

Cytat na dziś:

„Nigdy nie myl wykształcenia z wychowaniem. Żadna uczelnia nie uczy szacunku do innych i kultury osobistej. To wynosi się z domu.”

Autor nieznany



Ghosting na rynku pracy

Ghosting to pojęcie opisujące sytuację, kiedy ktoś porzuca kogoś nagle i bez wyjaśnienia. Po prostu znika i kończy relację. Pierwotnie stosowane było do opisu zachowań w związkach, tych realnych i internetowych. Ich wspólną cechą było nagle i niezapowiedziane zerwanie kontaktu.

Pojęcie to okazało się także adekwatne do opisu zachowań obserwowanych na rynku pracy. Co ciekawe - ghosting praktykowany jest przez obie strony – i przez pracodawców i przez kandydatów do pracy. Osoby poszukujące pracy chętnie dzielą się doświadczeniami, kiedy po rozmowie rekrutacyjnej oczekiwali jakiegokolwiek odpowiedzi lub informacji zwrotnej, a telefon milczał. Często stosowana na koniec formuła „odezwiemy się wkrótce” okazywała się nigdy nie spełnioną obietnicą. Także wielu pracodawców czy rekruterów może wskazać przykłady, kiedy umówieni na rozmowę kandydaci nie przychodzili na umówione spotkanie, nie odbierali telefonów, nie reagowali na maile. Niektórzy znikali w momencie, kiedy rekrutacja była zakończona i byli zaproszeni do podpisania umowy. Inni nie stawiali się pierwszego dnia pracy. Tak po prostu. Bez uprzedzenia. Zwyczajnie znikali...

Niektórzy specjaliści od rekrutacji ghosting nazywają nowym trendem na rynku pracy. Zjawisko jest z pewnością bardzo ciekawe. Mam wrażenie, że jest przede wszystkim wyrazem braku wzajemnego szacunku. Dopiero w dalszej kolejności wskazałabym na takie przyczyny jak brak profesjonalizmu czy cechy rynku pracy. Trzeba jednak uznać, że nie pojawiło się ono znikąd i bez przyczyny. Wydaje mi się, iż wśród przyczyn warto wskazać 3 – moim zdaniem - najważniejsze:

1. Kultura rekrutacyjna, a właściwie jej brak. Dotyczy to zarówno rekruterów, jak i kandydatów. Z jednej strony mamy ciągle jeszcze do czynienia z przypadkami protekcyjnego traktowania kandydatów – nie udziela im się informacji zwrotnej, nie odpowiada na maile, telefony. Brak czasu, cięcie kosztów albo liczna grupa kandydatów aplikujących na stanowisko nie mogą być tu usprawiedliwieniem. Z drugiej strony, każdy rekruter chętnie podzieli się opowieściami o nieodpowiedzialnych, nieprzygotowanych i niezorientowanych w temacie kandydatach. Niektóre opowieści na ten temat brzmią jak legendy miejskie, albo scenariusz filmu (czasem komedii, czasem dramatu, a czasem nawet dreszczowca...)

2. Rynek pracownika. Można przyjąć tezę, że większa liczba ofert pracy sprawiała, iż niektórzy kandydaci swobodniej czuli się w procesach rekrutacyjnych i kierowali się przede wszystkim własnymi korzyściami. Aplikując do kilku miejsc wybierali tę ofertę, którą z jakiegoś powodu uznawali za najbardziej atrakcyjną. Wielość opcji wyboru ułatwiała decyzje dotyczące nie tylko zmiany pracy, ale także modelowała czasem nonszalanckie zachowania w procesie rekrutacji. Ostatnie tygodnie przekonują nas jednak jak dynamiczną rzeczywistością jest rynek pracy. Przejście od z rynku pracownika do rynku pracodawcy jest szybsze i bardziej dynamiczne niż zakładali eksperci. Kryzys przeszedł nagle i niespodziewanie. Czego uczy nas ta sytuacja? Przede wszystkim, że nie warto palić mostów. Nigdy nie wiadomo, kiedy z poszczególnymi pracodawcami spotkamy się ponownie...

3. Niedoceniając tematów związanych z etyką i etykietą pracy na zajęciach z doradztwa zawodowego (szczególnie w szkołach ponadpodstawowych). Zamiast po raz kolejny ćwiczyc pisanie listu motywacyjnego i odpowiedzi na 10 najczęściej pojawiających się pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej, warto zająć się także tematami związanymi z etyką pracy. Mam świadomość, że dla niektórych temat ten brzmi mało atrakcyjnie i staroświecko, ale jest on – wbrew pozorom – bardzo praktyczny. Proponuję, aby spojrzeć na ghosting w kategoriach etyki, dojrzałości, szacunku dla drugiej strony, profesjonalizmu. I to bez względu na to, czy myślimy o pracodawcach czy o kandydatach do pracy. Kultura pracy, standardy zachowań, etykieta to nie są pojęcia puste i przeterminowane. Mają one znaczenie także w kontekście budowania swojej marki i pozycji w branży i środowisku zawodowym. Dla tych, dla których te argumenty są zbyt ogólne i nieprecyzyjne, proponuję argument bardzo praktyczny i przyziemny: nigdy nie wiesz kiedy i w jakich okolicznościach spotkacie się na rynku pracy ponownie. Zastanów się czy warto palić mosty i czy na pewno chcesz zostawić po sobie rozczarowanie i ładunek mało pozytywnych emocji. Profesjonalną reputację wypracowuje się najczęściej długo i żmudnie. Po co ją psuć takimi nieodpowiedzialnymi i zachowaniami?

Czym skorupka za młodu nasiąknie... Jakże często zdarzają się sytuacje kiedy uczeń do czegoś się zobowiąże na rzecz swojej klasy czy szkoły...i nie dotrzymuje słowa-po prostu nie przychodzi... Miałaś upiec ciasteczka na klasową uroczystość? Zobowiązałaś się przygotować referat na konkretny termin? Miałaś wystąpić na akademii śpiewając piosenkę? Umówiłaś się z nauczycielem na poprawę sprawdzianu na określoną godzinę?- Wszystkie wymienione przykłady łączy jedno: mimo zapewnienia o chęci podjęcia działania, uczeń nie pojawił się w szkole, nie wziął odpowiedzialności za swoje słowa. Czy takie zachowanie nie jest również ghostingiem?

Ghosting to zjawisko, na którym wszyscy tracą. Te straty dotyczą nie tylko czasu i pieniędzy. Obejmują też takie kategorie jak dobre imię, reputacja, marka „ja”. W profilaktyce ghostingu najważniejszy jest wzajemny szacunek i umiejętność patrzenia nieco dalej niż czubek własnego nosa. Perspektywa drugiej strony też jest ważna. Zanim znikniemy, warto zadać sobie pytanie, czy sami chcielibyśmy, aby ktoś nas tak potraktował.

Traktujmy się z szacunkiem i profesjonalizmem. Wszyscy na tym skorzystamy.

Artykuł Pani dr hab. Małgorzaty Rosalskiej

Źródło:

<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/ghosting-na-ryнку-pracy?fbclid=IwAR2kwCKfr2IDLXR3eYKD6XognjubvJF3ziP2NoaN5knDfxdMe0n8a2ZmGgE>

Magdalena Gajerska-Kozak