

Grasz czy nie grasz, czyli jak produkuje się stażystów

10 lipca 2011

Wiosenną porą każdego roku kilkadziesiąt firm, często prestiżowych, kusi studentów lub młodych absolwentów możliwością odbycia stażu – równie prestiżowego. Oferta jest bardzo zróżnicowana; odpowiedniego dla siebie stażu lub praktyki można szukać podczas dni kariery, aplikować online bądź bezpośrednio odpowiedzieć na ogłoszenie firmy. Od wielu lat popularnością cieszą się również konkursy organizowane z myślą o młodych ludziach, wkraczających dopiero na rynek pracy. Taka forma porozumienia między pracodawcą a kandydatem niesie wielostronne korzyści: potencjalny pracownik ma realną szansę odbycia często płatnego stażu w wybranej przez siebie firmie, natomiast korporacja czerpie korzyści z formy rekrutacji, do której przystępują zwykle najambitniejsi studenci, którzy muszą w jej toku wykazać się wieloma praktycznymi umiejętnościami, by pokonać konkurencję i przejść wieloetapową selekcję. Jest o co walczyć, bo miesiąc płatnego stażu w takiej firmie jak TVN, Multikino, PGNiG czy Agora jest znacznym atutem w CV i otwiera wiele furtek, a z powodu dużego zainteresowania często przejście samych eliminacji jest niczym wygrana w Totolotka.

NAJLEPSZYM BYĆ

Jednym z „dobroczyńców” jest organizowany od kilkunastu lat konkurs „Grasz o staż”, który wypracował sobie silną markę i zdobył uznanie w świecie medialnym. Rokrocznie wyłania się laureatów, którzy oprócz odbycia obiecanego stażu mają szansę zaprezentować się na finałowej gali. Droga do gwiazd nie jest jednak usłana różami. Na początkowym etapie należy rozwiązać zadanie/ zadania z wybranej dziedziny, a następnie wybrać odpowiadające im staże (wybór jest znaczny – w tym roku ufundowano ich aż 2200), uzupełnić swoje CV i wysłać

zgłoszenie. Zatem oprócz kreatywności i umiejętności uczestnika liczą się jego dotychczasowe dokonania i sukcesy, np. ilość studiowanych kierunków, znajomość języków obcych, odbyte praktyki, uzyskane stypendia itp. Wszystko po to, by mieć pewność, że z rzeszy chętnych zostanie wyłowione crème de la crème młodych ludzi. Wybrańcy zaproszeni do II etapu, co i tak jest sporym sukcesem, biorąc pod uwagę liczbę chętnych (na każdy staż wybiera się tylko jedną osobę), muszą następnie wyjść zwycięsko z konfrontacji z komisją, którą należy przekonać o swojej wyjątkowości i potwierdzić swoją elokwencję. Większość półfinalistów dzieli się swoją euforią na facebookowej stronie konkursu i opowiada tam o wrażeniach. Te w większości są pozytywne. Jak na przykład z Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji czy Radiowej Trójki. Zdarzają się jednak i głosy krytyczne, które, co istotne, nie są wcale wynurzeniami rozgoryczonych kandydatów, którym się „nie powiodło”. Trudno, by kapituła konkursu narzucała poszczególnym jury zasady rekrutacji, jednak wydaje się, że firmy o wiele częściej interpretują zasady konkursu na własny sposób, przez co sama rozmowa, a nie inne osiągnięcia kandydata, stają się głównym kryterium decydującym o przyjęciu. A na samej rozmowie pytania mogą paść co najmniej niedyskretne.

IRONIA LOSU?

Za przykład może posłużyć tegoroczna rekrutacja na staż do TVN-u. Stacja oferowała miejsce na staż w dziale literackim i współpracy z zagranicą poprzez konkurs Polskiej Rady Biznesu. Po przejściu wstępnej selekcji na podstawie rozwiązanego case'a, kandydaci proszeni byli na rozmowę do siedziby ITI, gdzie należało zaprezentować swoje umiejętności, wykształcenie i pasje, przedstawiając prezentację w języku angielskim. Jak twierdzą uczestnicy, istotnym elementem, jeśli nie warunkiem koniecznym sukcesu, była znajomość języka obcego i zainteresowanie branżą filmową oraz serialową. Ilustracją tego miało być kolejne zadanie, jakie czekało na uczestników przed

rozmową finałową – przygotowanie prezentacji na temat popularnych seriali amerykańskich, które mogłyby sprawdzić się na polskim rynku. Wyobrażenia uczestników o interesującym stażu w prestiżowej firmie, w otoczeniu fachowców, pełnego kreatywnych zadań i kontaktów ze środowiskiem międzynarodowym miała rozwiązać rozmowa finałowa. Obecna na niej szefowa działu, niejaka p. Marzena Czuba – przypomnijmy, osoba odpowiedzialna za nadzór scenariuszowy takiego „hиту” jak „Przepis na życie” czy opiekę literacką nad „Prosto w serce” – ambitną rozrywką dla gospodyń wiejskich (z całym dla nich szacunkiem) – pozwoliła wszelkie pytania zadawać swojej asystentce, natomiast sama przybrała pozę sfinksa. Najwyraźniej zdecydowała wykorzystać swoje wykształcenie psychologiczne i wyciągać pochopne wnioski na podstawie obserwacji aparycji i ogólnych odpowiedzi kandydatów, zamiast poprowadzić merytoryczną rozmowę. Pytania z serii „Jak widzą Pana/Panią inni” lub „Jakie było najważniejsze w Pana/Pani życiu wydarzenie” mogły przywołać na myśl nieskomplikowany psychotest z prasy brukowej, a nie poważną rozmowę kwalifikacyjną. Natomiast odpowiedzi na ogólnikowe pytania rzeczowe, np. o ważne cechy w postępowaniu z klientem, opiekunka stażu interpretowała na swój sposób, twierdząc, iż klientem dla osoby z TVN-u będzie przykładowo osoba próbująca sprzedać serial, co narzuca zupełnie inny tok rozumowania. Właściwie rozmowę ciężko w tej sytuacji traktować jako dialog, należałoby raczej nazwać ją bezradnym monologiem kandydata, który mógł rzucać ogólne frazy w próżnię, bo rozmówcom nie zależało na poznaniu rzeczywistych umiejętności uczestników. Czar stażu prysnął, gdy okazało się, że zakres obowiązków stażysty dotyczyć będzie wyłącznie polskich produkcji, a kompetencje językowe w kilku nawet językach nie są zupełnie premiowane, o czym świadczyć może fakt, iż rzeczona asystentka „przeoczyła” w CV jednej z kandydatek certyfikat biegłości językowej w języku angielskim (CPE).

SŁODKO-GORZKI SMAK ZWYCIĘSTWA

Mawiają, że nieważne jak się zaczyna – ważne, jak się kończy. Firmy zwykle rezerwują sobie około tygodnia na poinformowanie o wyniku. Przedstawiciele FRSE udzielili fachowych uwag i konkretnych informacji dotyczących swoich spostrzeżeń. Feedback, a raczej jego brak w przypadku naszego drugiego źródła – TVN-u, pozostawiał wiele do życzenia. Pani asystentka była w stanie poinformować jedynie, iż „pani Marzena podjęła taką decyzję i z tą osobą będzie jej najlepiej się współpracowało”. Jeśli potrafi się czytać w myślach i nie prezentuje większych kompetencji niż swój przełożony – sukces gwarantowany. W przypadku niektórych kandydatów zaistniało zatem nie tylko nieporozumienie co do oczekiwań firmy, ale także co do założeń konkursu.

Okazuje się, że w świecie, w którym tak bardzo liczą się kompetencje i umiejętności, osoby zdolne i kreatywne wciąż muszą poddawać się ocenie osób niekompetentnych. Takie przypadki oczywiście stanowią niewielki procent całości, jednak dziwią tym bardziej, że zdarzają się nawet programowo najlepszym.

Autor: Anna Władyka

Nadesłano do „Wolnych Mediów”