaproń**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Krasnymstawie **Janusz Rzepka**, Starosta Krasnostawski **Andrzej Leńczuk**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Starosta Kraśnicki **Andrzej Rolla**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kraśniku **Krzysztof Grzegorzczuk**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Członek Zarządu Powiatu Lubartowskiego **Lucjan Mileszczyk**, Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Lubartowie **Piotr Kusyk**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie **Grażyna Gwiazda**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łęcznej **Monika Mikołajewska**



Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie **Stanisław Puch**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Opolu Lubelskim **Iwona Dudziak**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Parczewie **Dagmara Serwatko**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Puławach **Krzysztof Gumieniak**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Wicestarosta Radzyński **Michał Zajac**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Radzynie Podlaskim **Nina Marzec-Muniowska**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Rykach **Piotr Gałkowski**



Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Lubelskim **Robert Bondyra**, Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie **Małgorzata Reszka-Ryczek**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Kierownik Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie **Urszula Kazub**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**



Marszałek Województwa Lubelskiego **Jarosław Stawiarski**, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu **Marian Hawrylak**, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Tomasz Pitucha**

GRA O TRON – REKRUTACJA W KILKU ODSŁONACH

Magdalena Wójcik 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Sposób, w jaki firmy przeprowadzają rekrutację zależy w dużej mierze od rodzaju i specyfiki branży jaką reprezentują oraz od aktualnego zapotrzebowania na pracowników. Samo poszukiwanie talentów na rynku pracy nie należy do najłatwiejszych czynności i stanowi niejednokrotnie duże wyzwanie. Szczególnie wtedy gdy, w odpowiedzi na ogłoszenie, pracodawcy otrzymują setki przesłanych CV. Wiele firm, by wyróżnić się na tle konkurencji, stawia na nieszablonowe kampanie rekrutacyjne, a rynek dostarcza im wiele skutecznych narzędzi oceny kandydatów. Bez wątplenia olbrzymią rolę odgrywają w tym wszystkim media społecznościowe i marketing internetowy.

Do metod selekcji można zaliczyć mniej lub bardziej tradycyjne sposoby m.in.: analizę aplikacji (CV, odpowiedzi na formularz aplikacyjny, przeglądanie portfolio), testy rekrutacyjne, rozmowę kwalifikacyjną, zadania rekrutacyjne, referencje czy chociażby system ATS. Postęp technologiczny doprowadził do rozwoju systemów śledzenia kandydatów i narzędzi przesiewowych opartych na sztucznej inteligencji, które zrewolucjonizowały proces rekrutacji i selekcji. Chociaż z całą pewnością możemy powiedzieć, że wirtualizacja, szybkość i automatyzacja to główne trendy występujące podczas pozyskiwania nowych pracowników, to na szczęście ludzka ocena jest kluczowa w podejmowaniu tej ostatecznej decyzji o zatrudnieniu.

Na co musimy być gotowi?

Co może nas zaskoczyć? Z jaką metodą możemy się spotkać podczas poszukiwania zatrudnienia, poza tradycyjnymi ogłoszeniami o pracę? Poniżej przybliżamy wybrane metody rekrutacji i selekcji pracowników.



Rekrutacja przez media społecznościowe

Platformy społecznościowe stały się cennymi narzędziami rekrutacyjnymi, umożliwiającymi pracodawcom jednocześnie zaprezentowanie kultury firmy i nawiązanie kontaktu z potencjalnymi kandydatami. Platformy takie jak LinkedIn, Facebook, Instagram i Twitter dają pracodawcom możliwość nawiązania kontaktu z pasywnymi kandydatami. Pozwalają też na wgląd w doświadczenie zawodowe i zainteresowania potencjalnego, przyszłego pracownika. Na pewno każdy z nas słyszał stwierdzenie: „Jeśli nie ma cię w sieci to, nie istniejesz.” W celu oceny umiejętności i zdolności kandydatów w bardziej interaktywny i angażujący sposób, wykorzystywane są również techniki grywalizacji np. poprzez gry czy symulacje. Ocenie może podlegać: umiejętność rozwiązywania problemów, kreatywność i zdolności adaptacyjne.

Assessment center

Metoda, w której grupa kandydatów poddana jest szeregowi zadań, pozwalających ocenić ich umiejętności, cechy charakteru oraz sposób działania w różnych sytuacjach, głównie biznesowych

Voiceboty

Oprogramowanie przeprowadzające telefoniczne rozmowy rekrutacyjne z kandydatami. System zadaje kandydatowi przygotowane wcześniej przez osobę rekrutującą pytania i na podstawie odpowiedzi przypisuje mu odpowiednie tagi lub notatki.

Outsourcing rekrutacji

Wsparcie rekrutacji pośredniej, czyli prowadzonej we współpracy z agencją doradztwa personalnego czy head hunterem.

Sourcing

Metoda, w której kandydaci są pozyskiwani z różnych źródeł, takich jak bazy danych, sieci kontaktów, czy też targi pracy czy eventy branżowe. Pozyskiwanie może odbywać się lokalnie, na szczeblu krajowym lub globalnym, a firmy mogą stosować różne strategie pozyskiwania w zależności od swoich potrzeb i celów.

Testy psychometryczne

Narzędzia służące do badania różnych aspektów. Mogą mieć formę pytań, zadań, testów, kwestionariuszy lub zadań projektowych. Jednymi z najczęściej stosowanych testów psychometrycznych są: testy inteligencji, osobowości, zainteresowań i preferencji zawodowych oraz testy umiejętności np. językowych.

Wirtualna rzeczywistość (VR)

Pozwala na przetestowanie umiejętności kandydatów w symulacji realistycznych sytuacji związanych z ich przyszłym stanowiskiem pracy.

- Symulator pracy - pracodawcy mogą wykorzystać VR do stworzenia symulatora pracy, który pozwoli kandydatom na wykonanie zadań związanych z daną funkcją.
- Wirtualna wizyta w firmie - wirtualny spacer po siedzibie firmy, pozwala kandydatom na zapoznanie się z nowym miejscem pracy i kulturą przedsiębiorstwa.
- Wirtualna rozmowa kwalifikacyjna - pozwoli na ocenę umiejętności kandydata, jego gestykulacji, mimiki i poziomu zaangażowania.
- Wirtualny dzień pracy - technologia VR wykorzystywana jest do stworzenia wirtualnego dnia pracy. Pozwala kandydatom na wstępne zapoznanie się z zadaniami realizowanymi w firmie.

System ATS (ang. applicant tracking system)

program komputerowy lub aplikacja automatyzująca proces selekcji kandydatów spełniających określone wymagania, umożliwiającą szybkie zidentyfikowanie kandydatów. ATS zapewnia również funkcje analityczne i raportowe, które umożliwiają pracodawcom analizowanie danych i podejmowanie bardziej świadomych decyzji w całym procesie rekrutacji.



Ciekawostka

Wykorzystanie gry kompetencyjnej w procesie rekrutacji na stanowisko front-end developera

Uncle Gray, duńska agencja reklamowa poszukiwała jakiś czas temu osoby odpowiedzialnej za wizualną część gotowego produktu m.in design, sposób obsługi i interfejs. Z uwagi na małą liczbę spływających aplikacji podjęto decyzję o wykorzystaniu gry komputerowej Team Fortress 2. Zaczęli w dość „tradycyjny sposób”, na początku określając dość precyzyjnie kogo poszukują. Idealną osobą miał być mężczyzna w wieku 25-44 lata, który spędza średnio 8 godzin tygodniowo na graniu online. Firma umieściła w grze informacje o rekrutacji i stworzyła specjalną grupę zamkniętą, zapraszając do niej najlepszych graczy. Stworzono drużynę, do której poza kandydatami należeli rekruterzy. W rezultacie, szybko znaleźli odpowiedniego pracownika.

MIĘDZY ZARZĄDZANIEM A PRZEWODZENIEM – JAK ZMIENIA SIĘ PODEJŚCIE DO PRACOWNIKÓW?

Wojciech Wytrązek 

LUBELSKA AGENCJA WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W LUBLINIE
OKRĘGOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH W LUBLINIE

Teoria organizacji i zarządzania to nauka z jednej strony – jak wskazuje jej nazwa – teoretyczna, z drugiej – oparta na praktyce i doświadczeniach różnorodnych. Ta swoista walka między teorią a praktyką jest szczególnie widoczna w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Chcielibyśmy, żeby nauka dawała uniwersalne rozwiązania, najlepiej możliwe do zastosowania we wszystkich organizacjach, jednak wiemy, że to niemożliwe. Założenie, według którego istnieje lub powinna istnieć jedna idealna forma zarządzania ludźmi, było przez lata punktem wyjścia różnorodnych dociekań naukowych.

Tak było chociażby z teorią X i teorią Y, które w 1960 r. w książce *The Human Side of Enterprise* sformułował Douglas McGregor. Według teorii X człowiek jest z natury leniwy i unika odpowiedzialności, zatem musi być przymuszany do pracy. Teoria Y wskazuje, że praca jest naturalną potrzebą, podobnie jak sen, odpoczynek, rozrywka, a skoro tak, to człowiek nie będzie uciekać od odpowiedzialności, a wręcz będzie chciał się rozwijać podejmując wyzwania. Dość szybko okazało się, że nie jest to teoria uniwersalna, bo różni ludzie podatni są na różne metody zarządzania i motywują ich różne czynniki.

Peter Drucker w książce „Zarządzanie XXI wieku – wyzwania” wymienił kilka innych założeń, które na przestrzeni XX w. także okazały się nie do końca prawdziwe, jak chociażby te: człowiek, jako pracownik zatrudniony w organizacji jest od niej uzależniony, jako od źródła dochodów; pracownik organizacji jest podwładnym; większość podwładnych to ludzie bez kwalifikacji bądź osoby wykwalifikowane w ograniczonym stopniu, wykonujące jedynie powierzone im zadania.

Oczywiście praca jest źródłem utrzymania, ale fakt, że ludzie zmieniają ją z własnej woli obala tezę pierwszą. O podwładności i łączącym się z nią brakiem kwalifikacji można mówić w kontekście prac niewymagających wysokich kwalifikacji. Wszędzie tam, gdzie potrzebna jest praca koncepcyjna i twórcza, czyli przede wszystkim na stanowiskach eksperckich i decyzyjnych, to założenie jest chybione. Kolejny argument dotyczy formy zatrudnienia – klasyczny stosunek pracy coraz częściej zastępują umowy cywilnoprawne, specjalistyczne kontrakty czy outsourcing usług. Coraz częściej mamy do czynienia z sytuacjami, kiedy osoby pracują na rzecz określonych organizacji nie będąc ich pracownikami w klasycznym ujęciu stosunku pracy. W kwestii pracowników,

czy też współpracowników, od których wymaga się specjalistycznej wiedzy (np. technicznej, prawnej, ekonomicznej, medycznej itp.), trudno mówić o ich podwładności – są oni raczej współtwórcami sukcesów organizacji. Takim przykładem może być chociażby mechanik lotniczy, który o budowie i działaniu samolotu wie znacznie więcej od osoby, która go zatrudniła w liniach lotniczych. Oczywiście można też wskazać wiele sytuacji, kiedy ścieżka kariery zawodowej jest bliska podręcznikowej drabinie, po której wspina się pracownik sukcesywnie podnoszący swoje kompetencje, doskonalący umiejętności i nabywający unikalną wiedzę. Peter Drucker posługuje się porównaniem stosunku podwładności w klasycznej strukturze organizacyjnej z relacją dyrygent – muzyk orkiestrowy. Dyrygent nie musi umieć grać na każdym instrumencie używanym w orkiestrze, ale jako fachowiec od relacji pomiędzy poszczególnymi instrumentami umie tak ustawić grę poszczególnych instrumentalistów i solistów, by stworzyć spójną i zachwycającą odbiorców całość.

W przypadku pracowników, od których wymaga się wiedzy i wysokich kwalifikacji samo tylko wynagrodzenie nie jest wystarczającą motywacją, co potwierdza chociażby dwuczynnikowa teoria motywacji Frederica Herzberga – płaca i przyzwoite warunki pracy to dopiero połowa – czynniki higieny psychicznej, które eliminują niezadowolenie. Jednak, by pracownik był zadowolony, muszą jeszcze zadziałać czynniki motywacji, przede wszystkim możliwość identyfikacji pracownika z misją organizacji, możliwość podejmowania i realizacji wyzwań oraz podnoszenie poziomu profesjonalizmu. Od czasów Fredricka Taylora i opracowania przez niego zasad naukowego zarządzania stosowanego w odniesieniu do pracowników fizycznych minęło ponad 110 lat. Dziś wiadomo, że tak naprawdę zarządzać można wszystkimi innymi zasobami z wyjątkiem zasobów ludzkich. Jak zauważył Peter Drucker „Zadaniem jest przewodzenie ludziom. A celem jest czerpanie wydajności z wiedzy i silnych stron każdego pracownika”. Życzę każdemu, by mógł współpracować z dobrym liderem, a nie z zarządcą rodem z folwarku.





23 marca i 26 czerwca
posiedzenia Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy
w Lublinie

20 kwietnia
Targi Pracy w Centrum Edukacji Zawodowej w Świdniku
udział doradców zawodowych i doradców EUJRES
w Targach Pracy zorganizowanych przez PUP w Świdniku



16-17 maja
Trzeci Samorządowy Kongres Trójmorza
udział doradców zawodowych z CliPKZ w Lublinie
w Trzecim Samorządowym Kongresie Trójmorza,
którego celem jest pobudzenie rozwoju gospodarczego
12 krajów Europy Środkowo Wschodniej



24 maja
zajęcia dla uczniów XXIX LO w Lublinie
doradcy zawodowi z CliPKZ w Lublinie przeprowadzili
cykl warsztatów dot.: wejścia absolwentów na rynek pracy,
bezrobocia po poszczególnych kierunkach studiów,
zawodów przyszłości oraz wymagań pracodawców



26 maja i 5 czerwca
podpisanie umów
podpisanie umów dot. projektów:
„Skuteczna pomoc”- Fundacja Inicjatyw Menedżerskich,
„Nowy początek” - Proesa Sp. z o.o.,
"Perspektywa lepszego jutra!" - Instytut Rozwoju
i Innowacji EURO-KONSULT Sp. z o.o.



1-2 czerwca
spotkania i warsztaty dla osadzonych
w Areszcie Śledczym w Lublinie
oraz Zakładzie Karnym w Białej Podlaskiej
doradcy zawodowi z CliPKZ w Lublinie oraz Białej Podlaskiej
przeprowadzili cykl warsztatów dla osadzonych



13 czerwca
Konwent Dyrektorów Miejskiego i Powiatowych Urzędów
Pracy Województwa Lubelskiego



16 czerwca
Akademia Wiedzy dla Młodych
spotkania doradców zawodowych z młodzieżą podczas
zorganizowanej przez PUP w Biłgoraju Akademii Wiedzy.
Indywidualne konsultacje oraz panel "W stronę Rynku Pracy"



26 czerwca
Znajdź pracę - wydarzenie zorganizowane przez UNHCR
udział doradców zawodowych z CliPKZ w Chełmie
w spotkaniach z pracodawcami oraz przeprowadzenie
warsztatów dla obywateli Ukrainy

28 czerwca
XLIX Sesja Sejmiku Województwa Lubelskiego
dyrektor WUP Tomasz Pitucha przedstawił podsumowanie
sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim w 2022 r.

10 marca
"Lubelscy Przedsiębiorcy Jutra"

warsztaty oraz spotkania studyjne w ramach programu przedsiębiorczości młodzieżowej w Lubelskim Parku Naukowo-Technologicznym S.A. Warsztaty poprowadził Naczelnik CiIPKZ



11 maja
#PrimusInAgendo
pracownicy WUP otrzymali wyróżnienia za działania na rzecz rynku pracy



"Rok przed dyplomem"

konferencja podsumowująca wyniki międzyszkolnego konkursu zawodowego „Rok przed dyplomem”. W czasie konferencji pracownik Wydziału Badań i Analiz zaprezentował "Barometr zawodów 2023"



23 maja
Znak Promocyjny Ekonomii Społecznej „Zakup Prospołeczny”

dyrektor WUP Tomasz Pitucha uczestniczył w Gali wręczenia certyfikatu Znak Promocyjny Ekonomii Społecznej „Zakup Prospołeczny” zorganizowanej przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie

26 maja

II edycja Targów Pracy Branży Spedycyjno-Logistycznej
udział doradców zawodowych i doradców EURES w Targach Pracy zorganizowanych przez Zespół Szkół Transportowo-Komunikacyjnych im. Tadeusza Kościuszki w Lublinie



31 maja

„Z nami możesz więcej”
udział doradców zawodowych z CiIPKZ w Chełmie w Targach Pracy zorganizowanych przez Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Krasnymstawie



12-15 czerwca

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych - szkolenie
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przeprowadziło szkolenie dla doradców zawodowych z Powiatowych Urzędów Pracy województwa lubelskiego



14 czerwca
Targi Pracy i Edukacji w Zamościu

zorganizowane przez Wyższą Szkołę Humanistyczno-Ekonomiczną im. Jana Zamoyskiego w Zamościu, OHP oraz PUP w Zamościu - uczestniczył doradca zawodowy z CiIPKZ w Zamościu



21 czerwca
konferencja prasowa - Działanie 8.3

Integracja społeczno-gospodarcza obywateli państw trzecich (typ projektu 2) programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027

27 czerwca

Lokalne Targi Pracy

udział pracowników WUP w Lokalnych Targach Pracy zorganizowanych przez Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom Caritas Archidiecezji Lubelskiej oraz Miejski Urząd Pracy w Lublinie



JAK PRZEJŚĆ PROCES REKRUTACJI?

Agnieszka Piętak-Faryna 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Poszukiwanie zatrudnienia to trudny proces wymagający od kandydata dużego zaangażowania. W zależności od wielu czynników może mieć różny przebieg, formę i okres trwania. Każdy kandydat musi jednak przygotować dokumenty aplikacyjne i porozmawiać z pracodawcą lub osobą rekrutującą o ewentualnym zatrudnieniu w danej firmie.

Dokumenty aplikacyjne

Pierwszym krokiem w procesie poszukiwania zatrudnienia jest przygotowanie dokumentów aplikacyjnych tj. życiorysu zawodowego (CV i listu motywacyjnego). Możemy wyróżnić różne formy CV, z czego najbardziej popularne to CV chronologiczne i funkcjonalne.

Jakie są najważniejsze zasady pisania CV?

CV powinno być przede wszystkim przejrzyste i aktualne. Należy umieścić w nim zwięzłe informacje. W tym celu musimy dokonać selekcji pod względem przydatności naszego doświadczenia, umiejętności i kwalifikacji do konkretnej oferty pracy. Powinniśmy zastanowić się, na co może zwrócić uwagę rekruter, jakiego pracownika chciałby zatrudnić. Czasami o zaproszeniu nas na kolejny etap rekrutacji może zdecydować jakiś szczegół w naszym dokumencie. Podanie chociażby adresu zamieszkania, jak również umieszczenie zdjęcia w CV, może działać na naszą korzyść lub przeciwnie. Nawet zapis adresu mailowego może zdecydować o odrzuceniu naszej kandydatury, a wpisanie wyjątkowego zainteresowania, może wpłynąć na decyzję dotyczącą zaproszenia nas na rozmowę kwalifikacyjną. Aby pracodawca mógł w ogóle przetwarzać nasze dane osobowe należy pamiętać o wymogu umieszczenia w CV odpowiedniej klauzuli.

Rozmowa kwalifikacyjna

W procesie rekrutacji chodzi przede wszystkim o jak najlepsze zaprezentowanie się przyszłemu pracodawcy. Równie ważne jest to, co mówimy, jak to, w jaki sposób się prezentujemy i zachowujemy podczas rozmowy. Warto zadbać o schludny wygląd, czystość, także ubrania i butów. Należy stosować zasady kultury osobistej, wyłączyć telefon komórkowy. Do rozmowy musimy się przygotować, dowiedzieć się o pracodawcy jak najwięcej np. od kiedy istnieje firma, jaka jest jej pozycja na rynku, do jakiej grupy odbiorców skierowane są jej produkty czy usługi. Wszelkie informacje dotyczące stanowiska pracy, sposobu i miejsca jej wykonywania, zespołu, do którego chcemy dołączyć mogą okazać się również bardzo przydatne. Rekruter lub pracodawca może nas zapytać również o nasze wykształcenie, doświadczenie zawodowe, motywację do pracy albo nasze oczekiwania wobec pracodawcy. Podczas rozmowy mogą też

pojawić się pytania dotyczące naszej osobowości, cech charakteru, naszych mocnych i słabych stron. Ciekawą grupę pytań stanowią pytania zaskakujące, mające na celu sprawdzenie odporności na stres kandydata, jego kreatywności, elastyczności i reagowania na zaskoczenie. Należy również przygotować się na pytanie o nasze oczekiwania finansowe. Wielu z obecnych pracodawców oferuje korzystne warunki pozapłacowe tzw. benefity. Szczególną formą rozmowy kwalifikacyjnej jest rozmowa zdalna, która dodatkowo wymaga od nas przygotowania komputerowego. Nie każda rozmowa przynosi upragnione zatrudnienie, jednakże zawsze wzbogaca nas o nowe doświadczenia.

Pomoc w przygotowaniu się do procesu rekrutacji

Przygotowując się do poszukiwania pracy możemy skorzystać z bezpłatnej pomocy publicznych służb zatrudnienia. W każdym Wojewódzkim Urzędzie Pracy funkcjonuje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, w którym pracują doradcy zawodowi służący pomocą w przygotowaniu się do rekrutacji. Można odwiedzić Centrum osobiście, ale można także skorzystać ze zdalnej formy wsparcia. CliPKZ w Lublinie oferuje kilka webinarów w zakresie przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych czy dostosowania swoich mediów społecznościowych pod kątem poszukiwania pracy.





„ABC poszukującego pracy”

Warsztaty, podczas których poznasz techniki aktywnego poszukiwania pracy, zasady sporządzania dokumentów aplikacyjnych oraz jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej.



„Autoprezentacja na rynku pracy”

Głównym celem zajęć jest przekazanie informacji, o tym w jak najlepszy sposób zaprezentować się przyszłemu pracodawcy. Omawiane zagadnienia to: zasady sporządzania profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych (CV i list motywacyjny), autoprezentacja na rozmowie kwalifikacyjnej, komunikacja werbalna i niewerbalna.



„CV - zawodowa wizytówka”

CV jest indywidualną wizytówką, od której w dużej mierze zależy przyszłość zawodowa.

W CV nie robimy nic innego, jak reklamujemy siebie i to od nas zależy, jaki efekt osiągniemy.



„Zdalna rozmowa kwalifikacyjna”

Celem zajęć jest przygotowanie uczestników do przebiegu zdalnej rozmowy rekrutacyjnej. Uczestnicy zyskują wiedzę na temat zasad zachowywania się podczas spotkania, najczęściej popełnianych błędów, zachowywania zasad bezpieczeństwa w sieci.



„Mówię zrozumiale, słucham aktywnie”

Celem zajęć jest omówienie zagadnień tj.: komunikacja i jej przebieg, werbalne i niewerbalne aspekty komunikacji, słuchanie i techniki aktywnego słuchania, pierwsze wrażenie.



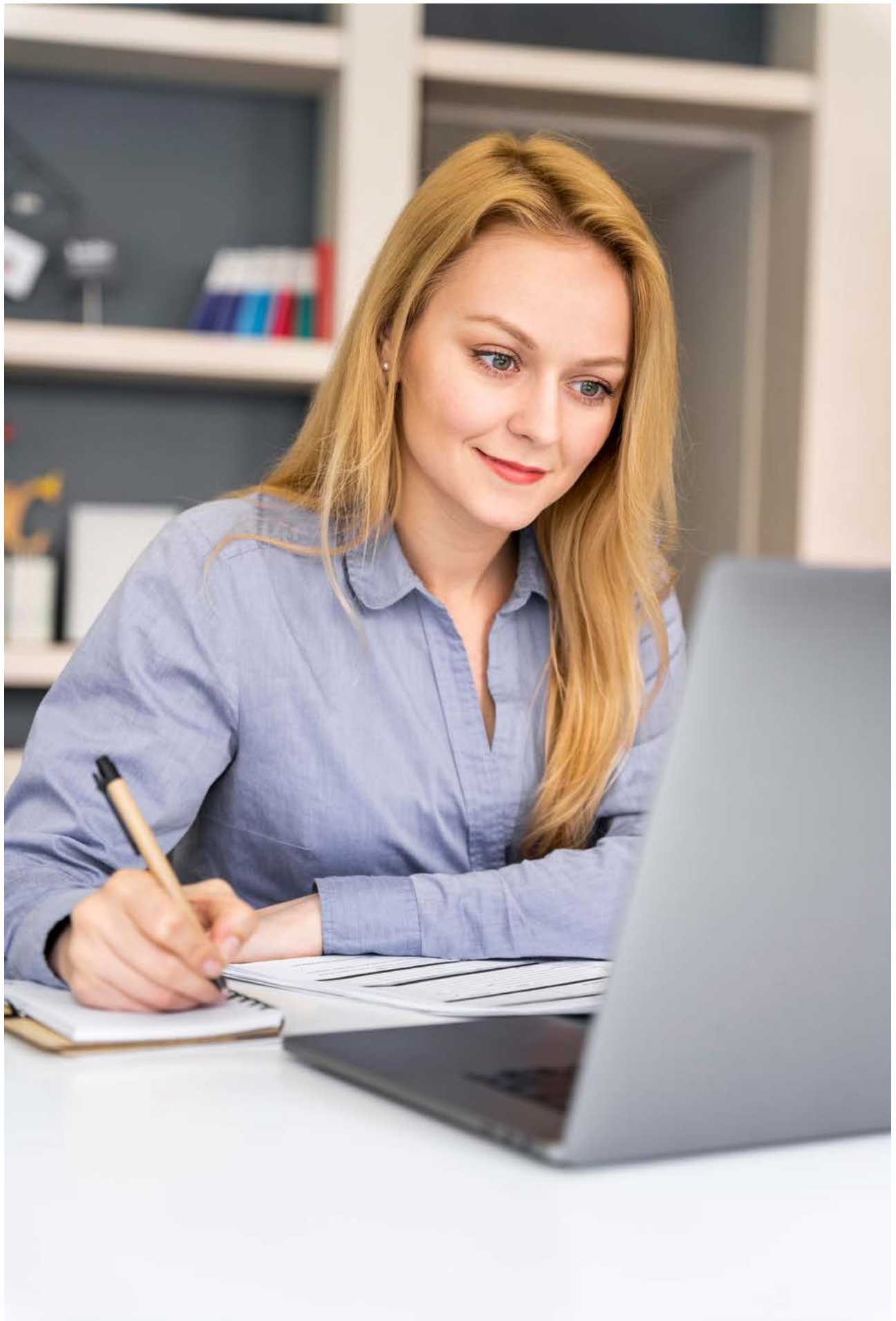
„W stronę rynku pracy”

Celem zajęć jest przekazanie podstawowych i najważniejszych informacji na temat rynku pracy, o których powinna wiedzieć, każda młoda osoba wchodząca na rynek pracy.



„Krok do biznesu”

Celem spotkania jest przekazanie wiedzy dotyczącej biznes planu, który będzie niezbędnym narzędziem do wypełnienia wniosków zgłoszeniowych oraz formularzy rekrutacyjnych, dotyczących dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.



Czy wiedziałeś o tym, że PSZ to system wojewódzkich i powiatowych urzędów
pracodawców oraz realizują zadania związane z kraj
Wojewódzki i powiatowy urząd pracy to dwie różne instytucje, które MAJA

wuplublin.praca.gov.pl

Poradnictwo z

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWAN



WUP

osoby od 18 r. z
bez względu na status na rynku pracy



■ **PORADNICTWO ZAWODOWE** -TEL 81 463 53 50, 81 463 53 51, 81 463 53 54



■ **wybór kierunku kształcenia**

badania predyspozycji zawodowych

wystandaryzowane narzędzia do badania kompetencji

■ **pomoc w poruszaniu się po rynku pracy**

pomoc w pisaniu CV i LM

■ **zajęcia grupowe przygotowujące do poszukiwania pracy**

■ **spotkania indywidualne szyć na miarę**

■ **informacja dla osób zakładających działalność gospodarczą**

krok do biznesu - grupowe spotkania online 81 463 53 50

■ **SZKOLENIA PRACOWNIKÓW** powiatowych urzędów pracy

■ **POMOC PRACODAWCOM** w doborze pracowników

TRANSFER zasiłków z zagranicy

KRAZ - certyfikowane agencje zatrudnienia www.stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

RIS - Rejestr Instytucji Szkoleniowych www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris

EURES międzynarodowe pośrednictwo pracy www.eures.praca.gov.pl

- pomoc poszukującym pracy i pracownikom w poruszaniu się na europejskim rynku pracy
- prowadzenie międzynarodowego pośrednictwa pracy
- zagraniczne oferty pracy
- Informacja o warunkach życia i pracy w EOG



Zielona Linia zielonalinia.gov.pl tel. 19524

PSZ Publiczne Służby Zatrudnienia.

w pracy, które realizują zadania wspierające bezrobotnych, poszukujących pracy,
w krajowym i międzynarodowym przepływie pracowników?

MAJĄ RÓŻNE zadania. ZAPRASZAMY do zapoznania się z Mapą myśli o urzędach.

zawodowe - TEL 81 463 53 50, 81 463 53 51, 81 463 53 54

MAPA MYŚLI O URZĘDACH



REJESTRACJA

osoby od 18 r.ż

bezrobotnych i poszukujących pracy

- online przez internet za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl
- tradycyjnie zgłosić się do powiatowego urzędu pracy obsługującego teren, na którym przebywasz / jesteś zameldowany na pobyt stały lub czasowy

POŚREDNICTWO PRACY

- pozyskiwanie ofert pracy i upowszechnianie jej w ogólnodostępnej CENTRALNEJ BAZIE OFERT PRACY oferty.praca.gov.pl
- dla pracodawcy: pomoc w poszukiwaniu kandydata do pracy, organizacja giełdy pracy, zaproszenie na targi pracy
- pomoc w poszukiwaniu pracy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy

PORADNICTWO ZAWODOWE głównie dla osób zarejestrowanych w urzędzie

PODNIOSZENIE KWALIFIKACJI bezrobotnych: staże, szkolenia, przygotowanie zawodowe, pożyczki szkoleniowe, finansowanie nostryfikacji, egzaminów, licencji, nauka języka polskiego

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE: zasiłek dla osób bezrobotnych, dodatek aktywizacyjny, świadczenia przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy

CZĘŚCIOWE DOFINANSOWANIE pracodawcy wynagrodzeń pracowników

roboty publiczne
prace interwencyjne

FORMY WSPARCIA dedykowane dla osób do 30 r.ż: bon * na zasiedlenie

ZAKŁADANIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

* zatrudnieniowy

dofinansowanie

pożyczka

OD MOTYWACJI DO SATYSFAKCJI

Katarzyna Mazurek 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Praca zawodowa jest jednym z podstawowych elementów życia człowieka, na który przeznaczona jest większość swojej energii i czasu. Przychodzimy do organizacji z określonymi zdolnościami i kompetencjami a jednocześnie z oczekiwaniami i potrzebami. W miarę zmian zachodzących na rynku oraz w konsekwencji przeobrażeń w organizacji konieczne jest budowanie pozytywnej relacji pomiędzy pracownikami a firmą. Kluczem do sukcesu jest przyjęty system motywowania.

Rozważmy następującą sytuację: obserwujemy pracę kilku osób zajmujących podobne stanowiska. Osiągają oni różne efekty. Nasuwa się pytanie - co jest tego przyczyną? Być może pracują w zróżnicowanych warunkach, być może różnią się zdolnościami. Załóżmy jednak, że zarówno warunki, jak i zdolności są na tym samym poziomie. Czym zatem spowodowane są różnice w wynikach pracy? Dochodzimy w ten sposób do zagadnienia motywacji i zadajemy kolejne pytanie - jak umiejętnie motywować pracownika do pracy, by podnosić jego efektywność?

Motywacja nie jest umiejętnością, zdolnością czy sprawnością wykonania powierzonych zadań. Ma raczej odniesienie do zachowań człowieka i oznacza chęć do zwiększania własnych wysiłków, a tym samym do efektywnego wykonywania zadań i obowiązków. Z kolei motywowanie to odpowiednie zabiegi przełożonych, mające wpływ na pracowników w celu zwiększenia ilości i podniesienia jakości wykonywanej pracy. **Stąd też znajomość potrzeb zatrudnionych i dobór właściwych narzędzi motywowania jest podstawą skutecznego zarządzania zasobami ludzkimi.**

Jak zmotywować pracowników? Motywowanie pozytywne

Podstawową potrzebą pracownika jest chęć odczuwania satysfakcji z pracy. Na tę satysfakcję wpływają zarówno czynniki finansowe (wysokość płacy, dodatkowe profity materialne), jak i pozapłacowe (możliwość rozwoju, awansowania). Istnieje również szereg metod motywowania pracowników bez ponoszenia znaczących nakładów finansowych. I nie należy interpretować tego systemu jako sposobu oszczędzania, lecz jako oferowanie pracownikom czegoś więcej niż korzyści materialne. W tym miejscu, można nawiązać do hierarchii ludzkich potrzeb zdefiniowanych przez amerykańskiego psychologa Abrahama Maslowa. Zdaniem uczonego, ludzie nie odczuwają wyłącznie potrzeb fizjologicznych, lecz także m.in. potrzebę bezpieczeństwa (np. stałość miejsca pracy), potrzebę przynależności (własne miejsce w grupie), potrzebę szacunku, potrzebę samorealizacji. W kontekście powyższego, dla stworzenia przyjaznego środowiska pracy, istotne znaczenie ma dbałość o prawidłową komunikację, docenianie zasług pracownika, zaufanie i przestrzeń do samodzielności.

Jak zmotywować pracowników? Motywowanie negatywne

System ten polega na stymulowaniu pracowników do wydajniejszej pracy poprzez stwarzanie sytuacji zagrożenia (groźba utraty pracy, degradacja na niższe stanowisko). Motywacja ta opiera się na mechanizmach obronnych, które zakładają, że ludzie są bardziej zmotywowani w dwóch przypadkach: w poczuciu strachu przed utratą nagrody lub kiedy istnieje możliwość kary. Wywołanie stanu zagrożenia ma pomagać w budowaniu wizerunku organizacji sprawiedliwej w nagradzaniu za osiągnięcia. Oznacza to, że pracownicy niezaangażowani w rozwój firmy muszą liczyć się z niższym wynagrodzeniem, a nawet utratą stanowiska pracy. Taki sposób motywowania może być skuteczny, gdy wyzwala chęć do mobilizacji i działania. Celowym w tym miejscu wydaje się jednak pytanie o skutki długotrwałej motywacji negatywnej. Stosowanie przymusu, czyli podporządkowania zachowań pracowników, powoduje obniżenie poczucia własnej wartości bądź nadmierny lojalizm. Ludzie żyjący w atmosferze zagrożenia przeżywają frustrację, co w konsekwencji rodzi apatię, spadek ambicji lub generowanie oporu czy buntu oraz pogorszenie atmosfery pracy.

Co stanowi najlepszą motywację do pracy?

Z badań prowadzonych przez specjalistów z obszaru HR motywatory o charakterze pozytywnym są znacznie lepiej odbierane i wyżej oceniane przez pracowników. Coraz powszechniejsze staje się odchodzenie od stosowania systemu motywowania negatywnego, który uznaje się za przestarzały i przynoszący więcej strat niż korzyści, zarówno dla pracownika, jak i organizacji. Zadaniem pracodawcy jest wybranie motywatorów najlepiej pasujących do specyfiki pracy. Przy czym należy pamiętać o różnorodności systemów motywowania oraz konsekwencjach jakie mogą wywołać.



JESIEŃ 2023 Z FUNDUSZAMI EUROPEJSKIMI – APLIKUJ O ŚRODKI NA AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ OSÓB MŁODYCH

Katarzyna Szymańska-Dawidek 

WYDZIAŁ NABORU, PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

W bieżącym roku bardzo skrupulatnie „zapełniliśmy” terminarz naborów wniosków o dofinansowanie realizowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Teraz skupimy się na osobach młodych, które już z początkiem 2024 r. będą mogły skorzystać ze wsparcia po podpisaniu umów z Realizatorami projektów w ramach Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa.

Nowe szanse na rozwój osób młodych stwarza obecna unijna perspektywa finansowa i program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021- 2027. To oczywiście niejako uzupełnienie wsparcia realizowanego przez Powiatowe Urzędy Pracy i Miejski Urząd Pracy, w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej, bonów na zatrudnienie i zasiedlenie, szkoleń czy staży zawodowych. Dodatkowe możliwości daje inicjatywa ALMA, skierowana do osób młodych w wieku 18-29 lat należących do kategorii NEET, czyli osób, które nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą.

POZNAJ SZCZEGÓŁY



25 września 2023 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ogłasza nabór wniosków w ramach

Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa

Nabór projektów nr FELU.09.02-IP.02-001/23

Priorytetu IX Zaspokajanie potrzeb rynku pracy,

programu Fundusze europejskie dla Lubelskiego 2021-2027

Sposób wyboru projektów do dofinansowania: konkurencyjny

ALOKACJA PRZEZNACZONA NA NABÓR: 4 999 011,50 PLN

Rozpoczęcie naboru wniosków: 25.10.2023

Zakończenie naboru wniosków: 08.11.2023

Kto może składać wnioski:

- administracja publiczna, osoby fizyczne, partnerzy społeczni, służby publiczne, organizacje społeczne i związki wyznaniowe.

Na realizację jakiego typu projektu można otrzymać dofinansowanie:

Typ projektu 3

Programy obejmujące instrumenty aktywizacji zawodowej osób młodych w wieku 18-29 lat należących do grupy NEET, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy w ramach inicjatywy ALMA.



Miejsce składania wniosków:

Wniosek o dofinansowanie projektu należy opracować z wykorzystaniem generatora wniosków o dofinansowanie w SOWA EFS, który jest narzędziem informatycznym, przeznaczonym do obsługi procesu ubiegania się o środki pochodzące z EFS+.



Sposób składania wniosków:

Wniosek o dofinansowanie jest składany wyłącznie w formie elektronicznej.

Aplikacja dostępna jest za pośrednictwem strony internetowej

SOWA EFS: sowa2021.efs.gov.pl

Pozostaliśmy w kontakcie:

Bądź na bieżąco, odwiedź stronę:

Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027

<https://funduszeue.lubelskie.pl>



Fundusze Europejskie

Punkt kontaktowy Funduszy Europejskich
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin, III piętro, pokój 330
tel. 81 463 53 63, 605 903 491
e-mail: punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl



Fundusze Europejskie
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



lubelskie
Smakuj życie!

STATYSTYKI ANGELIKI

Angelika Bil 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec maja 2023 r. wynosiła 58 300 osób i była niższa w porównaniu do maja 2022 r. o 5 069 osób (tj. o 8%).

Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w maju 2023 r. w województwie wynosiła 7,7%, w odniesieniu do kwietnia 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,2 pkt. procentowego. W kraju w maju 2023 r. stopa bezrobocia wynosiła 5,1%.

Zaprezentowana tabela pochodzi z corocznego badania Barometr zawodów. Zawody deficytowe to takie, w których mamy do czynienia z trudnościami rekrutacyjnymi, gdyż liczba ofert pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na proponowanych warunkach oraz spełniających stawiane wymagania podstawowe.

Tabela 1. Zawody najczęściej uznawane za deficytowe w województwie lubelskim

Zawód	Liczba powiatów
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	22
Lekarze	21
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	21
Psycholodzy i psychoterapeuci	21
Pielęgniarki i położne	20
Spawacze	20
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	18
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	17
Piekarze	17
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	17
Samodzielni księgowi	17
Magazynierzy	16

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

tel. 81 463 53 50, 605 903 480
centrum@wup.lublin.pl

**Punkt Informacyjno-
Konsultacyjny PO WER**

tel. 81 463 53 49, 605 903 493
power@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy RPO WL

tel. 81 463 53 63, 605 903 491
punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

Wydział Badań i Analiz

tel. 81 463 53 32, 887 831 611
sekretariat@wup.lublin.pl

**Wydział Funduszu
Gwarantowanych Świadczeń
Pracowniczych**

tel. 81 463 53 55, 605 903 481
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Pośrednictwa Pracy

tel. 81 463 53 25 lub 26, 605 903 485
Oferty pracy za granicą (EURES):
tel. 81 463 53 28
sekretariat@wup.lublin.pl

Wydział Polityki Rynku Pracy


tel. 81 463 53 86 lub 81 463 53 30
sekretariat@wup.lublin.pl

Kontakt do redakcji:

tel. 887 831 641, 605 903 480
redakcja@wup.lublin.pl



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

ul. Obywatelska 4
20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, 605 903 476
sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl
 /wuplublin

FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14
21-500 Biała Podlaska
tel. 83 343 45 63
bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA W CHEŁMIE

ul. Mickiewicza 37
22-100 Chełm
tel. 82 563 05 82
chelm-filia@wup.lublin.pl

FILIA W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3
22-400 Zamość
tel. 84 677 66 19
zamosc-filia@wup.lublin.pl