

Skuteczne techniki poszukiwania pracy – wywiad z Anną Czurak, Doradcą Kariery i Managerem Działu Rekrutacji w firmie PERSONIA

Jak wygląda rynek pracy po półtora roku pandemii COVID-19 z pani perspektywy i doświadczenia?

Anna Czurak, Doradca Kariery i Manager Działu Rekrutacji w firmie PERSONIA: Rynek pracy aktualnie wygląda dosyć dobrze. Od dwóch lat rzeczywiście się zmienia i mniej więcej od wakacji pojawia się coraz więcej ogłoszeń, a pracodawcy chcą zatrudniać. Dla kandydatów znaczy to, że jest dużo ofert pracy i duża dowolność w wyborze. Trzeba natomiast podkreślić, że obecny rynek pracy to nie rynek pracownika, a rynek eksperta. Poszukiwane są osoby, które mają określone kompetencje i doświadczenie, często minimum 2-3-letnie w danym obszarze.

Jakie są taktyki szukania pracy, jeśli nie ma się doświadczenia w danej branży?

Jeśli nie ma się doświadczenia, to trzeba się najpierw zastanowić, gdzie chce się pracować, bo są różne taktyki wejścia do branży. Najczęściej można spróbować wysłać CV do konkretnego pracodawcy, aby dopytać, czy chce zatrudnić osobę, która mogłaby się u niego przeszkolić i zacząć pracę, np. w kadrach, marketingu, sprzedaży. Albo pójść na staż czy praktyki do danej firmy – bo też jest taka możliwość - z nastawieniem, że zostanie w tej firmie na dłużej. Znam dużo przypadków, gdzie osoby, niezależnie od wieku, zaczynały pracę od stażu. Pokazanie pozytywnego nastawienia i chęć nauki do tego, by wejść w daną branżę, często przekłada się na przedłużenie umowy, dalszą współpracę na zlecenie, umowę o pracę lub B2B.

Dlaczego warto korzystać z pomocy rekrutera?

Rekruter jest osobą, która na zlecenie firmy albo swojego pracodawcy poszukuje kandydata do pracy i trudno tutaj o nawiązanie jakiegokolwiek relacji czy oczekiwanie pomocy. Warto natomiast skorzystać ze wsparcia doradcy kariery. W firmie Personia pełnię dwie kluczowe role - Menedżera Działu Rekrutacji oraz Doradcy Kariery i pracuję z klientami indywidualnymi. Moim zadaniem jest wspierać osoby, które szukają pracy. Doradca kariery, jeśli dodatkowo jest rekruterem, ma bardzo duży pogląd na to, jak rynek pracy i dana branża wyglądają oraz w jaki sposób prowadzi się rozmowy rekrutacyjne. Może on przekazać tę wiedzę osobom szukającym pracy. Może też pokazać, w jaki sposób przygotować CV, ponieważ aktualnie CV bardzo różni się od tych, które przygotowaliśmy nawet kilka lat temu, chociażby pod względem graficznym. Rynek pracy się zmienia również pod kątem dokumentów aplikacyjnych. Doradca kariery może też pomóc odkryć talenty danej osoby podczas robienia diagnozy potencjału. Często jest tak, że nie znamy naszych talentów, nie jesteśmy ich do końca świadomi, a to również jest kluczowe przy określeniu, jakie stanowisko pracy i branża są dla nas najlepsze, co my tak naprawdę powinniśmy robić, aby rzeczywiście osiągnąć sukces zawodowy. I tu doradca kariery może mocno wesprzeć nas nie tylko w poszukiwaniu konkretnej pracy, ale tak naprawdę w budowaniu świadomości, w czym jesteśmy dobrzy i w jakim kierunku się specjalizować. Potem pomaga określić ścieżkę kariery i przygotować nas do zdobycia wymarzonego stanowiska pracy.

Czego absolutnie nie pisać w CV i nie mówić podczas rozmowy kwalifikacyjnej? Najczęstsze błędy kandydatów.

Najczęstsze błędy związane są z tym, że CV jest tworzone na białym szablonie i w ogóle się nie wyróżnia oraz w CV nie ma tzw. profilu zawodowego. Jeśli rekruter patrzy „na szybko”, to chciałby od razu wiedzieć, czy to jest ta osoba, której szuka. Podczas przeglądania CV często nie widzę tego profilu zawodowego, a jeśli już, to nie jest dopasowany do danego stanowiska pracy. Największym błędem CV jest więc to, że nie jest ono spersonalizowane pod kątem merytoryki i grafiki do danego stanowiska pracy.

Jeśli chodzi o błędy w rozmowie kwalifikacyjnej, najczęściej widzę dwa. Po pierwsze, ludzie nie do końca wiedzą, dlaczego chcą pracować w firmie, do której aplikują. Często pada takie pytanie, więc trzeba mieć przygotowaną odpowiedź. Drugie pytanie dotyczy wynagrodzenia. Na rozmowę rekrutacyjną może przyjść osoba, która jest świetnie przygotowana, pięknie odpowiada, jest profesjonalna, odważna, pewna siebie, natomiast gdy dochodzi do rozmowy o wynagrodzenie, nie mówi wprost o swoich oczekiwaniach finansowych lub pyta rekrutera o widełki płacowe. W tym momencie wchodzimy w temat dosyć trudny dla rekrutera, pracodawcy i pracownika, jeśli w ogłoszeniu nie były podane widełki płacowe. Zauważam, że podczas rozmowy rekrutacyjnej bardzo trudno mówić kandydatom o oczekiwanym wynagrodzeniu.

Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą?

Po pierwsze musimy wiedzieć, dlaczego chcemy pracować w danej firmie. Po drugie musimy też przygotować się na odpowiedzi o swoich mocnych stronach i umieć o nich mówić. Czasami mamy wpisane mocne strony w CV, ale jeśli mamy odpowiedzieć na to pytanie podczas rozmowy rekrutacyjnej, nagle mamy blokadę. Często kobiety mają blokady. O tym mówię w webinarach, że my jako kobiety, jeśli mamy mówić o sobie, to nie chcemy się przechwalać. Za to mężczyźni częściej mówią z odwagą, dosyć szybko odpowiadają na to pytanie i pokazują pewność siebie.

Polecam też bardzo poszukać informacji na temat danej firmy w internecie lub w social mediach. Można dowiedzieć się, jak pracownicy wypowiadają się o firmie, w której pracują lub pracowali. Social media dają bardzo dużo informacji na temat tego, jaka jest kultura organizacji, czym tak naprawdę się zajmuje, czy prowadzi szkolenia, czy wprowadza nowe produkty i usługi, jak komunikuje się z przyszłym pracownikiem lub jak komunikuje się z klientem. Wystarczy spojrzeć na profil firmy Personia na LinkedIn i sprawdzić, jak pracujemy i co robimy dla naszych klientów.

Do rozmowy rekrutacyjnej trzeba się także przygotować pod kątem wynagrodzenia. Jest to bardzo duże wyzwanie, chyba największe dla kandydatów. W internecie są publikowane różne raporty płacowe, można zatem wydedukować, jakie jest wynagrodzenie na danym stanowisku. Można też podać swoje wynagrodzenie w widełkach, żeby nie zamykać się w jednej kwocie.

Kontakt dla mediów: Joanna Owsianko, tel.: 502 126 043, e-mail: j.owsianko@agencjafacit.pl