

Podcast *Finanse bardzo osobiste*, odcinek 29

Data publikacji: 2016-09-01

link do opisu na blogu: <http://marciniwuc.com/fbo-029/>

FBO 029: Jak skutecznie szukać pracy?

Rozmowa z Małgorzatą Wolską

Cześć! Witam Was bardzo serdecznie w 29. odcinku podcastu *Finanse bardzo osobiste*. Wakacje, wakacje i po wakacjach. Dzieci jutro do szkoły, dorośli do pracy i tylko studenci mają przed sobą cały miesiąc luzu – fuksiarze – może z wyjątkiem tych, którzy właśnie zakuwają do poprawkowych egzaminów, bo oni zamiast luzu rozpoczynają właśnie kampanię wrześniową. Pozdrawiam serdecznie wszystkich poprawkowiczów i oczywiście trzymam za Was kciuki na egzaminach – dajcie czadu!

Ale skoro lato nieubłagane zbliża się ku końcowi, to myślę, że możemy stopniowo powracać do bardziej poważnych tematów. Dlatego dziś wspólnie z moim gościem porozmawiamy o tym, jak skutecznie szukać pracy. Poruszamy w naszej rozmowie m.in. takie tematy, jak: czy łatwo w ogóle obecnie znaleźć pracę – podobno mamy w Polsce rynek pracownika. Rozmawiamy o tym, ile jest wolnych miejsc, które w ogóle nie pojawiają się w ogłoszeniach, i jak do nich dotrzeć; co jest ważniejsze przy poszukiwaniach pracy: znajomości czy może kompetencje, i jak wykorzystać jedno i drugie. Znajdziecie też kilka podpowiedzi na temat CV, listu motywacyjnego, samej rozmowy rekrutacyjnej, czyli tego rekrutacyjnego ABC. Dowiedziecie się więcej o tym, jak wygląda proces rekrutacji od zaplecza, czyli oczami HR-owca.

Moim gościem jest dzisiaj Małgorzata Wolska, która jest właśnie doświadczonym HR-owcem i coachem kariery, zajmuje się tym od ponad 10 lat i pracowała zarówno dla dużych korporacji, takich jak T-Mobile czy Hewlett-Packard, jak i dla mniejszych przedsiębiorstw, a nawet start-upów. Przeprowadziła setki rozmów kwalifikacyjnych, przeczytała całe sterty CV i dzisiaj dzieli się kilkoma sekretami swojego zawodu.

Powiem Wam jeszcze w sekrecie, że obecnie Gosia pracuje, spędzając większą część roku na Wyspach Kanaryjskich – o to też ją zapytam! Serdecznie zapraszam Wam do wysłuchania naszej rozmowy.

Cześć, Małgosiu!

Witaj, Marcinie!

Dziękuję ci bardzo serdecznie, że przyjąłś zaproszenie do mojej audycji. Bardzo cię proszę, opowiedz, czym się zajmujesz obecnie i kim jesteś?

Przed wszystkim jestem obecnie coachem kariery i doradcą w karierze, ale jestem też wieloletnim HR-owcem.

Czym zajmowałaś się wcześniej?

Przez ponad 10 lat pracowałam w dużych korporacjach, takich jak m.in. T-Mobile czy Hewlett-Packard, ale też w mniejszej organizacji – w start-upie. Od czterech lat działam na własny rachunek.

Czyli korporacyjny HR znasz na wylot po 10 latach?

Można tak powiedzieć.

Zapytam się jeszcze kontrowersyjnie o ten coaching, bo wiesz, że im więcej jest coachów i im bardziej robi się to popularne, tym szybciej rośnie liczba ludzi, którzy mówią, że to jest trochę taka ściema. Co ty na to?

Ja myślę, że to jest przede wszystkim narzędzie. Ja traktuję coaching jako narzędzie do rozwoju. Ono samo się broni. Jeśli pracujemy w sposób coachingowy na celach i je realizujemy, to wtedy mamy sukces. Oczywiście tak jak w każdej metodzie, w każdej sytuacji w życiu mamy przeciwników i zwolenników danego rozwiązania. Myślę, że warto przede wszystkim spróbować tej metody, żeby móc wypowiedzieć swoją opinię na bazie swoich doświadczeń, a nie tego, co ktoś powiedział.

Zaprosiłem cię, żeby porozmawiać o tym, jak skutecznie szukać pracy. I do tego chciałbym teraz przejść. Dlatego szybkie pytanie: jakie masz pierwsze skojarzenie, kiedy ktoś zadaje ci takie pytanie: jak skutecznie szukać pracy?

Jak skutecznie szukać pracy? Generalnie szukanie pracy to bardzo złożony proces, natomiast pierwszą rzeczą w moim przekonaniu jest dobre przygotowanie.

Doprecyzuję: kiedy mówię „skutecznie”, to mam na myśli dwie rzeczy, pierwsza: znaleźć tę pracę tak szybko, jak to możliwe, druga: znaleźć dobrą i właściwą pracę.

I to jest zwykle największy nasz kłopot, kiedy myślimy sobie o pracy, bo wszystko jedno jaką pracę bardzo prosto znaleźć. Ale pracę, która będzie dla nas stworzona i związana z naszymi kompetencjami, umiejętnościami, pasją, będzie nam dawała satysfakcję, ale również odpowiednie wynagrodzenie – czasami musimy do tego dorosnąć lub jej po prostu dłużej poszukać. Ja nie jestem zwolennikiem szybkiego i byle jakiego szukania pracy. Można szybko znaleźć dowolną pracę i są na to sposoby. Natomiast jeżeli myślimy

o pracy docelowej, którą chcemy rzeczywiście wykonywać, której nie będziemy za pół roku zmieniać, to to jest proces.

Powiedziałaś, że dość łatwo znaleźć jakąkolwiek pracę, i tutaj już wyobrażam sobie te osoby, które mają problem ze znalezieniem pracy, że wcale nie jest tak łatwo, że już szukają wystarczająco długo – chcielibyśmy im coś podpowiedzieć. Jeszcze mam do ciebie takie pytania: czy faktycznie twoim zdaniem pracę łatwo znaleźć, patrząc na to, że bezrobocie wynosi ok. 10%? Czy faktycznie sytuacja na polskim rynku pracy jest teraz tak dobra, jak to mogłoby się wydawać?

Być może będzie kontrowersyjne to, co powiem, natomiast uważam, że jeżeli ktoś chce pracować, to jest w stanie tę pracę znaleźć. Wielokrotnie spotykałam się z sytuacją, że ktoś mi mówił, że pracy nie ma, ale ja bardzo prosto pokazuję, że praca jest, tylko czy chcemy daną pracę wykonywać za określone pieniądze. Czasami mamy zbyt wysokie oczekiwania od naszej pierwszej pracy czy drugiej, czy trzeciej, oczekujemy bardzo wysokiego wynagrodzenia, a na to trzeba sobie też zapracować.

Ja też czasem się śmieje, że skoro bezrobocie wynosi 10%, to znaczy, że 90% pracuje, więc dziewięciokrotnie łatwiej jest mieć pracę, niż nie mieć – chociaż zdaję sobie sprawę, że to jest duże uproszczenie. Ale skoro już bierzemy się za to szukanie pracy, jak robić to z głową, jakimi kanałami przede wszystkim jej szukać?

Tak naprawdę kanałów do szukania pracy jest bardzo wiele. Ja jestem zwolennikiem wielotorowego i wielopoziomowego podejścia.

Co to znaczy?

To znaczy, żeby wykorzystywać zarówno ukryty, jak i jawny rynek pracy.

Ukryty – czyli szara strefa?

Wiedziałam, że o to zapytasz. Ukryty – to znaczy, że ogłoszenia nie pojawiają się na popularnych portalach rekrutacyjnych.

Czyli ktoś poszukuje pracownika, ale w ogóle nie daje ogłoszenia. A jak dużo jest takich ofert pracy, które pojawiają się nieoficjalnie?

Doświadczenie zarówno moje, jak i klientów, z którymi pracuję, pokazuje, że jest to ok. 50%.

Czyli nawet połowa wszystkich ogłoszeń?

Nawet połowa wszystkich miejsc pracy, które na rynku się zapełniają, nie jest ogłaszana w żadnych formalnych kanałach.

To jak w takim razie dotrzeć do tego typu miejsc pracy, bo chyba standardowe procedury pt. „wysłałam CV” nie wystarczą?

Nie. W takich sytuacjach możemy nasze CV opublikować w portalach społecznościowych na ten cel przeznaczonych, czyli takich typowo biznesowych, i możemy zostać znalezieni przez tzw. headhunterów, którzy poszukują dla swoich klientów osób na dane stanowiska. To jest jedna metoda – możemy być znalezieni. Ale możemy być w tym procesie bardziej proaktywni, czyli sami szukać poprzez portale społecznościowe: LinkedIn czy GoldenLine, bo to są świetne bazy danych dla headhunterów czy osób szukających pracy.

Czyli headhunterzy czy osoby, które szukają kandydatów na konkretne stanowiska, tam się przechadzają na tych portalach i wyszukują?

Zdecydowanie tak. Nawet w zeszłym tygodniu rozmawiałam w sprawie ciekawego projektu. Właśnie zostałam zaczepiona przez LinkedIn.

Czyli zdecydowanie warto dbać o to, żeby profil na tego typu portalu wyglądał dobrze, profesjonalnie i odpowiadał tej pracy, która gdzieś tam z tyłu głowy nam siedzi?

To właściwie dzisiaj jest konieczność, jeżeli chcemy na rynku funkcjonować. Natomiast jakich innych metod możemy użyć? Przede wszystkim budować swoją sieć kontaktów, czyli „wykorzystywać swoje znajomości”.

No właśnie – sieć kontaktów. Niektóre osoby się krzywią: „Jak to, po znajomości dostać pracę?”. Ale chyba trzeba temu stawić czoła, że taka jest właśnie rzeczywistość, prawda?

Wiesz, Marcin, kiedyś mówiło się o takiej formule: nepotyzm, dzisiaj się mówi o niej: networking. I ja zdecydowanie bardziej lubię tę drugą formę. Prawda jest taka, że dzisiaj w nowoczesnych organizacjach nikt nie patrzy na to, czy ktoś kogoś zna, bardziej patrzą na kompetencje. Ale żeby wejść do organizacji, trzeba kogoś znać na takiej zasadzie: ja tobie dam moje CV, ty pokazujesz je w swojej organizacji. Jeśli ono jest wartościowe, a twoja praca może przynieść wartość jakiejś organizacji, to rekruter zaprosi cię na spotkanie. Jeśli zobaczy, że twoje doświadczenie i kompetencje nie są adekwatne, to żadne znajomości tutaj nie pomogą. Tak naprawdę „znajomości” to jest coś, co może pomóc, ale nie gwarantuje znalezienia pracy.

To jak moglibyśmy ocenić znaczenie znajomości w poszukiwaniu pracy – to jest połowa sukcesu, jedna trzecia?

Ciężko de facto mówić o liczbach, można tu powiedzieć, że od zera do 100...

Bliżej 100 [śmiech].

Im więcej znajomości, tym bliżej 100. Natomiast tutaj jest bardziej kwestia tego, jakie ogólnie kanały wykorzystujemy, jak działamy na tym rynku i na jakie stanowisko chcemy aplikować. Jeżeli aplikujemy na stanowisko bardzo wysokich szczebli, to oczywiście

fajnie jest kogoś znać. Natomiast jeżeli nie będziemy mieć kompetencji, to nam to pracy nie zagwarantuje. Więc to jest tylko jeden z elementów.

Czyli twoim zdaniem im wyższe stanowisko, tym wyższe znaczenie znajomości?

Tak. Na bazie moich doświadczeń mogę tak powiedzieć.

A podkreślasz te kompetencje? Zastanawiam się, czy na etapie zwykłej rekrutacji ktokolwiek jest w stanie tak naprawdę zweryfikować, co tam mamy. W praktyce mamy: lekturę CV, list motywacyjny, jedno spotkanie – czy zatem faktycznie kompetencje mają aż takie znaczenie?

W moim przekonaniu mają, ale kompetencje przekute na konkretne działanie. Czyli jeżeli umiem coś zrobić, to muszę udowodnić, że zrobiłam już w swoim życiu coś, gdzie mogłabym wykorzystać te kompetencje. Przykład: jeśli jestem ekspertem od finansów, to mogę opowiedzieć o tym, jak wykorzystam moje umiejętności do tego, żeby np. obniżyć koszty funkcjonowania danego działu. Mogę opowiedzieć o tym, jak wdrożyłam rozwiązanie, które oszczędziło pieniądze i czas pracy.

Zatem znajomości są bardzo ważne, kompetencje również, zostawmy to na chwilę. Małgosiu, gdybyś miała podpowiedzieć komuś, od czego zacząć przygotowania do szukania pracy, co by to było?

Przede wszystkim rekomenduję napisanie swojej oferty handlowej czy ulotki reklamowej, czyli CV.

Oferta handlowa czy ulotka reklamowa, rozwiń to.

Brzmi sprzedażowo?

Brzmi bardzo sprzedażowo.

No nic dziwnego, bo rekrutację i cały proces poszukiwania pracy można porównać do procesu sprzedażowego.

Czyli sprzedajemy samych siebie. Musimy się ładnie opakować w dobre dokumenty.

Sprzedajemy przede wszystkim swoją usługę lub produkt – zależy, jak na to spojrzymy – czyli swoją pracę. A rynek, publikując np. ogłoszenie, jeśli mówimy o takiej standardowej rekrutacji przy pomocy ogłoszeń, wysłała do nas zapytanie ofertowe. I czasami jest to 10 osób – ale bardzo rzadko – zwykle jest to kilkaset osób, które swoją ofertę handlową na daną ofertę wysyłają. Dlatego warto w swoim CV – w swojej ofercie – pokazać, że rzeczywiście jesteśmy dopasowani i mamy umiejętności, mamy kompetencje, mamy doświadczenia takie, które pomogą nam na realizowanie zadań, których dana firma będzie od nas oczekiwać.

Namówiłem już Małgosię, żeby przygotowała dla Was kolejny artykuł na blogu na temat tego, jak przygotować bardzo dobre CV, ale powiedzmy w kilku słowach, co zrobić, żeby nasza oferta handlowa – jak to określasz – wyglądała dobrze i miała szansę się przebić.

Rzeczywiście już jestem w trakcie pisania artykułu dla Was. Dzisiaj chcę tylko zwrócić szczególną uwagę przede wszystkim na to, że musicie w ofercie zawrzeć kilka elementów, przede wszystkim: pokazać swoje doświadczenia – ale nie tylko z punktu widzenia zakresu obowiązków – pokazać efekty swojej pracy oraz zrealizowane projekty, sukcesy, osiągnięcia.

Czyli nie piszemy w takim CV „jestem kreatywny”, tylko „jestem kreatywny, zrobiłem to i to”.

„Jestem kreatywny” możemy napisać, natomiast warto rzeczywiście pokazać, gdzie ta kreatywność się przejawia. Zdecydowanie warto skupić się na rezultatach naszej pracy.

Czyli: „Znam się na finansach, wyciąłem 50% kosztów w firmie”, „Znam się na HR, zrekrutowałem 30 osób w swoim życiu, zwolniłem 15”, to masz na myśli?

Mniej więcej tak, mniej więcej o to chodzi. W CV bardzo ważną sekcją jest profil zawodowy, czyli profil kompetencyjny, gdzie pokazujemy właśnie tę kwintesencję. To zwykle jest kilka punktów, które powinny się znaleźć na samej górze, w których zawieramy podsumowanie zawodowe.

Przeczytałaś w swoim życiu pewnie setki różnego rodzaju CV?

Powiedziałabym, że tysiące.

Jak to wygląda? CV jest czytane w ogóle od dechy do dechy?

Rekruter to człowiek bardzo zajęty. Wszyscy jesteśmy dzisiaj bardzo zabiegani, ale rekruter dostaje 500 CV, które są ofertami handlowymi.

I na początku połowę wyrzuca do śmieci ze zdaniem: „Dachowców nam w firmie nie potrzeba”.

To jeden z bardzo popularnych żarcików rekrutacyjnych. Jest bardzo wiele takich różnych anegdot związanych z tym, jak rzeczywiście odbywa się selekcja, ale tak naprawdę, jeżeli rekruter traktuje swoją pracę poważnie, to powinien nasze aplikacje przeczytać.

Powinien, ale czy czyta? Jak to wygląda w praktyce?

Zwykle jest tak, że poświęcasz na CV kilkadziesiąt sekund. Przyznam szczerze, że raz spotkałam się z informacją od rekrutera, że poświęcał na CV 15 minut, co mnie mocno zaskoczyło.

Może miał trzy kandydatury na jedno miejsce.

Właśnie tak podejrzewam, już nie dopytywałam. Byłam mocno zaskoczona. Natomiast zwykle jest tak, że skanujemy te CV wzrokiem i szukamy słów kluczowych. Dlatego chcę Wam podpowiedzieć taką technikę: warto kluczowe rzeczy dla oferty, na którą aplikujecie, pogrubić, podkreślić, użyć koloru. Oczywiście powściągliwość jest tutaj mile widziana, żeby nie było zbyt jaskrawo i kolorowo. To jest technika, którą możecie wykorzystać do tego, żeby wyróżnić trochę CV. Oprócz tego bardzo istotna sprawa – myślę, że oczywista, ale nie zawsze łatwa do zaobserwowania w CV – a mianowicie warto się wystrzegać błędów ortograficznych, chaosu, różnych czcionek i generalnie takiego bałaganu.

Właśnie dlatego, że CV jest tak istotnym dokumentem, już wkrótce ukaże się na ten temat artykuł autorstwa Małgosi na moim blogu. Ja mam jeszcze pytanie o list motywacyjny: ktoś to w ogóle czyta?

Dobre pytanie. Z własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że ja bardzo rzadko czytałam listy motywacyjne kandydatów, dlatego że ich nie oczekiwałam. Listy zwykle są bardzo sztapkowe, ściągnięte z internetu na zasadzie: „kopiuj i wklej” i po prostu stanowią bardzo często powtórzenie informacji, które zawieramy w CV.

Ale czasem w ofercie jest bardzo wyraźnie napisane: „Prosimy o przysłanie CV i listu motywacyjnego”. Jeżeli tak jest, to co powinno znaleźć się w tym liście motywacyjnym?

W liście motywacyjnym przede wszystkim powinna znaleźć się informacja o tym, dlaczego chcecie pracować w danej firmie. Jeśli odpowiadacie na konkretną ofertę pracy i pracodawca oczekuje od Was listu motywacyjnego, to warto go napisać. Warto w tym liście napisać o Waszej motywacji do zmiany, o tym, dlaczego uważacie, że jesteście odpowiednimi kandydatami na dane stanowisko, i dlaczego akurat w tej firmie chcecie pracować. Odpowiedź na te trzy pytania jest kluczowa, jeśli chodzi o list motywacyjny. To nie musi być długi list motywacyjny, czasami może to być po prostu krótka, trzyzdaniowa informacja w formie e-maila, do której załączacie CV.

To nawet łatwiej się przebić z czymś w rodzaju: jeden króciutki akapit niż elaborat.

Na pewno tak. Może dwa słowa na temat tego, kiedy list jest wartościowy: jest wartościowy, kiedy zmieniacie zawód, kiedy chcecie pokazać rzeczywiście tę motywację i co sprawia, że chcecie piastować zupełnie nowe stanowisko. List motywacyjny jest zwykle oczekiwany przy zawodach kreatywnych, czyli rzadziej oczekujemy go np. od księgowej.

Małgosiu, a ile trzeba wysłać takich pakietów CV i listów motywacyjnych, żeby liczyć na zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną?

Badania amerykańskie, które mają zastosowanie również na polskim rynku, pokazują, że żeby dostać ofertę pracy, należy wysłać ok. 100 CV, z których mamy szansę na ok. 10 rozmów rekrutacyjnych.

Czyli konwersja wynosi 10%.

Tylko 1%.

Jeden procent, żeby dostać pracę. Więc jeżeli wysłaliście 20 CV i poddajecie się, twierdząc, że jednak o pracę jest trudno, właśnie Małgosia to odczarowuje i mówi, że dopiero po wysłaniu setki możecie liczyć na to, że coś się ruszy. Myślę, że to ważna informacja, bo zbyt często się zniechęcamy.

Tak. Ale ja chciałam tu jeszcze dodać jedną bardzo ważną rzecz: żeby rzeczywiście był odzew na nasze aplikacje, bo czasami się spotykam z tym, że wysyłamy kilkaset i nie ma odzewu...

No właśnie, podpowiedz, co zrobić, żeby zaoszczędzić na znaczkach.

Ale to, co istotne, to żeby nasze CV było dopasowane, o czym już troszkę mówiłam – więcej na ten temat będzie w artykule. Natomiast badania amerykańskie również wskazały na to, że jeżeli wysyłamy CV zupełnie niedopasowane do jakiegokolwiek oferty, w sprawie pracy, która zupełnie jest z innej bajki niż to, co wskazuje nasze CV, mamy znacznie mniejszą szansę. I, Marcin, jak myślisz, ile musimy takich aplikacji wysłać?

200, 300, 400. Ile?

Więcej. Badanie wskazało, że 12 500. Moim zdaniem troszkę przesadzona statystyka.

Od strony pracodawcy to pewnie tyle ląduje w koszu: „Boże, te wszystkie lasy, ta sterta papieru”.

Na szczęście dzisiaj używamy już elektronicznych narzędzi do tego, żeby wysłać CV.

Jakich błędów powinniśmy się wystrzegać?

Przede wszystkim na pierwszym etapie, gdy jest to nasz pierwszy kontakt z pracodawcą, warto zadbać o to, by CV było dopasowane, atrakcyjne wizualnie i nie miało błędów. To bardzo istotna kwestia. Jeśli wysyłamy list motywacyjny, zadbajmy o to, żeby on był rzeczywiście listem motywacyjnym, a nie sztafeta powieloną z internetu. I jeśli idziemy na rekrutację, warto się do niej przygotować, wiedzieć, do jakiej firmy idziemy i po co.

Jeśli mamy szczęście, przebrnęliśmy przez etap selekcji CV i listu motywacyjnego, dostaliśmy zaproszenie na rozmowę rekrutacyjną, co wtedy, jak nie spalić tej szansy?

To jest ten etap sprzedaży, kiedy idziemy na rekrutację i mamy za zadanie przekonać pracodawcę do tego, że jesteśmy najlepszym kandydatem na dane stanowisko. Pierwsza rzecz – trywialna – przyjdźmy na czas, co nie jest takie standardowe.

Niektórzy twierdzą, że jeśli się spóźnią, to wtedy zapadną w pamięć.

Być może tak, aczkolwiek niekoniecznie o takie zapadnięcie w pamięć w kontekście rekrutacji nam chodzi.

A jak zrobić wrażenie na tej osobie, z którą rozmawiamy?

Warto też wcześniej sprawdzić, z kim będziemy prowadzić rozmowę, poszukać na jej temat informacji.

Czy możemy zapytać wprost – kiedy ktoś zadzwoni do nas z HR z zaproszeniem na rozmowę – z kim będziemy mieli przyjemność rozmawiać?

Tak, oczywiście. To jeden ze sposobów. Drugi to poproszenie o maila z potwierdzeniem spotkania, bo np. nie jesteśmy w stanie zapisać w danym momencie, jesteśmy na ulicy. Przy okazji prosimy o przysłanie informacji na temat nazwiska osoby, z którą się będziemy spotykać.

Jak już wiemy kto, zaczynamy się bawić w małego szpiega.

Można się pobawić w Sherlocka Holmesa i poszukać informacji na temat danej osoby w internecie, po to żeby można było w trakcie rozmowy nawiązać do pewnych rzeczy, do doświadczeń danej osoby.

Czyli pokazujemy, że jesteśmy przygotowani, bo nie tylko wiemy coś o firmie, do której idziemy, ale też wiemy coś o tej osobie, możemy poszukać jakichś wspólnych zainteresowań.

Może się okazać, że mamy wspólnych znajomych, zainteresowanie, do którego można nawiązać w trakcie spotkania. Bo w rekrutacji często jest tak, że zatrudniamy tych, których lubimy, czyli jeżeli polubiliśmy się na spotkaniu, to jest duża szansa, że będzie nam się dobrze razem pracowało. Warto też na tyle dużo wiedzieć o firmie, żeby można było właśnie w trakcie rozmowy nawiązywać do pewnych rzeczy, o których przeczytaliśmy. Czasami wystarczą informacje ze strony internetowej, o ile będzie ich tam wystarczająco dużo. Ale czasami są strony, które są mniej bogate w konkretne dane, więc warto ich poszukać. Opłaca się poszukać osób, które mogą mieć na ten temat też coś do powiedzenia. Warto poszukać różnych filmików, bo być może dana osoba albo firma była w jakiś sposób przedstawiana.

Również portale zawodowe, o których wspominałaś, pokazują, kto gdzie pracuje, mogą posłużyć nam np. do tego, żeby poszukać osób już pracujących w tej firmie, spróbować kontaktu z nimi jeszcze przed rozmową, popytać o to, czym ta firma się zajmuje, pokazać po prostu, że zrobiliśmy ten dodatkowy krok, że nie

jesteśmy takim zwykłym szampowym kandydatem, który przychodzi na rozmowę, mówi: „Dzień dobry, jestem świetny, proszę mnie zatrudnić”.

Jasne, ale tutaj bym była trochę ostrożna, jeśli chodzi o zaczepianie osób, których nie znamy właśnie w kontekście rekrutacji. Bo nigdy nie wiemy, na kogo trafimy: czy trafimy na osobę, która jest zadowolona z pracy, a być może napotkamy na osobę, która właśnie się z firmą żegna. Bardziej poszukałabym wśród znajomych osób, które w firmie pracują, pracowały lub właśnie były np. na rekrutacji. Więc warto ze znajomymi porozmawiać na ten temat.

A co myślisz o takich podpowiedziach na różnych portalach, że jest zawsze kilka szampowo zadawanych pytań na rekrutacjach i koniecznie trzeba znać na nie odpowiedzi. Rzeczywiście są takie pytania?

Myślę, że są, ale coraz trudniej jest się przygotować na te siedem najbardziej szampowych, bo każdy rekruter ma swoje siedem. Natomiast takie najczęściej pojawiające się pytania, które sprawiają kandydatom największą trudność, to mówienie o swoich wadach i zaletach. Osobiście uważam, że pytanie kogoś o zalety to sprawdzanie poziomu hipokryzji, bo wiadomo, że wszyscy mamy wady, ale na rekrutacji ich nie mamy.

Mam tylko jedną wadę: brak zalet.

To też moja wada. Jest też pytanie o sukcesy, osiągnięcia i bardzo często nie jesteśmy na nie przygotowani. Nie dlatego, że ich nie mamy, tylko bardzo często nie myślimy o tych rzeczach w kategorii sukcesu. I jak pada pytanie: „Jaki jest twój największy sukces?” – zwłaszcza dla osoby, która rzadko chodzi na rekrutacje – to następuje cisza. Bo czasami wydaje nam się, że te bardzo fajne, wartościowe rzeczy, które robimy, nie są niczym szczególnym, są po prostu naszymi obowiązkami, nie każdy będzie w tym dostrzegał wartość. Trzeba sobie uświadomić, że warto tę kwestię sukcesów mocno sobie przerobić. Ostatnie takie szampowe pytanie: „Co chcesz robić za 5 lat, za 10 lat?”.

Tutaj też trzeba mieć przygotowaną odpowiedź: „Chcę pracować dla waszej firmy, chcę odnosić wielkie sukcesy, podwoić dochód waszej firmy, będę jedynym, niepowtarzalnym, najlepszym pracownikiem”. Tak powinna wyglądać domyślna odpowiedź?

Coś tędy. Funkcjonuje na rynku taka anegdotka: kiedy kandydatowi zadano pytanie, co by chciał robić w perspektywie x lat, powiedział: „No, chciałbym być na pana” – czyli rozmówcy – „miejscu”. „Aha, chce mnie pan wygryźć ze stanowiska?” „Nie, nie, mnie się wydaje, że pan też się będzie rozwijał” [śmiech]. Więc to też nam pokazuje, że warto sobie dobrze przemyśleć odpowiedź, jaką chcielibyśmy udzielić na to pytanie.

Czyli gdybyśmy mieli krótko podsumować tę naszą rozmowę, to pomimo że oczywiście znajomości i kompetencje liczą się, warto marketingowo popatrzeć

na cały proces szukania pracy. Czyli traktować CV i list motywacyjny jako ulotkę reklamową, która musi się przebić spośród sterty innych, bo rekruter to jednak skanuje i poświęca temu stosunkowo mało czasu. Natomiast rozmowa rekrutacyjna to jednak robienie dobrego wrażenia, a będzie nam je łatwiej zrobić, jeżeli świetnie się do niej przygotowujemy.

Ja nie znam lepszego sposobu niż dobre przygotowanie się do całego procesu rekrutacji – procesu zmiany – przyszykowanie odpowiednich, atrakcyjnych dla pracodawcy dokumentów. I przede wszystkim pokazanie nowemu pracodawcy już na poziomie dokumentu, a później w trakcie spotkania jednego czy kilku – bo to różnie wygląda przy okazji różnych procesów rekrutacji – wartości takiej, którą ty jako pracownik będziesz mógł temu pracodawcy zaoferować.

Małgosiu, dziękuję ci bardzo za te zdroworozsądkowe porady. Jak widzicie, odpowiedź jest prosta: trzeba się dobrze przygotować. I mówi to osoba, która nie tylko 10 lat przepracowała w HR w dużych firmach, ale przede wszystkim od 4 lat prowadzi też własną firmę. No i ciekawostką jest to, gdzie ją prowadzi. Małgosia, powiedz, gdzie ty teraz mieszkasz?

Ja firmę prowadzę w Polsce, natomiast pracuję zdalnie tak na 80% z Fuerteventury, czyli Wyspy Kanaryjskiej przez wiele osób zwanej Fura-Bura, tam mieszkam z widokiem na ocean.

A nie szukasz kogoś do pracy, bo może ktoś z naszych czytelników chętnie by dołączył do twojej firmy i też tam z Fuerteventury popracował [śmiech]?

Słuchajcie, dzisiaj jest tak, że można pracować z dowolnego miejsca na świecie, tylko trzeba tego chcieć. Ja sobie stworzyłam taki model pracy, który mi to umożliwia. Na ten moment nie szukam pracowników, ale jeśli będę, to poprowadzę rekrutację za pośrednictwem bloga. Mam nadzieję, że Marcin mi to umożliwi [śmiech].

Zdecydowanie masz to jak w banku. Powiedz jeszcze tylko: gdzie słuchacze mogą znaleźć więcej informacji na twój temat lub jak skontaktować się z tobą?

Skontaktować się ze mną można za pośrednictwem mojej strony internetowej: malgorzatawolska.pl. Można też mnie odwiedzić na Facebooku, na fanpage'u: [Projekt-Kariera Małgorzata Wolska](#). Niedługo planuję też odpalenie bloga, więc będę więcej pisać na temat kariery.

Wszystkie linki znajdziecie w notatce do podcastu. Oczywiście możecie też Małgosię odwiedzić osobiście na Fuerteventurze – od kiedy już tam będziesz na miejscu z powrotem?

W ciągu dwóch tygodni.

Dziękuję bardzo serdecznie za wywiad.

Fuerteventura, Wyspy Kanaryjskie, no fajnie, bardzo fajnie. Ale ja jednak za bardzo lubię tę naszą Polskę i dla mnie to jest najpiękniejszy kraj pod słońcem. Uwielbiam podróżować po świecie, robię to tak często, jak to tylko możliwe, i zamierzam podróżować do późnej starości. Ale jednak Polska to Polska, tutaj jestem u siebie i czuję się zdecydowanie najlepiej.

Ubiegły tydzień spędziliśmy z moją żoną Kasią i moimi córkami: Gabrysią i Julką, w Bieszczadach. Kilka superwspaniałych dni. Mieszkaliśmy w miejscu, w którym nie było internetu, nie było nawet zasięgu telefonów komórkowych, co dla mnie, blogera, było nie lada wyzwaniem, żeby nie powiedzieć, że prawdziwą terapią szokową. Ale za to codziennie spędzaliśmy całą rodziną po kilka godzin w siodle, podziwiając bieszczadzkie lasy z grzbietu koni huculskich – coś wspaniałego.

Wszystko, co dobre, ma swój koniec – wakacje też. Dlatego wracam do pracy, choć wcale nie kończę podróżowania, bo już 19 września rozpoczynam serię spotkań z Wami w pięciu polskich miastach. Spotkam się w sumie z 250 osobami w Gdańsku, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie i Warszawie. Już naprawdę nie mogę się doczekać, to już całe trzy tygodnie.

To tyle na dziś. Dziękuję Wam bardzo serdecznie za wspólnie spędzony czas w tym odcinku. Jeżeli macie własne sprawdzone sposoby na szukanie, a jeszcze lepiej: na znalezienie pracy – podzielcie się nimi w komentarzach. To właśnie Wasze komentarze są superwspaniałym uzupełnieniem *Finansów bardzo osobistych*. Każda odpowiedź, każdy pomysł z Waszej strony to jest bardzo konkretna pomoc dla innych czytelników. Dlatego bez wahania zostawiajcie komentarze, dzielcie się wiedzą, doświadczeniami. A ja z góry Wam za to bardzo serdecznie dziękuję.

Moim gościem w kolejnym, 30. odcinku będzie psycholog Jacek Walkiewicz, autor *Pełnej mocy możliwości*. Już dziś bardzo serdecznie zapraszam Was na tę rozmowę.

Trzymajcie się, do usłyszenia wkrótce, cześć!