

Click here for
some LOVE! →



STRATEGIA ZNALEZIENIA PRACY



1. KROK: ZDEFINIUJ SWÓJ CEL = OPIS IDEALNEGO STANOWISKA

Gdzie naprawdę chcesz pracować? Co chcesz robić?
Czy Twój cel jest realistyczny? Czy to przedsięwzięcie ma tzw. poziom „standard, medium czy difficult”? (patrz 3. strona)

Career Clarity

Jeżeli nie jesteś pewien swojego celu, poświęć trochę czasu na upewnienie się, że idziesz we właściwym kierunku (patrz 4. strona).

Jak powiedział Stephen Covey,
„Jeśli drabina nie jest oparta o właściwą ścianę, każdy krok przybliży nas jedynie do niewłaściwego miejsca.”

2. KROK: WYPOZYCJONUJ SIĘ = USP (UNIQUE SELLING PROPOSITION)

Co sprawia, że wyróżniasz się na rynku pracy?
Dlaczego Ty powinieneś zostać nie tylko wzięty pod uwagę, ale zatrudniony?

3. KROK: NARZĘDZIA APLIKACYJNE

Czy Twoje narzędzia (CV, cover mail) są dostosowane do Twojej grupy docelowej: headhunterów vs. osób decyzyjnych?
Czy przekazują Twoje USP? To, kim jesteś? Czy są bezbłędne?

CV dla człowieka

- pierwsze 1/2 strony (= pierwsze wrażenie) jest kluczowe
- czy Twój odbiorca *jednoznacznie* wie, do jakiej roli najlepiej pasujesz?
- dodaj sukcesy oraz projekty wyrażone w sposób mierzalny

CV dla ATS (Applicant Tracking System)

- jeśli wysyłasz swoje CV do bazy danych (headhunter, firma lub przez ogłoszenie)
- bardzo (!) restrykcyjne zasady formatowania. Poradnik [tutaj](#)
- wskazówka: użyj JobScan.co w celu optymalizacji (działa tylko w j. angielskim)

Profil na LinkedIn (← aktywny link)

- dla człowieka: dobrze napisane podsumowanie
- zhackuj algorytm LinkedIn:
 - zanim zaaplikujesz, wyszukaj i dodaj odpowiednie umiejętności
 - zaktualizuj preferencje dotyczące poszukiwania pracy

4. KROK: SKORZYSTAJ Z UKRYTEGO I WIDOCZNEGO RYNKU PRACY = GENERUJ ZAINTERESOWANIE I OFERTY

Networking (27,33%)

Przeprowadź audyt swojej obecnej sieci kontaktów i przygotuj strategię dla poszczególnych segmentów. Kogo jeszcze powinieneś dodać do swojej sieci? Przygotuj plan networkingu.

Kontakt bezpośredni (43,33%)

Wyślij maila bezpośrednio do swojego potencjalnego szefa w 60-120 dobrze wybranych firmach (zgodnie z Twoim celem = 1. krok).
Jak znaleźć adresy mailowe: [tutaj](#).

Headhunterzy (13,67%)

Zidentyfikuj i skontaktuj się z 30-50 headhunterami w kraju, którym jesteś aktywnie zainteresowany. Uwaga: kraje o populacji >30 milionów są tzw. miastocentryczne.

Ogłoszenia o pracę (15,67%)

Przed każdą aplikacją dostosuj swoje CV (patrz ATS). Dołącz do naszej grupy na LinkedIn (aktywny link): [Hidden Job Market for Experienced Managers in Europe](#).

(XX%) = średnia efektywność kanału poszukiwania pracy z ostatnich 3 lat

EFEKTYWNOŚĆ KANAŁÓW POSZUKIWANIA PRACY (= ZAAKCEPTOWANE OFERTY PRACY; DANE KLIENTÓW)

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ø (3 lata)	
54%	79%	48%	50%	35%	39%	59%	39%	32%	43,33%	Kontakt bezpośredni
28%	14%	26%	20%	22%	28%	24%	35%	23%	27,33%	Networking
18%	7%	26%	30%	31%	23%	14%	8%	19%	13,67%	Headhunterzy
--	--	--	--	12%	10%	3%	18%	26%	15,67%	Ogłoszenia o pracę

KPIs

odpowiedzi lub rozmów o pracę $\frac{\text{RR} = 30-50\%}{\text{IVR} = 5-10\%}$ = lub
 # efektywnie skontaktowanych (min. 60)

Jeśli Twoje KPIs są niższe, przejrzyj cały proces od początku: jakość celu, pozycjonowanie, błędy w CV, zbyt mało osób skontaktowanych? Niewłaściwe osoby?

Wskazówka: Potraktuj szukanie pracy jak projekt: ustal ramy czasowe i cele. Śledź postęp i obliczaj swoje KPIs, aby wiedzieć, czy jesteś na właściwej drodze. Zapisuj historię kontaktu. Poproś swojego Anioła Kariery o dostęp do szablonu!

TIMING

Długość procesu poszukiwania pracy będzie zależeć od poniższych dwóch aspektów:

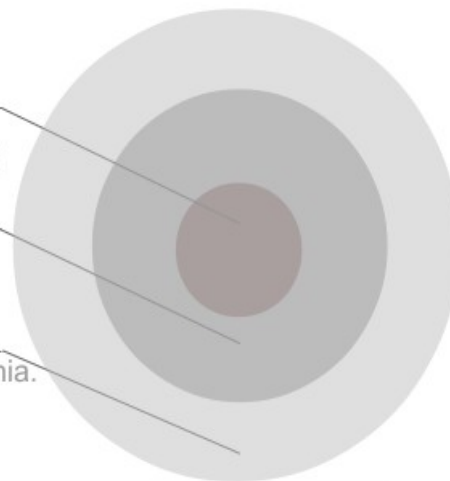
Jak prosty / realistyczny jest Twój cel:

Złożoność (& długość) procesu szukania pracy

Standard: szukasz pracy zgodnej z Twoim doświadczeniem, kompetencjami & zainteresowaniami

Medium: szukasz pracy zgodnej z Twoimi kompetencjami, ale poza swoją dotychczasową branżą

Difficult: szukasz pracy w obszarze, w którym nie posiadasz doświadczenia. Jest to możliwe, ale wymaga planu.



Jak systematyczne i intensywne są Twoje działania:

Jeżeli:

- szukasz pracy zgodnej z Twoimi kompetencjami
- używasz czterech kanałów poszukiwania pracy jednocześnie:
 - 30-50 headhunterów na miasto / kraj
 - networking
 - 60-120 firm (w zależności od rynku i seniority)
 - oferty pracy,

czas poszukiwania pracy powinien wyglądać mniej więcej tak:

Pierwsze 2-3 tygodnie: przygotowanie 1., 2. i 3. kroku
 4. tydzień: początek wysyłania maili i kontaktowania się
 5. tydzień: follow-up
 6. tydzień: pierwsza tura rozmów o pracę zakończona (w tym screening calls)
 → **decydujesz, czy potrzebne są dodatkowe działania (np. więcej firm)**
 7.-9. tydzień: cisza lub mała aktywność; wysyłanie zaproszeń na LinkedIn
 Od 10. tygodnia: druga i trzecia tura rozmów o pracę

MATERIAŁY, KTÓRE POLECAMY

Kanał Aniołów Kariery na YouTube

Anioły Kariery na LinkedIn (codzienne aktualizacje)

HR & Usługi Outplacement

Wszystko co musisz wiedzieć o zarządzaniu swoją karierą

Jakie czynniki mają wpływ na to, jak zarządzamy naszą karierą?
Co sprawia, że wybieramy jedną ofertę a nie drugą?
Czy to naprawdę źle świadczy, jeśli **pracuje się w jednej firmie 12 lat**?
Czy powinniśmy potępiać osoby, które **często zmieniają pracę**?
A co z osobami, które aktywnie biorą udział w **wyścigu szczurów**?
Czy wspinanie się po szczeblach kariery Cię uszczęśliwia?

Bardziej cenisz sobie **atmosferę i ludzi** niż pieniądze i prestiż?
Inni uważają Cię za **niedojrzałego, bo nie wybierasz** poważnej ścieżki?
To, co Cię głównie napędza to **samo-rozwój**?
Czy łapiesz się czasem na myśleniu: „**nienawidzę zarządzać ludźmi!**”?
Mam 42 lata. **Już za późno na jakiegokolwiek zmiany.**
Frustruje Cię praca, jak tylko się wkrada rutyna?

Odpowiedz szczerze na poniższe dwa pytania:

Jak definiujesz udaną karierę?

Jeśli wszystko byłoby możliwe, jak wyglądałaby Twoja najbardziej satysfakcjonująca ścieżka kariery?

36% respondentów najczęściej udziela (niemal) identycznej odpowiedzi, podczas gdy **64%** udzieli dwóch częściowo lub całkowicie **różnych odpowiedzi**.
Dane te pochodzą od Decision Dynamics – firmy, która zbiera i analizuje dane m.in. na temat ścieżek kariery różnych osób od ponad 40 lat. **Co więcej możemy wywnioskować z ich badań?**

- 1) odpowiedzi mogą być motywowane zarówno przez **rozum**, jak i **serce**
- 2) **istnieją pewne wspólne wzorce**

Model Kariery Decision Dynamics wyróżnia cztery podstawowe Koncepty Kariery lub spojrzenia na idealną karierę:



Koncept Kariery „Expert” jest najbardziej stabilnym i historycznie dominującym postrzeganiem udanej kariery; oznacza **stałe zaangażowanie w zawód**, z którym się identyfikuje. Sukces oznacza bycia najlepszym, tzn. ekspertem w swoim obszarze.

Pewnie już się zorientowałeś, że każdy ma inną definicję udanej kariery i jest ona tak samo błędna, jak poprawna. Zwyczajnie nie istnieje jedna dobra odpowiedź. **Każdego uszczęśliwia coś innego.**



Koncept Kariery „Linear” natomiast skupia się na szybkim **wspinaniu się** po szczeblach kariery. Sukces jest mierzony poprzez osiągnięty poziom w hierarchii firmy, co przekłada się na odpowiedzialność, władzę i wywieranie wpływu.

Mamy szczerą nadzieję, że nie należysz do tych 64%, jednak jeśli istnieje choć cień szansy, że tak jest – umów się z certyfikowanym Aniołem Kariery.



Koncept Kariery „Spiral” jest mniej tradycyjnym poglądem; kariera jest budowana poprzez **okresowe (5-10 lat) i poziome zmiany w obszarze zawodowym**. Sukces oznacza częste wykorzystanie okazji, by poszerzyć swoje kompetencje i zdobyć nowe doświadczenia.

Otrzymasz:

- kwestionariusz online
- raport, który pokazuje różnice pomiędzy obraną ścieżką a taką, która najbardziej Cię motywuje
- **pogłębioną sesję feedforward, po której wyjdiesz z konkretnymi kolejnymi krokami**



Koncept Kariery „Transitory” jest konceptem **najbardziej zorientowanym na zmianę** i należy do najmniej konwencjonalnych idei – większość ludzi uważa, że to nie jest nawet ścieżka kariery. Im bardziej zmiany są różnorodne i częste, tym lepiej.

Jeśli jesteś zainteresowany otrzymaniem oferty lub uzyskaniem więcej informacji, skontaktuj się z nami pod adresem: **Bichl.Sandra@CareerAngels.eu**. Ten model może być zastosowany również w odniesieniu do całej organizacji dla lepszego dopasowania kandydatów, ról i kultury.