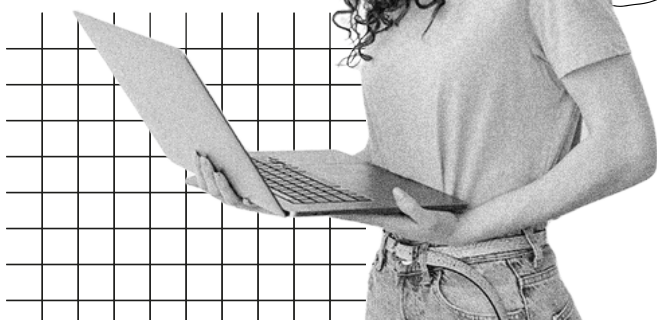


fun.
tech.
future



DAJ SIĘ ZATRUDNIĆ!

Jakie są metody szukania pracy?

„Szukam ciekawej pracy lub fajnego stażu, z wyzwaniami, możliwościami rozwoju i pozytywną atmosferą w biurze”. Czy to jest zdanie, pod którym możesz się podpisać? Jeżeli tak, pora zmienić podejście. Dlaczego? Bo ta wypowiedź niewiele mówi. Co z niej wynika? Że chcesz znaleźć pracę lub staż. I tyle. A tu potrzeba konkretów, które wyłącznie Ty jesteś w stanie przedstawić. Zanim podejmiesz jakiegokolwiek kroki – tak jak przy decyzji dotyczącej studiów – poświęć czas na przemyślenie swojej sytuacji.

Odpowiedz sobie na pytania:

Na jakie stanowisko chcesz aplikować? Praktykant, stażysta czy junior?

.....

Interesuje Cię praca na cały etat, trzy czwarte czy pół? A może jeszcze inny wymiar godzin?

.....

Na ile istotna jest dla Ciebie elastyczność godzin pracy?

.....

Zależy Ci na możliwości pracy zdalnej?

.....

Wolisz działać samodzielnie czy w zespole?

.....

Jakie cechy powinien mieć – według Ciebie – idealny pracodawca?

.....

Czy możesz zacząć od darmowych praktyk? A jeżeli nie, to ile chcesz zarabiać?

Pamiętaj, że pracodawcy posługują się kwotami brutto!

.....

Czy benefity mają dla Ciebie znaczenie? Jakie w szczególności?

Co rozumiesz przez możliwości rozwoju?

Na jakiego rodzaju umowie chciałbyś pracować?

Czy w grę wchodzi wyjazdy służbowe?

To przykładowa lista. Można ją modyfikować w zależności od branży i stanowiska. Najważniejsze, aby zadać sobie te pytania i szczerze na nie odpowiedzieć. Są pewne kwestie, w których można iść na ustępstwa – czasami kompromis jest nieunikniony – ale na pewno pojawią się takie, które pozostaną nienaruszalne.

Czy jeśli wiesz już czego będziesz szukać, to możesz zaczynać? Teoretycznie tak. W praktyce jednak warto pójść o krok dalej. Co to znaczy? Stworzyć listę wymarzonych pracodawców. Powiedzmy, że może to być takie „Top 10” firm działających w interesującej Cię branży lub mających dział, w których potencjalnie mógłbyś zostać zatrudniony. Niech na tej liście znajdą się najlepsi z najlepszych, marki marzeń spełniające Twoje kryteria.

Czy **pasywne metody** szukania pracy stają się **passé**?

Ktoś, kto nigdy do tej pory nie szukał zatrudnienia i w ogóle nie wie, jak się do tego zabrać, przeglądając po raz pierwszy oferty pracy, staży lub praktyk, ma prawo czuć się zagubiony. Dlaczego? Ponieważ rynek jest dynamiczny. Zmienia się tak szybko jak oczekiwania pracodawców i metody prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych. Dodatkowo coraz częściej słyszy się, że samo – nawet najlepiej przygotowane – CV to za mało. Czy faktycznie tak jest?

Pracy można szukać w sposób pasywny albo aktywny. Pasywnie szukasz wtedy, gdy tworzysz doskonałe ze swojego punktu widzenia CV, piszesz wzór listu motywacyjnego i tylko delikatnie przerabiasz go w zależności od oferty, a następnie wysyłasz te dokumenty tam, gdzie się tylko da. Wchodzisz na popularny serwis z ogłoszeniami o pracę, wyszukujesz po nazwie stanowiska, na które chcesz aplikować, przeglądasz oferty, sprawdzasz, czy spełniasz, chociaż część kryteriów i klikasz „Aplikuj” piętnasty raz w ciągu jednego dnia. Stale śledzisz, czy pojawiają się nowe ogłoszenia i wysyłasz dużo CV – czasami te liczby idą w setki. Masz poczucie, że szybko znajdziesz pracę, bo w końcu działasz aktywnie. Tylko tu nie warto iść

w ilość, a w jakość. Takie podejście uznawane jest za pasywne, bo ciągle czekasz, aż okazja do kontaktu z pracodawcą sama się pojawi.

Pasywne poszukiwanie pracy to także korzystanie z urzędu pracy – zgłaszasz się i liczysz na to, że urzędnicy zaproponują Ci ciekawe stanowisko na początek, ale przeważnie tak się nie dzieje. Urzędy działają zazwyczaj w sposób mało nowoczesny i raczej służą osobom z kilkuletnim doświadczeniem do uzyskiwania zasiłku, nie zaś do faktycznego znajdowania zatrudnienia.

A może wstawiłaś idealne dokumenty aplikacyjne do internetowej bazy CV i marzysz, że praca sama Cię znajdzie? Nie oszukujmy się, pracodawcy rzadko zaglądają do takich baz, podobnie jak do zakładki „Szukam pracy” na różnorodnych serwisach internetowych. Dlatego osoby, które czekają aż zostaną odnalezione, często narzekają, że fajną pracę można dostać tylko po znajomości. A to nieprawda. Dodatkowy problem z internetowymi bazami CV to wykluczenie dokumentów aplikacyjnych w razie zrobienia nawet najmniejszego błędu – pojedyncza literówka może spowodować, że CV nie będzie widoczne w wynikach wyszukiwania i nikt na nie nie trafi.

Czy to oznacza, że w dzisiejszych czasach lepiej zapomnieć o pasywnym szukaniu zatrudnienia, bo zgodnie z tytułem tego podrozdziału, jest już *passé*? Odpowiedź na to pytanie brzmi: można i warto wykorzystać metody pasywne, ale nie należy poprzestać tylko na nich. We wstępie mogłeś przeczytać ciekawostkę o liczbie ogłoszeń trafiających na rynek, dla przypomnienia, szacuje się, że pracodawcy udostępniają zaledwie około 40% wszystkich ofert pracy, pozostałe zaś nigdy nie są publikowane¹. Jeżeli weźmiemy to pod uwagę, łatwo będzie zrozumieć, dlaczego metody pasywne to za mało. Co zatem można zrobić ponad wysyłanie CV?

Pasywne metody poszukiwania pracy:

- ✦ wysyłanie dokumentów aplikacyjnych w odpowiedzi na ogłoszenia,
- ✦ dodawanie swojego CV do internetowych baz CV,
- ✦ korzystanie z urzędu pracy,
- ✦ publikowanie ogłoszeń w zakładkach „Szukam pracy”.

¹ Mucha J., Jak zdobyć bilet wstępu do ukrytego rynku pracy?, <https://www.edukacjaikariera.pl/biuro-karier/jak-zdobyc-bilet-wstępu-do-ukrytego-ryнку-pracy/#> [dostęp: 23.09.2022].

Idź o krok dalej - aktywne metody poszukiwanie pracy

Żeby szukać aktywnie, trzeba najpierw odpowiedzieć na pytania z listy umieszczonej na pierwszej stronie, uświadomić sobie, jakie ma się kompetencje, które z nich będą szczególnie wartościowe dla pracodawcy na stanowisku, o jakie chce się ubiegać i ocenić swoje możliwości. Nie chodzi o to, aby podejść do siebie wyjątkowo krytycznie, ale na spokojnie przemyśleć, co może się zaoferować i czym chciałoby się zajmować.

Kilka lat temu portal praca.pl przeprowadził ankietę wśród kandydatów szukających zatrudnienia. Zapytał ich, kiedy aplikują na ogłoszenia o pracę. Aż 22% odpowiedziało, że wtedy, gdy spełnia wszystkie wymagania, a 52% – gdy spełnia około $\frac{3}{4}$ z kryteriów zamieszczonych w ogłoszeniu. Co ciekawe, 10% kandydatów wskazało, że wysłała CV wtedy, gdy po prostu podoba im się opis pracy albo firma i w ogóle nie zwraca uwagi na kryteria². Które podejście jest najlepsze? Tak naprawdę to reprezentowane przez 52% ankietowanych. Dlaczego? Ponieważ w ogłoszeniu tworzy się profil idealnego kandydata. Rekruterzy wraz z szefami działów ustalają jakie doświadczenie, umiejętności i cechy powinna mieć osoba, która zostanie zatrudniona na konkretnym stanowisku. Tyle tylko, że taki idealny kandydat – o ile w ogóle istnieje – może nie wziąć udziału w rekrutacji.

Najrozsądniej jest aplikować na ogłoszenie wtedy, kiedy ma się wymagane kompetencje twarde, czyli spełnia się wszystkie kryteria obowiązkowe i przynajmniej część wymienionych jako dodatkowe lub pożądane. Trudno sobie wyobrazić, że rekruter zechce zaprosić na rozmowę kwalifikacyjną osobę bez doświadczenia na danym stanowisku, jeżeli w ofercie było wyraźnie napisane: „minimum rok doświadczenia zawodowego”. Realne jest za to, że zechce porozmawiać z kimś, kto od kilku miesięcy pracuje w zawodzie i spełnia pozostałe kryteria.

Pokaż, że chcesz i potrafisz

Interesuje Cię zatrudnienie w wybranej firmie i masz kompetencje, które będą przydatne w dalszym rozwoju przedsiębiorstwa. Od czego zacząć? Skup się na tworzeniu dokumentów aplikacyjnych dopasowanych do profilu firmy i oczekiwań wobec kandydatów. Jak sprawdzić, na czym zależy potencjalnemu pracodawcy? Tu wracamy do dokładnego przejrzania tego, co publikuje w Internecie. Ważna będzie strona internetowa, na której zazwyczaj znajdziemy informacje o tym, dla kogo pracuje, na jakich działaniach się skupia, co planuje rozwijać albo czym się kieruje przy wyborze kandydatów do pracy.

² Łazarowicz E., Czy warto aplikować, jeśli nie spełniamy oczekiwań pracodawcy w 100%?, <https://poradnikpracownika.pl/-czy-warto-aplikowac-jesli-nie-spelniamy-oczekiwan-pracodawcy> [dostęp: 23.09.2022].

Warto mieć świadomość, że duże firmy dbają o employer branding i tym samym podają nam wspomniane informacje na tacy. Czym jest employer branding? To konkretne kroki, które podejmują przedsiębiorstwa, żeby budować pozytywny wizerunek wśród pracowników oraz potencjalnych kandydatów. O jakich krokach mowa? Chodzi m.in. o możliwość poszerzania wiedzy – dostęp do szkoleń, zajęć językowych, itp., ale także imprezy integracyjne, kluby sportowe czy korzyści pracownicze, czyli tak zwane benefity pozapłacowe – na przykład owocowe środy, pracę zdalną raz w tygodniu, skrócenie godzin działania biura w każdy piątek, pakiet prywatnej opieki medycznej oraz dopłaty do kart sportowych. Wszystkie te działania to employer branding wewnętrzny. Poza tym jest jeszcze employer branding zewnętrzny, na przykład promowanie firmy w mediach społecznościowych, uczestnictwo w targach pracy i praktyk, a także właściwe zaprojektowanie elementów na stronie internetowej – zakładki „O nas”, „Kariera” czy „Rekrutujemy”.

To właśnie wchodząc w te zakładki można zobaczyć, kogo obecnie szuka przedsiębiorstwo i sprawdzić, czy spełnia się kryteria określone w ogłoszeniu. Jeżeli tak, warto aplikować bezpośrednio ze strony, uzupełniając formularz albo wysyłając swoje dokumenty. Do tego jak powinny takie dokumenty wyglądać, przejdziemy później. Jeśli pracodawca w danym momencie nie poszukuje osoby z kompetencjami takimi jak Twoje, nic straconego. Możesz mimo wszystko przygotować CV oraz list motywacyjny i przesłać je mailem na adres podany w zakładce „Kontakt” wraz z wiadomością o tym, że jesteś zainteresowany pracą, stażem lub praktykami. Napisz tylko jakie stanowisko cię interesuje i dlaczego. Albo idź o krok dalej – poszukaj rekruterów pracujących w danej firmie, żeby porozmawiać z nimi bezpośrednio.

Gdzie można znaleźć kontakt do takich osób? Najłatwiej na portalu LinkedIn. Po wejściu na profil firmy da się podejrzeć, kto deklaruje, że jest zatrudniony w danym miejscu. Warto poszukać specjalisty HR i po prostu napisać wiadomość. Tylko co powinno się w niej zawrzeć? Musi być krótko i ciekawie – parę słów o sobie, o tym, że szuka się zatrudnienia i dlaczego chciałoby się pracować w tej firmie. Można zapytać, czy w najbliższym czasie nie planują zatrudnić kogoś na interesujące Cię stanowisko, zaproponować przesłanie dokumentów aplikacyjnych i poprosić o informację, gdyby rekrutacja odpowiadająca Twoim kompetencjom miała ruszyć.

A jeżeli nigdzie nie uda się znaleźć kontaktu do rekrutera albo firma – ze względu na wielkość – w ogóle nie ma osobnego działu HR? Wówczas zatrudnianiem nowych pracowników zajmują się prawdopodobnie szefowie działów. To oni prowadzą rozmowy kwalifikacyjne i decydują, kogo przyjmą. W takiej sytuacji warto celować w kierownika, dyrektora lub menadżera działu, który Cię interesuje. Takie osoby, podobnie jak specjalistów HR, znajdziesz przede wszystkim na LinkedInie. A może znasz kogoś, kto pracuje w tej firmie i skontaktuje Cię

z potencjalnym przełożonym?

Na początek wyślij wiadomość, w której wyjaśnisz, że jesteś zainteresowany pracą lub stażem w tej firmie, właśnie w jego dziale i nie znalazłeś informacji o otwartej rekrutacji, ale wierzysz, że tak dynamicznie rozwijające się przedsiębiorstwo stale szuka nowych osób. I Twoja kandydatura będzie najlepszym wyborem – tu warto przytoczyć kilka konkretnych argumentów, dlaczego to właśnie Ty powinieneś u niego pracować. Chodzi o to, żeby pokazać swoją otwartość, aktywność i podkreślić największe zalety. Szefowie w większości przypadków cenią sobie tych, którzy chcą działać i potrafią wyjść przed szereg. Niektórzy wręcz uważają, że warto od razu pisać do kierowników. Bez względu na to, do kogo ostatecznie się odezwiesz, wysyłając wiadomość, nic nie tracisz. Możesz tylko zyskać. Więc dlaczego nie spróbować?

Część z Was pewnie w tym momencie stwierdzi, że skontaktowanie się z menadżerem czy dyrektorem w korporacji jest niemożliwe. Nawet jeżeli odpowie, odeśle Was do działu HR. I w dużej mierze macie rację. Ale nikt nie mówił, że to będzie łatwe. Za to jeśli się uda, na pewno się opłaci.

Jak i co pisać do rekrutera lub menadżera?

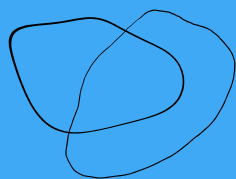
Jak?

Prosto, zwięźle, na temat. Ludzie nie mają czasu i nie chcą czytać długich wiadomości.

Co?

Opisz, dlaczego chcesz pracować w tej firmie.
Wyjaśnij, z jakiego powodu jesteś idealnym kandydatem.
Pokaż, co wniesiesz do rozwoju przedsiębiorstwa.

Jeszcze innym sposobem na pokazanie swojej aktywności i jednocześnie wiedzy jest reagowanie na potrzeby firmy. Brzmi nieco enigmatycznie? Zdarza się, że przedsiębiorstwa opisują w sieci problemy, z którymi się zmagają. Może to być po prostu jeden z elementów komunikacji marketingowej albo sposób na skłonienie do reakcji osób znających się na rzeczy, żeby zaproponować im zatrudnienie. Jeżeli wiesz, jakie zmiany sprzyjałyby rozwiązaniu problemu lub potrafisz wskazać punkty potencjalnie wpływające na obecną sytuację, nie wahaj się o nich powiedzieć. Podobnie wtedy, gdy na przykład znajdziesz błędy na stronie internetowej firmy albo w aplikacji mobilnej, których nie wychwycili testerzy.



Pokaż, że znasz rozwiązanie problemu lub potrafisz wychwycić błędy, których nie dostrzegł nikt inny. Wykorzystaj swoje umiejętności i nie bój się działać.

A co, jeżeli nie mieszkasz w dużym mieście tylko w niewielkiej miejscowości i firmy, do których możesz aplikować, nie prowadzą oficjalnego profilu na LinkedInie ani nie działają aktywnie w mediach społecznościowych? Poszukiwanie pracy w małym ośrodku z jednej strony jest trudniejsze niż w metropolii – głównie ze względu na liczbę etatów – z drugiej może być prostsze. Zapytasz: „Ale jak to?”. Przede wszystkim masz dużo większą szansę dowiedzieć się, jak rzeczywiście działa firma. W takich miejscach nikt nie pozostaje tak do końca anonimowy. Prawdopodobnie przedsiębiorstwo, do którego chcesz aplikować, zatrudnia kogoś kogo znasz, na przykład Twojego kolegę z podstawówki, córkę sąsiadki albo synową koleżanki z pracy Twojej mamy. Jeżeli możesz, spotkaj się z taką osobą i porozmawiaj. W ten sposób dowiesz się najwięcej i to z pierwszej ręki.

Zapytaj, z kim warto się skontaktować, na co potencjalny pracodawca zwraca największą uwagę i czy rzeczywiście dba o pracowników. Poza tym łatwiej będzie Ci również dotrzeć do wszystkich firm prowadzących na przykład dział marketingu. Spróbuj do nich zadzwonić, wysłać maila albo osobiście doręczyć swoje CV. Jeśli jednak wielkość miasta powoduje, że trudno Ci znaleźć zatrudnienie w zawodzie a nie chcesz się przebranżowić, pamiętaj o możliwości pracy zdalnej. Pandemia koronawirusa spowodowała, że firmy masowo przeszły na pracę zdalną. Wiele z nich nie wróciło w pełni do biura i stale szuka pracowników, którzy chcą działać z domu. Przeglądaj ogłoszenia z całej Polski i próbuj. Co najwyżej będziesz musiała wybrać się na krótką wycieczkę na przykład do Poznania, żeby podpisać umowę.

Wróćmy teraz do tematu CV. Tak naprawdę dokumenty aplikacyjne powinno się tworzyć za każdym razem, gdy chce się odpowiedzieć na konkretną ofertę lub przesłać je do wymarzonego potencjalnego pracodawcy. W dopasowaniu CV i listu motywacyjnego do oczekiwań oraz potrzeb firmy, chodzi o to, żeby podkreślić swoje mocne strony, a jednocześnie nie rozwijać nadmiernie treści, które dla rekrutera nie będą miały większego znaczenia.

Powiedzmy, że aplikujesz na staż w dziale social mediów. Masz na koncie praktyki w tym kierunku. Wcześniej byłaś sprzedawczynią w lokalnym sklepie z biżuterią i ukończyłaś kurs związany z tworzeniem grafik w Canvie. Które kwestie powinnaś podkreślić? Zdecydowanie

dotychczasowe doświadczenie – dokładnie opisz, na czym polegały praktyki i co należało do Twoich obowiązków. Przyda się również informacja o kursie, bo wielu pracodawców wymaga na tym stanowisku znajomości Canvy. A co ze sprzedażą? To zależy. Jeżeli w ogłoszeniu oczekuje się umiejętności kontaktu z klientem, takie doświadczenie będzie atutem. Chodzi o to, żeby potrafić pokazać czego się nauczyło i jaki to ma związek z wymaganiami.

Podobnie jest z listem motywacyjnym. Nie wszyscy go oczekują, ale gdy w ogłoszeniu pojawia się informacja o konieczności przesłania tego dokumentu, można wykorzystać tę dodatkową przestrzeń na przekonanie pracodawcy do zatrudnienia właśnie Ciebie. Tu również ważne będzie dopasowanie treści do oferty. Warto zwrócić szczególną uwagę na wymagane umiejętności miękkie i pokazać, że się je ma.

Poszukiwanie pracy powinno się skupiać na dywersyfikacji działań. Z jednej strony warto korzystać z tych najpopularniejszych sposobów – wysłać CV w odpowiedzi na ogłoszenia umieszczane na znanych portalach, z drugiej szukać kontaktu z osobami zatrudnionymi w wymarzonych firmach i próbować ich zainteresować kandydaturą. Z trzeciej warto uruchomić kontakty osobiste, pamiętając przy tym o social mediach. Bez względu na to ile masz lat, na swojej drodze spotkałeś różnych ludzi, którzy albo jeszcze się uczą, albo już pracują w wielu branżach, w dużych i małych firmach. Być może w jednej z nich szukają osoby takiej jak Ty?

Jak się tego dowiedzieć? Po prostu zapytać. Jak podają statystyki, przeciętny użytkownik Facebooka ma w znajomych średnio około 240 osób³. Średnio, bo nie brakuje takich, którzy znacznie ograniczają swoje kontakty i takich, którzy mają ich tysiące. Co ciekawe, serwis ograniczył maksymalną liczbę znajomych do 5 tysięcy. To tyle, ile jest miejsc siedzących na warszawskim Torwarze. Z punktu widzenia pojedynczego człowieka – ogrom. Bez względu na to, co wyświetla się pod Twoim imieniem i nazwiskiem, opublikuj na swoim profilu informację, że szukasz pracy, stażu albo praktyk i co chciałbyś robić. Ten ostatni element jest szczególnie istotny. Taki post można dodać również na LinkedInie. Im więcej osób poinformujesz, tym większa szansa na znalezienie zatrudnienia.

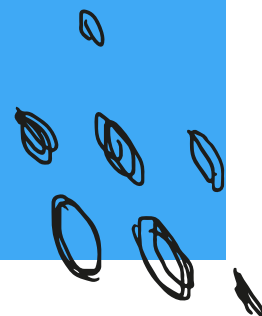
Uruchomienie kontaktów daje przewagę – jeżeli poleca Cię znajomy, często Twoje CV trafia na inny stos dokumentów niż wtedy, gdy aplikujesz przez stronę internetową. W niektórych firmach osoby z rekomendacją od razu mają zapewnioną rozmowę kwalifikacyjną. Oprócz tego od znajomego możesz dowiedzieć się, jak faktycznie wygląda praca w tym miejscu. W końcu kto lepiej zna rzeczywiste zasady panujące w biurze niż ktoś, kto przebywa tam na co dzień?

³ Ulatowska P., Czy jest limit znajomych na Facebooku? Okazuje się, że tak, <https://www.benchmark.pl/aktualnosci/limit-znajomych-na-facebooku.html> [dostęp: 26.09.2022].

Poza tym w ramach aktywowania kontaktów możesz poprosić wśród rodziny albo odezwać się do osób, z którymi byłeś na przykład na praktykach albo stażu i które postrzegały Cię jako dobrego współpracownika. Być może będą w stanie same zaproponować Ci stanowisko albo polecić Cię dalej? I tu kolejny raz warto podkreślić, że kontaktując się z dawnymi kolegami czy pisząc post w social mediach, nic się nie traci. Dlatego należy próbować.

Jak uruchomić kontakty osobiste?

- ✦ Napisać posta **na Facebooku**.
- ✦ Zapytać znajomych **na LinkedInie**.
- ✦ **Odezwać się do osób z praktyk lub staży.**



Na zakończenie wykonaj dwa ćwiczenia nawiązujące do tematu:

Ćwiczenie 1:

Sporządź listę top 10 firm, w których chcesz pracować i zanotuj dlaczego, to oni są Twoim pracodawcą marzeń?

Ćwiczenie 2:

Napisz krótką wiadomość o sobie, swoim doświadczeniu i motywacji do pracy, którą wyślesz do rodziny, znajomych, w której poprosisz o polecenie do pracy.
