



Mistrzowskie rekrutacje

Spis treści

- 03 Personal Branding pomaga w znalezieniu pracy
- 05 Otrzymuj oferty od rekrutera
- 07 Stwórz zwięzłe podsumowanie w CV
- 09 Którą ofertę pracy wybrać? Odpowiedz na 15 pytań
- 12 Czy zawsze trzeba wytrwale dążyć do celu?

Zainspiruj się
w Centrum Kariery Goldenline:
www.goldenline.pl/centrumkariery

Personal Branding pomaga w znalezieniu pracy

Rynek pracy nieustannie się zmienia. Żyjemy w czasach gdzie problemem staje się nie tylko znalezienie satysfakcjonującej nas pracy, ale także odpowiedzenie sobie na szereg pytań, jak powinna wyglądać nasza wymarzona praca

Firmy o silnej pozycji na rynku coraz częściej dostrzegają, jak ważne jest pozyskanie do pracy utalentowanych, zmotywowanych i samodzielnych ludzi o odpowiednich kompetencjach, dlatego coraz większą wagę przykładają do budowania marki pracodawcy. Im bardziej pracodawcy konkurują o pracownika, tym większa jest różnorodność ofert w zakresie wynagrodzenia, pakietów motywacyjnych, możliwości rozwoju i wielu innych. Tak samo jak marka pracodawcy, określana często jako employer branding pomaga pracodawcy pozyskać pracowników, jakich mu potrzeba, tak samo ty dzięki odpowiednio budowanej marce personalnej możesz dać sobie szansę na wymarzoną pracę.

Stajesz się wyjątkowy

Jako kandydat do pracy posiadasz pewne określone umiejętności, doświadczenie oraz wiedzę, której potrzebuje potencjalny pracodawca. To wszystko czyni Cię interesującym kandydatem, jednak dopiero jako marka personalna wnosisz znacznie bardziej unikatową wartość dodaną, którą trudno znaleźć u konkurentów. Podobnie jest z produktami, choć większość telefonów posiada bardzo podobne cechy i spełnia te same funkcje, wielokrotnie częściej to właśnie marka decyduje o zakupie tego konkretnego modelu. Marka, która często wywołuje w nas pozytywne emocje, sprawia, że lepiej postrzegamy siebie i za to jesteśmy gotowi zapłacić dodatkowe pieniądze. **Pomyśl zatem jaka powinna być twoja marka, by pracodawca poczuł się wyjątkowo, dzięki temu, że zatrudnia właśnie Ciebie.** Im bardziej spójną i charakterystyczną markę budujesz, tym bardziej jesteś zapamiętywalny, a potencjalny pracodawca poświęca ci więcej uwagi.

Jesteś postrzegany jako bardziej wartościowy

Wyznaczając poziom zarobków, o jakim marzysz w nowej pracy, popatrz na kwotę z perspektywy pracodawcy, spróbuj ocenić jaką wartość możesz wnieść dla danego przedsiębiorstwa. Im lepiej przeanalizujesz własne kompetencje, talenty i doświadczenia, które mogą przełożyć się na zysk lub rozwój firmy, tym lepiej przekonasz potencjalnego pracodawcę, że jesteś wart

oczekiwanych pieniędzy. Pamiętaj, że **by Twoje umiejętności postrzegane były jako wartościowe, powinny stanowić odpowiedź na obecne lub przyszłe potrzeby firmy.** Jako marka idealnego pracownika stajesz się pożądaną, z chwilą gdy twoja publiczność wie jaką wartość dodaną wnosisz. Zbuduj swoją markę pracownika na poziomie podstawowych cech (znajomość języków obcych, certyfikaty, obsługa komputera, wykształcenie), cech dodatkowych (kompetencje miękkie, motywacja do pracy, doświadczenie), a także w oparciu o unikatowe cechy marki (to, co najbardziej wyjątkowego możesz wniesić do firmy, czego pracodawca nie znajdzie wśród innych kandydatów).

Dajesz gwarancję jakości

Wiedząc, co wyróżnia cię jako markę personalną lub markę pracownika, możesz skuteczniej komunikować swoją wyjątkowość wśród swoich odbiorców. W pierwszej kolejności daj się poznać swoim potencjalnym ambasadorom marki, czyli osobom, które miały okazję z Tobą współpracować lub mogą zaświadczyć o twoich wyjątkowych talentach. Mogą to być Twoi profesorowie, poprzedni pracodawcy lub współpracownicy, a także każdy, kogo opinia może mieć znaczenie dla twojej firmy marzeń. Jeśli pracodawca usłyszy o Tobie pozytywne opinie jeszcze zanim pojawisz się na rozmowie kwalifikacyjnej, będzie bardziej przekonany co do twoich zapewnień.

Zwiększasz swoje szanse na sukces

Jeżeli myślisz o pracy w prężnie rozwijającej się, dużej firmie, powinieneś pamiętać, że tam najbardziej oczekiwani kandydaci z dużą świadomością siebie, pomysłem i planem na życie, który realizują wedle własnych wartości i zasad. Ktoś, kto świetnie zarządza sobą, będzie umiał zorganizować także pracę swoją i innych. Dziś pracodawca postrzega ciebie jako właściciela spółki "Ja", którą na co dzień kierujesz. **Świadomość własnych talentów zwiększa poczucie własnej wartości i sprawia że jesteś bardziej elastyczny i odporny na stres.** Jednocześnie dzięki temu lepiej wiesz, w jakich obszarach powinieneś się rozwijać i kształcić swoje kompetencje. Dziś ważną cechą wśród kandydatów jest ich samodzielność. Przy zmieniającym się w takim tempie otoczeniu biznesowym, trudno powierzyć reagowanie na zmiany tylko i wyłącznie dyrektorom lub menedżerom wyższego szczebla.

Jeżeli chcesz otrzymać propozycję pracy marzeń, Twoja marka powinna działać i być widoczna na rynku jeszcze zanim wejdziesz na rynek pracy. Pracodawcy nie lubią zatrudniać "kota w worku", dlatego będą bardziej skłonni zaproponować ci pracę, gdy usłyszą o Tobie z innego źródła, poznają pozytywne rekomendacje, czy też będą pamiętać cię z dni kariery organizowanych w firmie.

Otrzymuj oferty od rekrutera

Aktualnie bardzo dużą rolę w procesach rekrutacyjnych odgrywa internet. W większości to właśnie tam znajdujemy oferty pracy, aplikujemy na wybrane ogłoszenia i często otrzymujemy bezpośrednie wiadomości od rekrutera. Ważne więc, by świadomie budować swój wizerunek w sieci m.in. poprzez uaktualnianie profilu zawodowego

Profil zawodowy to Twoje wirtualne CV

Profil zawodowy, podobnie jak CV, to twoja **wizytówka zawodowa**. Jeśli będzie nieuzupełniony, twoja kandydatura nie będzie brana pod uwagę przez rekrutera. **W pierwszej kolejności zadbaj więc o to, by dodać wszystkie niezbędne informacje**. Skorzystaj z podpowiedzi - portale rekrutacyjne często informują, co jeszcze należy uzupełnić, aby uzyskać więcej odwiedzin rekruterów.

Na co zwrócić szczególną uwagę, aby otrzymywać bezpośrednie wiadomości od rekruterów z ofertami pracy?

Po pierwsze - doświadczenie to nie tylko nazwa stanowiska

Te same stanowiska, choć nazywają się podobnie, wymagają innego zakresu działań. W dodatku niewiele firm stosuje się do standardowego nazewnictwa. Dlatego dla rekrutera najważniejsze jest to, **jaki był zakres twoich obowiązków**. Im szczegółowej - tym lepiej! Pamiętaj jednak, aby zacząć od zadań, które wykonywałeś najczęściej i które należały do twoich głównych obowiązków. Dla pracodawców są to informacje najważniejsze i - jak wynika z danych GoldenLine - rekruterzy zagląдают do nich w pierwszej kolejności.

Po drugie - wypisz swoje umiejętności

Jeśli zależy ci na wiadomościach od rekruterów, **powinieneś umieścić na swoim profilu zawodowym jak najwięcej umiejętności**. Przede wszystkim liczą się **kompetencje twarde**, jak opanowanie programów komputerowych oraz aplikacji, znajomość języków programowania, obsługa maszyn, sporządzanie dokumentów, księgowanie, pozwolenia, znajomość technik i metod analitycznych potrzebnych w pracy. Nie zapominaj również o **kompetencjach miękkich**, np. zarządzanie projektami czy zespołem, umiejętności negocjacyjne czy umiejętności pracy w stresie. Są one często brane pod uwagę przez rekruterów ze względu na wymagania dotyczące stanowiska czy specyfikę pracy.

Po trzecie - specjalizacja, czyli czym się zajmujesz

Nie zapomnij o dodaniu odpowiedniej specjalizacji! Kandydaci, którzy posiadają na swoim profilu zawodowym doświadczenie i umiejętności z wielu dziedzin, mogą wybrać ich kilka. Obecnie na rynku pracy poszukiwani są specjaliści, a więc jest to istotna informacja z punktu widzenia rekrutera. Przykładowo możesz pracować w IT, ale jest to ogólna nazwa całej branży. Dlatego warto wybrać konkretne specjalizacje np. programista PHP czy programista JAVA. Na tej podstawie rekruterzy wyszukują kandydatów, warto więc upewnić się, czy te informacje są zgodne z prawdą.

Załącz profil zawodowy na Goldenline.pl i daj się znaleźć pracodawcom.

Jeżeli zależy nam na rozwoju kariery, warto kreować swój wizerunek za pośrednictwem profesjonalnych portali rekrutacyjnych. Internet to największe medium wspierające procesy rekrutacyjne oraz rozwój kariery. Oprócz aplikowania na oferty pracy i sprawdzania opinii o pracodawcach pozwala budować profesjonalny i pozytywny wizerunek w oczach rekruterów. Dlatego warto na bieżąco aktualizować profil zawodowy o najnowsze informacje związane z doświadczeniem zawodowym, umiejętnościami oraz specjalizacją.

Pamiętaj także, aby na swoich kontach w mediach społecznościowych służących do prywatnej komunikacji zadbać o odpowiednie ustawienia prywatności. Kandydaci są często zaskoczeni, z jaką łatwością znajduje się w sieci informacje o ich życiu prywatnym, w tym również te niesprzyjające. **W mediach społecznościowych przeznaczonych do kontaktów prywatnych ogranicz widoczność profilu do najbliższych znajomych i nie upubliczniaj treści, które mogłyby podawać w wątpliwość twoją kandydaturę na wybrane stanowisko.**



Stwórz zwarte podsumowanie w CV

Curriculum vitae, resume, życiorys zawodowy – nazwa nie ma większego znaczenia, to dokument będący naszą wizytówką zawodową, a jego nadrzędnym celem jest zainteresowanie czytającego naszą osobą. Wiele mówi się o tym, że rekruter poświęca jedynie kilka sekund na analizę tego dokumentu podczas selekcji kandydatów. A zatem dosłownie chwila może zdecydować o naszym „być, albo nie być” w procesie rekrutacyjnym

Należy być świadomym tego, na co rekruter zwraca największą uwagę. Niestety w wielu wypadkach faktycznie tak bywa. Można być tym faktem zbulwersowanym lub zniesmaczonym poziomem profesjonalizmu „selekcjonera”, być przekonanym, że rekrutacje są ustawione czy wirtualne, obrazić się i tkwić w przekonaniu, że świat jest niesprawiedliwy. Jednak proszę mi uwierzyć, my jako kandydaci, nie jesteśmy wcale tacy bezsilni. Z tych kilku zdań powyżej można wywnioskować jedno – **musimy stworzyć takie CV, którego kilka pierwszych wersów, pomoże nam przejść etap selekcji.** Dajmy zatem rekruterowi powód do tego.

W życiu widziałem wiele dokumentów aplikacyjnych, jedne lepsze inne gorsze, jednak za każdym z nich stał konkretny człowiek, który nie musiał być specjalistą w pisaniu tego typu dokumentów. W tym i kolejnych kilku artykułach chciałbym przedstawić elementy CV, które zwiększają szanse chociażby na udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Zaczniemy od podsumowania zawodowego.

Podsumowanie zawodowe, czy też profil zawodowy, to jeden z pierwszych elementów przykuwających uwagę. To kilka pierwszych wersów umieszczonych poniżej naszych danych osobowych w CV, opisujących kandydaturę w kontekście stanowiska, na które aplikujemy. **Podsumowanie powinno jasno odnosić się do oczekiwań potencjalnego pracodawcy.** Warto podkreślić swój staż w branży, sektorze, stanowisku czy też doświadczenie w obszarach przedstawionych w opisie stanowiska. Jeśli potencjalny pracodawca zaznaczył, że poszukuje kandydatów z konkretnym doświadczeniem, kierunkowym wykształceniem i biegłą znajomością języka obcego, a my spełniamy te warunki – **podsumowanie zawodowe powinno zawierać te kwestie.** Profil zawodowy to dosłownie 4-5 zdań, nie jest to list motywacyjny, nie piszmy w nim zatem, że mieszkamy w miejscowości X i ukończyliśmy szkołę podstawową Y, umiemy grać na flecie, mamy trójkę dzieci, kota i psa. **Skupmy się na konkretach, odpowiadając na potrzeby pracodawcy, jasno określone w opisie poszukiwanego pracownika.** Zanim rozpoczniemy pracę na CV lub profilem zawodowym, opis stanowiska warto przeczytać nawet kilka razy.

Headhunterzy przeglądają **profile na Goldenline**. Tu także sugerowałbym pokusić się o stworzenie opisu pokazującego w „pigułce” nasze doświadczenie, umiejętności czy wiedzę. W serwisie zostało przygotowane odpowiednie miejsce. Dzięki temu będziemy lepiej widoczni w Wyszukiwarce, z której korzystają Agencje Doradztwa Personalnego i rekruterzy z wielu firm. Zwiększamy zatem nasze szanse na udział w ciekawych procesach rekrutacyjnych.

Należy jednak mieć na uwadze fakt, że nawet najlepsze podsumowanie czy całe doskonałe CV, nie pomoże nam, jeśli aplikujemy na stanowisko, na które nie spełniamy podstawowych wymagań. **Lepiej wysłać mniej CV, dokładnie analizując oczekiwania pracodawcy** niż masę dziwnych „tworów” o mizernej jakości, a co za tym idzie i skuteczności.

Jeśli wysyłasz dziesiątki CV i ubolewasz nad brakiem odzewu, zachęcam do refleksji i wprowadzenia zmian w swoich dokumentach aplikacyjnych. Poniżej znajdziesz przykładowe podsumowanie zawodowe, stworzone dla kandydata ubiegającego się o pracę na stanowisku handlowca:

- Specjalista ds. produktów/Przedstawiciel medyczny z ponad 8-letnim stażem pracy, w polskich i międzynarodowych firmach z sektora farmaceutycznego i medycznego.
- Bogate doświadczenie w realizacji strategii sprzedażowej organizacji oraz budowaniu i zarządzaniu długofalowymi relacjami z kluczowymi klientami.
- Realizacja planów sprzedażowych. Wprowadzanie innowacyjnych produktów na rynek (otwarty i specjalistyczny). Prognozowanie realizacji celów miesięcznych i kwartalnych. Specjalizacje: kardiologia oraz pediatria.
- Kontakt z dystrybutorami farmaceutycznymi oraz przygotowywanie i koordynowanie akcji promocyjnych. Zarządzanie budżetem promocyjnym.
- Współpraca z wybranymi hurtowniami i aptekami na podległym terenie (Polska zachodnia).
- Wysoko rozwinięte umiejętności analityczne i negocjacyjne. Bardzo dobra znajomość języka angielskiego i dobra niemieckiego.

Którą ofertę pracy wybrać?

Odpowiedz na 15 pytań

Obecna kondycja rynku pracy zachęca do poszukiwania nowych pracodawców. Na jakie pytania odpowiedzieć sobie wybierając potencjalnego nowego pracodawcę?

Praca jest dość ważnym aspektem życia, choćby ze względu na to, ile czasu jej poświęcamy. Zakładam, że większość z nas chciałaby pracować w sprzyjającym środowisku. Zachęcam zatem do głębszej analizy nowej roli oraz potencjalnego nowego pracodawcy.

Co warto przeanalizować?

W celu dokonania dobrego wyboru należy przeanalizować wiele aspektów. Część z nich to aspekty bardzo indywidualne, które zależą od sytuacji w jakiej się znajdujemy np. dla kogoś najważniejsza może być odległość pomiędzy domem a pracą, dla innych najważniejszy będzie poziom wynagrodzenia, dla jeszcze innych – dofinansowanie do dalszego kształcenia czy elastyczny czas pracy. Istnieje jednak szereg innych czynników, które warto wziąć pod uwagę, a które są często pomijane.

Poniżej kilka z nich:

- **W jakim stopniu to stanowisko jest zbieżne z moim planem kariery i w jaki sposób może się przyczynić do kolejnej zmiany w mojej karierze?** W kształtowaniu i zarządzaniu własną karierą ważne jest, żeby mieć plan. Jeśli nie masz planu – nie wiesz dokąd zmierzasz, jeśli nie wiesz dokąd zmierzasz to nigdy tam nie dojdiesz. To nie pracodawca zarządza Twoją karierą – pracodawca proponuje Ci rozwój zawodowy w obrębie i możliwościach organizacji. Współczesne teorie rynku pracy mówią o tym, że dorosły człowiek będzie zmieniał zawód (nie tylko pracę) co najmniej 4 razy w ciągu swojego życia zawodowego. W szybko zmieniającym się świecie (gospodarka, technologia) wiele stanowisk będzie zastępowanych innymi, bądź po prostu nie będą istniały. Istotne jest zatem, żeby samemu kształtować i zarządzać własną karierą, ponieważ nikt inny nie zrobi tego za nas. Warto (w kontekście objęcia nowego stanowiska) rozwijać nowe umiejętności oraz umiejętności „transferowalne” czyli takie, które w przyszłości przydadzą nam się w przypadku obejmowania całkowicie nowej roli zawodowej.
- **Czy jest to nowe stanowisko? Dlaczego powstało? Co stało się z moim poprzednikiem?** Ustal/zapytaj potencjalnego pracodawcę, jaka jest historia tego stanowiska. Jeśli jest to nowo powstałe stanowisko, to jaka jest przyczyna jego powstania. Zachęcam do tego, żeby zrobić własną analizę sytuacji. Nie wszystkie nowo wykreowane stanowiska

okazują się w organizacji w dłuższej perspektywie potrzebne. Znam przypadki organizacji, które tworzyły nowe stanowiska, a następnie w przeciągu dość krótkiego czasu albo je eliminowały lub ograniczały (czasami również wiązało się to z redukcjami pensji nowych pracowników). Jeśli mamy do czynienia ze stanowiskiem, które istniało już w organizacji, a osoba je piastująca nie będzie kontynuowała swojej pracy, to ważne jest, żeby dopytać, jakie są tego powody. Może być oczywiście kilka: a) ta osoba zrezygnowała b) została przesunięta na inne stanowisko c) została zwolniona.

- **Jakich kompetencji mi brakuje, by objąć interesujące stanowisko? W jakim stopniu ich brak wpłynie na realizację celów? Jak planuję zapełnić luki kompetencyjne?** Objęcie nowego stanowiska powinno z zasady wiązać się z pewnym wyzwaniem intelektualnym: wchodzimy w nową organizację, nową kulturę, poznajemy nowych ludzi, system pracy, procedury etc. Będziemy zapewne korzystać z części własnych doświadczeń, na czym powinien skorzystać pracodawca. W niektórych przypadkach może okazać się, że stanowisko które obejmiemy będzie wymagało pogłębienia wiedzy i rozwoju nowych kompetencji. Istotne jest to, żeby dokładnie przeanalizować, czego jeszcze nie potrafimy i jak szybko będziemy w stanie nabyć nowe umiejętności oraz co najważniejsze – jak przyszły pracodawca wesprze nas w tej drodze. Zdarza się tak, że pracodawca zakłada, że pracownik sam szybko wdroży się w nowe obowiązki, nie oferując zbyt dużego wsparcia z własnej strony (tzw. „proces onboardingu”- czyli wprowadzenia jest ograniczony do minimum). Często taka sytuacja skutkuje dużą rotacją – nowi pracownicy przestają się angażować doświadczając braku wsparcia ze strony pracodawcy. Nie każdy dobrze się w takim środowisku odnajduje. Jeśli wiemy, że cele są bardzo ambitne, oczekiwania wysokie, brakuje nam niektórych kompetencji, a proces wdrożenia jest ograniczony lub nie istnieje to możemy, przyjmując ofertę pracy, skazać się na niepowodzenie lub na bardzo głęboki stres.

Inne pytania, które warto sobie zadać przed ostateczną zmianą stanowiska:

- Dlaczego chcę pracować dla tej firmy (jaki jest kultura organizacji, jakie są opinie o firmie, jak firma jest postrzegana)?
- Jaka jest misja, wizja i wartości firmy – czy są zbieżne z moimi?
- Czy podejmując to stanowisko będę miał dostęp do nowych systemów/technologii (jakich)?
- Czy obejmując to stanowisko będę miał dostęp do nowej wiedzy? (w jakiej postaci: szkolenia, coaching, mentoring, dzielenie się najlepszymi praktykami).
- Czy to stanowisko pozwoli mi na rozwinięcie sieci kontaktów, w jakich obszarach?
- Jakie to stanowisko daje mi możliwość dalszego rozwoju wewnątrz organizacji?
- Czy to stanowisko może przyczynić się do mojego osobistego rozwoju (np. praca w międzykulturowym środowisku, praca na poziomie regionalnym/globalnym, przeprowadzka do innego miasta/kraju)?
- Jakie są główne wyzwania na tym stanowisku?
- Jakie są główne cele na tym stanowisku? Jak będą mierzone? Czy są możliwe do osiągnięcia i wystarczająco ambitne?

- Jakie są typowe problematyczne sytuacje, z którymi będę musiał się zmierzyć?
- Jakim ewentualnie zespołem będę zarządzał. Co o nim wiem?
- Inne: Zdefiniuj pytania, które są dla Ciebie istotne. Możesz wziąć pod uwagę następujące aspekty:
 - oferowane wynagrodzenie i pakiet
 - lokalizacja
 - technologie
 - środowisko pracy
 - „life & work balance”
 - % podróży służbowych, możliwość pracy zdalnej
 - inne mające wpływ na Twoje samopoczucie i motywację

Powyższe pytania mogą również pomóc Ci w przygotowaniu się do rozmów rekrutacyjnych. Część z nich możesz zadać potencjalnemu pracodawcy podczas interview – pamiętaj, że podczas rozmowy rekrutacyjnej masz możliwość (i jesteś zachęcany) do zadawania pytań.

Mądre pytania zadawane przez Ciebie są dla osoby rekrutującej również diagnostyczne, świadczą też o Twojej motywacji do podjęcia nowego stanowiska oraz dojrzałym podejściu do Twojej ścieżki kariery.



Czy zawsze trzeba wytrwale dążyć do celu?

Ustalanie sobie ambitnych celów i ich osiągnięcie jest jak najbardziej cenne oraz nierzadko zdaje się być synonimem sukcesu. Coachowie często „atakują” nas stwierdzeniami typu „Możesz to zrobić!” – „Wszystko zależy tylko od Ciebie”

„Tylko nie utknąć w połowie drogi. To było nie tylko w interesach, ale wszędzie i zawsze najgłupsze ze wszystkiego”. Franz Kafka – Proces

„Najbezsensowniejszymi rzeczami w dziejach świata były konsekwentnie realizowane plany”. Karel Čapek – Fabryka Absolutu

Ale czy zawsze i na pewno...? Osobiście nie zgadzam się z tymi truizmami.

Ustalanie celów wg. metodologii SMART zostało jakiś czas temu nieco zmodyfikowane – dodano bowiem dwie dodatkowe litery – E i R. „E” oznacza „exciting” czyli ekscytujący, motywujący do działania lub też „ecological” – co oznacza, że cel musi być na bieżąco dostosowywany do zmian np. zawodowych lub prywatnych. „R” – oznacza „recorded”, czyli zapisany z założeniem, że zapisanie celu motywuje do jego osiągnięcia.

W szczególności zwracam uwagę na „E” – „ecological”. **Z moich doświadczeń coacha kariery wynika, że często cele, które sobie narzucamy już na starcie nie mają szans powodzenia.** Brak im spójności z innymi celami czy też z naszym stylem życia, którego zmieniać nie chcemy. W tym momencie pojawia się frustracja, zostaje podkopana wiara we własne możliwości. W konsekwencji pojawia się niechęć do stawiania i realizowania innych celów.

Naucz się odpuszczać

Polecam bardzo ciekawą lekturę rzucającą nieco więcej światła na temat wyznaczania nowych celów, a przede wszystkim na kwestię tzw. „od angażowania” się od starych celów (które prawdopodobnie błędnie zdefiniowaliśmy). Książka nosi tytuł „Daruj sobie – Przewodnik dla tych, którzy nie potrafią przestać” - Wydawnictwo Naukowe PWN.

Autorzy Peg Streep i Alan Bernstein wspaniale obalają mit, że trzeba za wszelką cenę dążyć do wytyczonego celu. **Opisują, że do osiągnięcia sukcesu, tak samo ważne jest, żeby zaangażować się w dobrze zdefiniowane cele jak i potrafić po prostu w pewnych sytuacjach darować sobie dążenie do nich.** Podkreślają, że emocjonalnie jesteśmy zaprogramowani na wytrwałość. I nawet jeśli upadamy, to czujemy wewnętrzny przymus, żeby wstać, otrzepać się i działać dalej.

Dzięki odpuśczeniu i skutecznemu „od angażowaniu się” uwalniamy energię, która może być spożytkowana na ustalanie kolejnych, bardziej zasadnych i sensownych celów.

Autorzy podkreślają, że sztuka świadomego wychodzenia z sytuacji, które już nam nie służą, to coś czego powinniśmy się nauczyć. **Nie jest to łatwe – może być trudniejsze niż trwanie przy wcześniej wytyczonym, choć nierealnym celu (utrzymywanie tzw. „status quo”).** Do tego dochodzi jeszcze kwestia tego jak odbierają nas inni – zazwyczaj nie chcemy być odbierani jako nieudacznicy oraz osoby, które szybko się „poddają”.

Pułapki wytrwałości

Nasz umysł sabotuje nasze działania proponując różne sztuczki takie jak np. nielogiczne złudzenie utraconych kosztów („już tyle czasu/ pieniędzy poświęciłem temu projektowi” – wszyscy mniej więcej to znamy). Ulegamy również złudzeniu tzw. wzmocnienia sporadycznego np. szef raz na rok zwrócił na nas uwagę lub też na tysiąc uwag powiedział coś miłego, a my tłumaczymy sobie to, że właściwie nas pochwalił, więc w końcu nie jest tak źle i tkwimy w pracy czy też relacji z szefem, z której nie mamy najmniejszego pożytku.

Autorzy wspominają przy okazji wzmocnienia sporadycznego, eksperyment profesora Skinnera.

Eksperyment polega na tym, że trzy szczury umieszczono w osobnych klatkach wyposażonych w dźwignie. W pierwszej szczur naciskał dźwignię i za każdym razem dostawał karmę. W drugiej naciskał i nic nie dostawał, więc szybko zrezygnował i sam zaczął szukać jedzenia. W trzeciej klatce szczur naciskał dźwignię i raz dostawał pokarm, raz nie. Nigdy nie wiedział, kiedy to nastąpi. Był dezorientowany, sfrustrowany, ale warował przy dźwigni dzień i noc. Ważnym aspektem, który podkreślają autorzy (a który jednak trudno jest nam przyjąć) jest to, że na wiele sytuacji i zdarzeń po prostu nie mamy wpływu.

Książka poparta jest wieloma ciekawymi badaniami naukowymi. Polecam lekturę oraz przyjrzenie się swoim nawykom lub przekonaniom dotyczącym stawiania sobie celów. **Być może nie wszystkie z nich nam służą, a niektóre są po prostu destrukcyjne.** W niektórych przypadkach, „od angażowanie się” od celu może być wyzwalające.

Goldenline.pl to jeden z największych serwisów umożliwiających rozwój kariery Polaków. Aktualnie korzysta z niego niemal 3 miliony Polaków. W ramach Goldenline można nie tylko stworzyć swój profil zawodowy, otrzymać referencje od współpracowników ale także skorzystać z wartościowych treści i rozwijać swoje kompetencje zawodowe – także poprzez udział w szkoleniach, czy webinarach. Firmom Goldenline umożliwia nie tylko budowanie wizerunku wiarygodnego pracodawcy, ale także korzystanie z różnorodnych narzędzi, m.in. zaawansowanej wyszukiwarki kandydatów, czy korzystania z opcji publikacji ogłoszeń.



Zajrzyj na:
www.goldenline.pl/centrumkariery