

PODRÓŻ KU PASJI

JAK SIĘGNAĆ PO LEPSZĄ PRACĘ
W TRZECH PROSTYCH KROKACH

DANIEL SZCZEGIELNIAK



O AUTORZE



DANIEL SZCZEGIELNIAK

Lider w pomaganiu ludziom w realizowaniu ich zawodowego potencjału w atmosferze zaufania i akceptacji. W swojej codziennej pracy Daniel wspiera zarząd działu IT w podejmowaniu decyzji i kształtowaniu kultury organizacyjnej poprzez wspieranie jej pracowników oraz tworzenie dla nich przyjaznego środowiska pracy. W przeszłości pracownik dużych organizacji międzynarodowych, doświadczony we wspieraniu wewnętrznych i zewnętrznych klientów. Menedżer z wykształcenia: po uzyskaniu tytułu licencjata Zarządzania w Szkocji (Robert Gordon University, Aberdeen), Daniel uczestniczył w międzynarodowym kursie biznesowym w Belgii (Karel de Grote Hogeschool, Antwerpia) oraz uzyskał tytułu magistra inżyniera Zarządzania i Marketingu Politechniki Wrocławskiej. Wśród jego pasji są mentoring i doradztwo zawodowe. W wolnym czasie Daniel czyta literaturę popularnonaukową i współczesną literaturę filozoficzną i psychologiczną, a także medytuje; dla równowagi lubi chodzić po górach i podnosić ciężary.

PRZEDMOWA



ANNA STOJOWSKA

Daniela poznałam w jednej z firm, w których mieliśmy okazję współpracować. Byłam pod wrażeniem, jak poza swoją pracą zawodową angażuje się w projekty społeczne i charytatywne działania firmy. W dzisiejszych czasach szczególnie ważne jest, by każdy z nas pomyślał, jaką wartość może oddać światu. Powinniśmy się zastanowić nad tym, co możemy zaoferować ludziom i środowisku po to, by chociażby w mikro skali uczynić świat lepszym miejscem.

Daniel zdecydowanie podąża tym nurtem. To, czym dysponuje, to ogromne doświadczenie i wiedza z dziedziny rozwoju osobistego i zawodowego. I tą wiedzą dzieli się dzisiaj z nami. To bardzo wartościowy tekst, szczególnie dla osób borykających się z wejściem na rynek pracy i dla tych, którzy chcą podjąć świadomą, dojrzałą zmianę w swoim życiu. Często brakuje nam odwagi, ale jeszcze częściej najzwyczajniej w świecie nie wiemy od czego zacząć i jak przeprowadzić taką przemianę.

Warto przeczytać i zastosować się do rad Daniela. Wierzę, że niejednemu z nas pomogą one odnieść sukces lub po prostu lepiej poznać samego siebie - co jest najlepszym fundamentem podejmowania ważnych, życiowych decyzji.

PRZEDMOWA

NATALIA SZYMACHA



Według leksykonu PWN pasja oznacza silne, namiętne przejście się czymś, wielkie zamiłowanie do czegoś, przedmiot czyjejs namiętności. Dla mnie pasja to uczucie i energia. Pasję czujemy i wyrażamy. Pasja nas motywuje, inspiruje, jest powodem ciągłego zgłębiania wiedzy oraz umiejętności. Pasja to entuzjazm i radość by dążyć jej drogą. Pasję można czuć od pierwszego wejrzenia, ale można ją też odnaleźć z czasem. Jeśli ktokolwiek lub kiedykolwiek spytałby mnie czy znam człowieka z prawdziwą, wielką pasją, to bez namysłu odpowiedziałabym: Daniel.

Daniel jest niezwykle inspirującym człowiekiem posiadającym, ale i wciąż rozwijającym, swoją samoświadomość i pasję. Nie znam innego tak pozytywnie zakręconego człowieka. Dla niego doba ma 48 godzin. Zawsze. Gdy ja ledwo zwlokę się z łóżka, Daniel już medytował, czytał książkę i przejechał 50 km na rowerze. Szalony z niego człowiek. Ale dzięki temu znajduje więcej czasu, który poświęca innym. Takim jak Wy, poszukującym zmian ludziom.

A na dodatek powiem Wam coś w sekrecie: zazdroszczę Wam! Zazdroszczę tego, że właśnie teraz poznacie Daniela i jego pasję, bo to będzie krok milowy w Waszym życiu. Od teraz nic nie będzie takie jak było, i nie chodzi tu tylko o wiedzę (która nota bene jest niesamowicie pomocna nawet dla osób z dużym doświadczeniem). To będzie dowód jak życiowa pasja jednego człowieka wpływa na innych. Jak nas inspiruje i motywuje do działania. Jak zmienia nasz sposób myślenia i spojrzenia na świat. Także bez zbędnego ociągania i rozmyślania czy warto zaczynać tę przygodę, parcie herbatę i zacznijcie zmieniać swoje życie.



**PODRÓŻOWANIE JEST
BRUTALNE. ZMUSZA CIĘ DO
UFANIA OBCYM I PORZUCENIA
WSZELKIEGO CO ZNANE I
KOMFORTOWE. JESTEŚ CAŁY
CZAS WYBITY Z RÓWNOWAGI.
NIC NIE NALEŻY DO CIEBIE
POZA NAJWAŻNIEJSZYM –
POWIETRZEM, SNEM,
MARZENIAMI, MORZEM I
NIEBEM.**

CESARE PAVESE

CZEŚĆ!



Kiedy piszę ten tekst, mamy za sobą ponad rok pandemii, podczas której sektory polskiej i światowej gospodarki dotknął ekonomiczny kryzys, którego skala była porównywalna do skali depresji ekonomicznej z lat 30-tych ubiegłego wieku [1]. Na poważne lub zagrażające stabilności firmy negatywne skutki pandemii wskazywały przede wszystkim jednostki handlowe z branży tekstylia, odzież, obuwiu (...) oraz z sekcji zakwaterowanie i gastronomia [2]. Jest to mało ekscytująca perspektywa dla osób, które szukają pracy - na naszych oczach rynek pracy zmienił się z rynku pracownika w rynek pracodawcy.

Kiedy wirus uderzył w Polskę na początku 2020 roku, a rząd zamykał kolejne gałęzie gospodarki, już wtedy jasnym było, że będziemy mierzyć się z kryzysem. Główne pytanie brzmiało wtedy: czy będzie to recesja, czy zapaść ekonomiczna? Ludzie zostali zamknięci w domach, a w mediach panowała atmosfera strachu. Wszyscy czuliśmy, że świat się zmienia, i że zmienia się nieodwracalnie. Mając za sobą doświadczenie trzech lat pracy wolontariackiej, głównie w projektach społecznych związanych z edukacją i przedsiębiorczością, postanowiłem, że stanę po stronie ludzi aktywnie walczących ze społecznymi i ekonomicznymi skutkami wirusa. Razem z koleżankami i kolegami z pracy

[1] Bielski, P., 2020. Koronawirus: Prognozy Gospodarcze Komisji Europejskiej Niekoniecznie Korzystne Dla Polski /WYWIAD/. [10.10.2020].

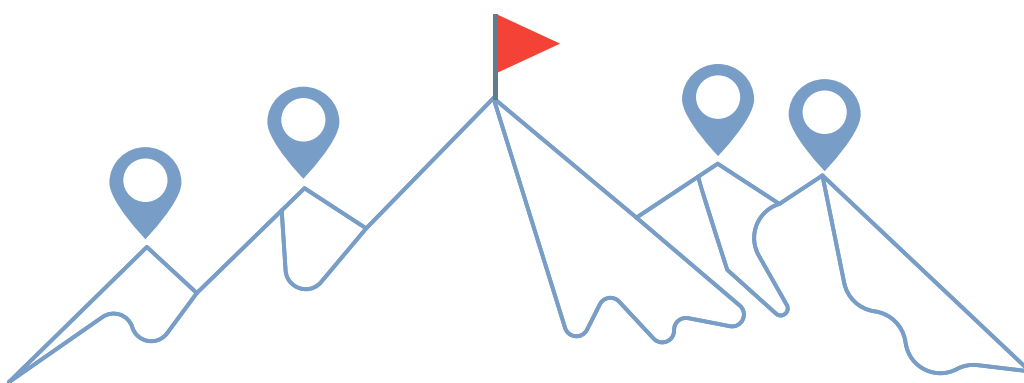
[2] Główny Urząd Statystyczny. 2021. "Wpływ Pandemii COVID-19 Na Koniunkturę Gospodarczą - Oceny i Oczekiwania (Dane Szczegółowe Oraz Szeregi Czasowe). Aneks Do Publikacji (Kwiecień 2021)". Stat.Gov.Pl. [22.5.2021].

stworzyłem projekt szkoleniowy, który miał pomóc osobom bezrobotnym znaleźć pracę w czasach pandemii. Projekt okazał się dużym sukcesem, a po ilości chętnych oraz mnogości zadawanych pytań i wreszcie po bardzo pozytywnych ocenach zrozumieliśmy, jak bardzo był potrzebny. Dla mnie był to osobisty sukces. Udało mi się rozwinąć moją dotychczasową działalność w obszarze mentoringu zawodowego *pro bono* i dotrzeć z moją wiedzą i doświadczeniem do szerszej grupy odbiorców, niż zdołałbym to zrobić w pracy indywidualnej.

Ten tekst jest niejako rozwinięciem mojej działalności mentoringowej. Wciąż pracuję z potrzebującymi osobami prowadząc spotkania 1:1, w międzyczasie przygotowując kolejną edycję wspomnianego projektu społecznego. Teraz chciałbym zrobić jeszcze więcej. Chciałbym dotrzeć z moją wiedzą, doświadczeniem i pomocą do jeszcze większej liczby osób, które z nich skorzystają i skutecznie poprawią swoją sytuację zawodową i ekonomiczną. Wierzę, że zmiana zaczyna się od nas, i że jeśli weźmiemy się do (mądrej) pracy, sukcesywnie zmienimy oblicze naszej gospodarki i naszego społeczeństwa, więc i naszego kraju. Chcę wierzyć, że zadbanie o swój przysłowiowy „ogródek”, czy swoje „poletko” jest lepszą formą patriotyzmu, niż wymachiwanie flagą. Ale czy tak jest, to pozostawię już Twojej ocenie. Moją rolą jest pomóc Tobie pomóc sobie.

Dlaczego masz czytać kolejny poradnik i uwierzyć, że to właśnie on odmieni Twoje życie? Ja zawsze zadaję sobie takie pytanie, gdy sięgam po takie książki. Tłumaczę sobie, że w najgorszym wypadku, nawet jeśli ta książka mi nie pomoże, to dowiem się czegoś nowego. Od Ciebie jednak oczekuję ambitniejszego podejścia. Umówmy się, że jeśli wdrożysz techniki, które zaproponuję i nie dostaniesz lepszej, lub lepiej płatnej pracy, to zwyczajnie zwrócę Ci pieniądze. Skąd takie radykalne podejście? Nie piszę tej książki po to, aby poszerzyć czy pogłębić czyjaś wiedzę. Piszę ją, ponieważ po ukończeniu 5 kierunków studiów menedżerskich w Polsce, Szkocji i Belgii oraz po 11 latach pracy w 6 korporacjach w Polsce i Niemczech; po ponad 3 latach bycia wolontariuszem, rekruterem, trenerem, mentorem i liderem w projektach społecznych związanych z karierą i rynkiem pracy, wreszcie po wielu godzinach pracy mentoringowej *pro bono*, zrozumiałem, co trzeba zrobić, żeby sięgnąć po lepszą pracę. I to pokażę Ci w tej książce.

Przeprowadzę Cię krok po kroku przez praktyczny know-how, dam Ci narzędzia i pokażę wynikającą z nich wartość, a wszystko to mocno skondensowane i skrupulatnie zapakowane w łatwy do przyswojenia i wdrożenia plan działania. Techniki, które otrzymasz, będą pracowały dla Ciebie przez następne lata i będą dostępne za każdym razem, gdy w Twoim życiu przyjdzie czas na zawodowe zmiany. Efektem ubocznym (prócz osiągnięcia celów zawodowych) przeczytania i wprowadzenia tego planu będzie zaś większa asertywność i pewność siebie. Czy masz w sobie gotowość, aby ruszyć tyłek i sięgnąć po lepszą pracę? Jeśli tak, to bierzmy się do roboty!



CO TU SIĘ WYPRAWIA

CZYLI SŁOWO O TYM, KTO I JAK POWINIEN PRZECZYTAĆ TĘ KSIĄŻKĘ

Tę książkę napisałem głównie dla osób, które nie są ekspertami w szukaniu pracy. Rekiny rozmów kwalifikacyjnych raczej nie potrzebują tego rodzaju pomocy, chociaż i z tym bywa różnie. Czasem nawet najwięksi zawodowcy mogą nauczyć się czegoś nowego od ekspertów w danej dziedzinie.

Ta książka jest napisana tak, aby czytało się ją lekko, przyjemnie i z uśmiechem. Jej prawdziwy potencjał ukryty jest w ćwiczeniach i praktycznych zasobach. Oczywiście możesz ją przeczytać nie wdrażając przytoczonych przykładów i technik - wtedy doświadczysz czegoś miłego, ale raczej nie będzie to duża zmiana. Możemy czuć przyjemność, kiedy obserwujemy czyjaś przygodę, ale jeśli chcemy odkryć skarb, to musimy wziąć tyłek w troki, zakasać rękawy i ruszyć przed siebie!





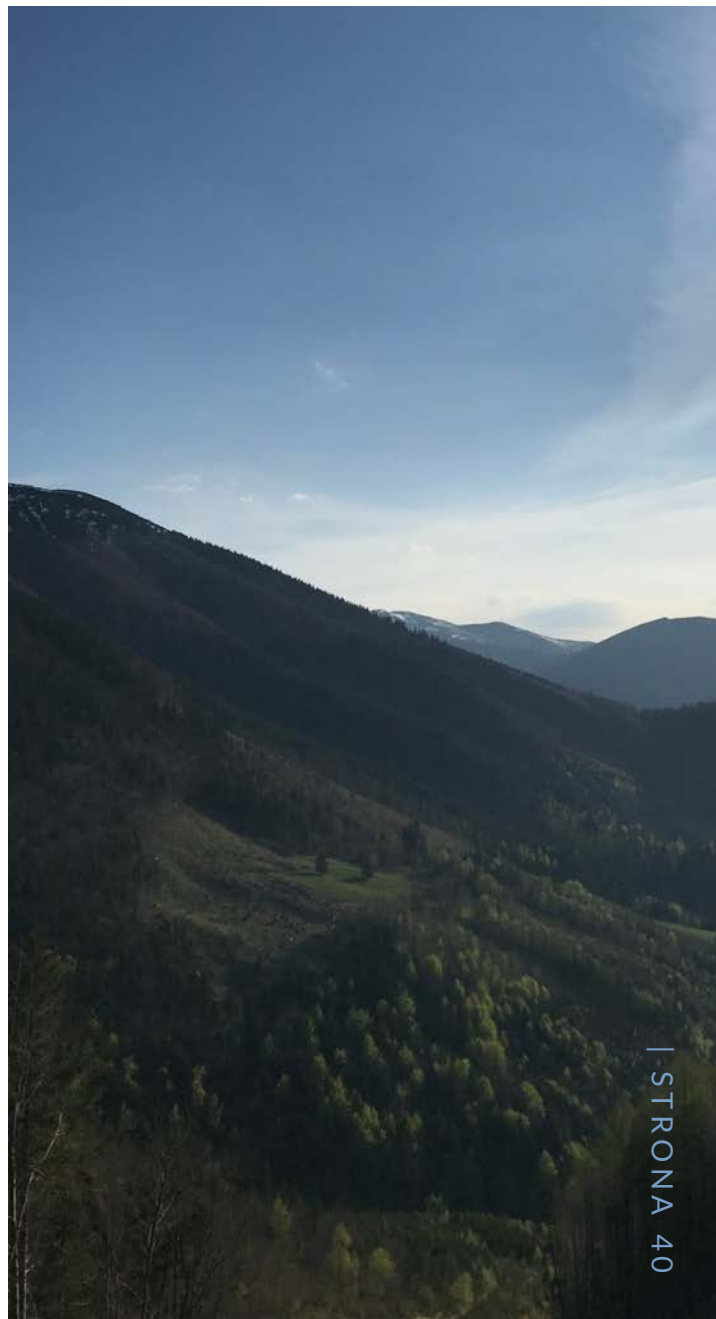
**WPŁYWAMY NA SIEBIE
NAWZAJEM - I CZĘSTO
ZDARZA SIĘ, ŻE PRZELOTNE
SPOTKANIE, ROZMOWA,
WYMIANA MYŚLI, ZŁOŚLIWY
ŻARCIK NAWET - POTRAFIĄ
WYŻŁOBIĆ GŁĘBOKI ŚLAD W
CZYJEJŚ PAMIĘCI I ZAWAŻYĆ
NAWET NA CAŁYM ŻYCIU
CZŁOWIEKA**

MAŁGORZATA MUSIEROWICZ

JAK ZOSTAĆ SERYJNYM POGROMCĄ ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

Czy zdarzyło Ci się czasem usłyszeć, że przechodzenie rozmów kwalifikacyjnych to umiejętność, której można się nauczyć? Myślisz, że to prawda? Czy może myślisz, że to, czy dostaniesz pracę jest rezultatem Twojego doświadczenia i tego, na ile spełnia ono wymogi ogłoszenia o pracę? Czy na pewno sukces podczas rozmowy zależy od Twojego dopasowania do roli, o którą się starasz? Czy może od tego, jak wypadasz podczas rozmowy w porównaniu z innymi? A może Twoje powodzenie zależy od tego, jak dobrym sprzedawcą jesteś w porównaniu z konkurencją?

Pokażę Ci teraz kilka narzędzi, które drastycznie podniosą Twoje szanse podczas następnej rozmowy kwalifikacyjnej.



CZY DOŚWIADCZENIE I KOMPETENCJE WYSTARCZĄ, ABY ZDOBYĆ PRACĘ?

Wyniki badań opublikowanych w 2012 r. na łamach Journal of Applied Psychology pokazują, że rekruterzy, którzy otrzymali przed rozmową kwalifikacyjną pozytywne informacje o kandydacie byli względem niego bardziej przychylni i mniej wnikliwi [31]. W badaniu przeprowadzonym w 2014 r. przez tę samą firmę przepytano 273 menedżerów oraz 3,286 pracowników i osób szukających pracy o ich doświadczenia związane z rekrutacją. W rezultacie ustalono, że kandydaci mają średnio 6 minut i 25 sekund na zrobienie dobrego pierwszego wrażenia na potencjalnym pracodawcy. Pracodawcy wymieniają pierwsze wrażenie jako drugi najważniejszy czynnik przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu (24%), zaraz za doświadczeniem kandydata (36%), ale (znacznie) przed jego wykształceniem (12%) [32]. Czy nadal uważasz, że Twoje doświadczenie i kwalifikacje obronią się same?

[31] Dougherty, T., Turban, D. and Callender, J., 1994. Confirming first impressions in the employment interview: A field study of interviewer behavior. Journal of Applied Psychology, 79(5), pp.659-665.

[32] Costley, J. and Murthy, V., 2014. Job Seekers Have Just 385 Seconds To Make A First Impression. [10.10.2020].



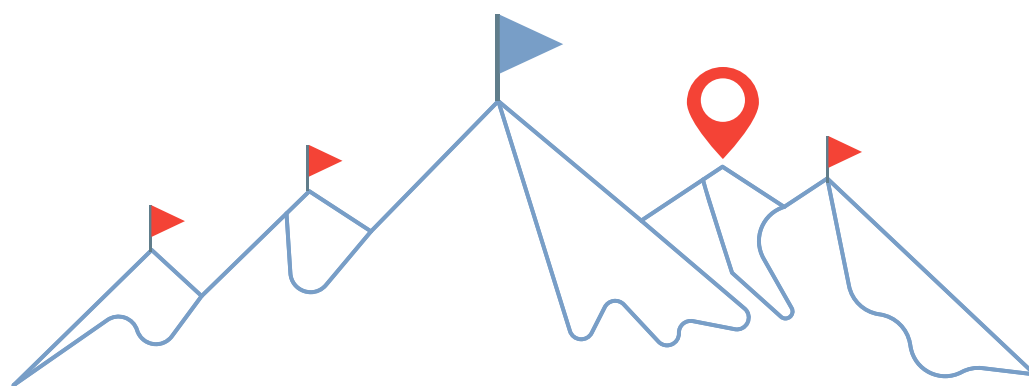
CO ZROBIĆ, ABY SPRZEDAĆ SIĘ JAK NAJLEPIEJ?

Nic. Zanim zaczniesz przygotowywać się do rozmowy rekrutacyjnej, potrzebujesz zmienić myślenie na temat rekrutacji. Jeśli nie wyniesiesz nic innego z tej książki, to zapamiętaj tę jedną rzecz: rozmowa o pracę to nie talent show.

Zastanówmy się. Czy kiedy idziesz na spotkanie z osobą, która Ci się podoba, to chcesz "zdominować" to spotkanie? Czy Twoim zamiarem jest sprzedać się jak najlepiej? A może po prostu chcesz poznać tę osobę i sprawdzić, czy macie wspólne zainteresowania, cele, wartości? Podobnie powinno być z rozmową o pracę. *Interview* to nie konkurs czy występ, lecz spotkanie dwóch stron będące okazją do sprawdzenia, na ile pasujecie do siebie i czy chcecie ze sobą pracować. Dla Ciebie jest to wyjątkowa szansa sprawdzenia na ile dana firma, szef, zespół i obowiązki spełniają Twoje oczekiwania. Pomyśl co jest gorsze - nie dostać pracy, czy dostać pracę, do której nie masz wystarczających kompetencji i do której zupełnie nie pasujesz? Jeśli nie „przejdiesz” rozmowy kwalifikacyjnej, poczujesz delikatne odrzucenie przez chwilę i ruszysz dalej. Jeśli dostaniesz pracę, która nie jest dla Ciebie, będziesz czuć odrzucenie każdego dnia w pracy.

WIĘC JAK MOŻESZ SIĘ PRZYGOTOWAĆ, ABY UNIKNAĆ ROZCZAROWAŃ?

Istnieją trzy proste rzeczy, które możesz zrobić, aby być najlepiej przygotowaną osobą na rozmowie kwalifikacyjnej. Poznaj 3 P, czyli Poznanie, Przykłady i Pytania!



POZNANIE

Pierwsze P, czyli poznanie organizacji, w której starasz się o pracę, to zrozumienie jej historycznego i aktualnego kontekstu i planów na przyszłość. Twoje pierwsze zadanie domowe, które potrzebujesz odrobić, kiedy firma zaprosiła Cię na interview, to zrozumienie historii firmy, z jakiego kraju firma pochodzi (kraj pochodzenia organizacji jest niezwykle ważny, bo najpewniej stamtąd będzie pochodził zarząd firmy, a to on będzie miał największy wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej), jak firma rozwijała się na przestrzeni lat, w jakim miejscu jest teraz, z czym się mierzy i jakie wyzwania czekają ją w przyszłości. Ta ostatnia część jest bardzo ważna, bo Twoim zadaniem podczas rozmowy kwalifikacyjnej będzie nie tylko zademonstrowanie, że znasz firmę, do której aplikujesz, ale przede wszystkim ustalenie, w jaki sposób Twoja nowa praca, Twój nowy zespół i nowy dział przyczyni się do zrealizowania celów i strategii firmy. Chyba nie muszę mówić, skąd masz czerpać interesujące Cię informacje, ale dla porządku przypomnę:

- 1) Strona internetowa firmy i informacje w sekcjach „o nas”, „historia”, „artykuły prasowe”, „informacje dla inwestorów” etc.
- 2) Google.pl i szukanie informacji na temat firmy po jej nazwie; zwykle w ten sposób dotrzesz do artykułów na portalach branżowych i informacyjnych opisujących firmę w kontekście różnych wydarzeń. Takie artykuły są źródłem bardzo cennych informacji na temat aktualnej sytuacji firmy.
- 3) Profil firmy w mediach społecznościowych - większość firm jest obecna w social media i aktywnie publikuje treści - na LinkedIn, Facebook, Instagram, etc. Sprawdź profil firmy i jakie treści publikuje, może to być dobry sposób na pozyskanie wiedzy o interesującym Cię pracodawcy.
- 4) Podobnie jak z szukaniem osoby, która Cię poleci, również możesz zadać bezpośrednie pytanie (w Internecie lub „na żywo”) osobie, o której wiesz, że pracuje w firmie do której aplikujesz. Zachowaj jednak zdrowy dystans do informacji uzyskanych w ten sposób, pamiętając, że osoba, którą pytasz najczęściej dzieli się subiektywną opinią na temat pracodawcy, przepuszczoną przez filtr własnych doświadczeń. Warto zachować dużo dystansu czytając opinie na wszelkiego rodzaju forach. Pamiętaj, że bardzo rzadko takie opinie są pisane przez osoby zadowolone ze swojej pracy. Zwykle, kiedy ktoś poświęci czas i trud, żeby wyrazić opinię w internecie, jest to opinia negatywna. Szczęśliwi ludzie nie mają czasu na pisanie komentarzy w Internecie.

Ta część przygotowań to fundament i jeśli nie masz na tyle ciekawości, żeby przez to przejść, to na pewno nie jesteś dobrą osobą na dane stanowisko. W tym przypadku lepiej będzie, jeśli Twoja kandydatura zostanie odrzucona na wczesnym etapie rekrutacji.

PRZYKŁADY

Jeśli już wiesz wszystko, czego można było się dowiedzieć o firmie, z którą masz umówioną rozmowę, pora przejść do prawdziwej zabawy. Czas przygotować się do dyskusji na temat stanowiska, o które będziesz się ubiegać. To, czego chcą dowiedzieć się osoby prowadzące interview, to tak naprawdę nie Twoje mocne czy słabe strony, ani co myślisz o sobie, ani nawet co uważają o Tobie inni. Dla menedżera lub szefowej firmy istotne jest, czy masz doświadczenie i umiejętności, których szukają i czy potrafisz to zademonstrować. A ja teraz pokażę Ci, jak to zrobisz.

Wyciągnij opis stanowiska, o które się starasz. Prawie każde ogłoszenie składa się z trzech części:

- 1) opisu firmy (oraz czasem działu, do którego trwa nabór);
- 2) opisu obowiązków;
- 3) opisu profilu kandydata.

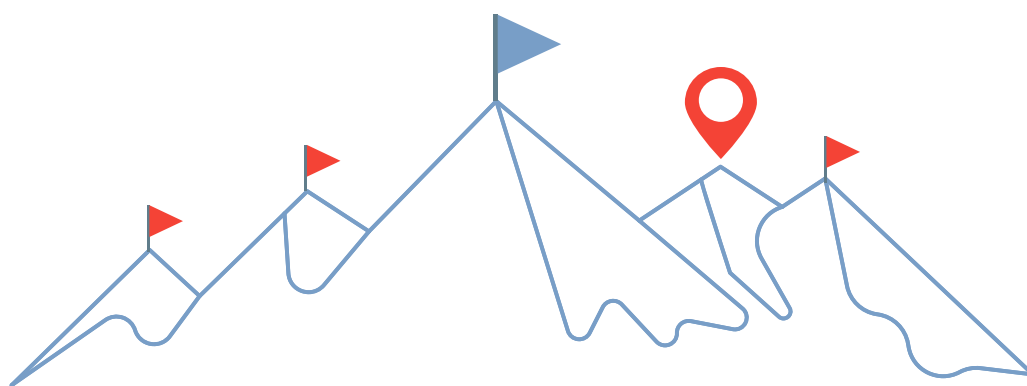
Twoje zadanie jest bardzo proste, ale to nie znaczy, że jest lekkie i przyjemne. Do każdego z podpunktów w sekcji 2) i 3) potrzebujesz wypisać 3 przykłady, które demonstrują Twoją wiedzę, umiejętności czy doświadczenie w danym obszarze. Jeśli nie masz, to dobrze jest wykazać się kreatywnością. Opowiem Ci na ten temat krótką historię.



W Wielkiej Brytanii rok akademicki kończy się wcześniej niż w Polsce. Kiedy w 2007 roku skończyłem studia w Szkocji już w maju, postanowiłem zostać tam przez wakacje, aby dorobić sobie i przywieźć jakieś pieniądze do kraju. Ponieważ, aby się utrzymać na studiach, zdobyłem doświadczenie pracując w lokalnym hotelu, moją uwagę przykuło ogłoszenie o pracy na stanowisku Asystenta Menedżera Nocnej Zmiany w hotelu. Aplikowałem o pracę i zostałem zaproszony na rozmowę. Oczywiście na rozmowie padło pytanie o moje doświadczenie w zarządzaniu ludźmi, którego wtedy nie miałem. Odpowiedziałem więc szczerze, że nigdy nie zarządzałem ludźmi, ale że byłem wychowawcą kolonijnym na wielu koloniach i że wyobrażam sobie, że tak samo, jak w opiekowaniu się dziećmi, największym wyzwaniem w byciu menedżerem jest znalezienie równowagi pomiędzy byciem przyjacielem i autorytetem. Dostałem wtedy tę pracę. Nie dowodzi to mojej błyskotliwości, ale istnienia czegoś, co Anglosasi nazywają „transferable skills”, czyli umiejętności, które można z powodzeniem przenosić i adoptować z pracy do pracy.

Kiedy będziesz szukać przykładów z własnego życia, żeby zademonstrować dlaczego posiadasz doświadczenia i kompetencje wymienione w opisie, nie zawsze to musi być dosłownie to, co jest wymienione w ogłoszeniu. Użyj wyobraźni. Pomyśl, kiedy w Twoim życiu zdarzało Ci się wykorzystać tę umiejętność w innym kontekście, niż w pracy. Do każdego z wymienionych oczekiwań, umiejętności, doświadczeń, wypisz 3 przykłady. Dlaczego aż trzy? Otóż wszyscy mniej lub bardziej stresujemy się podczas rozmów kwalifikacyjnych, a stres ogranicza nasze kognitywne zdolności. Ile razy zdarzyło Ci się zapomnieć o czymś oczywistym w stresie? Wypisując po trzy przykłady upewniasz się, że poradysz sobie z gradobiciem pytań i zawsze odpowiesz przynajmniej jednym czy dwoma przykładami na konkretne pytanie.

Dodatkowo, przygotuj odpowiedzi na wszystkie pytania, o których wiesz, że zwykle padają podczas rozmów kwalifikacyjnych, czyli wszystkie te dotyczące spraw organizacyjnych (Twój okres wypowiedzenia, oczekiwania finansowe etc. - o tych ostatnich powiemy sobie w następnym rozdziale).





Niestety, niektórzy menedżerowie czy właściciele wciąż pytają o mocne i słabe strony, więc wyjaśnię tę kwestię. W Internecie znajdziesz wiele nieprzydatnych porad dotyczących tego pytania, łącznie z tą, że należy opowiedzieć o wadach, które są zaletami. Według mnie jest to dość nieodpowiedzialna porada. Jedyne co można w ten sposób osiągnąć, to wrażenie, że lubimy kombinować. Często jako przykład podaje się tu perfekcjonizm, który sam w sobie jest wadą. Nie należy wierzyć wszystkiemu, co przeczytasz w Internecie. Ty będąc już po ćwiczeniach z pierwszego rozdziału, bardzo dobrze znasz swoje słabe i mocne strony. Moja propozycja jest taka: trzymaj się prawdy. Powiedz, jakie masz wady, ale daj do zrozumienia, że nad nimi pracujesz. Wymień swoje słabości, ale wyjaśnij, jak sobie z nimi radzisz. Taka odpowiedź pokazuje, że jesteś osobą prawdomówną (więc można na Tobie polegać), dojrzałą (również emocjonalnie) i radzisz sobie z problemami (co jest pożądane u każdego pracownika). Ale to nie wszystko. Tym, co zdecydowanie wyróżni Cię na tle długiego rzędu zaproszonych na rozmowę kandydatów, będzie przejęcie inicjatywy podczas rozmowy.

PYTANIA

Jeśli udało Ci się przygotować solidnie z punktów 1) i 2), to z pewnością będziesz mocnym kandydatem/kandydatką i znajdziesz się mniej więcej w pierwszej piątce. Teraz porozmawiamy o tym, co zrobić, żeby zostać *numero uno*.

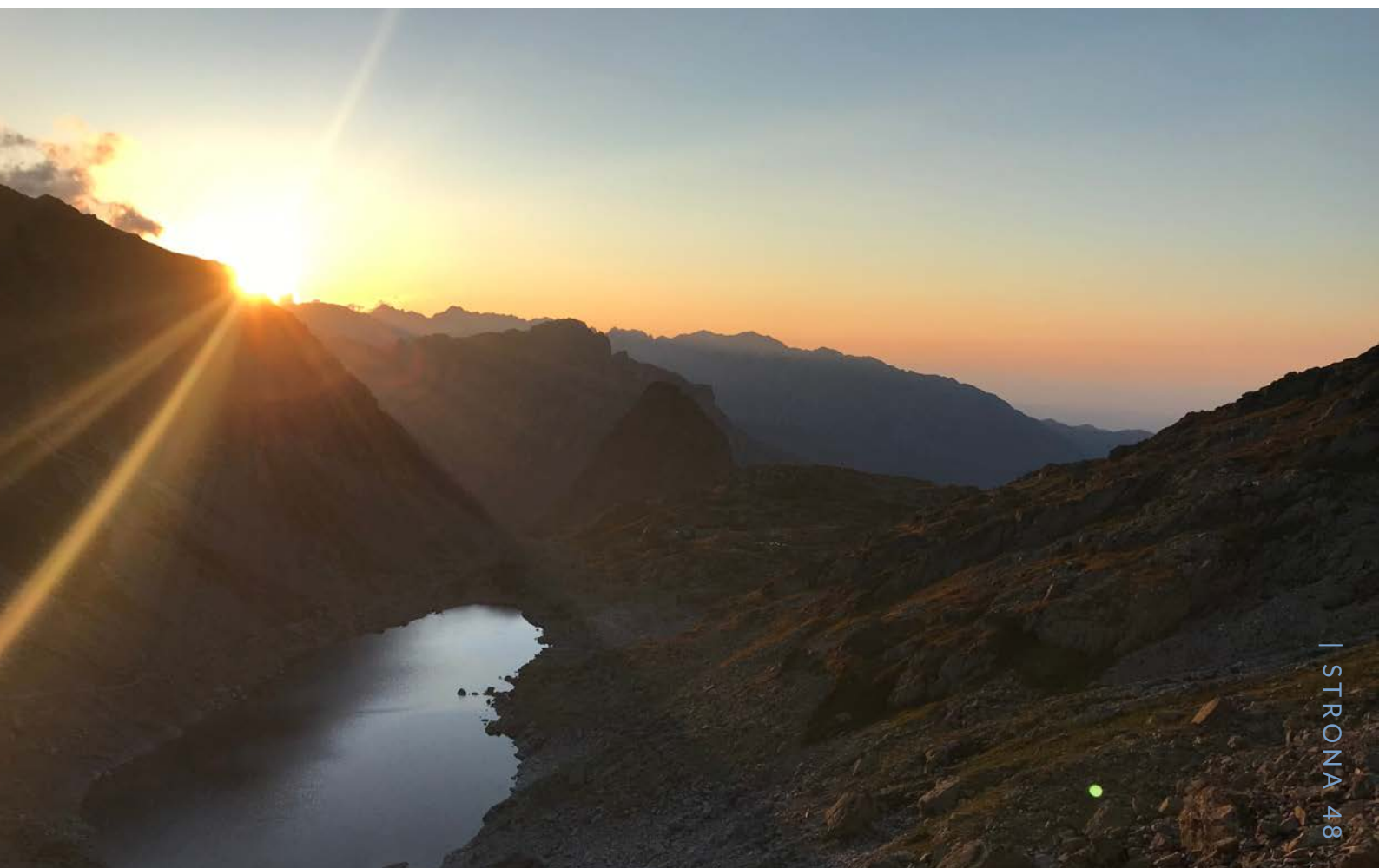
Kluczem do zostawienia innych w tyle jest zadawanie pytań! Widzisz, 90% kandydatów koncentruje się na „poprawnej” odpowiedzi na zadawane pytania, natomiast gdy przychodzi czas na pytania do rekrutera kandydat interesuje się głównie tym, jakie firma ma benefity, jakie są następne kroki, itp. Wynika to prawdopodobnie z niezrozumienia natury spotkania, jakim jest rozmowa kwalifikacyjna. Podchodzimy wówczas do rekrutacji jak do konkursu, czegoś, co trzeba wygrać i zdobyć nagrodę. Jest to bardzo egocentryczne i ograniczone podejście. Wracając do analogii randki, byłaby to postawa typu „muszę za wszelką cenę zaimponować tej osobie”; postawa, która paradoksalnie pomija znaczenie i rolę drugiej strony w całym procesie. Nie zadając żadnych przemyślanych pytań na rozmowie kwalifikacyjnej, podobnie, jak na randce, którą próbujemy „zdominować”, wykazujemy się głęboko posuniętą ignorancją. Dla przeciwwagi, kandydat, który wykorzystuje moment na zadawanie pytań pokazuje, że poświęcił czas na przygotowanie się do rozmowy i przemyślał zadania, jakie czekają go na danym stanowisku. Jest to moment, aby dowiedzieć się więcej o stylu zarządzania menedżera, kulturze pracy w firmie, znaczeniu stanowiska i działu w realizacji strategicznych celów firmy, czy chociażby tego, jak osoba na danym stanowisku będzie wdrażana do pracy i rozliczana z realizacji celów w pracy. Taki kandydat nie tylko wykazuje inicjatywę, ale pomyślnie przekierowuje temat rozmowy z własnej osoby na temat interesujący dla pracodawcy, czyli jaką wartość dla firmy przyniesie zatrudnienie jego. Efektem ubocznym zadawania dużej ilości inteligentnych pytań jest rozluźnienie atmosfery i zmiana dynamiki spotkania z takiej charakterystycznej dla „przesłuchania”, na dynamikę przypominająca prawdziwy dialog.

Lou Adler w swojej znakomitej książce „The Essential Guide for Hiring & Getting Hired” [33, bardzo trafnie pokazuje, że problem z większością rozmów kwalifikacyjnych polega na koncentrowaniu się na pierwszym dniu pracy (firma, rodzaj stanowiska, obowiązki, wynagrodzenie i lokalizacja miejsca pracy), zamiast rozmawiać o tym co jest do zrobienia podczas pierwszego roku pracy i później. Dopiero przeniesienie uwagi z pierwszego dnia na pierwszy rok i dalej pozwala obydwu stronom naprawdę zrozumieć, na ile można mówić o ich dobrym dopasowaniu.

[33] Adler, L. (2013) /Essential guide for hiring & getting hired/. Lexington, KY: Workbench Media.

Zwykle polecam moim klientom przygotowanie listy od 10 do 15 pytań, z których podczas rozmowy zadadzą 5 do 10, dostosowując ich ilość do tematów i dynamiki rozmowy. Warto kierować się zasadą „od ogółu do szczegółu”, pamiętając przy tym, żeby nie pytać o rzeczy oczywiste czy opisane już w ofercie pracy. Możesz zacząć od pytania o największe wyzwania na danym stanowisku, a skończyć na pytaniach bardziej szczegółowych, np. o to, jak dokładnie wygląda typowy dzień pracy, lub czego oczekuje się od zatrudnionej osoby w pierwszych trzech i sześciu miesiącach pracy.

Bardzo ważne jest tutaj świadomy dialog i uważne słuchanie odpowiedzi. Pytania nie mogą mieć formy serii z karabinu, gdzie kandydat zadaje pytanie i czeka na odpowiedź tylko po to, żeby wystrzelić z kolejnym. Odpowiedzi na Twoje pytania mają Ci posłużyć, do przedstawienia swojej osoby w jeszcze lepszym świetle. Na przykład, kiedy spytasz, jakie cechy powinien mieć idealny kandydat na dane stanowisko i usłyszysz odpowiedź, nie przechodzisz do następnego pytania. Odpowiadasz na nią ustosunkowując się do uzyskanej informacji. Zdobyczasz tym samym pretekst, aby wytłumaczyć, dlaczego to właśnie Ty masz poszukiwane cechy w oparciu o konkretne przykłady (zgodne z prawdą oczywiście). W tej części rozmowy prowadzicie dialog, ale to Ty nadajesz ton rozmowie.





**PIENIĄDZE NIE CZYNIĄ
CZŁOWIEKA SZCZĘŚLIWYM,
ALE NIEZWYKLE USPOKAJAJĄ**

ERICH MARIA REMARQUE

SZCZYTOWANIE

JAK SKUTECZNIE NEGOCJOWAĆ WYNAGRODZENIE

Podczas mojej pracy indywidualnej oraz podczas szkoleń organizowanych dla osób poszukujących pracy zauważyłem, że bardzo dużo emocji budzi temat wynagrodzenia. Ludzie często nie mają pojęcia, ile chcą zarabiać, ani w ogóle w którym momencie rekrutacji i w jaki sposób rozmawiać o wynagrodzeniu. Nie mówiąc już o tym, jak efektywnie negocjować wynagrodzenie z przyszłym pracodawcą. Negocjacje same w sobie są bardzo szerokim i trudnym tematem, sztuka negocjowania jest w równej mierze umiejętnością, jak i nawykiem, a jej nauka wykracza poza ramy tej książki (oraz obszar ekspertyzy autora). Podzielę się jednak kilkoma uwagami na ten niezwykle ważny, jak się okazuje, temat.

Aby uniknąć problemów i stresu związanego z tematem wynagrodzenia, wystarczy ustalić dwie rzeczy a) ile chcemy zarabiać w nowej pracy oraz b) na ile ta suma podlega negocjacji. Jest to proste, ale nie oczywiste.

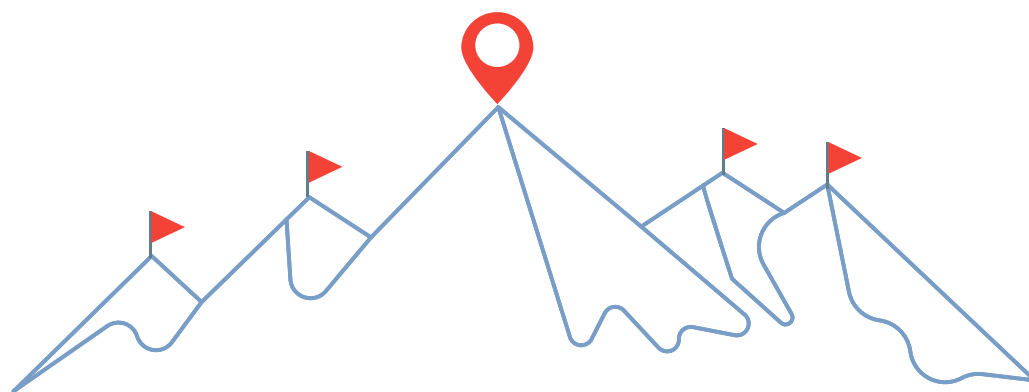



ILE CHCEMY ZARABIAĆ?

Odpowiedź na to pytanie to połączenie dwóch informacji: jakie jest średnie wynagrodzenie na danym stanowisku w Twoim mieście oraz jaka kwota wynagrodzenia sprawi, że będziesz czuć motywację w nowej roli. Odpowiedź na pierwsze pytanie możesz uzyskać dzięki raportom płacowym dostępnym w Internecie na stronach takich jak: grafton.pl, sedlak.pl, zarobki.pracuj.pl, raportplacowy.pl, wynagrodzenia.pl, pulshr.pl, talentpartners.pl, antal.pl, michaelpage.pl, etc. Odpowiedź na drugie pytanie zależy od Twoich aktualnych zarobków (lub ich braku), kosztów życia oraz aspiracji finansowych. Odradzam szukania pracy bez ustalenia tej podstawowej rzeczy. Jednym z celów posiadania pracy (obok realizowania swoich zawodowych pasji i aspiracji) jest zarabianie pieniędzy, warto więc wiedzieć, ile chcesz ich zarobić.

Jak zainicjować rozmowę o zarobkach? Pytanie o oczekiwania finansowe zwykle powinno wyjść od strony prowadzącej rekrutację. Twoim zadaniem jest wiedzieć, jakie masz oczekiwania i w razie, gdyby padło takie pytanie, na ile są one elastyczne. Jest to ważne, bo po pomyślnie zakończonej rekrutacji może się zdarzyć, że pracodawca zaoferuje pracę, ale za stawkę niższą niż Twoje deklarowane oczekiwania. Warto być gotowym na taką sytuację i wiedzieć, czy jesteście skłonni przyjąć ofertę za mniejsze pieniądze, czy będziemy twardo negocjować. Wszystko oczywiście zależy od szerszego kontekstu i naszej sytuacji życiowej.

W dużych firmach rekruter zwykle pyta podczas pierwszej rozmowy o nasze oczekiwania finansowe i jeśli nie mieszczą się one w przedziale zaproponowanym na daną rolę, powinniśmy zostać o tym poinformowani. Po zakończonej pomyślnie rekrutacji, rekruter wraca do nas z propozycją zatrudnienia za konkretną, uzgodnioną z menedżerem zatrudniającym kwotę wynagrodzenia. Jeśli oferta zatrudnienia nie odpowiada nam płacowo, możemy ją odrzucić. Wtedy rekruter wraca z taką informacją do menedżera zatrudniającego, a ten decyduje, czy zaproponować nam lepszą ofertę, czy może zaproponować pracę komuś innemu. Dla mnie sprawa jest prosta. Jeśli mam dobrą pracę, a szukam lepszej, to zawsze twardo negocjuję wynagrodzenie, które chcę dostać i często wiąże się to z „odejściem od stołu”. Gdybym nie miał pracy, albo z jakiegoś innego powodu bardzo potrzebowałbym danej pracy, nie negocjowałbym otrzymanej oferty.

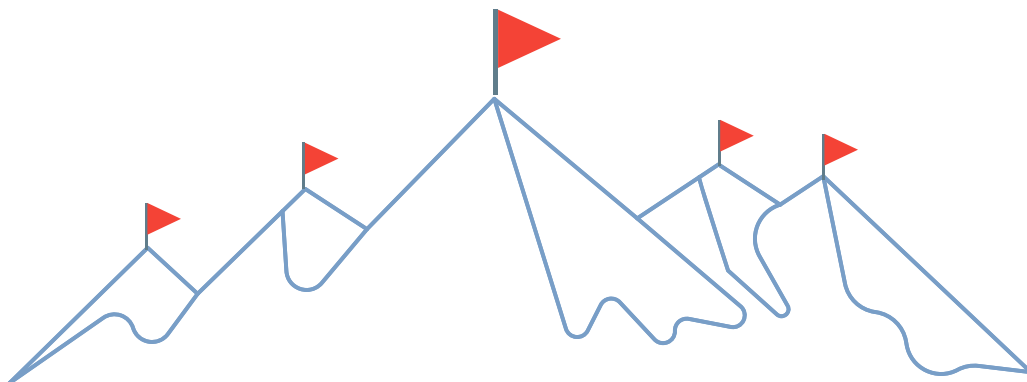




**ŻYCIE JEST ZABAWNE,
PRAWDA? KIEDY JUŻ MYŚLISZ,
ŻE WSZYSTKO SOBIE
POUKŁADAŁEŚ, KIEDY
ZACZYNASZ SNUĆ PLANY I
CIESZYĆ SIĘ TYM, ŻE
NARESZCIE WIESZ, W KTÓRYM
KIERUNKU ZMIERZASZ,
ŚCIEŻKI STAJĄ SIĘ KRĘTE,
DROGOWSKAZY ZNIKAJĄ,
WIATR ZACZYNA WIAĆ WE
WSZYSTKIE STRONY ŚWIATA,
PÓŁNOC STAJE SIĘ
POŁUDNIEM, WSCHÓD
ZACHODEM I KOMPLETNIE SIĘ
GUBISZ. TAK ŁATWO JEST SIĘ
ZGUBIĆ.**

CECELIA AHERN

CEL OSIĄGNIĘTY, CO DALEJ?



Nasza wspólna podróż dobiegła końca. Moim celem było zabranie Cię na krótką wycieczkę, podczas której chciałem przekazać Ci w zwięzły sposób bardzo dużo praktycznej wiedzy o tym, jak szukać pracy, żeby ją znaleźć. Jeśli udało Ci się wdrożyć tę wiedzę w życie, to na pewno masz już upragnioną pracę. Jednocześnie rynek pracy w Polsce już nigdy nie będzie taki sam. Know-how, którym się z Tobą podzieliłem już nie wystarczy mi do wyprzedzenia mojej konkurencji w staraniach o nową pracę, bo będę konkurował o nią z Tobą i innymi, którzy dzięki tej lekturze stali się profesjonalistami w poszukiwaniu pracy. Z drugiej strony nie mogłem odmówić sobie przyjemności podzielenia się tym wszystkim z Tobą. Teraz jednak zostajesz już bez mojej pomocy i samodzielnie będziesz wyznaczać i osiągać nowe cele, poruszając się na trudnej, długiej i krętej drodze ku swojej pasji. Ale nie martw się. Zawsze możesz do mnie napisać na daniel.szczegielniak@gmail.com!



**DO ZOBACZENIA NA SZLAKU,
DANIEL SZCZEGIELNIAK**