

Stop dyskryminacji na rynku pracy!

# Mentor od zaraz

Rozmawiamy z Mirosławem Hiszpańskim, kierownikiem projektu „Mentoring poprzez IT” realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

— Co jest celem Inicjatywy EQUAL?

— Podstawowe hasło EQUAL brzmi: stop dyskryminacji na rynku pracy. Projekty realizowane w jego ramach mają na celu wypracowanie nowych sposobów walki z dyskryminacją jakiegokolwiek grupy społecznej na rynku pracy.

— Czy poszczególne projekty wspierają konkretną grupę osób?

— Pośrednio tak, ale nie to jest celem samym w sobie. Nie wystarczy wybrać kilkaset osób reprezentujących dyskryminowaną grupę i udzielić im wsparcia. Trzeba opracować takie sposoby walki z dyskryminacją, aby możliwe było ich zastosowanie także w przyszłości. Wypracowany przez projekt rezultat musi być powszechnie odczuwalny jako skuteczny i stosowany. Warto jednak wiedzieć, że EQUAL to także testowanie rozwiązań, które są jeszcze nieznanne. Istnieje zatem ryzyko, że dany projekt nie osiągnie zakładanego celu. Taka sytuacja nie oznacza w żadnym razie porażki. To po prostu informacja, że dany rynek na takie rozwiązanie nie jest gotowy.

— Czy w projekcie „Mentoring poprzez IT” liczy się to, że jego rezultat nie będzie zgodny z tym, jaki zakładaliście na początku?

— Takie ryzyko zawsze istnieje. Jednakże do tej pory wszystko przebiega zgodnie z planem i otrzymujemy sygnały, że nasze założenia są słuszne.

— Mógłby Pan w kilku słowach przybliżyć, czego dotyczy projekt „Mentoring poprzez IT”?

— Mówiąc w największym skrócie, projekt dotyczy dwóch grup społecznych. Pierwszą z nich są młode wykształcone osoby, które ze względu na brak doświad-

czenia zawodowego nie mogą znaleźć zatrudnienia. To niestety coraz dokuczliwszy problem. Drugą grupą to doświadczone pracujące osoby w wieku powyżej 50. lat, które ze względu na brak umiejętności posługiwania się narzędziami IT zagrożone są utratą pracy. Słaba strona jednej grupy jest jednocześnie mocną stroną drugiej. Młodzi nie mają przecież większych problemów z obsługą komputera. Możemy zatem wykorzystać tzw. efekt synergii, czyli to, że pracując wspólnie, każdy z osobna osiąga więcej. Osoby młode uczą posługiwania się narzędziami IT osoby w wieku powyżej 50. lat, a te w zamian przekazują im swoje doświadczenie i wprowadzają w zawód. Dodajmy do tego, że cały ten proces dwukierunkowego przekazu wiedzy odbywać się będzie przy pomocy specjalnie w tym celu generowanego oprogramowania.

— Kto jest zaangażowany w realizację tego projektu?

— Projekty realizowane są przez tzw. partnerstwa na rzecz rozwoju. Skład każdego z partnerstw ustalany jest indywidualnie. W naszym przypadku mamy czterech partnerów. Są to: Krajowa Agencja Informacyjna „Info” (która pełni rolę lidera, czyli koordynuje prace pozostałych partnerów), ZETO Olsztyn, Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych oraz Fundacja na Rzecz Budowy Społeczeństwa Opartego na Wiedzy „Nowe Media”.

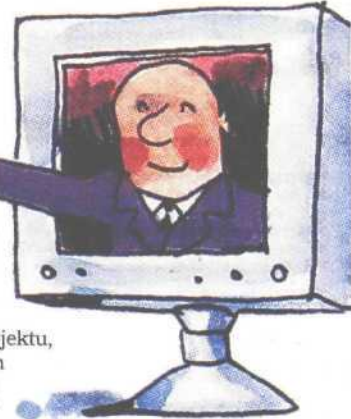
— Wspomniał Pan o specjalnym oprogramowaniu komputerowym.

— Tak. Składać się ono będzie z trzech podstawowych modułów: rekrutacyjnego, edukacyjnego i mentoringowego. Obecnej jesteśmy na

etapie przygotowywania pierwszego z nich. Rekrutacja i odpowiedni dobór beneficjentów z obu grup to klucz do sukcesu. Zależy nam, aby ten moduł mógł być, po zakończeniu projektu, wdrażany w firmach w sposób całkowicie niezależny. To bardzo istotne, bo firmy lekceważą proces rekrutacji, dobierając pracowników według uznania szefa. To „widzimy się” nie jest poparte żadnymi głębszymi analizami. Tymczasem zła rekrutacja to faktyczne straty finansowe dla organizacji.

— Jak zaawansowane są prace nad projektem?

— Teraz prowadzimy rekrutację uczestników z obu grup. Mamy już wiele zgłoszeń, ale wciąż szukamy cie-



kawych osób w wieku powyżej 50. lat, które posiadają doświadczenie w swojej branży i czują, że nowe technologie informatyczne — dziś tak powszechne — nie są ich mocną stroną. Być mentorem — to brzmi dumnie! A nasz projekt dowodzi, że uczyć musimy się przez całe życie.

**Sebastian Żurowski**  
s.zurowski@gazetaolsztyńska.pl

**Joanna Czulowska, dyrektor Instytutu Badawczo-Szkoleniowego, firmy zajmującej się m.in. doradztwem personalnym**

## Rekrutacja okiem eksperta

W większości przedsiębiorstw dominuje przywiązanie do tradycyjnego modelu rekrutacji: analizy przesłanych przez kandydatów CV i listów motywacyjnych oraz rozmowy kwalifikacyjnej. To jednak za mało, aby precyzyjnie zdiagnozować cechy osobowościowe kandydata na pracownika, określić jego predyspozycje zawodowe oraz faktyczne umiejętności. Pozyskanie tradycyjnym sposobem pracownika idealnie dopasowanego do danego stanowiska graniczy z cudem. Jednym z możliwych rozwiązań jest zlecenie procesu re-

krutacji profesjonalistom, którzy są w stanie — w oparciu o własną wiedzę i specjalistyczne oprogramowanie — przeprowadzić szeroko zakrojone badania kandydatów na pracowników. Diagnostyka psychologiczna umożliwia stworzenie profilu osobowościowego, który oprócz cech osobowości kandydatów diagnozuje ich kompetencje, preferencje i prawdopodobne zachowanie się w miejscu pracy. Pracodawca zamiast standardowego CV i listu motywacyjnego otrzymuje dokładny raport dotyczący konkretnego kandydata.

Tygodnik

Śr. nakład 38000 egz.

Zasięg lokalny

