**Menedżer z pokolenia X szuka pracy**

**Menedżerowie z pokolenia X mogą być synonimem sukcesu osiągniętego w Polsce po transformacji ustrojowej. Jednocześnie jednak, ci sami ludzie bywają zupełnie zagubieni, kiedy tracą pracę. A takie sytuacje będą zdarzały się coraz częściej, szczególnie że pracownicy z pokolenia Y chętnie ich zastąpią.**

Pokolenie osób urodzonych w latach 1961-1981 (a wg niektórych klasyfikacji nawet do 1985 r.) zostało określone literą X, co miało wskazywać na wielką niewiadomą. Rzeczywistość pokazała jednak, że nie było się czego obawiać.

Choć początkowo wydawało się, że osoby wychowane na telewizji, a z czasem coraz śmielej korzystające z komputerów i w końcu internetu odrzucą wartości swoich rodziców, w praktyce trudno mówić o pokoleniu buntowników. Gdy generacja X weszła na rynek pracy, okazało się, że jej przedstawiciele mocno skoncentrowali się na pracy, biznesie i robieniu kariery. Korporacje w erze globalizacji zapewniły im świetne warunki do rozwoju zawodowego.

**X kontra Y na rynku pracy**

Okres, który w wielu krajach przebiegał bez dużych kryzysów ekonomicznych, a w Polsce był czasem transformacji ustrojowej, sprzyjał szybkiej wspinaczce po szczeblach korporacyjnej kariery. W tej zaś bardzo pomagała samodzielność, aktywność, orientacja na sukces i rywalizację. Mniej ważna była wtedy praca zespołowa i faktycznie, pokolenie X to w większej mierze generacja indywidualistów, mogących mieć trudności wszędzie tam, gdzie konieczna jest współpraca.

- W Polsce pokolenie X robiło zawrotne kariery, tym bardziej, że wszystko się zmieniało, a starsze pokolenie nie było przygotowane do pracy w warunkach kapitalizmu. Młody, w miarę inteligentny człowiek, mógł przejść błyskawiczną drogę od stażysty do menedżera – mówi Ernest Wencel, coach, który w ramach projektu Punkt X pomaga menedżerom skutecznie szukać pracy. - Pokolenie Y nie miało już tak łatwo. „Igreki” od początku musiały walczyć i udowadniać swoją wartość. Ale ten ciągły trening przynosił efekty i dziś młodsze pokolenie jest znacznie lepiej przygotowane do osiągania sukcesów na rynku pracy – podkreśla.

„Ixy” w ostatnich latach budowały swoje własne imperia, ale robiły to z przekonaniem, że są ludźmi trudnymi do zastąpienia i skazanymi na sukces. Dziś ich bastiony coraz częściej jednak padają pod naporem kreatywności pracowników z młodszego pokolenia, którzy np. wykazują znacznie więcej empatii wobec potrzeb konsumentów.

Aroganccy menedżerowie z pokolenia X nauczyli się, by dążyć do celów „po trupach”. Pokolenie Y jest znacznie bardziej wrażliwe na potrzeby innych, ale i na swoje własne. Młodsi pracownicy są bardzo elastyczni, co sprawia, że z jednej strony potrafią dostosować się do zmieniającej się rzeczywistości, ale z drugiej, nie są szczególnie lojalni wobec swych pracodawców. Skoro bowiem zmiana pracy nie jest dla nich problemem, po co się przywiązywać?

**Skupieni na pracy – zagubieni w relacjach**

Menedżerowie z pokolenia X zazwyczaj mają o sobie wysokie mniemanie. Są przekonani, że po paśmie dwóch dekad sukcesów, brak pracy nie będzie ich problemem. A gdy jednak pracodawca się z nimi żegna lub sytuacja w firmie skłania ich do poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia, nieoczekiwanie natrafiają na strome schody. Bywa, że to dla nich szok, dotychczas bowiem otoczenie wysyłało im głównie pozytywne sygnały – czuli się kompetentni, a nawet niezbędni.

- Są zaskoczeni, ponieważ nie znają realiów, nie wiedzą jak działa rynek pracy. Żyją w przekonaniu, że znalezienie pracy zajmie im maksymalnie 3 miesiące. Prawda jest jednak taka, że na stanowiskach menedżerskich pracy szuka się ok. 18 miesięcy. Stwierdzenie, że mamy rynek pracownika, dotyczy przede wszystkim najniższych stanowisk produkcyjnych. Zupełnie inaczej jest na poziomie funkcji menedżerskich, gdzie dostępność doskonałych pracowników jest ogromna – mówi Ernest Wencel.

Znalezienia pracy nie ułatwia również fakt, że jak podaj raport PwC Golden Age, w Polsce liczba osób czynnych zawodowo po 50-tym roku życia jest najniższa w Europie. Z jednej strony ludzie młodzi są zatrudniani chętniej, z drugiej, doświadczeni pracownicy nie potrafią skutecznie szukać pracy i łatwo się poddają.

Właściwie mogliby uniknąć trudnych sytuacji, ale by było to możliwe, przez cały okres pracy na etacie powinni rozwijać sieć kontaktów oraz budować swoją markę osobistą. Dzięki temu późniejsza zmiana zatrudnienia nie stanowiłaby problemu. Niestety, większość menedżerów z pokolenia X tego nie robi – przez lata pracują na sukcesy swoich kolejnych pracodawców, a sami pozostają anonimowi.

- Pracują tak, jakby obecna praca miała być tą na resztę życia! A jeśli nawet mieliby rozstać się z obecnym pracodawcą, to są przekonani, że posiadają świetną sieć kontaktów. Nie zauważają, że ci wszyscy ludzie, którzy do nich dzwonili, mieli w tym swój interes, najczęściej chcieli coś sprzedać. Dzwonili więc, żeby robić biznes. Nie był to taki poziom relacji, który pomógłby potem w znalezieniu pracy. Dziś jest niestety bardzo powszechne, że gdy menedżer odchodzi z firmy, jego telefon milknie – mówi coach z Punktu X.

Headhunterzy owszem, dzwonią, szukając kandydatów na wysokie stanowiska. Kontaktują się jednak zazwyczaj wówczas, gdy menedżer ma pracę i osiąga w niej sukcesy. Wtedy jest dla nich najatrakcyjniejszy. Niestety, gdy zajęty jest osiąganiem kolejnych szczytów, najczęściej nie znajduje czasu na spotkania z rekruterami. Później natomiast sytuacja się odwraca. Kiedy on straci pracę – „łowcy talentów” mogą nie być już nim zainteresowani.

Z budowaniem własnej sieci kontaktów, również pod kątem przyszłej pracy, nie warto zwlekać do momentu, kiedy pojawi się pilna potrzeba. Networking powinien być wpisany w codzienność zapobiegliwych menedżerów. Relacje buduje się bowiem latami, a żeby stworzyć prawdziwie działającą sieć znajomości, potrzeba co najmniej dwóch lat.

**Nie licz na headhuntera!**

Kiedy ostatnio widziałeś ogłoszenie na stanowisko prezesa lub menedżera wysokiego szczebla? Takich ogłoszeń praktycznie nie ma, ponieważ do pełnienia kluczowych funkcji kandydatów szuka się inaczej – im wyższe stanowisko, tym bardziej liczą się rekomendacje oraz relacje w headhunterami. Jeśli więc ktoś przez całe życie zawodowe nie budował sieci kontaktów pod kątem ewentualnej, przyszłej zmiany pracy, nagle może pozostać z niczym. W takiej sytuacji pozostaje wysyłanie CV, chociaż i te nie zawsze są takie, jak być powinny.

- CV wysyłane przez menedżerów z pokolenia X ciągle są na niskim poziomie. Najczęściej są mało zrozumiałe, napisane żargonem branżowym i co szczególnie ważne, bardzo rzadko można w nich znaleźć konkretne mierniki sukcesów osiągniętych przez kandydata – zauważa Ernest Wencel. – Trzeba jednak przyznać, że „Iksy” często lepiej od „Igreków” wypadają podczas rozmów kwalifikacyjnych. Gdy już dojdzie do spotkania rekrutacyjnego, często potrafią przekuć je na swoją korzyść – dodaje.

Menedżerowie z pokolenia X zazwyczaj przeglądają ogłoszenia i wysyłają CV (często takie same do każdej kolejnej firmy). Próbują też kontaktować się bezpośrednio z headhunterami, co jednak zazwyczaj nie przynosi efektów, ponieważ ci poszukują kandydatów dla konkretnych klientów i pod kątem konkretnych projektów. Ich rolą jest praca na rzecz firm korzystających z ich usług, a nie wyszukiwanie ofert na zlecenie kandydatów.

Sytuacji bezrobotnych menedżerów (i nie tylko ich) nie ułatwia słaba informacja zwrotna po odbytych rozmowach kwalifikacyjnych. Kandydaci zazwyczaj nie wiedzą, dlaczego zostali odrzuceni, a jeśli nawet uda im się uzyskać „feedback”, zazwyczaj niewiele z niego wynika. Mogą wówczas usłyszeć, że np. są świetnymi kandydatami, ale nie pasują do danej organizacji. Firmie rekrutacyjnej lub działowi HR nie zależy przeważnie na tym, by kandydat otrzymał rzetelną informację zwrotną, tym bardziej, jeśli mogłaby być ona nieprzyjemna. A z odpowiedzi, które są przekazywane, trudno wyłuskać jakąkolwiek pożyteczną wskazówkę, np. sugestię co do tego, nad czym kandydaci mogliby popracować przed kolejnymi rozmowami.

Dlatego właśnie menedżer, który chciałby lepiej poznać swoje mocne i słabe strony, a następnie wyeliminować słabości, nie powinien raczej liczyć na pomoc ze strony headhunterów. To, co może zrobić, to wziąć sprawy we własne ręce – np. uczestnicząc w szkoleniach, coachingu lub w programach rozwojowych dla osób będących w podobnej do jego sytuacji.

**Co zrobić, by skuteczniej szukać pracy?**

Czy znasz swoje mocne i słabe strony? Potrafisz określić swoje kompetencje? Czy umiesz wskazać sytuacje, w których radzisz sobie świetnie, ale też te, które wymagałyby z Twojej strony mnóstwa wysiłku lub których w ogóle wolałbyś unikać? Solidna analiza mocnych i słabych stron może stanowić doskonały wstęp do tego, by bardziej świadomie kształtować swoją ścieżkę zawodową.

Kolejna sprawa to przygotowanie dobrego CV – tzn. takiego, które wyeksponuje sukcesy i to najlepiej takie, które zostaną poparte liczbami bądź innymi wskaźnikami. Dobrze przy tym, jeśli życiorys zawodowy będzie czytelny, napisany prostym językiem (bez branżowego żargonu), a przy tym atrakcyjny wizualnie.

Warto mieć także świadomość, że poszukiwanie pracy należy rozpocząć jak najwcześniej – najlepiej zanim jeszcze utraci się tą obecną. Jeśli np. w firmie pojawia się nowy szef, z którym trudno znaleźć wspólny język lub jeśli rozpoczyna się restrukturyzacja, która może doprowadzić do zmian kadrowych, już wtedy warto zacząć się rozglądać nad dostępnymi opcjami zmiany pracy.

Niezależnie od tego, przez cały okres pracy menedżer powinien budować swoją sieć kontaktów, ale taką, która będzie opierała się na relacjach, a nie na zajmowanej pozycji. Może to wymagać bardziej osobistego zaangażowania i przeznaczania większej ilości czasu na kontakty z ludźmi.

Dobrym pomysłem może być także skorzystanie ze wsparcia coacha wyspecjalizowanego w tematyce związanej z poszukiwaniem pracy, a także z programów rozwojów skierowanych do menedżerów szukających dla siebie nowych perspektyw zawodowych.

Dopiero po połączeniu ze sobą rozmaitych możliwości, szanse na sukces znacznie wzrosną. Na początek jednak trzeba sobie uświadomić, że szukanie pracy to nie zadanie na kilka tygodni czy nawet miesięcy. Menedżer, który nie chce wypaść z rynku pracy, o kształtowaniu swojej ścieżki zawodowej musi pamiętać cały czas.

Źródło: