

naszemiasto.

PRACA





Cot trzeci wyjeżdżający za granicę stracił pracę w kraju

FOT. ARKADIUSZ WOTASIEWICZ

naytytuł nadtytuł nadtytuł nadtytuł nadtytuł

Liczba bezrobotnych w regionie wzrosła. I będzie jeszcze większa

PRACA

Liczba bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim w lipcu 2020 roku wyniosła 49 237 osób. W porównaniu z lipcem 2019 roku jest wyższa o 22,8 proc.

#Bogna Skarul

- Oczywiście, że wpływ na liczbę bezrobotnych w naszym regionie ma koronawirus - mówi Andrzej Przewoda, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. - Choć latem, liczba osób bez pracy w stosunku do czerwca się zmniejszyła, to ten spadek nie jest imponujący. Jak skończy się sezon turystyczny, znowu przybędzie nam bezrobotnych. W ogóle spodziewamy się, że na jesieni liczba bezrobotnych u nas wzrośnie. To specyfika naszego regionu.

Dlaczego właśnie w województwie zachodniopomorskim jesienią będzie więcej osób bez pracy?

- Bo na jesieni zawsze wzrasta liczba osób bez pracy i to nie tylko u nas, ale w całym kraju. Kolejnym powodem jest sporo pracy sezonowej w naszym regionie, bo wpływ na zatrudnienie ma u nas turystyka. Kolejną przyczyną możliwego wzrostu bezrobocia jest to, że wielu naszych przedsiębiorców skorzystało z pomocy rządowej, ale warunkiem otrzymania tej pomocy było zachowanie zatrud-



Bezrobocie rosło w wakacje. Specjaliści mówią, że jesienią będzie jeszcze gorzej

FOT. ARCHIWUM

nienia - tłumaczy dyrektor Przewoda. - Na jesieni właśnie te wszystkie programy się kończą, a my dodatkowo nie wiemy, jak będzie wyglądała sytuacja związana z pandemią. Kto będzie mógł wrócić do pracy, a kto nie, gdzie będzie potrzeba więcej rąk do pracy, a gdzie nie.

OFERTY PRACY SA

W tej chwili w Powiatowym Urzędzie Pracy w Szczecinie jest ponad 500 ofert pracy. Pracodawcy poszukują przede wszystkim sprzedawców, kucharzy, cukierników, monterów, księgowych, fryzjerów, mechaników, pedagogów, pracowników biurowych, magazynierów.

Warunki pracy, a zwłaszcza płacy, nie są wygórowane, np. specjalista działu rekrutacji z wyższym wykształceniem i biegłą znajomością języka ukraińskiego może liczyć na pensję ok. 2 720 zł brutto. Sprzątaczką otrzyma 17 zł na godzinę.

Z kolei biura i agencje zajmujące się poszukiwaniem dla pracodawców specjalistów w tej chwili mają oferty dla specjalistów branży IT, biotechnologów, logistyków, inżynierów, lekarzy, analityków big data.

Branżą, która intensywnie się w tej chwili rozwija, jest też e-commerce (szeroko pojęty handel za pośrednictwem internetu - przyp. red.). To oczywiście generuje dodatkowy popyt na pracowników logistyki i usług kurierskich.

Zarobki kuszą. Polacy znów ruszyli na saksy

PRACA

Wzrasta zainteresowanie Polaków wyjazdami do pracy za granicę. Chętnych jest niemal o 30 proc. więcej niż przed pandemią. Przeważają osoby młode.

#Maciej Mituła

Rynek pracy w Polsce mierzy się z kryzysem wywołanym przez pandemię koronawirusa. Choć stopa bezrobocia według wyliczeń GUS wynosi 6,1 proc., to najnowsze prognozy wskazują, że pod koniec roku wzrośnie ona nawet do 8 proc. Oznacza to kolejne tysiące osób bez pracy.

Taka sytuacja sprzyja wzrostowi zainteresowania wyjazdem do pracy za granicę, zwłaszcza wśród młodych osób. Dzięki zdalnym formom nauczania wprowadzonym na uczelniach wyższych, młodzi ludzie mają możliwość poszukiwania pracy z dala

od miejsca zamieszkania czy nauki, stawiając na pierwszym miejscu korzyści ekonomiczne wynikające z pracy na Zachodzie.

Jak wynika z raportu wydanego przez firmę OTTO Work Force, największą grupę wyjeżdżających do pracy za granicę stanowią osoby stosunkowo młode. Zdecydowana większość to pracownicy w wieku od 18 do 25 lat (45 proc.) oraz od 26 do 35 lat.

Kolejną grupę stanowią osoby w wieku od 36 do 50 lat (22 proc.) oraz powyżej 50 lat (6 proc.). Do pracy tymczasowej w Holandii najczęściej wyjeżdżają mężczyźni (67 proc.), posiadający średnie wykształcenie (72 proc.).

Główną motywacją Polaków wyjeżdżających do pracy za granicę są kwestie ekonomiczne. Najwięcej ankietowanych wskazało, że do wyjazdu zachęcają ich wyższe zarobki, 33 proc. badanych mówi, że powodem wyjazdu jest utrata pracy.

Nie licz na wsparcie od pracodawcy. Możesz dostać odprawę pieniężną i czasami referencje

ZWOLNIENIE

Blisko 75 proc. pracowników nie dostaje od firmy żadnego wsparcia w związku ze zwolnieniem z pracy. A jeżeli już dostają, to najczęściej jest to odprawa

#Maciej Mituła

Jak wynika z badania „Outplacement: wsparcie pracowników w Polsce” zrealizowanego przez firmę Randstad, 46 proc. zatrudnionych w swoim życiu zawodowym nie straciło nigdy pracy. Z własnej winy współpracę zakończyło 11 proc. ankietowanych.

Z kolei 44 proc. Polaków zostało zwolnionych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zjawisko to częściej dotyczy kobiet (46 proc.) niż mężczyzn (43 proc.). Redukcja

etatów, nie ze swojej winy, najczęściej spotyka osoby w wieku od 40 do 49 lat (58 proc.) oraz te z wykształceniem podstawowym (49 proc.).

W podziale na stanowiska, pracę z winy pracodawcy najczęściej tracą kierownicy (57 proc.), sprzedawcy i kasjerzy (51 proc.) oraz specjaliści (48 proc.). Najrzadziej natomiast inżynierowie (25 proc.), managerzy wyższego szczebla (28 proc.). Jeśli chodzi o branżę, to ze zwolnieniami najczęściej spotykali się przedstawiciele branży finansowej i ubezpieczeniowej (52 proc.), handlu detalicznego (51 proc.) oraz hotelarstwa i gastronomii (49 proc.). Najrzadziej - telekomunikacji i IT (34 proc.), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz przemysłu (po 36 proc.).

74 proc. ankietowanych w związku z sytuacją zwolnie-

#To ważne

Najbardziej pożądanym sposobem pomocy w przypadku zakończenia współpracy jest odprawa pieniężna

nia w ciągu swojej całej kariery zawodowej nie otrzymało żadnego wsparcia od pracodawcy. Na wsparcie firmy najczęściej liczyć mogą osoby zatrudnione na stanowiskach kierowników średniego szczebla, specjalistów oraz pracowników biurowych i administracji.

46 proc. zatrudnionych w ciągu całej swojej kariery

w ramach wsparcia od pracodawcy w związku ze zwolnieniem otrzymało odprawę pieniężną. Ten rodzaj wsparcia traktowany jest jednak przez ekspertów jako rozwiązanie krótkoterminowe. Pozwala zaspokoić doraźne potrzeby po utracie zatrudnienia, ale nie daje realnych szans na znalezienie nowego.

Na drugim miejscu wśród najpopularniejszych metod wsparcia znajduje się wystawienie referencji. Taką pomoc otrzymało 39 proc. Polaków, a 77 proc. uważają za pomocną. 13 proc. pracowników firma umożliwiła spotkanie z doradcą zawodowym, a 12 proc. wsparcie w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Wśród pozostałych form pomocy pracownicy wymienili przygotowanie profesjonalnego CV oraz wsparcie w przebranzowaniu (7 proc.).

EMRYTURY

Największą grupą wśród Polaków, którzy chcą dalej pracować, by mieć wyższą emeryturę, są osoby młode. Dłużej pracują osoby lepiej wykształcone.

#Maciej Mituła

Ponad połowa Polaków wolałaby dalej pracować i mieć wyższą emeryturę, niż przejść na świadczenie po osiągnięciu wieku emerytalnego. Z kolei 46 proc. wybiera się na emeryturę zaraz, gdy tylko będzie to możliwe, nawet kosztem niższego świadczenia.

Z badania przeprowadzonego dla serwisu ciekaweliczby.pl na panelu Ariadna wynika, że Polacy są podzieleni w sprawie dalszej pracy po osiągnięciu wieku

emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Większą grupę stanowią jednak osoby, które dalej chcą pracować, mając nadzieję na wyższe świadczenie.

Wśród Polaków, którzy chcą dalej pracować, by mieć wyższą emeryturę, największą grupą wiekową są osoby w wieku 25-34 lata (64 proc.). Jak wskazują eksperci, może to świadczyć o rosnącej świadomości dotyczącej zależności między dłuższą pracą a wyższą emeryturą oraz o fakcie, że to na młodym, pracującym pokoleniu będzie spoczywał obowiązek utrzymania starzejącego się społeczeństwa.

Podejście to wydaje się słuszne. Aktualnie w Polsce jest prawie dwa razy więcej osób w wieku 60 plus (9,7 mln) niż osób w wieku 18-29 lat (5,3 mln).

OFERTA ZATRUDNIENIA

Polska Żegluga Morska to największy polski armator oraz jeden z większych w Europie. Przedsiębiorstwo zarządza 62 statkami, w tym masowcami oraz promami.

Armator zatrudnia około 2000 marynarzy.

Wszyscy członkowie załóg posiadają kwalifikacje morskie zgodnie z międzynarodowymi przepisami.

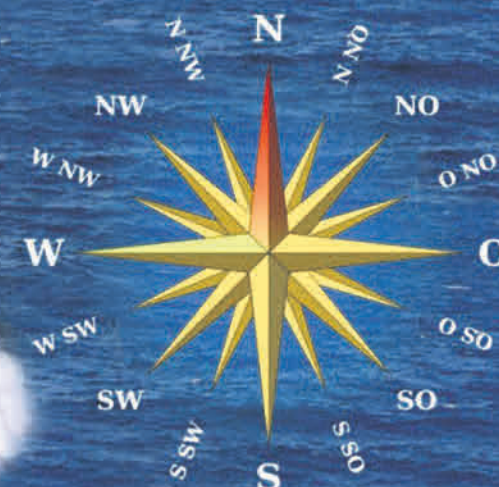
Oferujemy miejsca pracy na stanowiskach:

Starszy oficer, oficer wachtowy, starszy mechanik,
II oficer mechanik, oficer elektroautomatyk
oraz bosman, starszy marynarz, magazynier, kucharz i steward.

Dołącz do naszego grona.

Szczegółowych informacji udziela
Dział Kadr Morskich Polskiej Żeglugi Morskiej w Szczecinie
e-mail: kadry.morskie@polsteam.com

tel. (+48 91) 35 94 159
- (+48 91) 35 94 158
(+48 91) 35 94 161



Podstawowy błąd, który popełnia kandydat to powielanie informacji zawartych w CV i liście motywacyjnym

List motywacyjny ma przekonać rekrutera do zatrudnienia kandydata

RYNEK PRACY

List motywacyjny to drugi, po CV, dokument aplikacyjny, który wpadnie w ręce potencjalnemu pracodawcy, dlatego też musi być odpowiednio przygotowany

#Katarzyna Piojda

CV i list motywacyjny występują w parze. O ile w tym pierwszym wiadomo, że powinny znaleźć się takie informacje, jak dane personalne kandydata do pracy, jego wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i umiejętności, o tyle list motywacyjny - z pozoru łatwiejszy do napisania - niekiedy sprawia większą trudność.

List motywacyjny ma na celu to przekonywanie pracodawcy do wyboru konkretnego kandydata na dane stanowisko. Ten dokument aplikacyjny musi jednak posiadać odpowiednią konstrukcję.

WAŻNE AKAPITY

Myli się ten, kto uważa, że im więcej stron liczą jego dokumenty aplikacyjne, tym większe szanse ma on na zdobycie zatrudnienia. Idealny list motywacyjny powinien zmieścić się na jednej stronie, ponieważ długie listy zniechęcają rekrutera do ich przeczytania.



List motywacyjny najlepiej napisać na brudno na kartce, a dopiero potem przepisać na komputer

Przyjmuje się, że list motywacyjny zajmuje około 75 procent powierzchni strony.

Trzeba pamiętać o akapitach: w liście motywacyjnym powinny znaleźć się 3-4, natomiast każdy z nich będzie niejako osobną częścią. Pierwszy akapit będzie stanowił wprowadzenie - wystarczy nawet jedno zdanie, dotyczące stanowiska, na jakie się aplikuje; drugi i trzeci (one będą najdłuższe) to rozwinięcie, czyli wskazanie zalet kandydata, które mają przekonać pracodawcę do wyboru tej kandydatury.

Ostatni akapit będzie kończył list motywacyjny. Znajdzie się tutaj choćby podziękowanie za poświęcony czas.

GOTOWCE Z INTERNETU

Podstawowy błąd, którego dopuszcza się wielu kandydatów, przygotowujących dokumenty aplikacyjne, to powielanie informacji zawartych w CV i liście motywacyjnym. Tymczasem list motywacyjny ma pełnić rolę dopełnienia tego, co autor przedstawił już w curriculum vitae. Pewne informacje, jak dane personalne, stanowisko,

na jakie aplikuje kandydat w obu dokumentach się powtarzają, lecz list motywacyjny nie może być opisem tego, co zostało przedstawione w CV.

W liście motywacyjnym można poszerzyć niektóre zagadnienia, o jakich jest mowa w CV, przykładowo: w skrócie opisać pewną kłopotliwą sytuację ze swojego poprzedniego miejsca zatrudnienia, która dzięki zaangażowaniu kandydata miała szczęśliwe zakończenie. Równie dobrze warto jest przedstawić kwalifikacje, kompetencje i umiejętności,

które przydatne będą kandydatowi na jego nowym stanowisku pracy.

Tzw. gotowce, czyli wzory i szablony listów motywacyjnych stanowią ułatwienie dla kandydatów. Jest to ściągą dla osób, które nie mają większego pojęcia o tym, jak przygotować taki list. W sieci można znaleźć listy motywacyjne tzw. uniwersalne i dopasowane. Listy motywacyjne zaczerpnięte z Internetu, mogą jednak pokrzyżować plany osobie ubiegającej się o zatrudnienie. Rekruterzy znają na pamięć krążące po sieci gotowce. Jeśli więc na taki natrafią, notowania kandydata u nich spadną niemal do zera. Być może nawet od razu podziękują kandydatowi za udział w rekrutacji. To dlatego, że treść (czasem pełna literówek i błędów interpunkcyjnych) żywcem ściągnięta z Internetu nie dość, że nie świadczy dobrze o zaradności czy sprycie kandydata, to jeszcze przedstawia go w złym świetle. Rekruterzy uznają kandydata za osobę idącą na łatwiznę. Poza tym kandydat podpisuje się swoim imieniem i nazwiskiem pod dokumentem, którego w rzeczywistości nie jest autorem.

BEZ LITOŚCI

List motywacyjny ma za zadanie przedstawić kandydata w jak najlepszym świetle. Nie

oznacza natomiast, że ma być to list samouwieblenia i popadania w samozachwyty. Osoba starająca się o konkretne stanowisko nie może operować samymi przymiotnikami bez pokrycia. Kandydatowi nie wolno zatem w liście motywacyjnym przedstawiać się jako „miły, sympatyczny, uczynny” itp., ponieważ każdy tak może o sobie powiedzieć, zaś te cechy w oczach potencjalnego pracodawcy nie są najważniejsze na tak wczesnym etapie rekrutacji.

Niektórzy rekruterzy twierdzą, iż część listów motywacyjnych przypomina podania pisane przez potrzebujących pomocy społecznej. W wielu listach znajdują się prośby, a nawet błagania o przyjęcie do pracy. Zdarza się, że kandydat celowo wcielił się w rolę sierotki Marysi i próbuje brać pracodawcę na litość, aby tylko ten dał mu pracę. Trzeba poczuć różnicę: pracodawca to nie działacz charytatywny. Jeśli kandydat będzie go błagał o pracę, on tym bardziej tej pracy mu nie powierzy, bo szuka osoby silnej, zdecydowanej, potrafiącej poradzić sobie w każdej sytuacji kadry.

#!!!

Więcej informacji
na szczecin.naszemiasto.pl

Dla niektórych pracowników pandemia okazała się szansą na podwyżkę

PLACE

Coraz wyżej wyceniane są stanowiska eksperckie, na których wymagane jest wieloletnie doświadczenie. Podwyżki dostali pracownicy IT.

#Maciej Mituła

Jak wynika z badania firmy Devire, w czasie pandemii zarobki poszły w górę w branży IT i cyfrowym marketingu. Obniżki pensji zanotowano w handlu, motoryzacji, lotnictwie i produkcji.

Jak wynika z najnowszych danych firmy Devire udostępnionych na prośbę szkoły programowania online Kodilla.com, mimo iż żadna branża nie pozostała obojętna na wpływ pandemii, są takie, które poradziły sobie z nią całkiem niezle, choć musiały pod-

dać się nieuchronnej transformacji.

Przykładem może być tutaj branża IT. Od marca 18 proc. przedstawicieli IT dostało podwyżki. Średni wzrost wynagrodzeń w branży IT wynosi aktualnie 5-10 proc.

Oprócz programistów, najlepiej na pandemii wyszli specjaliści od e-commerce i digital marketingu - co najmniej 18 proc. z nich dostało podwyżki. Średni wzrost pensji w tych obszarach wyniósł 10-15 proc. Wiąże się to oczywiście ze znacznym wzrostem aktywności konsumentów w internecie, którzy na czas kwarantanny przenieśli się do wirtualnych sklepów i prawdopodobnie już tam zostaną.

Coraz wyżej wyceniane są również stanowiska eksperckie, na których wymagane jest wieloletnie doświadczenie i know-how, nawet jeśli

to stanowiska samodzielne, bez zespołu. Pensje w tych przypadkach prawie zrównały się ze stanowiskami managerskimi.

Najmniejsze zmiany zanotowano w sektorach bankowości i ubezpieczeniach - aż 82 proc. pracowników utrzymało zarobki na takim samym poziomie jak przed wybuchem pandemii.

W najtrudniejszej sytuacji znaleźli się pracownicy handlu, którym w aż 44 proc. przypadków obniżono pensje.

Spadek wynagrodzeń dotyczył przede wszystkim pracowników sklepów, którzy nie mieli możliwości wykonywania swoich obowiązków przez kilka tygodni lockdownu - mówi Elżbieta Sobiech, ekspertka z firmy Devire.

Kryzys dotknął mocno także sektor motoryzacji i lotnictwa. Złe wieści płyną również z branży produkcyjnej.

Warto mieć profil zawodowy w mediach społecznościowych

PRACA

Serwisy społecznościowe zmieniają swój charakter. Coraz częściej wspierają proces ubiegania się o pracę. Warto jednak zwracać uwagę, co i jak komentujemy

#Katarzyna Piojda

Media społecznościowe, choćby Facebook, Twitter, LinkedIn czy inne, odgrywają coraz większą rolę w naszym życiu. Tego rodzaju portale ułatwiają nam komunikację oraz dzielenie się informacjami. Służą ponadto do wyszukiwania ofert pracy i kompletowania kadry. Istnieją grupy typu „Pilnie zatrudnię”, „Przyjmę do pracy” albo „Dam pracę”, „Szukam pracy”. Konkretnie oferty ukazują się, gdy wpisujemy nazwę miasta albo innej miejscowości.



Nowe media pomagają znaleźć pracę

FOT. KATKA-PAULICHOVA/UNSPLASH

sposobem natrafiają m.in. na profile w serwisach społecznościowych. Analizują, jak posiadacz konta w takim serwisie siebie przedstawia, biorą pod uwagę nawet jego komentarze. Bywa, że właśnie to, jak rekruterzy postrzegają kandydata na podstawie tego, co znajdują na jego temat na takim portalu, decyduje, czy wyślą mu zaproszenie na rozmowę o pracę, czy też z tego spotkania zrezygnują.

Obecność w niektórych serwisach społecznościowych zwiększa szanse kandydatów na bycie zauważonym przez rekruterów i pracodawców. Zdarza się, że profesjonalne, prężnie działające agencje rekrutacyjne lub pracownicy działów kadr niestandardowo, właśnie za pośrednictwem wiadomości np. na Facebooku, zapraszają kandydata na rozmowę w sprawie pracy.

REKLAMA

009895414



Grupa Kapitałowa AGICO jest rodzinną firmą działającą na szczecińskim rynku od ponad 30 lat w branży stalowej. Zajmujemy się produkcją konstrukcji stalowych, elementów kolejowych oraz od 2012 roku stolarką otworową. W związku z ciągłym rozwojem firmy poszukujemy pracowników na stanowiska:

1. MALARZ KONSTRUKCJI STALOWYCH

Wymagania:

- Wykształcenie min. zawodowe,
- Znajomość technologii malowania,
- Doświadczenie zawodowe min. rok,
- Dokładność, sumienność.

Zakres obowiązków:

- Malowanie konstrukcji stalowych.

2. SPAWACZ, ŚLUSARZ

Wymagania:

- Znajomość rysunku technicznego,
- Uprawnienia MAG 135, 136 (dla spawaczy)

Zakres obowiązków:

- Spawanie konstrukcji stalowych,
- Prefabrykacja konstrukcji stalowych – obsługa maszyn do obróbki mechanicznej,
- Czytanie dokumentacji technicznej.

3. MONTAŻYSTA OKIEN PVC I ALUMINIUM.

Wymagania:

- Umiejętność posługiwania się przyrządami pomiarowymi,
- Doświadczenie zawodowe min. 2 lata,
- Samodzielność, dokładność,

- Dodatkowym atutem będzie znajomość języka niemieckiego.

Zakres obowiązków:

- Montaż okien PVC i/lub aluminium na terenie kraju oraz za granicą.
- Montaż drzwi balkonowych na terenie kraju oraz za granicą.

4. PRACOWNIK PRODUKCJI OKIEN PVC I ALUMINIUM.

Wymagania:

- Znajomość zagadnień związanych ze stolarką okienną,
- Znajomość rysunku technicznego,
- Doświadczenie na podobnym stanowisku.

Zakres obowiązków:

- Składanie okien,
- Prace związane z obróbką profili PVC i aluminium.

5. PRZEDSTAWICIELE HANDLOWI

Wymagania:

- Wykształcenie min. średnie,
- Komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów,
- Bardzo dobra organizacja pracy,
- Prawo jazdy kat. B,
- Mile widziane doświadczenie na stanowisku przedstawiciela handlowego stolarki otworowej i/lub akcesoriów kolejowych,
- Znajomość języka niemieckiego i/lub angielskiego będzie dodatkowym atutem.

Zakres obowiązków:

- Budowanie długotrwałych relacji handlowych z klientami,
- Pozyskiwanie nowych klientów,
- Prowadzenie rozmów i negocjacji handlowych,
- Realizacja założonego planu sprzedaży.

6. MONTER KONSTRUKCJI STALOWYCH

Wymagania:

- Umiejętność obsługi elektronarzędzi,
- Dyspozycyjność (praca na terenie kraju lub za granicą),
- Odpowiedzialność, zaangażowanie,
- Doświadczenie na podobnym stanowisku,
- Umiejętność czytania rysunku technicznego,
- Umiejętność pracy w zespole.

Zakres obowiązków:

- Montaż konstrukcji według zlecenia u klienta.

Dla naszych pracowników oferujemy:

- Zatrudnienie na cały etat na podstawie umowy o pracę,
- Możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz nabycia nowych umiejętności,
- Prywatną opiekę medyczną,
- Pakiet Multisport,
- Możliwość zakwaterowania,
- Wyposażenie w odpowiednie narzędzia do pracy, w tym samochód służbowy, laptop, telefon.

Jeśli jesteś zainteresowany/zainteresowana naszą ofertą pracy i chcesz mieć realny wpływ na rozwój przedsiębiorstwa, aplikuj na adres: agico@agico.com.pl

Prosimy tylko o dołączenie klauzuli: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w dokumencie CV zarówno na potrzeby prowadzonej rekrutacji jak również po jej zakończeniu. Jednocześnie wyrażam zgodę na pozostawienie przekazanego dokumentu CV przez pracodawcę oraz przetwarzania moich danych osobowych w celu tworzenia i prowadzenia elektronicznej bazy danych co umożliwi wykorzystanie moich danych osobowych w kolejnych procesach rekrutacyjnych zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz.U. z 2002 nr 101, poz. 926)”.

Więcej o nas na stronie agico.com.pl oraz pod numerem 91 469 14 57 lub 506 095 970.

REKLAMA

009894275



SŁUŻBA
WIĘZIENNA

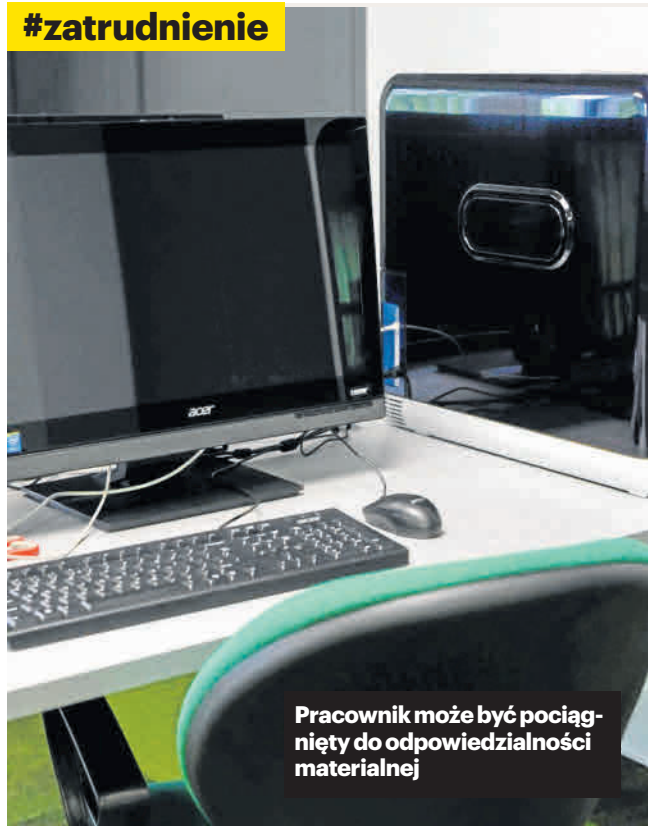
Szukasz
ciekawej
pracy...



...dołącz
do nas!

Informacje: Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Szczecinie
ul.Kaszubska 28, 70-226 Szczecin • tel. 091 48 09 123 • e-mail : oismw_szczecin@sw.gov.pl

#zatrudnienie



Pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności materialnej

FOT. ARCHIWUM

Trzeba dbać o porządek na swoim biurku

MIJSCIE PRACY

Odpowiedzialność za warunki pracy ponosi nie tylko szef, ale także pracownik. Do podstawowych obowiązków zatrudnionego należy dbanie o miejsce pracy.

#Sławomir Bobbe

Odpowiedzialność za warunki pracy ponosi nie tylko szef, ale też pracownik. Przepisy jasno określają warunki, jakie mają panować w miejscu pracy. Przełożony ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków.

Szef odpowiada za całość kształtu, natomiast pracownik jest zobowiązany do pilnowania porządku na swoim miejscu pracy. Musi wykonywać pracę

tak, żeby przestrzegać porządku i dyscypliny, stosować się do regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. Przykładem złamania przepisów jest pozostawienie włączonych maszyn na linii produkcyjnej i samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika.

Jeżeli pracownik na skutek niewykonania, zaniedbania lub nieprawidłowego wykonania swoich obowiązków wyrządził szkodę na rzecz pracodawcy, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności materialnej. Przykładem może być zniszczenie służbowego laptopa, a tym samym utrata bazy danych klientów firmy. Odszkodowanie jest ustalane w wysokości wyrządzonej szkody. Nie może być ono jednak wyższe niż kwota 3-miesięcznej pensji.

O awans trzeba powalczyć

Jeśli uważasz, że należy ci się awans, musisz przekonać do tego szefa

PRACA

Na awans trzeba sobie zasłużyć. Rzadko kiedy pracownik awansuje automatycznie. O awans trzeba się postarać, a czasem nawet upominać.

#Sławomir Bobbe

Samo dobre wykonywanie pracy to za mało, żeby awansować. Przełożony wychodzi, z założenia, że skoro pracownik tak dobrze radzi sobie na obecnym stanowisku, to po co to zmieniać.

Warto pamiętać, że awans nie jest nagrodą za osiągnięcia. Pracownicy wspinają się po szczeblach kariery, ponieważ ich szefowie są przekonani, że poradzą sobie z szerszym zakresem zadań.

ROZMOWA Z SZEFEW

Warto spotkać się z przełożonym i porozmawiać na temat awansu. Do takiego spotkania należy się jednak wcześniej przygotować. Najlepiej jest wypunktować swoje mocne strony i wszystkie atuty, które wykorzystuje się na obecnym stanowisku pracy. Przełożony powinien się dowiedzieć, że np. w ostatnich kilku kwartałach pod rząd pracownik wypracował najlepsze wyniki ponad normę.

ODCZEKAĆ I ROBIĆ SWOJE

Sukcesy należy udokumentować. Trzeba pokazać i udowodnić, że jest się wyjątkowym i niezastąpionym w firmie.

Jeżeli te argumenty także nie przekonają szefa, można pójść o krok dalej. A właściwie: wstrzymać się. Na razie trzeba odpuścić temat i przez następne tygodnie nic nie wspominać o wymarzonej awansie, tylko pracować tak, jak



Do rozmowy z szefem trzeba się przygotować

FOT. 123 RF

do tej pory, albo i lepiej. Można choćby zgłosić się jako chętny do napisania oraz wdrożenia obiecującego projektu czy innego dodatkowego zadania mogącego zaprocentować w niedalekiej przyszłości.

MOTYWACJA JEST ISTOTNA

Przełożony musi widzieć, że pracownik jest aktywny, pomysłowy, zaangażowany, zaradny, koleżeński. Współpraca z zespołem jest ważna, tak samo, jak istotne jest poparcie tego zespołu dla pracownika.

Po kilku tygodniach warto wrócić do tematu i ponownie poprosić szefa o spotkanie, którego przedmiotem będzie awans. Dobrze jest już przy zło-

żeniu propozycji spotkania szefowi uświadomić mu, czego rozmowa ma dotyczyć. Jeżeli zgodzi się spotkać, to dobry znak.

AWANSU NIE WYMUSISZ

Zdarza się też, że to nie bezpośredni przełożony decyduje o awansie pracownika, tylko osoby jeszcze wyżej postawione. Bywa, że bezpośredni szef nie przekazuje swoim zwierzchnikom informacji o pracowniku, który powinien dostać awans. Ci nie wiedząc więc, że gdzieś niżej znajduje się pewien pracownik, któremu należy awans. Jeśli nie dotrze do nich ta wiadomość, być może stracą dobrego pracow-

nika, a w efekcie straci na tym firma. Trzeba zatem samemu zadbać o to, aby informacja o osiągnięciach dotarła do góry. Można zatem zaproponować spotkanie z szefem albo inną osobą decyzyjną, w której gestii leży awans kadry.

Jeżeli przełożony uznaje, że - przynajmniej teraz - pracownik nie ma szans na awans, nie wolno stosować szantażu. Zwroty w rodzaju „jak mnie nie awansujecie, to zaraz odejdę” albo „przestanę się starać, jeśli w tym roku nie dostanę lepszej posady” mogą zadziałać na przełożonych, jak płachta na byka. Ugruntowana wydałaby się sytuacja zmieni się w pałący grunt pod nogami.

Rewolucyjne przepisy, które zmienią pracę zdalną

PRAWO

Przygotowywana w Brukseli dyrektywa ma chronić pracowników zdalnych przed koniecznością bycia do dyspozycji szefa po godzinach pracy.

#Anna Bartosiewicz

Parlament Europejski chce rekomendować Komisji Europejskiej przyjęcie dyrektywy dotyczącej prawa pracowników zdalnych do bycia offline - donosi „Rzeczpospolita”, której

udało się także ustalić, że wśród sprawozdawców projektu znalazła się Beata Szydło, była premier Polski.

Z informacji „Rzeczpospolita” wynika, że PE zamierza rekomendować Komisji Europejskiej rozpoczęcie prac nad nowymi przepisami. Projekt zakłada, że pracownik zdalny, którego dzień pracy dobiegł końca, będzie mógł wyłączyć służbowy komputer i telefon, niezależnie od tego, czy przełożony w dalszym ciągu czegoś od niego chce. Za bycie offline po godzinach pracy osoba za-

trudniona nie mogłaby ponieść żadnych konsekwencji.

Prawo do bycia offline regulowałyby przepisy obowiązujące w poszczególnych krajach. Dyrektywa ma jednak zawierać wytyczne dla państw członkowskich. Jej projekt zakłada między innymi, że pracownika nie będzie można zwołać za bycie offline poza godzinami pracy. (W razie wypowiedzenia umowy, pracodawca powinien udowodnić, że zwolnienie nie miało związku z nieodbieraniem służbowych telefonów czy niesprawdzeniem skrzynki

e-mail po zakończeniu dnia pracy.)

Projekt dyrektywy odstępstwa od reguły, ale za odpowiednim wynagrodzeniem.

#To ciekawe

Projekt zakłada, że za bycie offline po godzinach pracy, osoba zatrudniona nie ponosiłaby żadnych konsekwencji

W przeciwnym wypadku za nieprzestrzeganie przepisów groziłaby kara.

Nowe, unijne prawo może ułatwić pracownikom zdalnym zachowanie work-life balance. Proponowane zmiany budzą jednak szereg wątpliwości, m.in. dlatego, że część pracowników zdalnych łączy home office z domowymi obowiązkami, np. pracując w nienormalnym czasie. Część ekspertów, m.in. cytowany w artykule Michał Lisawa, adwokat z kancelarii Baker McKenzie, jest zdania, że pracownicy zdalni sami

powinni decydować, w jakich godzinach wykonują swoje obowiązki, o ile będą przestrzegać limitu 40 godzin tygodniowo lub 48 godzin tygodniowo wraz z nadgodzinami.

Prawo do bycia offline nie jest nowym pomysłem. Na początku 2017 r. podobne przepisy wprowadzono we Francji. Przepisy nałożyły obowiązek ustalenia zasad korzystania z firmowych sieci i urządzeń z pracownikami w firmach zatrudniających co najmniej 50 osób tak, aby pracownicy mieli zapewnioną przerwę od pracy.



Firma Atak Logistik
zajmuje się transportem i spedycją towarów na terenie Polski i Europy.
Spółka istnieje na rynku od 2011 roku.

W związku z dynamicznym rozwojem naszej firmy, poszukujemy kandydatów na stanowisko:

SPEDYTOR MIĘDZYNARODOWY

Miejsce pracy: Szczecin

Do obowiązków spedytora należeć będzie:

- * obsługa klienta na najwyższym poziomie,
- * organizacja procesów transportowych,
- * pozyskiwanie nowych zleceń,
- * nawiązywanie kontaktów handlowych.

Od kandydatów na stanowisko Spedytor Międzynarodowy wymagamy:

- * znajomości branży (mile widziane wykształcenie kierunkowe),
- * doświadczenia min. 1 rok,
- * umiejętności handlowych,
- * zaangażowania i dyspozycyjności,
- * znajomości minimum jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym,
- * miłej aparycji, nienagannej dykcji.

Oferujemy:

- * stałe zatrudnienie na atrakcyjnych warunkach,
- * samodzielne stanowisko pracy,
- * możliwość rozwoju zawodowego,
- * pracę w gronie profesjonalistów,
- * miłą atmosferę.

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie CV.
rekrutacja@atak.com.pl
Prosimy o zawarcie w CV klauzuli zgodnej z RODO.



Specjalista ds. obsługi klienta (energetyka)

CSP Customer Services Polska Sp. z o.o.

jest częścią Adecco S.A. - oraz spółką córką Adecco Business Solutions GmbH. Na zlecenie międzynarodowych firm świadczymy kompleksowe usługi z branży Business Process Outsourcing. Specjalizujemy się w obsłudze klienta niemieckojęzycznego. W związku z rozbudową jednego z projektów energetycznych poszukujemy osób, które dołączą do naszego zespołu.

Na czym polega praca?

Wyjaśnianie nieprawidłowości powstałych podczas procesów zmiany dostawców prądu na podstawie analizy danych zawartych w systemie lub poprzez telefoniczny/mailowy kontakt z klientem oraz z partnerami z branży energetycznej.

Jakie są nasze oczekiwania?

- bardzo dobra znajomość j. niemieckiego na poziomie min. B2
- samodzielność oraz inicjatywa w działaniu
- bardzo dobre umiejętności komunikacyjne (kontakt telefoniczny i mailowy)
- umiejętność objaśniania skomplikowanych kwestii w sposób jasny i przejrzysty
- bardzo dobra znajomość obsługi komputera
- mile widziane doświadczenie w back office lub w obsłudze klienta

Sprawdź pozostałe oferty na
www.cs-polska.com



Prywatna
opieka medyczna



Dofinansowanie
do sportu



Ubezpieczenie
grupowe



Premia
roczna



Nagrody
jubileuszowe



Imprezy
integracyjne



Sezonowe
niespodzianki



Nowoczesne
biuro



Pyszna
kawa

📞 789 185 088

www.cs-polska.com

Pracownikom zdalnym, w przeciwieństwie do osób przychodzących do biura, trudniej postawić granicę końca pracy

Home office: jak zadbać o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym?

PRACA ZDALNA

Wiele firm planuje przedłużyć pracę zdalną, dlatego przed managerami stoi trudne zadanie. Muszą zadbać o pracowników, aby nadal byli tak samo efektywni

#Katarzyna Sklepik

Jednym z efektów pracy zdalnej jest wielozadaniowość, która od kilku miesięcy stała się nową rzeczywistością. Dotychczas skupieni na realizacji obowiązków zawodowych pracownicy musieli w tym samym czasie pilnować dzieci, sprzątać w domu, gotować, a przede wszystkim - efektywnie pracować.

Łącząc obowiązki zawodowe z prywatnymi nie lada wyzwaniem może stać się zachowanie work-life balance, czyli równowagi między tymi obszarami. Pracownikom zdalnym, w przeciwieństwie do osób przychodzących do biura, jest o wiele trudniej postawić wyraźną granicę i jej nie przekraczać.

- Często nie mamy w domu własnego gabinetu, dlatego w ostatnich miesiącach całe nasze życie zaczęło toczyć się w jednej i tej samej przestrzeni. W drodze do domu wiele osób miało dla siebie chwilę, by się wyciszyć, zrelaksować. Jednym ze sposobów może być schowanie laptopa



Do pracy zdalnej trzeba się przyzwycząć

FOT. AUTOR ZDJEŃCIA

topa do szuflady po skończonej pracy - mówi Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z obszaru HR i komunikacji międzykulturowej.

ZADBAJ O SWOJE DOBRE SAMOPOCZUCIE (WELLBEING)

Pracownicy, którzy cieszą się dobrym samopoczuciem i ogólnym zadowoleniem z życia są bardziej zmotywowani i zaangażowani w wykonywane obowiązki. Jest to szczególnie ważne teraz, w czasach dużej niepewności i stresu. Warto pokazać pracownikowi, że jest on dla firmy ważny

i wspólnie tworzy zgrany team. Pomocne w tym może być organizowanie wspólnych inicjatyw wspierających. Stworzenie przestrzeni na regularne grupowe spotkania, nawet online, podczas których uczestnicy wymieniają się wrażeniami i wzajemnie wspierają w wyzwaniach zaprocentuje silniejszymi więziami w zespole oraz ich zwiększoną odpornością psychiczną.

WYLOGUJ SIĘ DO ŻYCIA

- POSTAW NA CYFROWY DETOX
Dla zachowania higieny pracy nie powinniśmy odbierać maili

z telefonów służbowych po zakończeniu pracy. Jednak z tym nawykiem Polacy mieli problem jeszcze przed pandemią.

Jak wynika z raportu TOP CDR - Digitally Responsible Company, 16 procent pracowników potwierdziło, że codziennie po godzinach pracy odbiera służbowe telefony, emaile i korzysta z firmowego komunikatora, a co czwarty badany zaznaczył, że zdarza mu się to nawet kilka razy w tygodniu. Zaledwie 25 procent wskazało, że kończąc pracę nie zajmuje się kwestiami służbowymi.

- Cyfrowy detox to zazwyczaj kilkudniowy wyjazd na łono natury, podczas którego uczestnicy nie korzystają z żadnych urządzeń elektronicznych. Wyciszają się, regenerują, biorą udział w warsztatach usprawniających ich komunikację interpersonalną oraz kontakt z samym sobą. Na nowo uczą się siebie i obcowania z drugim człowiekiem. Niektórzy z uczestników moich wyjazdów mają nawyk zasypiania wpatrując się w ekran telefonu, lub spędzania nawet godziny na sprawdzaniu maili, powia-

domień i wiadomości zaraz po przebudzeniu się. Sami dochodzą do wniosku, że przeszkadza im to w funkcjonowaniu, ale nie potrafią się od tego uwolnić - wyjaśnia Katarzyna Richter.

ZADBAJ O SPOKÓJ PSYCHICZNY

W ostatnich miesiącach szczególnie ważne stało się dbanie o nasze zdrowie psychiczne. W trosce o swoich pracowników wiele firm zaczęło oferować konsultacje ze specjalistami, w tym psychologami w formie spotkań online.

- Wiele osób zaczęło inwestować w rozwój osobisty, starając się lepiej zrozumieć siebie i poprawić relacje międzyludzkie. Oprócz terapii coraz częściej decydują się na trening inteligencji emocjonalnej, dzięki któremu są w stanie lepiej wyrażać, rozpoznawać, ale przede wszystkim rozumieć emocje, a także regulować je w sytuacjach stresowych i konfliktowych - zauważa Marzena Martyniak, psycholog, specjalista w dziedzinie rozwoju inteligencji emocjonalnej.

#!!!

Najważniejsze wiadomości ze Szczecina
na szczecin.naszemiasto.pl

Kuriozalne gafy w CV: błędny numer telefonu, komiczny adres e-mail

REKRUTACJA

Gotowe CV warto dobrze przeanalizować oraz przeczytać od deski do deski, a nawet pokazać komuś z bliskich

#Maciej Mituła

Szczególnie dyskwalifikujące w oczach rekruterów są błędy w CV dotyczące nieprawidłowych bądź nieodpowiednich... danych kontaktowych.

Najbardziej irytujący z perspektywy rekrutera, a zarazem najprostszy ze strony kandydata błąd w CV? Niepoprawnie zapisany... numer kontaktowy. Z tego powodu ci pierwsi tracą cenny czas, jednak ci drudzy coś zdecydowanie bardziej cennego - być może szansę na wymarzoną pracę.

Taki błąd potrafi zdyskwalifikować nawet najlepszego kandydata. Bo co może zrobić rekruter, który po wykręceniu podanego w CV numeru telefonu, słyszy w słuchawce: „ale to nie ja, to jakaś pomyłka?”. O błąd podczas wpisywania numeru telefonu nietrudno - wystarczy przypadkowo na klawiaturze nacisnąć na sąsiadującą cyfrę, jednak to nie tłumaczy niedopilnowania tak podstawowego elementu CV.

O przypadkowości nie można mówić natomiast w kontekście nieprofesjonalnych adresów e-mailowych, które kandydaci zamieszczają w CV. Co gorsza, w tym przypadku pole do „popisu” jest zdecydowanie większe. Począwszy od dziwnych, niezrozumiałych nicków, satyrycznych prób nawiązania do ogłoszenia czy dziwnych domen, na których kandydat posiada konto pocztowe.

Podanie prostego, profesjonalnego adresu e-mailowego w CV wydaje się oczywistością. Tymczasem bardzo często zamiast adresu e-mailowego typu np. imię.nazwisko@gmail.com można spotkać takie w stylu harry@buziaczek.pl, ruda@autograf.pl, które i tak są z tej kategorii „lepszych”. Nie brak nicków, które nawiązują do jakichś stanów emocjonalnych, wyglądu, upodobań czy też pasji. Tego typu uzewnętrznianie się w adresie e-mailowym nie jest najlepszym rozwiązaniem. Ciężko traktować poważnie np. kandydata do pracy na stanowisko dyrektorskie, który zamiast korzystać z prostego e-maila, to korzysta prawdopodobnie z takiego założonego jeszcze w okresie szkoły czy studiów i który kojarzy się bardziej z jakimś ogłoszeniem towarzyskim, niż ubieganiem się o wysokie stanowisko.

Połowa Polaków kłamie na rozmowie o pracę. Dlaczego oszukujemy?

NAWIGATOR TEKST

42 proc. Polaków otwarcie przyznaje się do kłamania na rozmowach kwalifikacyjnych. Tylko 1 na 4 nieuczciwych kandydatów został przyłapany

#Maciej Mituła

Serwis LiveCareer Polska przeprowadził badanie, w którym zapytano o to, jaki dlaczego kłamia na rozmowach kwalifikacyjnych. Okazuje się, że Polacy mają w tej kwestii sporo za uszami.

Kłamstwa na rozmowach kwalifikacyjnych najczęściej dotyczą dużego zainteresowania ofertą pracy (42 proc.) oraz zaniżania swoich oczekiwań finansowych (37 proc.). Nieco rzadziej - czynników motywujących do pracy (34 proc.), relacji z poprzednim przełożonym (31 proc.) oraz powodów



Kłamstwo łatwo zdemaskować

FOT. PIXABAY

z popełnianych błędów, ale by sprawdzić, czy umiemy stawiać czoła problemom oraz jak radzimy sobie w stresujących sytuacjach. Mówiąc prawdę, możemy obrócić to pytanie na swoją korzyść - pokazać, że potrafimy wyjść obronną ręką nawet z poważnego kryzysu - mówi Żaneta Spadło, ekspertka z LiveCareer Polska.

Najczęstszym powodem oszukiwania na rozmowach o pracę jest długi okres bezrobocia (24 proc.). Innymi - niespełnianie wymagań podanych w ofercie pracy (18 proc.) i stresowanie się rozmową kwalifikacyjną (17 proc.). Więcej niż 1 na 10 respondentów byłby skłonny skłamać, by dostać wyższą pensję niż oferowana.

- Są różne rodzaje kłamstwa, jednak oszukiwanie rekruterów to rodzaj manipulacji - komentuje Małgorzata Sura, ekspertka ds. kariery.

zmiany pracy (31 proc.). Niemal 27 proc. respondentów, zapytanych na rozmowie kwalifikacyjnej o największą porażkę zawodową, celowo opisało inną, mniej dramatyczną.

- Niepotrzebnie. Większość rekruterów nie zadaje tego pytania po to, by rozliczać nas



PRACA CZEKA NA CIEBIE !

ZOSTAŃ KIEROWCĄ TAKSÓWKI W CITY TAXI

I WYBIERZ KURS NA ŚWIETNĄ PRACĘ !

ZYSKAJ PEWNE, ATRAKCYJNE

I CIEKAWĘ ZAJĘCIĘ!

GWARANTUJEMY STAŁE, NISKIE OPŁATY

BEZ PROWIZJI !

DOŁĄCZ DO CITY TAXI

91 812 99 99

www.citytaxi.szczecin.pl

Gdy zaczynamy pracę w nowej firmie, warto dobrze się w niej zaprezentować. Polecamy nasz krótki poradnik

Jak zrobić dobre wrażenie pierwszego dnia w pracy? Są na to sprawdzone sposoby

PORADY

Na zrobienie dobrego pierwszego wrażenia mamy zaledwie kilkanaście sekund. Nie zapomnijmy więc o schludnym wyglądzie i pozytywnym nastawieniu.

#Oprac. MOKR

Eksperci z Michael Page radzą, jak przygotować się do pierwszego dnia w nowej firmie, aby dobrze wypaść już na samym początku współpracy.

TYLKO 10-15 SEKUND

Na zrobienie dobrego pierwszego wrażenia mamy 10-15 sekund. To oznacza, że pierwszego dnia będziemy oceniani nie tylko poprzez pryzmat naszych umiejętności, ale również tego, jak się zaprezentujemy.

- Pamiętajmy o zasadzie „jak Cię widzą - tak Cię piszą”. Schludny wygląd oraz pozytywne nastawienie może pomóc nam zrobić dobre wrażenie. Ważne jest, aby wyczuć kulturę organizacji i dostosować do niej również swój ubiór.

- W firmach, gdzie obowiązują formalny dress code, nie powinniśmy zakładać sportowego obuwia czy jeansów. W organizacjach, w których panuje luźna atmosfera, niekorzystnie odebrane może być natomiast pojawienie się w garni-



Pierwsze dni w pracy warto poświęcić na poznanie zespołu

www.michaelpage.pl

turze. Jeśli mamy wątpliwości, jak ubrać się do pracy, warto zapytać specjalistę z wewnętrznego HR o to, jaki dress code panuje w organizacji - mówi Monika Wiśniewska, Executive Manager w Michael Page.

JAK SIĘ KOMUNIKOWAĆ?

Pierwsze dni w pracy powinniśmy poświęcić nie tylko na zapoznanie się z procedurami, ale też na poznanie swojego nowego zespołu i przełożonych.

- Kandydaci, z którymi mamy okazję pracować na co dzień, często podkreślają, że zależy im na dobrych relacjach

w pracy. Potwierdziło to również 97 proc. respondentów, którzy wzięli udział w badaniu Michael Page. Jednak zdarza się, że nie we wszystkich firmach panują koleżeńskie stosunki. W związku z tym na początku powinniśmy zachować zdrowy dystans. Globalne korporacje preferują partnerskie relacje. To standard większości dużych firm, gdzie na „Ty” zwracają się do siebie nie tylko członkowie zespołów, ale także ich przełożeni. Mówienie sobie na „Pan/Pani” albo „Panie Prezesie” dotyczy raczej spółek państwowych i niedużych

przedsiębiorstw oraz spółek z kapitałem polskim. Zgodnie z dobrym zwyczajem, to osoba na wyższym stanowisku powinna sama zaproponować przejście osobie na niższym na „Ty”. W niektórych przypadkach sposób zwracania się może zależeć od preferencji konkretnej osoby. Niektórzy - zwłaszcza starsi wiekiem pracownicy, wolą pozostać przy formalnych relacjach i nie powinniśmy pierwsi przechodzić z nimi na „Ty” - dodaje Monika Wiśniewska.

W nowym miejscu pracy jedno z pierwszych pytań,

które usłyszymy od współpracowników, będzie dotyczyło tego, gdzie wcześniej pracowaliśmy i dlaczego zmieniliśmy miejsce zatrudnienia.

Nie zrobimy najlepszego wrażenia, krytykując byłego szefa i współpracowników czy zdradzając zbyt dużo szczegółów na temat sposobu działania poprzedniej firmy. - Na niewygodne pytania najlepiej nie odpowiadać lub grzecznie zmieniać temat. Pokażemy, że jesteśmy potrafiący dotrzymać tajemnic służbowych i oddzielić emocje od spraw zawodowych - dodaje Monika Wiśniewska.

JAK SIĘ WYKAZAĆ?

Twarde kompetencje, doświadczenie zawodowe i specjalistyczna wiedza są dla niektórych pracodawców niemal tak samo istotne, jak kompetencje miękkie. W pierwszym dniu pracy trudno wykazać się swoimi możliwościami, nie znając specyfiki firmy, branży, procesów czy systemów. Przejmując inicjatywę o wiele szybciej możemy pokazać, że potrafimy efektywnie współpracować, łatwo nawiązujemy relacje i skutecznie się komunikujemy, co w dzisiejszych czasach jest niezwykle cennymi umiejętnościami dla pracodawcy.

Już na początku współpracy warto ustalić ze swoim przełożonym stawiane przed nami oczekiwania oraz zasygnalizować obszary, w których będziemy potrzebować wsparcia. Wbrew pozorom, otwarte mówienie o pierwszych napotkanych przez nas trudnościach może zostać pozytywnie odebrane. Pracodawcy liczą się z tym, że nowe osoby potrzebują czasu na wdrożenie.

©e

#!!!

Chcesz podzielić się swoją opinią? Pisz na alarm@gs24.pl

Najbogatszy emeryt w Polsce dostaje tysiące. Jak to możliwe?

EMERYTURA

Według Eurostatu przeciętny Polak pracuje średnio przez prawie 34 lata. Przeciętny Europejczyk przechodzi na emeryturę po 35,9 latach pracy.

#Anna Bartosiewicz

23 tysiące złotych - tyle wynosi najwyższa emerytura w Polsce. Sprawdź, co trzeba zrobić, żeby dostać tak wysoką emeryturę.

Najwyższą emeryturę w Polsce otrzymuje górnik z woj. lubelskiego, któremu po waloryzacji rent i emerytur z marca 2020 r. przysługuje 22,9 tys. zł miesięcznie. Staż pracy rekordzisty wynosi aż 61 lat! Mężczyzna przeszedł na emeryturę w wieku 81 lat.

Jak ustalili „Super Express”, dane o najwyższym świadczeniu emerytalnym w Polsce

ujawniła Gertruda Uścińska, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W ciągu ponad sześciu dekad pracy górnikowi udało się zgromadzić ok. 2 mln zł kapitału. Jego kariera rozpoczęła się od stanowiska szeregowego, ale z czasem mężczyzna został kierownikiem.

W 2019 r. najwyższe świadczenie emerytalne pobierała mieszkanka Bydgoszczy, której miesięczna emerytura wynosiła 22,2 tys. zł - przypomina Bankier. W 2018 r. rekordowe świadczenie opiewało na kwotę 22,5 tys. zł, a rok wcześniej na blisko 20,1 tys. zł.

Aby dostać prawie 23 tys. zł, tegoroczny rekordzista zwlekał z przejściem na emeryturę 16 lat. Każdy dodatkowy rok pracy pozwalał mu powiększyć zgromadzony kapitał emerytalny. - Zyskać można średnio 8 proc. rocznie - przekonuje prezes ZUS.

W 2020 r. przeciętna emerytura w Polsce znajdowała się poniżej 2,5 tys. zł brutto. Według danych z Rocznika Statystycznego Województwa 2019, w 2018 r. było to 2221,90 zł.

Świadczenie emerytalne rośnie za sprawą waloryzacji rent i emerytur. 28 lipca rząd zaproponował, aby w 2021 r. wskaźnik waloryzacji rent i emerytur wyniósł 3,82 proc., a więc ustawowe minimum. Tak niska podwyżka dawałaby dodatkowe 38,2 zł do każdego 1000 zł.

Z biegiem lat emerytury zaczęły rosnąć wolniej. Nasze świadczenia będą niskie m.in. z tego powodu, że rząd obniżył wiek emerytalny. Wiele osób korzysta z możliwości wcześniejszego zakończenia kariery zawodowej, a dodatkowo społeczeństwo starzeje się, przez co nie będzie komu pracować na nasze przyszłe emerytury.

Płaca minimalna wzrośnie w przyszłym roku o 200 złotych

NAWIGATOR TEKST

Płacę minimalną otrzymuje obecnie 1,75 mln pracowników. Do tego dochodzi rzesza osób z umowami cywilnoprawnymi

#Anna Bartosiewicz

W 2021 roku najniższa krajowa pensja wyniesie 2800 zł brutto. To o 200 zł mniej niż wynikało z obietnic wyborczych PiS.

Płaca minimalna wzrośnie o 7,7 proc. (z 2600 do 2800 zł). Rząd prognozuje, że będzie ona stanowiła 53,2 proc. przeciętnego wynagrodzenia za pracę w gospodarce narodowej, które ma wynieść 5259 zł. Jednocześnie minimalna stawka godzinowa wzrośnie o 1,30 zł, z 17 zł w 2020 r. do 18,30 zł brutto.

Obecnie placę minimalną otrzymuje 1,75 mln pracowni-



Stawka godzinowa wzrośnie o 1,30 zł

FOTOSTOCK

ków. Do tego dochodzi rzesza osób z umowami cywilnoprawnymi. Osoby z umowami-zleceniami nie mogą zarabiać mniej, niż wynika to ze stawki godzinowej. Część pracodawców próbuje jednak ominąć przepisy, podpisując umowę o dzieło.

Konfederacja Lewiatan twierdzi, że podwyżka płacy minimalnej była duża. Według członków organizacji tej skali wzrost może mieć negatywny wpływ na rynek pracy, co będzie szczególnie odczuwalne w I kwartale 2021 roku. Konfederacja Lewiatan była za tym, aby płaca minimalna w 2021 r. wyniosła 2716 zł, a minimalna stawka godzinowa - 17,7 zł.

- Znaczący wzrost płacy minimalnej, w kontekście innych obciążeń, które dotkną w przyszłym roku przedsiębiorców, np. podatek handlowy, opłata cukrowa, może negatywnie wpłynąć na rynek pracy, zwłaszcza w pierwszym kwartale 2021 roku, kiedy mocno będą jeszcze odczuwalne skutki pandemii COVID-19 - wskazuje cytowany w komunikacie prasowym prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

AUTOPROMOCJA

00989591

Jesteś zainteresowany reklamą w naszych tytułach prasowych?

Zapraszamy do kontaktu

– zadzwoń

697 770 103!

naszemiasto.



REKLAMA

009892372



APS PROFIT
POLSKA

Zacznij pracę już dziś.

Obecnie poszukujemy kandydatów między innymi na stanowiska:

- Pracownik produkcyjny - magazynier - Niemcy
- Pracownik magazynu praca tymczasowa - Polska (Goleniów)
- Hydraulik - montaż urządzeń sanitarnych - Niemcy
- Elektromechanik - Niemcy

Sprawdź najnowsze oferty na
<https://apsprofit.pl/>

Poszukujesz wykwalifikowanych pracowników z Polski lub zagranicy?

Zadzwoń: 91 462 43 12

Zapraszamy do współpracy

REKLAMA

009891300

NSG
GROUP

WŁAŚCICIEL MARKI



PILKINGTON

Dołącz do naszego zespołu
i pracuj z najlepszymi!

PRACOWNIK PRODUKCJI

Co zyskasz:

- Umowę o pracę podpisana bezpośrednio z nami
- 18 zł brutto/h początkowa stawka zasadnicza (zmiana wynagrodzenia po 3 / 9 / 15 miesiącach)
- 21,60 zł brutto/h stawka dzienna z premią gwarantowaną w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego
- 25,10 zł brutto/h (18 zł + 3,50 zł + 3,60 zł premia) stawka za pracę w nocy
- Bezpieczeństwo pracy w nowoczesnym zakładzie
- Dofinansowanie dojazdów
- Dofinansowanie noclegów dla osób spoza Szczecina
- Dofinansowanie do wczasów
- Pracowniczy Program Emerytalny
- Ubezpieczenie Grupowe na Życie wraz z opieką medyczną dla Ciebie i Twoich bliskich
- Nagrody jubileuszowe
- Dostęp do Kasy zapomogowo-pożyczkowej dla pracowników
- Szkolenia pracownicze, niezbędne narzędzia oraz odzież roboczą



www.pilkington.pl

**Aplikuj
już dziś**

Pilkington IGP Sp. z o.o.
Ul. Pomorska 55, Szczecin
igp.szczecin@pl.nsg.com
tel. +48 91 46646 01

REKLAMA

019895996

Wybierz wersję mobile i bądź z nami 24 h!



sprawdź