

“Career cushioning” można określić jako przygotowywanie poduszki bezpieczeństwa na wypadek utraty pracy, „amortyzację kariery”. To trend, który od jakiegoś czasu jest widoczny na polskim rynku, a ostatnio zyskał własną nazwę, co dodatkowo potwierdziło jego skalę. Motywacją tego trendu - kształtującego rynek pracy - jest przede wszystkim niepewna sytuacja gospodarcza, widmo recesji i ryzyko utraty zatrudnienia. W praktyce polega na przygotowywaniu gruntu, zabezpieczenia w przypadku, gdy poszukiwanie nowej pracy będzie konieczne. W niektórych przypadkach to udział w procesach rekrutacyjnych w celu sprawdzenia swojej atrakcyjności na rynku, w innych - to budowanie sieci networkingowej i wzmacnianie swojego wizerunku jako eksperta.

W komunikacie Manpower czytamy, że okres niepewności i niestabilności, a także dynamicznych zmian wpływa na decyzje pracowników o weryfikowaniu swojej pozycji na rynku pracy. Kandydaci w procesach rekrutacyjnych dość często w ostatnich czasach informują, że ich motywacją do rozmów jest chęć sprawdzenia swojej wartości oraz poszukiwanie stabilizacji wiążącej się także z wyższymi zarobkami. Dlatego też większość tych kandydatów otrzymując ofertę pracy od nowego pracodawcy, dokładnie rozważają wszystkie wady i zalety związane ze zmianą pracy. Ostatecznie, dość często po otrzymaniu kontroferty od obecnego pracodawcy pozostają w obecnej organizacji.

Jak zauważa ekspertka Manpower, wśród osób pracujących na stanowiskach specjalistycznych, ale także kierowniczych czy dyrektorskich, coraz szerzej realizowana jest chęć budowania profesjonalnej sieci kontaktów, która wspiera w codziennych wyzwaniach biznesowych, ale też pomaga w znalezieniu nowej pracy, gdy pojawia się taka konieczność. W ostatnich latach, w okresie dużego niedoboru talentów w Polsce, kandydaci o poszukiwanych na rynku pracy kompetencjach i wiedzy głównie w zakresie IT, inżynierii, finansów i podatków oraz ze znajomością języków obcych, mogli liczyć na wiele ciekawych ofert pracy kierowanych do nich bezpośrednio przez rekruterów.

Udział w procesie rekrutacyjnym był i jest dość często traktowany jako możliwa opcja poprawy swojej sytuacji zawodowej. Motywacja bywa różna, na przykład jest związana z udziałem w ciekawszych projektach, możliwością dalszego rozwoju i awansu, zmianą środowiska, wyższymi zarobkami i lepszymi benefitami. Z drugiej strony pracownicy, którzy nie realizują wyznaczonych im celów, mogą traktować udział w procesach rekrutacyjnych jako poszukiwanie planu B na wypadek rozstania z pracodawcą lub poszukiwanie stabilniejszego otoczenia. Wśród osób posiadających zobowiązania finansowe w postaci kredytów czy mających na utrzymaniu rodzinę coraz częściej pojawia się konieczność zabezpieczenia swojej sytuacji i budowania w świadomy sposób alternatywy zawodowej – dodaje przedstawicielka Manpower.

W podsumowaniu informacji prasowej, czytamy że budowanie sieci profesjonalnych kontaktów, dzielenie się w mediach społecznościowych wiedzą ekspercką oraz spostrzeżeniami dotyczącymi rynku zwiększa widoczność pracownika i powoduje, że łatwiej do niego dotrzeć rekruterom. Naturalnie osoby mające w planach zmianę pracy powinny rozwijać swój profil zawodowy, informować o zdobytych certyfikatach czy odbytych szkoleniach, ale także dbać o aktywność. Jednak niezależnie od intencji zmiany pracy warto śledzić trendy na rynku pracy, poszukiwane kompetencje i umiejętności i rozwijać się stale w tych kierunkach, aby zwiększać swoją atrakcyjność, bez względu na sytuację na rynku. W sytuacji konieczności zmiany czy poszukiwania nowej pracy szeroka sieć kontaktów może być bardzo pomocna i zapewne wesprze proces poszukiwania nowego zatrudnienia.

*Źródło: IP*