**Mobilność zawodowa – na ile jesteśmy skłonni do podróżowania w miejsce pracy?**

**Duża rotacja oraz niestabilność rynku pracy coraz częściej zmuszają Polaków do poszukiwania nowego zatrudnienia lub też większej mobilności wewnątrz obecnego zakładu.**

Pracodawcy oczekują od pracowników dużej elastyczności, zarówno jeśli chodzi o zakres wykonywanych zadań, jak i ewentualną zmianę miejsca pracy. Czy jesteśmy skłonni do poświęceń, aby uzyskać lepsze, bardziej satysfakcjonujące stanowisko?

Jeszcze do niedawna w społeczeństwie panowało przekonanie, że pierwsza znaleziona praca gwarantowała stałe i w miarę stabilne zatrudnienie. Obecnie jednak dynamiczne zmiany na rynku pracy oraz odczuwalny kryzys gospodarczy sprawiają, że pracownicy są coraz mniej pewni swoich stanowisk i intensywnie dążą do tego, by jak najlepiej dostosować się do panujących trendów i wymagań pracodawców.

Z przeprowadzonego w 2013 roku **badania CBOS „Zadowolenie z pracy i jej oceny” wynika, że blisko 80% Polaków jest zadowolona z obecnie wykonywanego zawodu**. Równocześnie jednak w tym samym czasie mniej więcej 20% naszego społeczeństwa zmieniło pracę. W pierwszym kwartale 2016 roku odsetek ten wynosił już 25%. Tak wysoka rotacja jednoznacznie wskazuje na to, iż panujący dotąd trend powoli zaczyna się zmieniać, a Polacy są coraz bardziej skłonni do poszukiwania nowych zawodowych doświadczeń. Zmiana ta najbardziej zauważalna jest wśród młodego pokolenia, gdzie blisko co piąta badana osoba, niezależnie od płci, aktywnie poszukiwała nowej pracy. Czy mobilność zawodowa wiąże się jednak jedynie z gotowością do zmiany miejsca zatrudnienia?

*Pojęcie to jest o wiele bardziej złożone i nie zakłada jedynie poszukiwania nowej pracy. Kryje się pod nim szeroko rozumiana elastyczność, która zwiększa szanse pracownika na utrzymanie się w obecnej firmie lub też znalezienie atrakcyjnego zatrudnienia w zupełnie innej branży. Osoby deklarujące mobilność zawodową cechują się większą tolerancją wobec zmian i gotowe są sprostać wymaganiom pracodawców, nawet jeśli wiąże się z tym konieczność wyjazdu do innego miasta, czy też zdobycia szeregu nowych umiejętności. Firmy zwracają coraz większą uwagę na zdolność pracowników do dostosowywania się do dynamicznych zmian na rynku pracy i cenią sobie te osoby, które bez problemu będą w stanie przenieść się do innego oddziału, jeśli będzie tego wymagała obecna sytuacja przedsiębiorstwa.* **- odpowiadają specjaliści z działu Sprzedaży z firmy Smart MBC.**

Mobilność zawodowa przynosi jednak korzyści nie tylko firmie zatrudniającej tego typu pracownika. Osoby, które ze względu na charakter pracy muszą często podróżować, przenosić się do innego oddziału przedsiębiorstwa lub też nabywać umiejętności, aby podjąć pracę na nowym stanowisku często o wiele łatwiej i szybciej dostosowują się do zróżnicowanych warunków panujących w miejscu pracy. Poprzez zdobywaniu większego doświadczenia i obycia z większą łatwością przychodzi im przyswajanie wiedzy i nawiązywanie kontaktów z innymi pracownikami, dzięki czemu mają pewność, że odnajdą się niemalże w każdej sytuacji.

Coraz więcej osób zdaje sobie sprawę z tego, iż mobilność zawodowa i pewnego rodzaju elastyczność są cechami, które mogą mieć duży wpływ na pozytywny rozwój kariery i w znacznym stopniu wpływają na atrakcyjność i wartość pracownika na tle pozostałych członków zespołu. **Według raportu „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków” blisko 30% ankietowanych jest skłonnych przeprowadzić się do innej miejscowości, jeśli wymagałby tego pracodawca.** Niemalże taki sam odsetek osób deklaruje chęć dojazdu do pracy do innej miejscowości lub wyjazdu za granicę. 71% bierze również pod uwagę możliwość przekwalifikowania, czy też nauczenia się nowego zawodu, jeśli miałoby to większych ich szanse na zdobycie lepszej pracy. Z powyższych badań wynika, że Polacy w dużej mierze są w stanie dostosowywać się do zmian panujących na rynku. Zdają oni sobie sprawę z tego, iż obecnie osoby deklarujące mobilność zawodową mają o wiele większe szanse na dynamiczny i satysfakcjonujący rozwój kariery, niż te, które nie są skłonne do zmian i cenią sobie pewnego rodzaju stabilność i wynikającą z tego stagnację.

**Źródła:**

[http://markapracodawcy.pl/](http://markapracodawcy.pl/wp-content/uploads/2016/04/Monitor-Rynku-Pracy_23-edycja_prezentacja_18_04_2016-1.pdf)

[http://www.cbos.pl/](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_011_13.PDF)