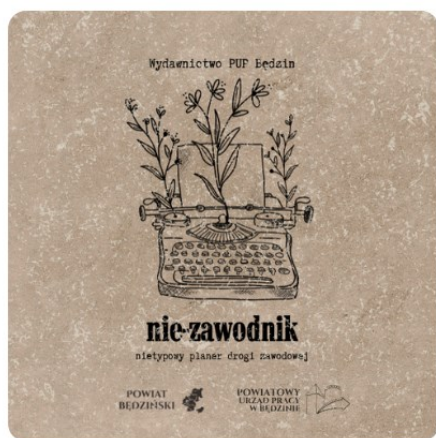




ISSN 2956-9176

KWARTALNIK URZĘDOWY | NUMER 4/2024 (13)



Od kilku lat działalność **Powiatowego Urzędu Pracy w Będzinie** znacząco wykracza poza standardowe działania instytucji rynku pracy – wydajemy książki, opracowujemy nowe modele szkoleń i warsztatów, realizujemy innowacyjne projekty. Naszym ostatnim dużym projektem jest planer drogi zawodowej – Nie-Zawodnik, któremu chcemy poświęcić znaczną część tego numeru naszego Biuletynu.

Jak pewnie wiecie, rynek, zwłaszcza od października/listopada, przesiąknięty jest masą propozycji organizatorów i planerów, które mają ułatwić nam życie, sprawić, że z kompletnych nieogarów staniemy się panami swojego czasu i nagle nie stracimy z życia ani sekundy, będziemy *mindful, present*, zaplanujemy z łatwością posty do mediów społecznościowych albo dowiemy się, co robić, by odnieść sukces finansowy (krok po kroku i za odpowiednią cenę oczywiście.) Maksimum treści, żeby jak najefektywniej zarządzać naszym życiem. Ostatecznie z noworocznych postanowień związanych z planowaniem nie wychodzi nic, i nasz cudowny organizator kończy rzucony smętnie w kąt z zapisanymi weń kilkoma terminami leczenia kanałowego u dentysty.

Powyższe wnioski, trochę z przymrużeniem oka, powstały podczas obserwacji i badania rynku, które prowadzi-

liśmy zaraz po tym, jak urodził się w naszej głowie pomysł kolejnego wydawnictwa.

Zachęcam Was do pobrania wersji elektronicznej naszego Nie-zawodnika (szczegóły str. 10-11). A z racji, że mamy miesiąc grudzień, miesiąc niespodzianek i prezentów, to wszystkich zainteresowanych wersją wydrukowaną zapraszam do naszego Urzędu (pokój 208), gdzie każdy mieszkaniec naszego Powiatu otrzyma go bezpłatnie:)

Wszystkiego dobrego na Święta Bożego Narodzenia!

Wojciech Olesiński

Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Będzinie

W numerze

Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie **Liderem Aktywizacji Osób Młodych** po raz trzeci!

Kącik Psychologiczny - A gdyby tak wszystko poszło źle? Czyli jak pokonać perfekcjonizm

Rozmowa kwalifikacyjna **po angielsku**

Chat GPT wymyślił mi karierę - o tym, jak AI może pomóc w odnalezieniu swojej drogi zawodowej

6 pytań do... Doradcy Zawodowego

Nie-Zawodnik i odczarowywanie stereotypów, czyli Wydawnictwo PUP Będzin ponownie w akcji

Poradnik Doradcy Zawodowego - Diagram Ishikawy



Liderem aktywizacji osób młodych 2024

Powoli staje się tradycją, że co roku nasz Urząd bierze udział w ogólnopolskim konkursie organizowanym przez Fundację Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM.

I, co roku, wracamy do Będzina ze statuetką!

Celem konkursu Fundacji Polprom, w telegraficznym skrócie, jest promowanie najlepszych praktyk instytucji rynku pracy w zakresie wspierania młodych osób. Mogą wziąć w nim udział wszystkie publiczne instytucje rynku pracy podejmujące niestandardowe i oryginalne rozwiązania problemów osób młodych na rynku pracy. Konkurs Fundacji POLPROM organizowany jest cyklicznie od ośmiu lat. Zgłaszane w nim działania mają przyczynić się do skutecznego wspierania osób młodych, między innymi wzrostu zaufania młodego pokolenia do instytucji rynku pracy, oraz lepszego poznania przez osoby młode oferty instytucji rynku pracy, w tym większej przystępności informacji o ofercie, poprzez np. wykorzystanie mediów społecznościowych i dostosowanie języka przekazu do oczekiwań



osób młodych, a także partnerskiego traktowania młodych klientów na każdym etapie wsparcia.

Rozdanie nagród w konkursie odbyło się w tym roku w pięknych, klasycznych wnętrzach warszawskiego Pałacu Staszica. Do Warszawy jechaliśmy w fantastycznych nastro-



jach wiedząc, że zdobyliśmy (już po raz trzeci!) nagrodę główną - statuetkę i tytuł Lidera Aktywizacji Osób Młodych 2024. W konkursie Fundacji Polprom trzecia wygrana z rzędu nagradzana jest specjalną, złotą statuetką, co dodatkowo sprawiło, że czuliśmy się wyjątkowo.

Jak co roku zgłosiliśmy do konkursu trzy praktyki: Nie-

Zawodnik, czyli nietypowy planer drogi zawodowej, który wydaliśmy w tym roku, o którym w dalszej części tego numeru piszemy znacznie więcej; zeszłoroczny cykl „Gwiazdkowy Grudzień” z opowiadaniem o Gwiazdce, która szukała pracy i konkursem; oraz memy ze sztuką, które ukazywały się w naszych mediach społecznościowych i miały za zadanie w humorystyczny sposób zachęcać do korzystania z usług urzędów pracy.

Nagrodę odebrał z rąk Prezesa Fundacji Polprom Pana Marka Domagały Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Będzinie Pan Wojciech Olesiński, a podczas uroczystości towarzyszyła mu Doradczyni Zawodowa Katarzyna Czaja i Pośredniczka Pracy Marta Paśnik.

Serdecznie dziękujemy za niesamowite emocje i zapraszamy do obejrzenia fotorelacji!

Marta Paśnik
Pośredniczka Pracy



Wesołych Świąt

*Z okazji Świąt Bożego Narodzenia, składamy najszczerze życzenia:
zdrowia, miłości, szczęścia i wszelkiej pomyślności.*

*Niech ten czas spędzony w gronie najbliższych
będzie momentem odpoczynku i wytchnienia od codziennych obowiązków.
Wszystkiego, co najlepsze w nadchodzącym Nowym Roku!*

Jan Powałka
Przewodniczący Rady
Powiatu Będzińskiego

Sebastian Szaleniec
Starosta
Będziński



POWIAT BĘDZIŃSKI



Kącik PSYCHOLOGICZNY

A gdyby tak wszystko poszło źle?
Czyli jak pokonać perfekcjonizm

Święta Bożego Narodzenia, to wyjątkowy czas. Czas pełen miłości, radości oraz świętowania w gronie najbliższych. Wraz z pojawieniem się na niebie pierwszej gwiazdki, zasiadamy do wigilijnego stołu, dzieląc się opłatkiem, składając życzenia i czując przynależność do wspólnoty. To również czas pełen refleksji i postanowień. Taki obraz chcielibyśmy widzieć wszyscy, musimy jednak pamiętać o tym, że święta dla wielu osób są czasem cierpienia i przeżywania trudnych emocji. W niniejszym artykule chcę poruszyć i przybliżyć temat perfekcjonizmu. W kulturze, w której wszyscy starają się być idealni, często zapominamy, co to tak naprawdę oznacza. Jaka jest zatem definicja? Perfekcjonizm to tendencja do wyznaczania sobie, ale także innym, nierealistycznych, wysokich standardów funkcjonowania. Perfekcjonści nie akceptują błędów oraz niedoskonałości. Do czego może to prowadzić? Możemy przeżywać stres i niepokój, jak również możemy wycofywać się z ważnych projektów i działań. W takich momentach w naszej głowie może pojawiać się myśl „po co mam to zaczynać, jeżeli nie jestem w stanie zrobić tego wystarczająco dobrze?”, zamiast

Zwolnij tempo. Pozwól sobie na chwilę wytchnienia i zadbaj o dobrą kondycję i samopoczucie.

Lepsze zdrowie = lepsza jakość życia.

dołki, co w długotrwałym procesie może skutkować znacznie niebezpieczniejszymi konsekwencjami, może bowiem np. prowadzić do prokrastynacji, wypalenia zawodowego, ale również depresji, jak i innych zaburzeń psychicznych. Tu

zaczynamy błędne koło. Dużą rolę odgrywa nasze dzieciństwo i nadmiernie wymagający, krytyczni rodzice. Dziecko może mieć poczucie, że na miłość rodzica musi zapracować perfekcyjnie wykonanym zadaniem. Jeżeli dostanie gorszą ocenę, nie wygra olimpiady i nie dostanie się na prestiżowe studia, spotka się z nadmierną krytyką i karą. Jak perfekcjonizm odnosi się do świąt? Dążenie do idealnie zastawionego stołu, zapakowanych prezentów, jak również relacji może prowadzić do wcześniej wspomnianego uczucia psychicznego cierpienia, zwłaszcza w momencie, w którym coś „nie pójdzie” po naszej myśli. I choć dla wielu osób z początku perfekcjonizm może wydawać się pozytywną cechą, może przyczynić się do wielu problemów, a zwłaszcza napięcia. Jak zatem sobie poradzić z tym problemem? Musimy nauczyć się zdrowego podejścia zarówno do swoich celów, jak i standardów. Podejście „a gdyby tak wszystko poszło źle?” będzie miało kluczowe znaczenie.

- **Naucz się akceptować porażki**, wyciągaj z nich lekcje i porzuć nastawienie wszystko albo nic. Nikt z nas nie jest idealny, to nasze głowy kreują standardy do których dążymy których nigdy nie będziemy w stanie osiągnąć! W realnym świecie naturalne jest popełnianie błędów - zatem pozwól sobie na robienie rzeczy niedoskonale i nieprecyzyjnie. Zmieniaj swoje oczekiwania. Zadaj sobie pytanie „Co tak naprawdę jest celem, który chcę osiągnąć?”, „co tak naprawdę ma znaczenie?”.
- **Postaraj się nadać bardziej realistyczne oczekiwania** i pamiętaj: nie mają być idealne! Zaakceptuj niedoskonałości - magia przeżywania świąt nie kryje się w idealnych detalach, a autentycznych chwilach, które tworzymy z najbliższymi.
- **Naucz się mówić do siebie czule**. Nadmiernie krytyczne myśli w swojej głowie zamień na pozytywne komunikaty „tym razem kompot z suszonych owoców nie wy-

szedł tak jak rok temu, ale i tak udało się go zrobić i jest naprawdę smaczny”.

- **Naucz się oddzielać wewnętrzny krytyka**, który podszeptuje negatywne rzeczy i doszukuj się tych, które wyszły dobrze.
- **Zwolnij tempo**. Pozwól sobie na chwilę wytchnienia i zadbaj o dobrą kondycję i samopoczucie - lepsze zdrowie = lepsza jakość życia.
- **Praktykuj uważność i wdzięczność**. Nie koncentruj się tylko na negatywnych rezultatach. Skup się na tym za co jesteś naprawdę wdzięczny. Wdzięczność pomaga nam dostrzegać piękno w prostych rzeczach i czerpać z tego co mamy pełnymi garściami.

Zatem jak przeżyć spokojnie Święta? Skup się na tym, co jest dla ciebie naprawdę ważne. Nie wymagaj od siebie zbyt wiele, nie stawiaj sobie nierealistycznych celów, naucz się odpuszczać, a jeśli coś nie wyjdzie, wyciągnij z tego lekcję. W te Święta bądź niedoskonały! I postaw na siebie i swoje zdrowie psychiczne. Ponieważ piękno zaczyna się w naszych głowach, a perfekcjonizm nie jest wyrokiem. Pod okiem specjalisty, za pomocą odpowiednio dobranych kroków możemy sprowadzić



nadmierny perfekcjonizm do zdrowego poziomu. Niech te Święta będą dla ciebie magiczne. Pełne miłości i spokoju, przede wszystkim dla samego siebie.

Marta Staroszyńska
Psycholog



Z okazji zbliżających się
Świąt Bożego Narodzenia
oraz Nowego Roku
pragniemy złożyć
najserdeczniejsze życzenia.

Niech te Święta
będą niezapomnianym czasem
spędzonym w gronie najbliższych.

Wojciech Olesiński
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
w Będzinie

Rafał Kubicki
Zastępca Dyrektora
Powiatowego Urzędu Pracy
w Będzinie

wraz z Pracownikami





Rozmowa kwalifikacyjna po angielsku!

Jesteś już wyjadaczem w dziedzinie rozmów kwalifikacyjnych? Temat tego artykułu wydaje ci się mało interesujący, bo o trudnych pytaniach rekruterów czytałeś już wszystko, co tylko napisała ludzkość i sam opracowałeś wzór na ilość mandarynek w autobusie? Wydaje ci się, że nikt i nic nie jest w stanie cię zagiąć?

A byłeś kiedyś na rozmowie kwalifikacyjnej w obcym języku? Właśnie. Może jednak nauczysz się czegoś nowego podczas lektury.

Coraz więcej firm na polskim rynku to filie firm, które z sukcesem funkcjonują od lat za granicą. Są one odpowiedzią na potrzebę ekspansji zagranicznych przedsiębiorstw. Są to lokalne filie firmy na przykład Brytyjskiej, która potrzebuje dopasować personel do specyfiki klienteli w danym kraju, albo, zupełnie prozaicznie, chce minimalizować koszty związane z wysyłką towarów z zagranicy w momencie znaczącego wzrostu liczby klientów.

Zatem przedsiębiorstwo X działające w Wielkiej Brytanii, które na Wyspach osiągnęło już wszystko, co było do osiągnięcia – rozpoznawalność, renomę, i kapitał, wynajmuje magazyn w Polsce, chcąc rozpocząć ekspansję na rynek krajów Unii Europejskiej. Jako, że magazyn sam się nie obsłuży, firma musi zatrudnić pracowników, a z racji tego, że początki działalności w nowym miejscu generują ogromne koszty, w ich zminimalizowaniu może pomóc pozostawienie pewnych działów firmy w zagranicznej siedzibie. Zazwyczaj jednym z takich działów jest HR, zajmujący się właśnie zasobami ludzkimi, rekrutacją i prowadzeniem rozmów kwalifikacyjnych.

Dzięki pandemii z 2020 roku Internet najeżony jest możliwościami: mamy platformy komunikacyjne takie jak Teams, ClickMeeting czy Zoom – które umożliwiają rozmowę w dobrej jakości z osobami, które znajdują się na drugim końcu świata. I tak właśnie dział HR firmy X znajdujący się w urokliwej miejscowości Bath w hrabstwie Somerset w Anglii, rozpoczyna rozmowy z kandydatami leżącego w województwie śląskim nie mniej urokliwego Będzina, podczas których bez wychodzenia z biura rekrutuje zespół nowo powstającego oddziału swojej firmy.

Oprócz odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia wyma-

ganego przez firmę X, wymogiem przy zatrudnieniu jest oczywiście język angielski w stopniu umożliwiającym komunikację z szefostwem, a fakt, czy kandydat czasem nie nakłamał w CV, zostanie błyskawicznie zweryfikowany.

Jak właściwie przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej po angielsku?

Nawet znając język w stopniu komunikatywnym, rozmowa o swoim doświadczeniu zawodowym i kompetencjach z native speakerem może sprawić nie lada kłopot nawet doświadczonemu użytkownikowi języka obcego. Do listy trudności dochodzi oczywiście stres, który zawsze chyba towarzyszy rozmowom o pracę. Ale od czego mamy Internet? W czeluściach pajęczej sieci informacji znajdziemy mnóstwo artykułów, które pomogą w kwestiach językowych.

Rozmowa po angielsku rządzi się dokładnie takimi samymi prawami co ta polska, którą wszyscy znamy. Przepracujmy ją:

W celu przełamania pierwszych lodów zazwyczaj otrzymamy zazwyczaj pytanie na rozgrzewkę: *Tell me about yourself*. To nasza szansa na wykorzystanie wszystkich pokładów kreatywności i... zrobienie świetnego pierwszego wrażenia! Pamiętajmy, żeby skupić się nie tyle na prywatnej stronie swojej osobowości, a na tej profesjonalnej, używając zwrotów takich jak:

I pride myself on... - Jestem dumny z...

My real strength is... - Jestem naprawdę dobry w...

I have a natural ability to... - Posiadam wrodzoną umiejętność...

You're in for an interview darlin'?

I have a proven track record of... - Mam udokumentowane osiągnięcia w...

A zależności od tego, jak potoczy się rozmowa, rekruter może nawiązać do którejś z cech, które wymieniliśmy i zapytać, jak odnalazłbyś się w firmie o profilu takim jak ich przedsiębiorstwo: w tym miejscu może również nieco bardziej szczegółowo przedstawić stanowisko, o które się ubiegamy.

Następnie mogą paść rozmaite pytania: niektóre z najbardziej prawdopodobnych możliwości przedstawiam poniżej:

Why do you want to leave your current job? – Czemu chcesz odejść z obecnej pracy?

Why do you want this job? – Czemu chcesz dostać tę pracę?

Why should we hire you? – Czemu powinniśmy cię zatrudnić?

What is your greatest professional achievement? – Jakie jest twoje największe zawodowe osiągnięcie?

What is your greatest strength? – Co jest twoją mocną stroną?

What is your greatest weakness? – Co jest twoją największą słabością?

Pytania o to, czemu starasz się akurat o tę posadę i dlaczego pracodawca z grupy kandydatów ma wybrać właśnie ciebie to standard na każdej rozmowie i dobrze przygotować sobie ścieżkę wypowiedzi, zwłaszcza jeśli rozmowa ma odbywać się w innym niż ojczysty, języku.

Pytanie o największą wadę można natomiast przekuć w swój wielki sukces: przy tym pytaniu możemy pokazać się ze strony człowieka świadomego, który zna swoje słabe strony i wie, że musi nad nimi pracować, i, co więcej, wie jak to zrobić. Czasem słabe strony, jak np. perfekcjonizm, lub lekka forma pracoholizmu mogą być przez pracodawcę postrzegane jako zalety – takie odpowiedzi też warto sobie wcześniej przemyśleć zaznaczając, że zdajemy sobie sprawę z problemu i wdramy proces, który ma na celu pomóc nam z jego pokonaniem.

Czasem możemy nie zrozumieć lub nie usłyszeć pytania: stres lub problemy na łączach robią swoje. Przydatne są wtedy zwroty takie jak:

I am not sure if I understood your question, could you rephrase it please? – Nie jestem pewny czy dobrze zrozumiałem pytanie, czy mogę prosić, żeby je Państwo ujęli inaczej?

This interview is really important to me and I am really stressed – Ta rozmowa jest dla mnie bardzo ważna i bardzo się stresuję

Would you mind repeating the question please? – Czy mo-

gliby Państwo powtórzyć pytanie?

Podczas rozmowy warto wyjść też z typowo polskiej skorupki i poruszyć temat tabu, jakim jest wynagrodzenie – zagraniczny rekruter na pewno zapyta, jakiego wynagrodzenia oczekujemy. Przydadzą się tu sformułowania:

I believe it is fair for me to expect... - Uważam, że to uczciwe z mojej strony oczekiwać...

Lub bardziej dyplomatycznie:

I expect experience-based remuneration – Oczekuję wynagrodzenia proporcjonalnego do mojego doświadczenia

Zakończyć spotkanie można na wiele sposobów, za każdym razem warto podkreślić nadzieję na ponowny kontakt ze strony rekrutera i gotowość do odpowiedzi na dodatkowe pytania z jego strony:

In case you need anything else from me, I'll be happy to meet again – Jeśli będą Państwo jeszcze czegoś ode mnie potrzebowali, z radością znowu się z Państwem spotkam.

I'm available for an immediate start – Mogę zacząć pracę od zaraz

Lub kurtuazyjnie:

Thank you for taking your time to meeting me – Dziękuję, że poświęcili Państwo czas na spotkanie ze mną.

Platformy do rozmów przez Internet umożliwiają nam delikatne oszukiwanie, bo kartkę z przydatnymi zwrotami czy historią zatrudnienia możemy przykleić na krawędzi laptopa i bez zwrócenia uwagi w razie zacięcia, po prostu sięgnąć do niej jak do ściągki. Dobrze mieć też pod ręką swoje CV, w razie, gdyby padły pytania o poprzednich pracodawców (zawsze wyrażamy się o nich z szacunkiem!) lub zadania, które wykonywaliśmy na poprzednich stanowiskach.

Rozmowa kwalifikacyjna w obcym języku, nawet niezakończona zatrudnieniem, daje potężny zastrzyk pewności siebie. Pokazuje, że nie tylko potrafimy zaprezentować siebie z sukcesem, ale, co istotne, potrafimy zrobić to w zupełnie innym języku niż ten, którym posługujemy się na co dzień. Wiadomo, nie jest to opcja dla każdego, ale legitymując się znajomością języka obcego na poziomie C1/C2, warto choć raz przeżyć podobne doświadczenie.

Marta Paśnik
Pośredniczka Pracy



ChatGPT wymyślił mi karierę

– o tym, jak AI może pomóc w znalezieniu drogi zawodowej

W dobie sztucznej inteligencji coraz więcej osób szuka w niej wsparcia przy podejmowaniu ważnych życiowych decyzji, w tym także w wyborze kariery. ChatGPT, zaawansowany model językowy stworzony przez OpenAI, może pełnić rolę osobistego doradcy zawodowego, pomagając w określeniu idealnie dopasowanej drogi zawodowej. Wystarczy odpowiednio sformułować pytanie, by otrzymać cenne porady, inspiracje i spersonalizowane wskazówki. W tym artykule przyjrzymy się, jak można wykorzystać ChatGPT do odkrycia swojego potencjału zawodowego i jakie prompty mogą okazać się pomocne w tym procesie.

Jak ChatGPT może pomóc w znalezieniu kariery?

ChatGPT, dzięki analizie ogromnych zbiorów danych i wiedzy na temat różnych ścieżek zawodowych, potrafi zasugerować ścieżki kariery na podstawie indywidualnych preferencji, zainteresowań, umiejętności czy celów zawodowych. Może pomóc w znalezieniu nowych możliwości, które być może wcześniej nie przyszłyby na myśl, a także wesprzeć w analizie swoich mocnych i słabych stron. Zaletą korzystania z ChatGPT jako doradcy jest możliwość uzyskania wielu różnych perspektyw – od prostych sugestii aż po szczegółowe plany rozwoju.

Przykładowe prompty, które pomogą w odkryciu ścieżki zawodowej

Dobrze sformułowane pytanie, czyli tzw. „prompt,” jest kluczem do uzyskania przydatnych informacji od ChatGPT. Oto kilka przykładów, które mogą okazać się pomocne w procesie szukania idealnej ścieżki zawodowej:

1. „Pomóż mi znaleźć idealną karierę na podstawie moich umiejętności i zainteresowań.” To jedno z najprostszych pytań, które pozwala ChatGPT na zapoznanie się z Twoimi mocnymi stronami i preferencjami. W odpowiedzi AI może przedstawić listę zawodów, które są zgodne z Twoimi umiejętnościami, oraz wskazać, dlaczego mogą być dla Ciebie odpowiednie.
2. „Chciałbym wykorzystać swoje zdolności [np. pisanie, analitycznego myślenia, rozwiązywania problemów] w pracy. Jakie ścieżki kariery powinienem rozważyć?” Jeśli masz konkretne talenty lub preferencje dotyczące wykonywanych zadań, warto o tym wspomnieć. ChatGPT pomoże Ci znaleźć zawody, w których będziesz mógł wykorzystać swoje umiejęt-

PROMPT

W kontekście AI to informacja, którą przekazuje się systemowi, by ten wiedział, co ma robić. Może to być fraza, polecenie czy zapytanie, które prowadzi do uzyskania odpowiedzi od narzędzia sztucznej inteligencji lub do wykonania przez niego jakiegoś zadania.

ności na co dzień.

3. „Jakie kariery są popularne i dobrze płatne, ale nie wymagają ukończenia studiów?” Nie każdy posiada dyplom ukończenia studiów, ale to nie wyklucza szerokiego wachlarza możliwości zawodowych. Taki prompt pozwala ChatGPT przedstawić różne alternatywy kariery, które można rozwijać przy pomocy kursów, certyfikatów czy praktyki zawodowej.
4. „Jakie umiejętności powinienem rozwinąć, aby mieć większe szanse na pracę jako [nazwa zawodu]?” Jeśli interesuje Cię konkretna ścieżka zawodowa, możesz zapytać ChatGPT, jakie kroki warto podjąć, by się do niej przygotować. Odpowiedź może zawierać listę kluczowych umiejętności i kompetencji, które warto rozwijać, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.
5. „Przygotuj listę ciekawych zawodów związanych z moimi zainteresowaniami, takimi jak [wpisz zainteresowania].” Dzięki takiemu promptowi ChatGPT może zasugerować prace, które łączą Twoje pasje i zainteresowania. Przykładowo, jeśli interesujesz się technologią i sztuką, możesz otrzymać propozycje związane z designem, tworzeniem gier komputerowych lub projektowaniem UX/UI.
6. „Opisz, jak może wyglądać typowy dzień pracy w zawodzie [nazwa zawodu].” Aby lepiej poznać dany zawód, można poprosić ChatGPT o symulację typowego dnia pracy. Odpowiedź da Ci realistyczny wgląd w to, jakie obowiązki i wyzwania możesz napotkać, co ułatwia podjęcie decyzji, czy

dana praca faktycznie Ci odpowiada.

7. „Które kariery mogą być przyszłościowe w nadchodzących latach i dlaczego?” Wybierając ścieżkę zawodową, warto mieć na uwadze prognozy rynkowe. ChatGPT potrafi wskazać zawody, które według aktualnych trendów mogą cieszyć się rosnącym zapotrzebowaniem. To szczególnie istotne, jeśli szukasz stabilności i rozwoju w swojej przyszłej karierze.

8. „Pomóż mi zidentyfikować moje słabe strony zawodowe i zasugeruj, jak mogę nad nimi popracować.” Samoświadomość jest kluczowa przy budowaniu kariery. ChatGPT może pomóc w analizie swoich słabych stron oraz wskazać działania, które można podjąć, aby je przezwyciężyć.

Dlaczego warto korzystać z ChatGPT jako inspiracji w poszukiwaniu swojej ścieżki?

1. Dostęp do szerokiej wiedzy – ChatGPT ma dostęp do ogromnej ilości informacji o różnych zawodach, wymaganiach rynkowych, trendach oraz umiejętnościach potrzebnych w danej pracy.

2. Możliwość eksperymentowania z różnymi ścieżkami – Rozmowa z ChatGPT może być okazją do przeanalizowania kilku różnych scenariuszy. Możesz dowiedzieć się, jakie wyzwania i obowiązki wiążą się z daną pracą, zanim podejmiesz konkretne kroki.

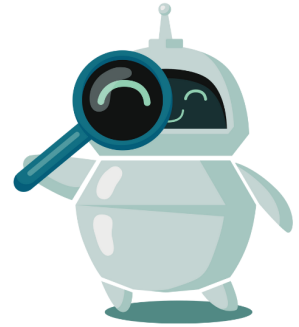
Wsparcie w budowaniu strategii kariery – ChatGPT może pomóc nie tylko w określeniu wymarzonej ścieżki zawodo-

wej, ale także w opracowaniu planu działania. Możesz uzyskać wskazówki, jak krok po kroku dążyć do swojego celu.

Odkrywanie swojej ścieżki zawodowej z pomocą ChatGPT może być ciekawym i inspirującym doświadczeniem. Niezależnie od tego, czy dopiero wchodzisz na rynek pracy, czy chcesz zmienić obecną ścieżkę zawodową, dobrze sformułowane pytania pomogą Ci zyskać lepszy wgląd w dostępne możliwości. Dzięki odpowiednim promptom, ChatGPT może stać się wartościowym doradcą, pomagającym odkryć potencjał, mocne strony i wskazać najlepszy kierunek rozwoju.

Podsumowując, korzystamy z nowych technologii, przecież powstały po to, żeby nam pomagać, a czasem wyręczać. Pamiętajmy jednak o zagrożeniach, które mogą płynąć z nadmiernego zaufania AI: generowanie nieprecyzyjnych lub fałszywych informacji może mieć szkodliwe konsekwencje dla użytkowników.

Polecamy zawsze sprawdzać wiarygodność otrzymanych informacji, a w razie wątpliwości—zapraszamy do umówienia się z doradcą zawodowym—na przykład w urzędzie pracy.



Anna Szczęsna

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

METODY POSZUKIWANIA PRACY:

14, 21, 28 STYCZNIA 2025

7, 26, 28 LUTEGO 2025

10, 17, 19 MARCA 2025

Szukasz pracy? Nie wiesz jak zacząć? Boisz się wykonać pierwszy krok? Pomożemy! Zapraszamy na nasz wykład stacjonarny! Posłuchasz o usługach sieci EURES oraz o tym, jak skutecznie przygotować dokumenty aplikacyjne.

UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W ZESPOLE

9 STYCZNIA 2025

Podczas porady uczestnicy dowiedzą się jak ważna jest umiejętność pracy w zespole, a także jak porozumiewać się z członkami grupy tak, by osiągać jak największą efektywność podczas wykonywania zleconych zadań.

ADAPTACJA SPOŁECZNA

31 STYCZNIA 2025

Zajęcia nauczą uczestników dostosowywania się do warunków panujących w nowym miejscu pracy, i w nowym zespole, dowiedzą się, jak najłatwiej odnaleźć się w nowym środowisku, z uwzględnieniem aspektów psychologicznych

ZARZĄDZANIE CZASEM

4 MARCA 2025

Na naszym szkoleniu pokażemy Ci, że umiejętność zarządzania sobą w czasie pozwala nam na realizację celów i osiąganie sukcesów zawodowych. Przekonasz się także, że życie bez ciągłej gonitwy jest możliwe!

Zapisy pod nr telefonu 573-205-891 i 573-205-892
wszystkie wydarzenia rozpoczynają się o godzinie 9.00

6 PYTAŃ DO...DORADCY ZAWODOWEGO



czyli wszystko, co chcesz wiedzieć
o poradnictwie zawodowym ale bałeś się spytać

Udzielają pomocy młodzieży, osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, a także osobom niepełnosprawnym, pomagają zaplanować i rozwijać karierę zawodową, wybrać odpowiedni poziom i kierunek dalszego kształcenia, a także zawód i miejsce zatrudnienia. Doradcy Zawodowi cieszą się coraz większym szacunkiem społecznym, a popularność ich usług i znaczenie dla klientów stale się zwiększa. W pierwszym odcinku naszego nowego cyklu Katarzyna Czaja, doradczyni zawodowa z Powiatowego Urzędu Pracy w Będzinie, opowie o wadze kompetencji i ich znaczeniu podczas procesu rekrutacji i poszukiwania pracy.

Rynek pracy zmienia się bardzo dynamicznie. Jakie kompetencje należy rozwijać chcąc mieć szansę na satysfakcjonującą pracę?

Praca na każdym stanowisku wymaga posiadania określonych kompetencji, na które składają się trzy komponenty: wiedza, umiejętności i postawa. Kompetencje można podzielić na te, których posiadanie umożliwia efektywne wykonywanie zadań na stanowisku czyli kompetencje twarde, i te które mają związek z psychiką i oddziaływaniem społecznym, czyli tzw. miękkie. O ile umiejętności twarde umożliwiają nam efektywne wykonanie obowiązków, to właśnie te miękkie sprawiają, że możemy odnaleźć się na rynku pracy i odnieść sukces. Rola tych ostatnich cały czas rośnie i prognozuje się, że do roku 2030 ponad 60 % wszystkich miejsc pracy będą stanowiły zawody wymagające ich posiadania. Uważam, że są one fundamentem w każdym miejscu pracy i warto je nabywać. To, na co szczególnie powinniśmy zwrócić uwagę to elastyczność i otwartość na zmiany. Świat zmienia się bardzo szybko, dlatego warto postawić na zwinność i dostosowywać do rozwijającego otoczenia. Rozwój technologiczny, automatyzacja i robotyzacja przejmują coraz więcej procesów. Na naszych oczach niektóre zawody znikają i wielu pracowników będzie musiało się przekwalifikować aby pozostać atrakcyjnym na rynku pracy. Umiejętność dostosowywania się do zmiennych warunków wiąże się z kolejną kompetencją, którą jest uczenie się przez całe życie i poszerzanie swoich horyzontów. Lifelong learning, czyli stały rozwój i podnoszenie kompetencji to dzisiaj konieczność, jeśli chcemy sprostać wyzwaniom współczesności. Nie jest to nowa idea, ponieważ jej prekursorami byli już starożytni filozofowie. To właśnie Platon i Sokrates głosili postulaty ciągłego rozwoju, doskonalenia i uczenia się. Wśród wymagań pracodawców wymienię również krea-

tywność, logiczne myślenie, komunikatywność, empatię, czy efektywne zarządzanie czasem.

W jaki sposób możemy się zatem dowiedzieć jakie kompetencje miękkie są potrzebne na konkretnym stanowisku pracy?

Zazwyczaj są one wskazane w ogłoszeniu o pracę, które przede wszystkim należy wnikliwie przeczytać i po dokładnej samoocenie wpisać odpowiednie cechy, umiejętności i predyspozycje do CV.

W jaki sposób pracodawca może sprawdzić czy kandydat posiada wymagane kompetencje miękkie? Czy można je zweryfikować?

Rekruter wykorzystuje pytania kompetencyjne, aby sprawdzić czy kandydat posiada oczekiwane predyspozycje. Pozwalają one na weryfikację kandydata pod kątem zgodności z profilem kompetencyjnym, w tym stopnia posiadania kompetencji kluczowych na danym stanowisku pracy. Wywiad behawioralny oparty o pytania sprawdzające kompetencje to popularna forma rozmowy o pracę. Opiera się on na założeniu, że na podstawie przeszłych zachowań, można przewidywać, jak osoba będzie się zachowywała w podobnych sytuacjach w przyszłości. Wywiad taki to głównie pytania o zachowania, reakcje, czy działania w konkretnych sytuacjach w przeszłości. Mogą one koncentrować się sytuacjach trudnych, stresujących, czy nawet kryzysowych. Dzięki temu można uzyskać informację czy i jak kandydat radzi sobie z przeszkodami, współpracą lub konfliktami. Za pomocą takich pytań można łatwo zweryfikować na przykład dokumenty aplikacyjne pod kątem wykrycia nieprawidłowych informacji. Ponadto utrudniają one udzielanie kandydatowi nieprawdziwych odpowiedzi. Jedna sytuacja może wiązać się z wieloma pytaniami. Takie pytania mają skłaniać kandydatów zarówno do opisów sytuacji, ale także podjętych działań i podzielenia się przemyśleniami, a także oceną sytuacji i efektów z perspektywy czasu. Struktura takiego wy-

wiadu może opierać się na dwóch modelach. **Pierwszym jest schemat STAR.** Nazwa jest akronimem od angielskich słów Situation, Task, Action i Result, czyli Sytuacja, Zadanie, Działanie i Rezultat. W praktyce, *Situation* oznacza przedstawienie wybranej przez kandydata sytuacji ze swojego doświadczenia, jakiegoś problemu, który wymagał znalezienia rozwiązania. *Task* - opis zadania, które realizował kandydat i wskazanie, na czym polegała największa trudność w jego realizacji. *Action* to nic więcej jak przedstawienie działań które podejmował i realizował a *Result* - zaprezentowanie rezultatu który osiągnął.

Drugim modelem jest LEJEK. Jego nazwa pochodzi od zwięźającego się naczynia: najpierw rekruter zadaje pytania ogólne, otwarte (szeroka podstawa,) a następnie coraz bardziej szczegółowe, pogłębiające i doprecyzowujące (czyli wąskie zakończenie lejka.)

Możemy zaprezentować jakieś przykładowe pytanie?

Oczywiście, to może być na pytanie: *Proszę przedstawić sytuację, która wymagała od Pani/Pana realizacji wielu zadań w tym samym czasie. Jakie to były zadania? Jak sobie Pan/Pani z nimi poradził/a i jaki był ich efekt?* Lub inne: *Jak ustala Pan/Pani priorytety?* Za pomocą tego pytania rekruter sprawdzi umiejętność planowania, organizacji pracy i zarządzania czasem. Kolejne pytanie które często pada na rozmowach kwalifikacyjnych: *Proszę podać przykład celu zawodowego, który Pan/Pani wyznaczył/a i opowiedzieć jak uda-*

ło się do osiągnąć. Czy i jakie były trudności w jego osiągnięciu? Dokładny zakres pytań jest uzależniony od rodzaju stanowiska, ale nie znaczy to, że nie można się przygotować do takiej rozmowy. Można i należy, aby nasze odpowiedzi były spójne.

Czy można przekazać jakąś radę dla kandydatów przed rozmowa kwalifikacyjną?

Dokładna analiza CV i stanowiska pracy pod kątem kompetencji, które mogą być omawiane podczas procesu rekrutacyjnego. Kandydat zanim spotka się z potencjalnym pracodawcą powinien przypomnieć sobie sytuacje, które wskażą i potwierdzą, że posiada określoną kompetencję. Jeżeli jednak żadna taka sytuacja nie miała miejsca w przeszłości należy powiedzieć o tym fakcie i przytoczyć podobną, ale absolutnie nie należy wymyślać fikcyjnych opowieści.

Gdzie możemy zatem doskonalić swoje kompetencje?

Obecnie istnieje wiele platform oferujących ich szeroki wachlarz kursów i szkoleń. Dobrym rozwiązaniem będą te w formule online, dzięki czemu można zaoszczędzić cenny czas. Można brać udział w różnego rodzaju konferencjach czy spotkaniach branżowych, które będą nie tylko okazją do rozwoju kompetencji społecznych, ale również do nawiązywania i budowania profesjonalnych relacji zawodowych. Bardzo ważny jest samorozwój i samodzielna praca poprzez czytanie książek, specjalistycznych artykułów lub słuchanie wartościowych podcastów. Kompetencje miękkie mają coraz większe znaczenie – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. To silny argument dający przewagę na każdym etapie ich kariery zawodowej niezależnie od specjalizacji.

Rozmawiała Anna Szczęsna



Wydawca:

Powiatowy Urząd Pracy
w Będzinie
nakład: 300 egz.

Siedziba Redakcji:

ul. Ignacego Krasickiego 17a
42-500 Będzin

www: bedzin.praca.gov.pl

e-mail: oferty@pup.bedzin.pl

Red. Naczelną: Marta Paśnik

Skład: Marta Paśnik

Korekta: Marta Paśnik

Redakcja: Katarzyna Czaja,
Marta Staroszyńska, Marta Paśnik



NIE-ZAWODNIK

i odczarowywanie stereotypów, czyli Wydawnictwo PUP Będzin ponownie w akcji



Jak zaistnieć w mediach? My już wiemy, i zaraz zdradzimy ten sekret! Ale od początku...

Naszym ostatnim dużym projektem jest planer drogi zawodowej – Nie-Zawodnik, któremu chcemy poświęcić niniejszy artykuł. Jak pewnie wicie, nie jest to nasza pierwsza publikacja - mamy już przecież na koncie książkę z wierszami dla przedszkolaków. Mimo wszystko, stopień skomplikowania tego projektu był dosyć wysoki, zatem zanim przystąpiliśmy do pracy, zrobiliśmy niemałe rozeznanie.

I tak, po pracy przemierzaliśmy lokalne empiki i, przy pełnym trwogi wzroku pracowników, fotografowaliśmy wnętrza dostępnych tam planerów, żeby wiedzieć, czego unikać, jakie są obecnie trendy na rynku tego typu wydawnictw, a także jakiego rodzaju treści oferują ich autorzy. Konkluzja tych obserwacji doprowadziła nas do wniosku, że mimo, iż rynek nasycony jest wszelkiego rodzaju dziennikami najeżonymi pozytywnymi afirmacjami, koncepcją mindfulness, czy nawet takimi do nauki języków, to obszar poszukiwania drogi zawodowej i ogólnego *samoogarniania* jest zupełnie niezagospodarowany.

Wertowaliśmy zatem przeróżne wydawnictwa, zwłaszcza te, które miały największe nakłady, żeby zorientować się, jaki układ wewnętrznych stron odpowiada użytkownikom najbardziej. I tak oto powstał nasz layout, trochę niepoważny, trochę komiksowy, ale nasycony treścią, czytelny i pomocny.

Pomysł powołania do życia planera powstał z potrzeby pomocy zwłaszcza młodym ludziom zarówno w poruszaniu się po rynku pracy, jak i planowaniu przez nich kariery za-

wodowej. Jesteśmy świadomi, że młodzież kończąca szkołę średnią wciąż nie jest przygotowana do wejścia na rynek pracy. W skrócie, Nie-Zawodnik to uniwersalne narzędzie łączące w sobie cechy vademecum będącego drogowskazem dla osób poszukujących pracy, jak i dla tych chcących rozwijać swoją karierę zawodową; ćwiczeniówki, kalendarza, organizera/pamiętnika oraz notatnika. Zawiera w sobie wszystkie cechy niezbędne do monitorowania swoich postępów w kwestii poszukiwania pracy, zdobywania nowych umiejętności i odkrywania w sobie nowych, nieznanych dotychczas kompetencji. Nie-Zawodnik jest podzielony w zamyśle na 4 kwartały, jednak nie ograniczyliśmy go w żaden sposób datami (umieściliśmy natomiast pola do ich wpisania, żeby widać było progres użytkownika na osi czasu), aby każdy w dowolnym momencie mógł z niego skorzystać i zacząć od pracy nad obszarami, w których ma największe braki. Jest tu widok tygodnia, a ćwiczenia umieszczone zostały po każdych czterech tygodniach.

Technicznie planer jest podzielony na 4 sekcje:

Część I: Efektywność osobista i zarządzanie sobą w czasie

Część II: Mnemotechniki

Część III: Kompetencje

Część IV: Poszukiwanie pracy

Każda część jest inna, każda porusza istotne kwestie, niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy i rozwoju zawodowego,



jednocześnie mając wspólny mianownik: rozwój i pracę nad sobą.

Nie-Zawodnik został stworzony z myślą o osobach wkraczających dopiero na rynek pracy – młodzieży po szkołach zawodowych i średnich, a także o studentach, stąd też komiksowa, nieformalna konwencja, natomiast korzystać może z niego każdy, kto chce nauczyć się zarządzać swoim czasem i doskonalić swoje kompetencje.

Jak to wszystko ma się do występów w mediach? Otóż naszymi projektami zainteresowała się lokalna rozgłośnia radiowa i powiązany z nią portal informacyjny: Radio ESKA. W połowie października udzieliliśmy serii wywiadów na temat naszych wydawnictw oraz ostatnio powstałych w naszym Urzędzie pracowni, o których szerzej pisaliśmy w poprzednim numerze naszego Biuletynu. Podkreślaliśmy w nich wyjątkowość naszego urzędu zarówno w kwestiach innowacyjności prowadzonych działań i podejmowanych inicjatyw, jak i po-

dejścia do misji publicznych służb zatrudnienia. Nie-Zawodnik nie jest bowiem naszym pierwszym wydawnictwem, mamy już na koncie książkę dla dzieci, grę edukacyjną i dwa okazjonalne opowiadania. Podczas wywiadu kładliśmy nacisk na fakt, że naszą działalnością staramy się odczarowywać negatywny wizerunek urzędów pracy, które postrzegane są jako instytucje zupełnie zbędne i, w związku z tym, niezbyt lubiane.

Jak zatem zaistnieć w mediach? Lub może, jak zdobyć sympatię i odczarować miejsce, na którym przez lata narosła skorupka niechęci? Odpowiedź jest prosta: trzeba robić swoje, konsekwentnie dążyć do wyznaczonych celów, a jeśli takich nie mamy, wykonywać najlepiej jak potrafimy zadania które nam powierzono i władać w nie całe serce.

*Marta Paśnik
Pośredniczka Pracy*

NASZE WYDAWNICTWA W TWOIM TELEFONIE!

QR code 1: Nie-Zawodnik, czyli nietypowy planer drogi zawodowej

QR code 2: Zawodowe ABC, czyli 24 wiersze o zawodach na każdą literę alfabetu

QR code 3: O Gwiazdce, która szukała pracy, czyli opowiadanie w sam raz na grudniowy wieczór

QR code 4: Nie-Zwykła Gwiazdka, czyli Opowieść Wigilijna w zupełnie nowym wydaniu

Planer „Nie-Zawodnik” dostępny jest do samodzielnego wydruku—plik *pdf pobierzesz na stronie bedzin.praca.gov.pl. W wersji papierowej dostępny jest bezpłatnie w siedzibie naszego Urzędu przy ul. I. Krasickiego 17a w Będzinie.

PORADNIK DORADCY ZAWODOWEGO



Problem i jego przyczyny czyli Diagram Ishikawy w pigułce

Stałeś kiedyś przed problemem, który nie miał jednego prostego rozwiązania i zastanawiałeś/łaś się w jaki sposób go zobrazować wraz ze wszystkimi ewentualnymi obszarami jego przyczyn?

W takich sytuacjach przydatny jest Diagram Ishikawy - narzędzie służące do wizualizacji potencjalnych przyczyn problemu w celu ich ustalenia. Jego twórcą jest Kaotyu Ishikawa profesor japońskiego Uniwersytetu Tokijskiego, który w 1968 roku swoją ideę oparł na założeniu, że każdy problem ma wiele potencjalnych przyczyn. Zaprojektował więc metodę rozwiązywania problemów opartą na zastosowaniu diagramu przyczynowo - skutkowego, ponieważ uznał, że rozrysowanie i zwizualizowanie problematycznej kwestii na wykresie ułatwi zidentyfikowanie jej przyczyn.

Z biegiem czasu diagram stał się szeroko stosowanym narzędziem nie tylko dla poprawy procesu produkcyjnego, do którego był pierwotnie wykorzystywany w fabrykach - przy projektowaniu produktu czy kontroli jakości, ale także w działaniach biznesowych, zarządzaniu projektami, administracji, usługach, edukacji, czy codziennym życiu.

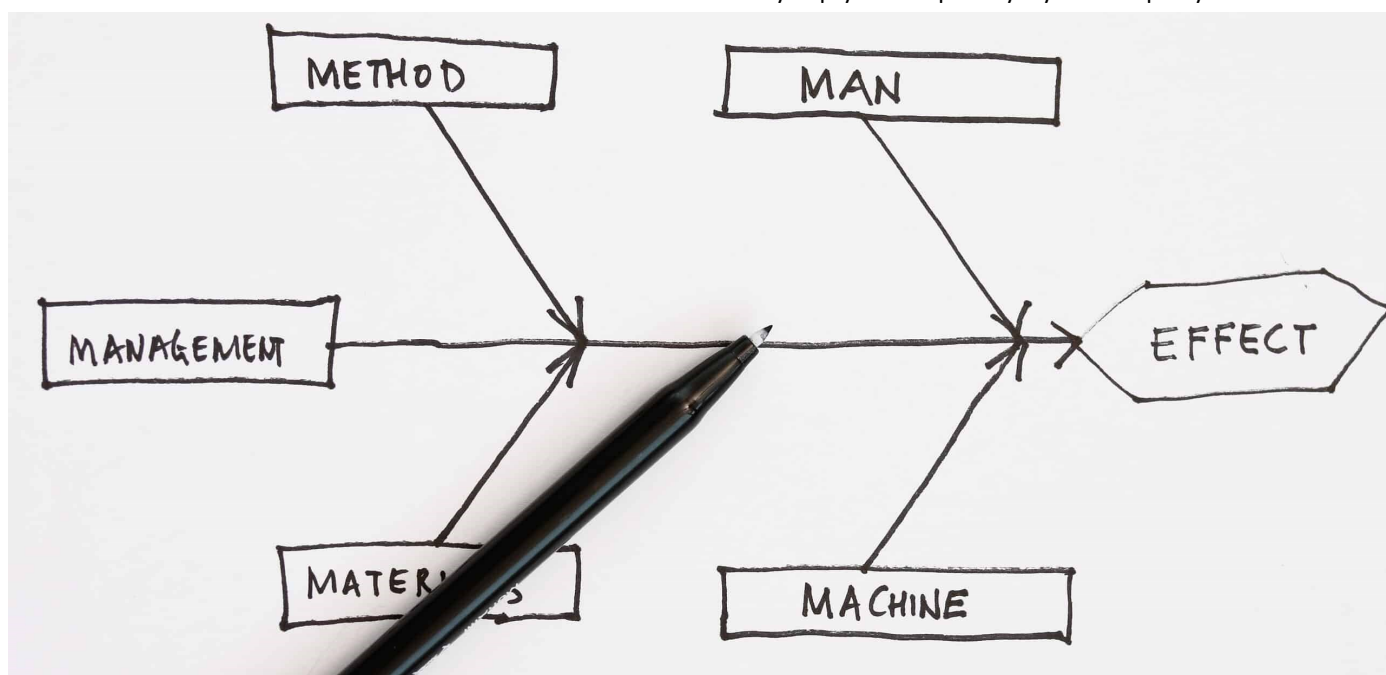
Narzędzie zwane jest *rybim szkieletem* ze względu na swój kształt. Z prawej strony bowiem, w tzw. Głowie, umieszczamy problem, który chcemy rozwiązać, a następnie doryso-

wujemy kręgosłup i odchodzące od niego ości, które symbolizują potencjalne przyczyny, mające wskazać wyjaśnienie problemu. Niezbędne w tej metodzie jest jednak stwierdzenie wystąpienia skutku, jak również określenie wszelkich możliwych przyczyn, które mogły się przyczynić do spowodowania jego zaistnienia.

Istnieją różne rodzaje diagramów, które stosujemy odpowiednio, w zależności od trudności. Niewątpliwie najpopularniejszym jest tzw. **6M**, ale zastosowanie znajdują także diagramy typu **3M**, **8P**, czy **4S** w zależności od potrzeb i branży. Niemniej jednak każdy z nich pomaga skupić się na identyfikacji głównych przyczyn problemu, a ich graficzne przedstawienie pozwala szybciej zrozumieć źródło.

Poniżej przykład metody **6M** i jej najważniejsze kategorie:

- **Manpower** (Ludzie) – czynniki związane z działaniami pracowników – umiejętności, motywacja, doświadczenie, zmęczenie, rutyna itp.
- **Machines** (Maszyny) – systemy, narzędzia i używane sprzęty - ich dokładność, jakość, kalibracja itp.
- **Materials** (Materiały) – surowce, produkty, wyroby, niezbędne do stworzenia końcowego produktu
- **Methods** (Metody) – procedury, instrukcje, obowiązki, czyli optymalne sposoby wykonania pracy



JAK STWORZYĆ DIAGRAM ISHIKAWY?

1. **Zdefiniuj problem:** Jasno określ główną kwestię, którą chcesz rozwiązać.
2. **Określ główne kategorie przyczyn** (Najczęściej stosowane kategorie to: ludzie, maszyny, metody, materiały, środowisko i pomiary)
3. **Dodaj szczegółowe przyczyny:** Dla każdej kategorii zidentyfikuj konkretne czynniki, które mogą mieć wpływ na problem.
4. **Analizuj i rozwiąż:** Przeanalizuj wszystkie elementy diagramu, aby znaleźć główne źródła problemu.

- **Measurements** (Pomiar) – prawidłowość wykonania pomiaru, sposoby mierzenia sukcesu lub porażki
- **Environment** (Środowisko) – czynniki mające wpływ na warunki pracy

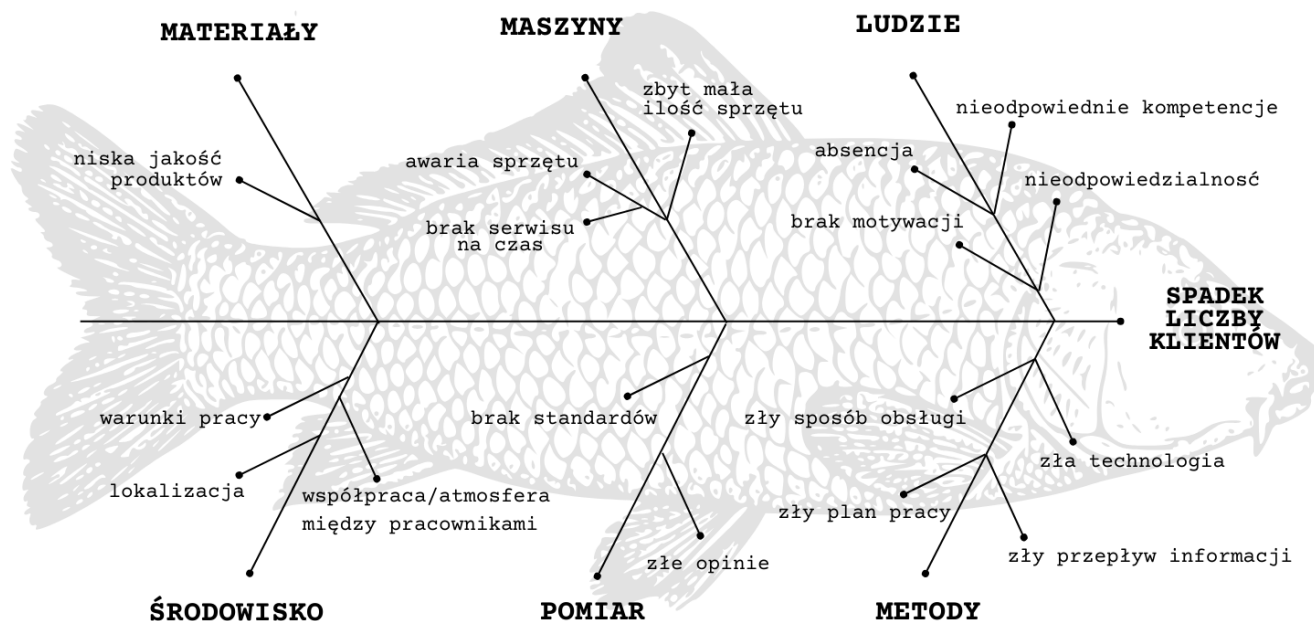
Wspomniana wcześniej metoda **3M** jest wersją uproszczoną i obejmuje kategorie: Ludzie, Maszyny, Materiały, i można ją zastosować np. w przemyśle produkcyjnym. Model **4S** jest wykorzystywany często w branży usługowej: Dostawcy, Systemy, Umiejętności, Otoczenie. Najbar-

ziej z kolei rozbudowaną jest metoda **8P**, który wskazuje: Ludzi, Procedury, Miejsce, Zasady, Procesy, Cenę, Promocję i Produkt i może być wykorzystywana np. w marketingu, usługach – np. do poprawy wydajności firmy. Każdy wykres może jednak odpowiednio zmodyfikowany w zależności o rodzaju problemu, czy sektora, aby odpowiadał konkretnym potrzebom.

Stosowanie diagramu niesie ze sobą wiele korzyści. W przejrzysty sposób możemy dzięki niemu zobrazować ewentualne trudności, a każda kategoria będzie analizowana pod kątem sposobu, w jaki dana przyczyna może się przyczynić do głównego problemu. Przyczyny są często rozbijane na jeszcze bardziej szczegółowe a pomocna będzie tu technika burzy mózgów. Metodę z powodzeniem można stosować w przypadku problemów, gdzie podejrzewamy wystąpienie kilku ich przyczyn, a nawet gdy nie jesteśmy w stanie w ogóle ich określić, a dzięki jej zastosowaniu będziemy mogli rozwiązać przyczynę kłopotów a nie ich objawy. Warto jednak zauważyć, że w przypadku bardzo złożonych problemów zastosowanie diagramu może być kłopotliwe.

Katarzyna Czaja
Doradca Zawodowy

PROBLEM: SPADEK LICZBY KLIENTÓW W PIZZERII



Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie
ul. Ignacego Krasickiego 17A
42-500 Będzin
NIP: 625-16-69-287

(32) 729-59-41
(32) 267-30-03



kontakt

REJESTRACJA OSÓB
BEZROBOTNYCH I
POSZUKUJĄCYCH PRACY

WEW. 12

509-305-921
729-054-587

KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY,
SZKOLENIA
BONY SZKOLENIOWE, STUDIA
PODYPLOMOWE

WEW. 18

729-054-583

EWIDENCJA I ŚWIADCZENIA ZASIŁKI,
WYREJESTROWANIE

WEW. 13

729-054-665

OBŚLUGA KLIENTA
INSTYTUCJONALNEGO
- SKŁADANIE KRAJOWYCH
OFERT PRACY

WEW. 19

509-305-813

OBŚLUGA KLIENTA INDYWIDUALNEGO,
POTWIERDZENIE GOTOWOŚCI -
TERMINY WIZYT, OFERTY PRACY, STAŻU,
PSU, PAI

WEW. 14

STANOWISKA
od 1 DO 7
573-205-891
573-205-892

ZESPÓŁ ZADANIOWY DS. OBŚLUGI
SPRAW DOTYCZĄCYCH
CUDZOZIEMCÓW OŚWIADCZENIA,
ZEZWOLENIA, INFORMACJE STAROSTY

WEW. 20

729-054-664

STAŻE, BONY STAŻOWE, PRACE
SPOŁECZNIE UŻYTECZNE, PAI,
REFUNDACJA KOSZTÓW DOJAZDU

WEW. 15

729-054-662

ZESPÓŁ ZADANIOWY DS.
PROGRAMÓW RYNKU PRACY

WEW. 21

PRACE INTERWENCYJNE, REFUNDACJA
WYNAGRODZEŃ DLA OSÓB+50,
ROBOTY PUBLICZNE

WEW. 16

729-054-582

KIEROWNIK DZIAŁU
ORGANIZACYJNEGO

WEW. 22

JEDNORAZOWE ŚRODKI
NA ROZPOCZĘCIĘ DZIAŁALNOŚCI
GOSPODARZEJ, DOPOSAŻENIE
STANOWISKA PRACY

WEW. 17

729-054-663

SEKRETARIAT / DYREKCJA

WEW. 23

PONIEDZIAŁEK: 7.00 - 16.00
przyjmowanie interesantów od 7.15-15.30
WTOREK: 7.00 - 15.00
przyjmowanie interesantów od 7.15-14.30
ŚRODA: 7.00 - 15.00
przyjmowanie interesantów od 7.15-14.30

CZWARTEK: 7.00 - 15.00
przyjmowanie interesantów od 7.15-14.30
PIĄTEK: 7.00 - 14.00
przyjmowanie interesantów od 7.15-13.30
SOBOTA, NIEDZIELA
Urząd nieczynny



pup@pup.bedzin.pl



facebook.com/PUPBedzin



pup.bedzin.pl



@za.pracowani