



**Znajdź
lepszą pracę**

Spis treści

- 03 Którą ofertę pracy wybrać?
- 06 Jak wybrać najlepszego pracodawcę?
- 08 Daj się odszukać rekruterowi
- 10 Co usunąć z CV?
- 12 Na co zwracają uwagę rekruterzy?
- 14 Jak prawidłowo czytać ogłoszenie o pracę?
- 16 7 pomysłów na rozwój zawodowy

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

Którą ofertę pracy wybrać?

Obecna kondycja rynku pracy zachęca do poszukiwania nowych pracodawców. Eksperti rynku pracy podkreślają, że mamy do czynienia z „rynkiem kandydata”. Z mojego doświadczenia jako headhuntera i career coacha wynika, że kandydaci nie poświęcają zbyt wiele czasu na analizę potencjalnych propozycji zatrudnienia. Rzadko zadają dogłębne pytania potencjalnym pracodawcom. Hołdują błędnym przekonaniom, że podczas rozmowy rekrutacyjnej to tylko oni muszą dobrze wypaść

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:
 - ta osoba zrezygnowała
 - została przesunięta na inne stanowisko
 - 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 obejmujemy 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 przyszedł 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 (jakiich)?
- 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.

Jak wybrać najlepszego pracodawcę?

Rynek pracownika. Te dwa słowa zdominowały myślenie o polskim rynku pracy. Czy sytuacja, w której kandydat może przebierać w ofertach zatrudnienia naprawdę jest dla niego komfortowa? A może w nadmiarze możliwości wyboru też tkwi problem? Jak zatem wybrać najlepszego pracodawcę w sytuacji, gdy jesteśmy zachęceni najróżniejszymi ofertami pracy?

Fakt, że sytuacja na rynku pracy sprzyja zmianom miejsca zatrudnienia to bardzo dobra okazja do zmiany pracodawcy. Warto jednak nie ulegać ogólnym trendom i nie rozstawać się z firmą tylko dlatego, że akurat sytuacja sprzyja pracownikom. Każda zmiana pracy to rewolucja. Warto więc ją dobrze przemyśleć i nie działać pod wpływem impulsu. Jeśli jesteś gotowy na zmianę pracy to korzystaj z możliwości spotkań z rekruterami, analizuj oferty, poczekaj na wymarzoną propozycję. Jeśli natomiast lubisz swoją pracę, firmę oraz ludzi, z którymi współpracujesz, nie ulegaj presji poszukiwania nowego etatu.

Daj sobie czas

Nawet jeśli podjąłeś już decyzję o zmianie pracodawcy, to podejź do tego zagadnienia na chłodno. Przeanalizuj lokalny rynek pracy. Zobacz, co proponują firmy, które są w zasięgu twoich zainteresowań. Zajrzyj na ich strony karierowe, sprawdź profile pracodawców na **Goldenline** albo na strony w mediach społecznościowych. Co ważne, zaktualizuj swoje CV oraz profil zawodowy na portalach rekrutacyjnych. Twoje zaangażowanie w te czynności pokaże, na ile jesteś przekonany do zmiany. Jeśli będziesz je odkładał „na potem” – być może nie jest to ten moment. Jeśli natomiast szybko zabierzesz się do aktualizacji CV i analizy pracodawców to najwyraźniej jest w tobie gotowość do zmiany.

Rynek pracownika nie zwalnia z rzetelnego przygotowania się do rozmowy

To, że część firm ma realny problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników, wcale nie oznacza, że są gotowi zatrudnić każdego. Nadal należy pamiętać o podstawowych zasadach rekrutacyjnego savoir-vivre. Pamiętaj o odpowiednim stroju, przyjsciu na spotkanie na czas, kulturze osobistej, ale przede wszystkim o rzetelnym przygotowaniu się na rozmowę o Twoich kompetencjach, doświadczeniu i motywacji.

Sprawdź atrakcyjność oferty oraz opinie o firmie

Zanim podejmiesz decyzję o przyjęciu propozycji pracy, pobaw się trochę w detektywa. Rzeczywiście jest tak, że niektóre firmy „bijąc się” o kandydatów obiecują im przysłowiowe złote góry. Dlatego też, zanim podejmiesz jakąkolwiek decyzję, poszukaj informacji o firmie z możliwie obiektywnych źródeł. Porozmawiaj ze znajomymi, którzy znają firmę lub branżę. Skorzystaj z internetowych stron dedykowanych ocenie pracodawców.

Czy nowa oferta daje mi możliwość rozwoju?

Jednym z najczęstszych powodów, dla których decydujemy się na zmianę pracodawcy, jest chęć rozwoju. Warto o nim myśleć nie tylko w perspektywie roku czy dwóch, ale dłuższej. Zastanów się, czy nowa oferta zatrudnienia gwarantuje ci odpowiednią ścieżkę rozwoju. Unikniesz sytuacji, w której za jakiś czas ponownie będziesz rozważał zmianę pracy.

Czy najlepszy pracodawca to na pewno nowy pracodawca?

Stare przysłowie mówi o tym, że wszędzie dobrze, gdzie nas nie ma. Ta zasada sprawdza się również na rynku pracy. Zanim ulegniemy pokusie i zgodzimy się na propozycję rekrutera, warto spojrzeć „z lotu ptaka” na swojego obecnego pracodawcę. Czasami wystarczy zdobyć się na odwagę i szczerze porozmawiać ze swoim przełożonym na przykład w czasie rozmowy oceniającej. Być może twój szef wskaże tobie nową ścieżkę rozwoju w organizacji, a tym samym odwiedzie cię od pomysłu zmiany pracy.

Rynek pracownika to dobry czas dla wszystkich, którzy z różnych powodów myślą o zmianie pracy. Nie ulegaj jednak trendom, emocjom i podszeptom znajomym. Pamiętaj o tym, że zmiana ma być dobra przede wszystkim dla Ciebie.



Daj się odszukać rekruterowi

Szukasz nowej pracy i ograniczasz się wyłącznie do aplikowania na ogłoszenia i wysyłania CV? Sprawdź, czy nie przegapiasz szansy na lepszą pracę!

Trwający w 2021 roku rynek kandydata obejmuje coraz więcej branż i specjalizacji. Na rynku pracy nie tylko brakuje specjalistów IT, ale również pracowników ze specjalizacją Sprzedaż, Finanse/Ekonomia, Inżynieria czy Obsługa klienta. Z problemem tym zderza się coraz więcej polskich firm, ale rekruterzy nie pozostają bezczynni. **Coraz więcej pracodawców korzysta z możliwości wysłania bezpośredniej wiadomości do kandydatów np. na Goldenline i zaproszenia ich do wzięcia udziału w rekrutacji.**

Czy wiesz, że na Goldenline za pomocą Wyszukiwarki Kandydatów co miesiąc ponad 50 000 osób dostaje propozycje pracy bezpośrednio od rekrutera? **Jednym z warunków otrzymywania oferty pracy jest uzupełnienie profilu zawodowego na Goldenline.** Daj się znaleźć na całego i sprawdź jak otrzymać ofertę pracy bezpośrednio od rekrutera.

Uzupełnij profil zawodowy na Goldenline

Czy wysłałabyś rekruterowi CV, w którym brakuje najnowszych informacji dotyczących Twojego doświadczenia, zakresu obowiązków, umiejętności czy osiągnięć? Prawdopodobnie nie. Podobnie jest z profilem zawodowym na Goldenline. **Jeśli jest nieuzupełniony, twoja kandydatura nie jest brana pod uwagę przez rekrutera.** Być może więc każdego dnia przegapiasz szansę na nową pracę, a więc okazję na ambitniejsze projekty i lepsze warunki finansowe!

Zadbaj o swój wizerunek w sieci

Jeżeli zależy ci na rozwoju kariery, warto kreować swój wizerunek za pośrednictwem profesjonalnych portali rekrutacyjnych. Jak wynika z raportu Goldenline „Co czeka branżę HR w 2017 roku?”, ponad 78% rekruterów sprawdzało kandydata na portalach społecznościowych lub biznesowo-rekrutacyjnych przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu. Pamiętaj jednak, że **Twój profil nie odwiedzają jedynie rekruterzy, ale również menadżerowie, współpracownicy, klienci czy partnerzy biznesowi. Warto pokazać, że jest się profesjonalistą, osobą kompetentną, odpowiedzialnie udostępniającą treści w Internecie, a więc i także godną zaufania.** Wykorzystaj w tym celu uzupełniony profil zawodowy na Goldenline, który jest obowiązkowym narzędziem budowania wizerunku zawodowego, więc i zaufania wśród współpracowników czy partnerów biznesowych.

Bądź na bieżąco z dopasowanymi ofertami pracy

Uzupełniony profil nie tylko zwiększy Twoją szansę na bezpośrednią wiadomość od rekrutera, który korzysta z Wyszukiwarki Kandydatów na Goldenline, ale także pozwoli nam lepiej

dopasować propozycje ofert pracy, które mogłyby cię zainteresować. **Rekomendacje ofert pracy pasujących do informacji zamieszczonych na profilu zawodowym oraz podobnych do tych, na które aplikowałeś, wysyłamy za pośrednictwem wiadomości e-mail.** W ten sposób możesz być na bieżąco z najnowszymi ogłoszeniami, które będą dopasowane do twojego profilu zawodowego i poprzednich aplikacji, a więc do Twoich potrzeb.

Aktualny profil zawodowy w czasach ciągłego korzystania z Internetu przez rekruterów, to nie działanie dodatkowe, a konieczność. Daj się znaleźć na całego i otrzymuj oferty pracy bezpośrednio od rekrutera!

Nie czekaj i uzupełnij swój profil zawodowy już teraz na www.Goldenline.pl



Co usunąć z CV?

Przekonaj się, o czym absolutnie zapomnieć przygotowując swój życiorys

Miejsce urodzenia

Jeżeli nie otrzymałeś informacji, że w CV powinieneś zawrzeć informację o miejscu urodzenia, usuń je z życiorysu. Dla przyszłego pracodawcy ta informacja jest niepotrzebna, a tobie w żaden sposób nie pomaga.

Kreatywność, umiejętność pracy w stresie, komunikatywność

To trzy „umiejętności”, którymi charakteryzuje się ponad 90% kandydatów wysyłających CV. Nic dziwnego, w końcu są to jednocześnie hasła, które często pojawiają się w ogłoszeniach o pracę. Czy jednak każdy pracownik w Polsce jest kreatywny i umie pracować w stresie? Te utarte slogany zabierają cenne miejsce w twoim CV. Usuń je i zastąp konkretnymi informacjami o umiejętnościach specjalistycznych, które mogą przydać ci się na stanowisku, na które aplikujesz lub dowodami na to, że faktycznie charakteryzujesz się tymi cechami. Zobacz, jak dobrać umiejętności do CV.

Stan cywilny

Pracodawca nie ma prawa faworyzować osób o określonym stanie cywilnym. Informacje o tym, że jesteś wolny, po ślubie lub rozwiedziony, masz dwójkę dzieci lub ich nie masz, w żaden sposób nie powinny wpływać na ocenę twojej kandydatury. Możesz je spokojnie pominąć.

Informacje o gimnazjum, liceum i szkole podstawowej

Edukacja jest istotnym elementem CV, ale im dłuższe doświadczenie zawodowe posiadasz, tym mniej ważna jest treść tej sekcji. Wpisz informacje jedynie o uniwersytetach i ukończonych kursach, związanych ze stanowiskiem, o które się obiegasz. Jeśli masz już określone doświadczenie zawodowe, ogranicz sekcję edukacji do studiów. W pewnym momencie kariery zawodowej to, że w liceum byłeś w klasie humanistycznej, nie jest ważne dla pracodawcy.

Nieprofesjonalny e-mail

Jeśli masz adres e-mail z aliasem @buziaczek.pl lub zaczynający się od zdrobnienia imienia albo pseudonimu, koniecznie usuń go ze swojego CV. Profesjonalny e-mail to: twoje.imię.nazwisko@domena.com/pl.

Niepotrzebne szkolenia i kursy

Wielu kandydatów ma tendencje do wpisywania wszystkich szkoleń, jakie odbyli w swoim życiu zawodowym. Kurs ratownika medycznego albo pływaka nie jest elementem niezbędnym w CV analityka finansowego. Zastanów się, które szkolenia przydadzą ci się na nowym stanowisku pracy i ogranicz swoją listę do nich. **Im więcej nieistotnych szczegółów podasz, tym większa szansa, że ważne informacje nie zostaną zauważone.** Pamiętaj, że pracodawcy o wiele bardziej cenią doświadczenie i praktykę ponad zdobywanie wiedzy teoretycznej. Szkolenia i kursy to dodatek w twoim CV. Lepiej skup się na pokazaniu swoich dokonań zawodowych.

Czy naprawdę znasz 5 języków obcych?

Spotkałem się kiedyś z CV, w którym kandydat zaznaczał, że zna łacinę. Nie aplikował na stanowisko wymagające znajomości tego języka, zatem prawdopodobnie ta informacja była zbędna. Jeżeli wpisujesz do CV znajomość języka obcego, pamiętaj, że część rozmowy kwalifikacyjnej może być poprowadzona w tym języku. Jeśli 5 lat temu uczyłeś się podstaw hiszpańskiego, nie wpisuj tego do CV. Podawanie wszystkich języków obcych, jakich kiedykolwiek się uczyłeś, zabiera cenne miejsce w twoim CV. Zaprezentuj ten język, który znasz najlepiej, określając poziom jego znajomości według przyjętych standardów.



Na co zwracają uwagę rekruterzy?

Praca rekruterów bazuje na zapoznawaniu się z profilami kandydatów. Codziennie przeglądają oni setki aplikacji. Wnikliwe zapoznanie się z każdą z nich jest bardzo trudne, w związku z tym osoby rekrutujące skupiają się na najważniejszych z ich perspektywy fragmentach CV

Jak pokazuje badanie przeprowadzone przez serwis The Ladders, **rekruter potrzebuje jedynie sześciu sekund na zapoznanie się z aplikacją, aby podjąć decyzję, czy kandydat przejdzie do kolejnego etapu rekrutacji.** Aplikacje, które są kompletnie nieadekwatne na dane stanowisko, tzw. nietrafione, zostają bardzo szybko odrzucone przez rekruterów. Na te interesujące, z reguły poświęcają więcej czasu niż sześć sekund.

Aby spośród wielu nadesłanych aplikacji, właśnie twoje CV przykuło uwagę, warto wiedzieć, że rekruterzy:

Weryfikują wymagania zawarte w ogłoszeniu rekrutacyjnym

Jeżeli w ofercie pracy znalazły się następujące wymagania: dwuletnie doświadczenie w sprzedaży B2B, znajomość języka angielskiego oraz pakietu MS Office, rekruter na pewno sprawdzi, czy aplikacja zawiera każdy z tych elementów.

Sprawdzają na jakich stanowiskach i w jakich firmach kandydat pracował

Zapoznając się z tymi informacjami osoby rekrutujące sprawdzają, czy kandydat miał już doświadczenie w pracy na analogicznym stanowisku oraz w firmach o podobnym profilu. Dodatkowy opis zakresu zadań umożliwia rekruterowi sprawdzenie za co dokładnie kandydat był odpowiedzialny. Jeżeli twoja ścieżka kariery jest już bogata – skup się na szerszym opisanii kilku wybranych stanowisk, które mogą być najistotniejsze w ramach danej rekrutacji.

Liczą czas zatrudnienia

Rekruterzy często sprawdzają jak długo kandydat był zatrudniony u poszczególnych pracodawców. Sygnałem ostrzegawczym są zbyt częste zmiany pracy. Zdarza się, że dla osoby rekrutującej jest to czynnik dyskwalifikujący. Jeżeli pomimo tego aplikacja zostanie wybrana, a kandydat otrzyma zaproszenie na spotkanie – rekruter na pewno będzie dociekał powodów częstych zmian pracodawcy. Warto przygotować się na te pytania!

Szukają słów kluczowych

Rekruterzy sprawnie znajdują w tekście słowa, które są dla nich kluczowe z perspektywy danego stanowiska. Często z fragmentami, które je zawierają zapoznają się bardziej wnikliwie. Szukając pracy np. w sprzedaży nasyć swoją aplikację słowami: B2B, target, kluczowi klienci, długofalowe relacje.

Doceniają czytelność dokumentów

Czytelne, estetyczne i dobrze sformatowane CV na pewno ułatwi pracę rekruterowi oraz pozwoli sprawnie zapoznać się z najważniejszymi informacjami. Wyróżnij poprzez wytłuszczenie tekstu fragmenty, na które chcesz skierować wzrok rekrutera.

Sprawdzają informacje o kandydacie w sieci

Jeżeli chcesz przykuć uwagę rekrutera i wyróżnić się z grona innych kandydatów, zadbaj o obecność na portalach rekrutacyjno-biznesowych jak **Goldenline**.



Jak prawidłowo czytać ogłoszenie o pracę?

Wydawać by się mogło, że przeczytanie ogłoszenia o pracę nie jest rzeczą specjalnie trudną. Jak się okazuje warto jednak nieco dokładniej przyjrzeć się temu, czego pracodawca wymaga od osoby, którą chce zatrudnić w swojej firmie

Dwie części ogłoszenia

Każde właściwie zredagowane ogłoszenie powinno dzielić się na dwie części – część dotyczącą kwalifikacji (np. wykształcenie, uprawnienia zawodowe itd.) oraz część zawierającą opis umiejętności miękkich, jakie powinien posiadać właściwy kandydat aplikujący do pracy na danym stanowisku. Często niestety kandydaci zwracają uwagę jedynie na tę pierwszą część zapominając, że wymagane w ogłoszeniu cechy osobowościowe są równie istotne.

Kolejność ma znaczenie

Wbrew pozorom kolejność umieszczania poszczególnych kwalifikacji ma znaczenie. Zazwyczaj jest bowiem tak, że pracodawcy na samej górze umieszczają rzeczy najważniejsze. Warto więc przyjrzeć się szczególnie właśnie tym wymaganiom i tak zredagować dokumenty aplikacyjne, aby pokazywały to, iż spełniamy te kryteria. Oczywiście zdarzają się także sytuacje, gdy pracodawca wyszczególnia kwalifikacje przyszłego pracownika na których szczególnie mu zależy np. dodając obok „warunek konieczny”.

Braki w jednej części można nadrobić w drugiej

Bardzo często zdarza się, że czytając dane ogłoszenie stwierdzamy, że nie spełniamy wszystkich wymagań. Nie oznacza to jednak, że jesteśmy bez szans i nie warto składać swoich dokumentów aplikacyjnych. Skoro bowiem obie sekcje są równie ważne mamy możliwość nadrobienia naszych braków spełniając wymagania drugiej części. Przykładowo więc jeśli nie posiadamy wymaganego doświadczenia można skutecznie tą wadę nadrobić pokazując pracodawcy, że idealnie wpisujemy się w jego wymagania pod względem cech osobowościowych. Jak pokazuje praktyka na współczesnym rynku rekrutacyjnym chęci do pracy i predyspozycje osobowościowe potrafią być kluczowe dla uzyskania danego stanowiska nawet w przypadku ograniczonego doświadczenia zawodowego w danej branży.

Aktualna klauzula to podstawa

Każde ogłoszenie zawiera także prośbę o umieszczenie w dokumentach aplikacyjnych aktualnej klauzuli o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby prowadzonej rekrutacji. Absolutną koniecznością jest umieszczenie właściwej i co najważniejsze aktualnej formuły. W przeciwnym razie pracodawca nie będzie miał prawa włączyć naszej aplikacji do procesu rekrutacyjnego. Aktualnie obowiązującą klauzulę można łatwo znaleźć na różnych stronach internetowych.

Nie warto kłamać

Tendencja do przedstawiania swojej osoby jako kandydata idealnego potencjalnemu pracodawcy jest dosyć powszechna. Koniecznością jednak jest tu umiar i wycucie granicy pomiędzy lekkim podkoloryzowaniem a kłamstwem. Jeśli więc w pracy o jaką się staramy jest konieczna np. dobrze rozwinięta umiejętność otwartości a kandydat jest osobą zamkniętą w sobie nie warto w takiej sytuacji „na siłę” dopasowywać się do ogłoszenia i pisać że jest on osobą komunikatywną oraz łatwo nawiązującą kontakt z klientem. Zamiast więc kłamać, lepiej, aby taka osoba systematycznie wykonywać ćwiczenia rozwijające te cechy osobowości na których posiadaniu jej zależy.

Szukasz karierowych inspiracji? Zajrzyj do **Centrum Kariery Goldenline** po wiele przydatnych informacji w trakcie szukania pracy.



7 pomysłów na rozwój zawodowy

Kto się nie rozwija, ten się cofa. Zwłaszcza na tak dynamicznie zmieniającym się rynku pracy jak obecny. Jak więc nie zostać w tyle? Zainspiruj się poradami od Goldenline

1. Miej cel

Trudno dojść do celu, jeśli nie wiesz, dokąd właściwie idziesz. Dlatego spróbuj stworzyć swoją mapę kariery. Nie martw się – nie chodzi tutaj o szczegółową tabelę czy harmonogram, ale raczej o zdefiniowanie ważnych dla Ciebie celów zawodowych i wartości, które w Twojej opinii przyniosą Ci satysfakcję i spełnienie w pracy. Taka mapa będzie dla Ciebie drogowskazem i podpowie, w jakim kierunku powinieneś się rozwijać.

2. Nie bój się inwestować w siebie

Pracodawca jest skłonny wysłać Cię na ciekawe szkolenie, ale musisz poświęcić na nie weekend albo odpracować poświęcony czas po godzinach? Znalazłeś świetny kurs, ale Twój szef godzi się na pokrycie tylko części kosztów? A może 100% kwoty musisz wysupłać sam? Zadaż sobie pytanie, na ile dana możliwość rozwoju faktycznie Ci się przyda i na ile odpowiada Twoim potrzebom. Sprawdź opinie o szkoleniowcu, poproś o szczegółowy plan kursu. Jeśli perspektywy są obiecujące, a Twój budżet udźwignie dodatkowy wydatek – nie wahaj się!

3. Szukaj wiedzy w Internecie

Usługi szkoleniowe w Polsce przez ostatnie 15 lat mocno się rozwinęły, a ceny kursów – zwłaszcza stacjonarnych – poszły wyraźnie w górę. Jeszcze droższe jest uzyskanie konkretnych certyfikatów czy uprawnień koniecznych w wyspecjalizowanych branżach. Wysokie koszty to jedna z najczęstszych bolączek wskazywanych przez osoby, które chciałyby rozwijać swoje kompetencje poza miejscem pracy.

Pamiętaj jednak, że Internet oferuje niewyczerpane możliwości rozwoju w zasadzie w każdej branży. Warto przyjrzeć się bliżej przykładowo internetowym platformom szkoleniowym. Oferują one dostęp do bogactwa kursów online w zakresie konkretnych umiejętności (np. programowanie, obsługa Excela czy prowadzenie Social Media), ale też szeroki wachlarz kompetencji miękkich (jak organizacja czasu, umiejętność radzenia sobie ze stresem, skuteczna

komunikacja i wiele innych). Ceny takich szkoleń będą nieporównanie niższe, a co więcej, nie musisz dostosowywać się do grafiku prowadzących.

4. Otwórz się na nowe możliwości

Twój szef chce Cię wysłać na targi, na których byłeś już sześć razy? Jedź i tym razem spróbuj poznać więcej nowych osób. Networking przydaje się na każdym etapie kariery. Jest możliwość pracy w ciekawym projekcie, ale nie jesteś pewien, czy to dla Ciebie? Spróbuj! Firma chce wprowadzić nowy program, ale to wymagałoby od całego zespołu gotowości do procesu wdrożenia i nauczania się obsługi zupełnie innego oprogramowania? Bądź na tak! Nowe narzędzia pracy wzbogacą Twoje CV i pokażą, że nie boisz się przyswajania nowych technologii.

5. Ucz się od innych

W Twojej pracy nie ma żadnych możliwości rozwoju? W takim razie zawsze możesz uczyć się we własnym zakresie. Skorzystaj z naszych pomysłów:

- W Twojej firmie jest osoba, która jest dla Ciebie autorytetem? A może masz w swoim otoczeniu kogoś, od kogo wiele mógłbyś się nauczyć? Nie bój się prosić o rady i wskazówki! Zwykle osoby, które wiele osiągnęły, chętnie dzielą się swoją wiedzą.
- Sięgnij po książki – polecana literatura branżowa i książki pisane przez ekspertów w swoim fachu oferują wysoki poziom informacji.
- Ślęczenie nad książkami nie jest dla Ciebie? Zaczynij śledzić blogi! Poszukaj autorytetów w Twojej dziedzinie i firm, które są liderami branży. Gwarantujemy, że wiele z nich prowadzi blogi lub wartościowe profile w Social Mediach (np. Goldenline) – to skarbnice wiedzy zawodowej, które pozwolą Ci na rozwój i śledzenie trendów.
- Po całym dniu w pracy nie masz siły na siedzenie przed ekranem? Włącz podcasty! W sieci coraz więcej wartościowych treści powstaje w formacie audio. Wystarczy smartphone ze słuchawkami i już możesz się uczyć w drodze do pracy, na spacerze, a nawet przy sprzątaniu

6. Daj się zauważyć

Wielu pracowników niezadowolonych ze swoich obecnych obowiązków snuje marzenia o idealnej pracy i narzeka na brak możliwości rozwoju – a jednocześnie nie robi nic, by o ten rozwój zadbać w ramach współpracy z aktualnym pracodawcą. Wyjdź z inicjatywą i pokaż, że zależy Ci na tym, by się rozwijać.

Poproś szefa o rozmowę i porządnie się do niej przygotuj. Wyjaśnij, w jakim kierunku chciałbyś zmierzać i zadeklaruj, że jesteś gotowy podjąć się nowych obowiązków lub pracować więcej, jeśli to pomoże Ci w osiągnięciu Twoich celów. Przekaż, że zależy Ci na kursach i innych formach uczenia się. Daj się poznać jako zmotywowany i proaktywny pracownik. Pomyśl, w jaki sposób mógłbyś rozwijać swoje kompetencje wewnątrz firmy i poproś o pomysły i propozycje swojego szefa. Efekty takiej rozmowy mogą Cię naprawdę zaskoczyć. A co jeśli nic się nie zmieni? Wtedy warto rozejrzeć się za innymi możliwościami na rynku pracy, ale przynajmniej będziesz wiedział, że dałeś aktualnemu pracodawcy szansę.

7. Stawiaj na elastyczność

Jesteś lub chciałeś być ekspertem w wąskim obszarze branży, który coraz bardziej traci na znaczeniu? Wiele wysiłku włożyłeś w poznanie technologii, a jej producent rezygnuje z jej wspierania? A może po prostu Twoja praca marzeń już nie jest dla Ciebie ciekawa i inspirująca? Na obecnym rynku pracy takie rozczarowania się zdarzają, a ich częstotliwość będzie stale rosła.

Bądź na to przygotowany. Zadbaj, by Twoje cele zawodowe były możliwe do skorygowania zgodnie z panującymi trendami i potrzebami. Nie wszystko da się przewidzieć, ale dzięki elastyczności i nastawieniu na rozwój na pewno sobie poradzisz.

Nie czekaj! Zainspiruj się i przeczytaj e-booka **Postaw na rozwój**.



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