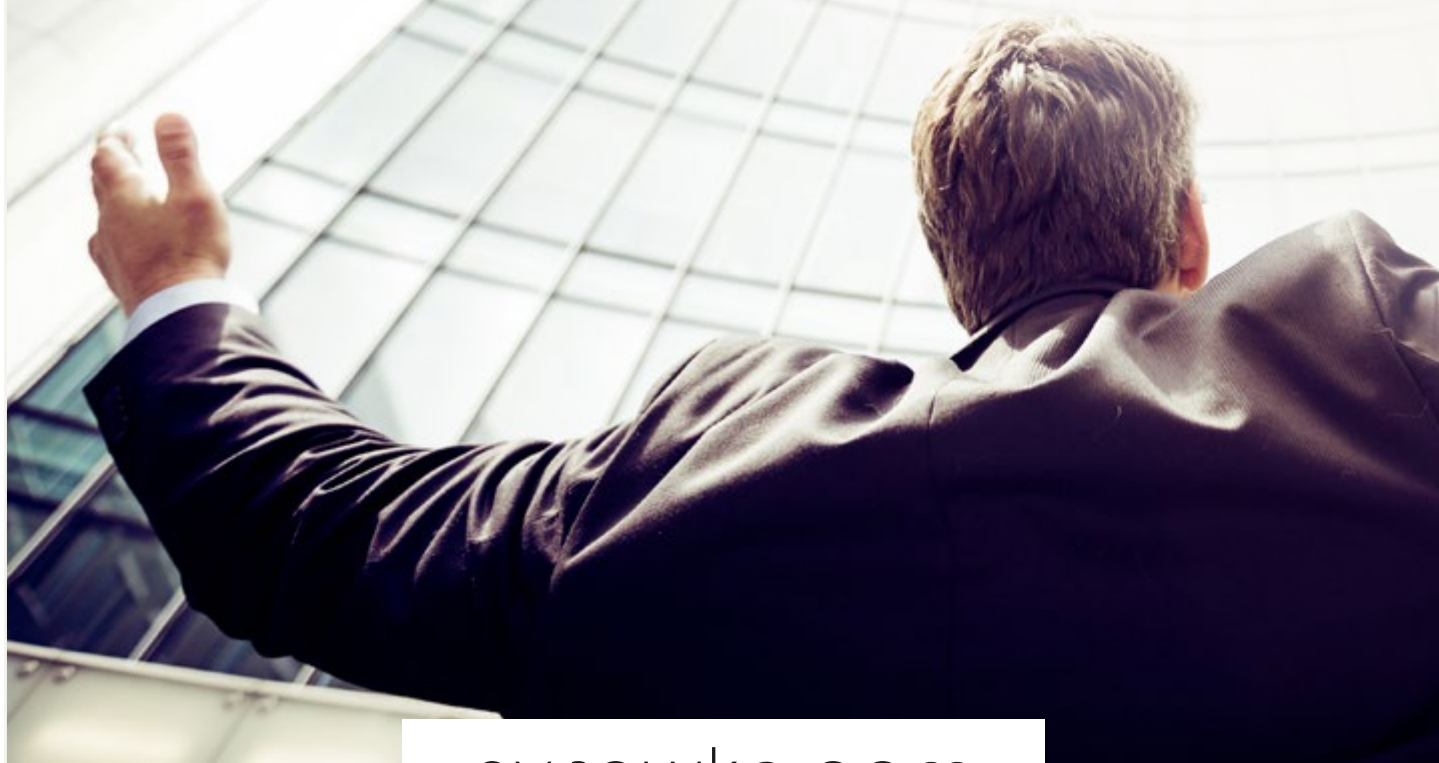




Gdzie i jak

skutecznie

szukać pracy?



syrowka.com



Spis treści

Polak szuka pracy	3
GDZIE szukać pracy?	4
Źródło ofert pracy nr 1: internet i portale ogłoszeniowe	4
Najpopularniejsze serwisy	4
Poszukiwani specjaliści i najpopularniejsze branże...	5
...vs. zainteresowanie poszukujących pracy	7
Social media	8
Kategoria szczególna: biura karier	8
Źródło ofert pracy nr 2: agencje zatrudnienia	9
Warto czy nie warto?	9
Ogłoszenia z branży	11
Agencje aktywnie poszukują	15
Pracuj u najlepszych – na przykładzie Gi Group	15
Co z tym wynagrodzeniem?	15
JAK szukać pracy?	16
Ustalone kryteria wymarzonej pracy	16
CV to podstawa!	18
Dopasowane a nie uniwersalne	18
Ze zdjęciem czy bez?	19
Nie za długo, nie za krótko	19
Social media jako uzupełnienie CV?	20
Szczególny element: profil zawodowy	21
Zamiast zakończenia	22



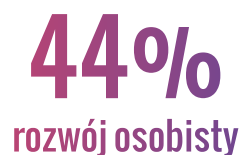
WPROWADZENIE. Polak szuka pracy

W ostatnich latach mamy do czynienia z niską stopą bezrobocia w Polsce. Na koniec stycznia 2020 r. wyniosła ona 5,5 proc. . Nie oznacza to jednak, że nasi rodacy nie poszukują aktywnie pracy. Warto pamiętać, że za nowym zatrudnieniem rozglądają się nie tylko ci, którzy go nie posiadają. Pracy marzeń szukają ci, którzy dopiero wkraczają na rynek pracy. W roku akademickim 2017/2018 studia wyższe ukończyło 3277 studentów. I chociaż liczba absolwentów z roku na rok spada, to nie sposób pominąć tej grupy w kontekście osób poszukujących pracy. Inną grupą aktywnie rozglądającą się za nową pracą są ci, którzy już pracę posiadają. Jak wskazują badania, 22 proc. pracujących Polaków zmieniło miejsce pracy w ciągu ostatniego półrocza, a połowa z tej grupy to pracownicy w wieku 18-29 lat. Co więcej 53 proc. pracujących poszukuje nowego miejsca zatrudnienia . Powody są różne.

Pracę zmieniamy przede wszystkim ze względu na*:



Zaś analiza przeprowadzona przez serwis praca.pl wskazuje, że mimo wszystko dla Polaków najważniejsze w pracy są przede wszystkim:



Jak widać – mimo niskiego poziomu bezrobocia – konkurencja o atrakcyjne stanowiska jest dość wysoka. Dlatego też warto odpowiednio podejść do poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia. Świadomość tego gdzie i jak szukać pracy nie tylko przełoży się pozytywnie na czas jej poszukiwania, ale również – a raczej przede wszystkim – pozwoli Tobie znaleźć pracę marzeń.

A przecież takiej szukasz, prawda?

*dane Randstad

I.GDZIE szukać pracy?

A. Źródło ofert pracy nr 1

INTERNET

1. Najpopularniejsze serwisy ogłoszeniowe

Co w pierwszej kolejności robi Kowalski, który staje przed koniecznością znalezienia nowej pracy? Poszukuje ogłoszeń w internecie. Najczęściej poszukiwanie to polega na wpisaniu nazwy poszukiwanego stanowiska i lokalizacji do internetowej wyszukiwarki, a po chwili pojawia się lista portali ogłoszeniowych, w których są opublikowane oferty teoretycznie spełniające kryteria wyszukiwania. Oczywiście w takim sposobie poszukiwania pracy nie ma niczego złego, o ile przeszukiwanie serwisów, o których wyświetleniu zdecydowały algorytmy Google i dobre pozycjonowanie nie wyprowadzi Cię szybko z równowagi.

Sądzę, że o wiele lepszym rozwiązaniem jest poszukiwanie określonego stanowiska z poziomu wyszukiwarki konkretnego serwisu ogłoszeniowego. A w tych możesz przebierać.

Najbardziej rozpoznawalnymi serwisami z ogłoszeniami o pracę są:

olx.pl praca.pl pracuj.pl

Jednak, aby Twoje poszukiwanie pracy było naprawdę skuteczne, swoją uwagę powinienes skupić na tych portalach, które publikują najwięcej ogłoszeń o pracę.

Portale internetowe z ogłoszeniami rekrutacyjnymi

Źródło: Element, Ogłoszenia rekrutacyjne w 2019 r. – statystyki



Wyniki niektórych z powyższych portali mogły Cię zaskoczyć. Być może w tabeli znalazły się serwisy, o których nie miałeś dotąd pojęcia. Oczywiście liczba publikowanych ogłoszeń o pracę nie jest jedynym wyznacznikiem wartości konkretnego serwisu ogłoszeniowego. Równie istotne są treści ogłoszeń rekrutacyjnych i oferowane w nich warunki zatrudnienia.

Jakie elementy powinno mieć idealne ogłoszenie o pracę?

Jak wskazuje raport z badania praca.pl najważniejsze są kompletne (te dotyczące wynagrodzenia również) oraz konkretne informacje.*



Co ciekawe, aktualne ogłoszenia o pracę zostały ocenione na poziomie 2,7 w 5-punktowej skali, co oznacza, że ciężko jest znaleźć ogłoszenie o pracę na naprawdę wysokim poziomie informacyjnym.

2. Poszukiwani specjaliści i najpopularniejsze branże

Współczesne serwisy z ogłoszeniami rekrutacyjnymi to nie tylko typowe portale ogłoszeniowe, ale wyspecjalizowane strony internetowe, których celem jest poszukiwanie najlepszych specjalistów dla klientów publikujących oferty pracy. Z tego też powodu prowadzą stały monitoring ogłoszeń rekrutacyjnych zarówno pod kątem branży, jak również konkretnej specjalizacji.

Tego rodzaju statystyki są cennym źródłem informacji dla każdego, kto aktywnie poszukuje pracy. I tak przykładowo: wg pracuj.pl 30 proc. ogłoszeń o pracę opublikowanych w tym serwisie w 2019 r. było skierowanych do handlowców i sprzedawców. Te dane potwierdzają częściowo statystyki innego serwisu z ogłoszeniami rekrutacyjnymi. Wg praca.pl największa liczba ogłoszeń opublikowanych w II kwartale 2019 r. była skierowana właśnie do doradców klienta. Osoby poszukujące pracy w tej branży powinni być spokojni, mają bowiem w czym przebierać.

*Badanie: Nastroje kandydatów i pracowników na rynku pracy.

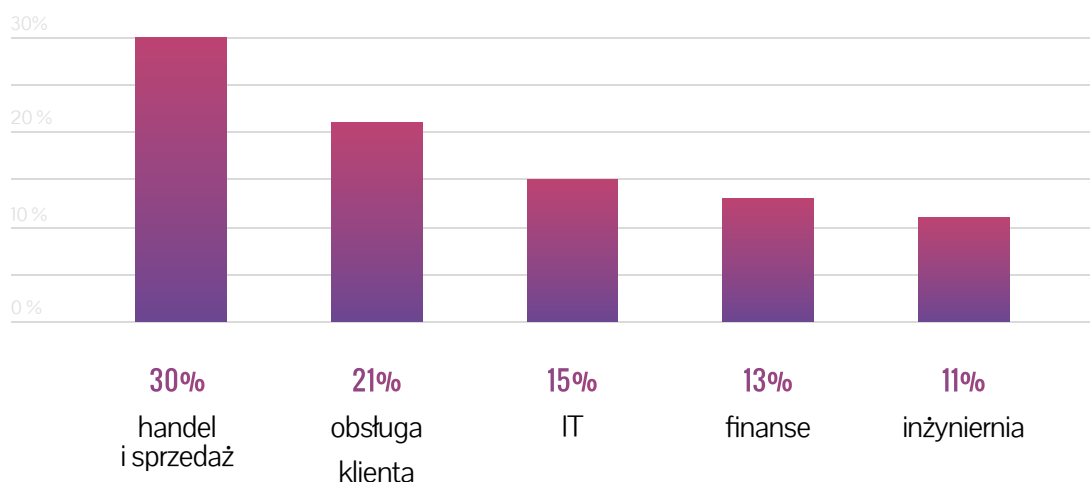


Jednak handlowcy to nie jedyni specjaliści, którzy mogą liczyć na nowe zatrudnienie. Poniżej prezentuję Top5 i Top10 profesji z największą liczbą opublikowanych ofert pracy w ww. serwisach.

Kogo szukali pracodawcy w 2019 r.?

Źródło: Pracuj.pl

Dane z pracuj.pl*



Dane z praca.pl*

Doradca klienta | Kasjer/kasjerka | Specjalista ds. administracyjnych | Doradca klienta (bankowość)
Sprzedawca | Pracownik biurowy | Przedstawiciel handlowy | Inspektor w administracji publicznej
Monter | Robotnik produkcyjny

Ogłoszenia o pracę warto też przeanalizować pod kątem branż najbardziej aktywnie poszukujących pracowników. Tego rodzaju analizę prowadziło pracuj.pl. Według serwisu w 2019 r. najwięcej opublikowanych ogłoszeń dotyczyło branż:



*Rynek Pracy Specjalistów 2019. Finał mocnej dekady

Praca.pl, Rynek pracy Q2 2019.

3. ...vs. zainteresowanie poszukujących pracy

Ciekawe statystyki dotyczące ogłoszeń o pracę zaprezentował serwis praca.pl, który oprócz najbardziej poszukiwanych specjalistów wskazał również ogłoszenia, na które **spłynęło najwięcej aplikacji**. I chociaż Polacy poszukują najczęściej pracy na takich stanowiskach jak kierowca, asystent czy recepcjonista, to najwięcej zgłoszeń spływało na oferty pracy w charakterze pracownika biurowego, pracownika recepcji medycznej czy specjalisty ds. administracyjnych.

Ogłoszenia o pracę z punktu widzenia kandydata

Źródło: Praca.pl, Rynek pracy Q2 2019.

Ogłoszenia z największą liczbą odstón	Ogłoszenia z największą średnią liczbą aplikacji
Kierowca	Pracownik biurowy
Asystent/asystentka	Pracownik recepcji medycznej
Recepcjonista/recepcjonistka	Specjalista ds. administracyjnych
Kierowca C+E	Specjalista ds. logistyki
Księgowy	Sprzedawca
Sprzedawca	Asystent/asystentka
Magazynier	Recepcjonista/recepcjonistka
Przedstawiciel handlowy	Zastępca kierownika sklepu
Pracownik magazynu	Specjalista ds. sprzedaży
Pracownik biurowy	Specjalista ds. obsługi klienta

Powyższe zestawienie może nieco zaskakiwać ze względu na fakt, że na ogłoszenia z największą liczbą odstón nie spływa wcale tak dużo aplikacji. Duże zainteresowanie stanowiskami administracyjnymi może wynikać z różnych kwestii, m.in.: niskich wymagań kompetencyjnych, braku konieczności posiadania wyspecjalizowanych uprawnień, stosunkowo stabilnego zatrudnienia i wynagrodzenia.



4. Social media

Szukając pracy w internecie, nie możesz pominąć portali społecznościowych. Mam tu na myśli nie tylko jeden z najpopularniejszych serwisów autorstwa M. Zuckerberga, ale również – a nawet przede wszystkim – serwisów przeznaczonych rekrutacjom.



Są to portale, w których posiadanie konta jest obowiązkowe dla każdego poszukującego pracy. Serwisy są platformą łączącą potencjalnych pracodawców z potencjalnymi pracownikami. Dowodem na to są wyniki badań, które wskazują, że aż 96 proc. rekruterów wykorzystuje social media w prowadzonych rekrutacjach, a najpopularniejszym serwisem w tym zakresie jest właśnie LinkedIn .

Szerzej na temat praktycznego wykorzystania social media w poszukiwaniu pracy opowiem w kolejnej części raportu poświęconej temu **Jak skutecznie szukać pracy?**

5. Kategoria szczególna: biura karier

Ze względu na to, że dużą grupą osób poszukujących pracy są absolwenci szkół wyższych, chciałam zwrócić uwagę na jedno, bardzo istotne źródło ogłoszeń o pracę. Biura Karier to jednostki organizacyjne działające w większości uczelni wyższych. Ich zadaniem jest przede wszystkim publikacja ofert pracy zewnętrznych firm dla absolwentów szkół wyższych. Bardzo często publikowane tam ogłoszenia nie pojawiają się w typowych serwisach rekrutacyjnych. W zależności od charakteru prowadzonego biura oferty znajdują się w ogólnej bazie bądź są posegregowane ze względu na specjalizacje (takie rozwiązanie stosują często uczelnie techniczne, np. politechniki). Kontakt do firmy rekrutującej jest często opublikowany w samym ogłoszeniu. Jednak niektóre z uczelni udostępniają dane kontaktowe tylko swoim studentom (po zalogowaniu się do serwisu danymi z legitymacji studenckiej) lub wymagają kontaktu mailowego ze wskazaniem interesującego ogłoszenia (w odpowiedzi przesyłają dane kontaktowe do wskazanej firmy).

Ofertami publikowanymi na stronach biur karier powinni zainteresować się szczególnie studenci i absolwenci. Tym bardziej, że oferowane zatrudnienie dotyczy nie tylko tradycyjnych etatów, ale również:

praktyka | staż | wolontariat

Jednak do ogłoszeń w biurze karier równie dobrze mogą zaglądać wszyscy poszukujący pracy, gdyż serwisy przewidują możliwość filtrowania publikowanych ofert w oparciu o interesujący zawód, lokalizację czy formę zatrudnienia. Przejrzenie serwisów większych uczelni wyższych w Twoim regionie nie zabierze Ci dużo czasu, a być może na którymś z nich znajdziesz taką ofertę, z którą nie spotkałeś się jeszcze na innych portalach ogłoszeniowych.

Źródło ofert pracy nr 2

B. Agencje zatrudnienia

1. Warto czy nie warto?

Podczas przeglądania ogłoszeń o pracę z pewnością trafisz na takie, które nie będą pochodziły bezpośrednio od firmy oferującej dane stanowisko, lecz są publikowane przez agencje zatrudnienia. I chociaż w 2018 r. w Polsce działało 8204 tego rodzaju firm, a każdego roku wspierają one średnio 1,3 mln osób rocznie w poszukiwaniu pracy, to część poszukujących nowego zatrudnienia podchodzi sceptycznie wobec tego rodzaju pośrednictwa. Dlatego kluczowe jest rozróżnienie specjalizacji poszczególnych agencji:

- rodzaj oferowanej pracy – stała czy tymczasowa
- lokalizacja oferty pracy – krajowe czy zagraniczne
- model współpracy z firmą poszukującą pracowników – opierająca się wyłącznie na przeprowadzeniu profesjonalnej rekrutacji (pracownik jest zatrudniony bezpośrednio przez pracodawcę) czy pośrednictwo pracy (pracownik jest zatrudniony przez agencję).

Chciałabym, aby Twoja uwaga skupiła się wyłącznie na tych agencjach zatrudnienia, które specjalizują się w prowadzeniu rekrutacji, a zatrudnienie pozostawiają już samemu pracodawcy.



W tabeli prezentuję agencje o największym zasięgu działania w Polsce.

Agencje zatrudnienia działające w Polsce

Źródło: Polskie Forum HR, Rynek agencji zatrudnienia 2018

Ze względu na obroty całkowite	Specjalizujące się w rekrutacji
Randstad	Michael Page
Adecco	Randstad
ManpowerGroup	Adecco
Trenkwalder	Grafton
OTTO Work Service	ManpowerGroup
Gi Group	Devire
Contrain	People
Job Impulse	LoboHR
Grupa Aterima	Trenkwalder
Devire	Reed

Analizując powyższe zestawienie, z pewnością zauważysz, że część firm nie pokrywa się ze sobą. Wynika to z różnych aspektów, m.in. z tego, że w zestawieniu agencji wg obrotów całkowitych znajdują się firmy świadczące zróżnicowane usługi na rzecz rozwoju rynku pracy, natomiast w zestawieniu agencji rekrutacyjnych znalazły się te, które specjalizują się w tej dziedzinie, a niekiedy są odłamem większej grupy (np. Gi Group, której partnerem jest Grafton Recruitment).

Jak widać, duża część agencji zatrudnienia jest wysoko wyspecjalizowanymi firmami świadczącymi usługi na wysokim poziomie. Ich celem jest wyszukanie dla swoich klientów (rekrutujących pracodawców) najlepszych specjalistów na rynku.

Chociażby z tego względu powinieneś zapoznać się z ofertami przynajmniej części z tych podmiotów. Tym bardziej, że w przypadku agencji zatrudnienia bardzo często o wiele łatwiej jest znaleźć ogłoszenia z konkretnej branży.



48 115

pracodawców w Polsce

skorzystało z usług doradztwa personalnego świadczonego przez agencje zatrudnienia w 2018 r.

2. Ogłoszenia z branży

Istotną zaletą korzystania z ofert publikowanych przez agencje zatrudnienia jest ich specjalizacja w różnych branżach. Wchodząc na stronę takiej agencji, znajdziesz ich całą listę. Każda z agencji specjalizuje się w określonej puli dziedzin.

**Agencja zatrudnienia
Randstad**

- pracownicy fizyczni
- inżynieria i produkcja
- finanse i księgowość
- HR, kadry i płace
- administracja biurowa
- IT i telekomunikacja
- logistyka
- obsługa klienta
- sprzedaż i marketing



**Agencja zatrudnienia
Michael Page**

- usługi bankowe i finansowe
- e-commerce i specjalizacje cyfrowe
- inżynieria
- finanse i rachunkowość
- handel detaliczny
- opieka zdrowotna i nauki przyrodnicze
- zasoby ludzkie
- technologia informacyjna
- zaopatrzenie i łańcuch dostaw
- nieruchomości i budownictwo
- sprzedaż i marketing
- centra usług wspólnych
- podatki i prawo

**Agencja zatrudnienia
HRK**

- rekrutacja
- nauki o życiu
- nieruchomości i budownictwo
- SSC / BPO
- finanse
- inżynieria i produkcja
- zaopatrzenie i logistyka
- energia
- dane
- kontrakty IT
- prawo
- rynki finansowe
- zasoby ludzkie i administrator
- ICT
- FMCG
- sprzedaż

**Agencja zatrudnienia
ManpowerGroup**

- architektura
- biuro i administracja
- budownictwo
- gastronomia
- HR i kadry
- inżynieria i technologie
- IT i telekomunikacja
- języki obce i tłumaczenia
- księgowość i finanse
- Life Science/ nauki biomedyczne
- magazyn
- marketing i PR
- mechanika i elektryka
- medycyna i farmacja
- obsługa klienta
- praca fizyczna
- produkcja
- sprzedaż
- transport i logistyka
- usługi prawne
- zakupy



Agencja zatrudnienia Gi Group

- bankowość i finanse
- budownictwo
- chemia
- contact center
- elektronika
- Horeca
- HR
- hurtownictwo
- Inżynieria
- jedzenie i napoje
- księgowość i administracja
- lotnictwo i obrona
- motoryzacja
- nieruchomości
- obsługa klienta
- ochrona i sprzątanie
- posprzedażowa obsługa klienta
- produkcja
- R&D
- sekretariat
- sprzedaż
- raport i spedycja
- łańcuch dostaw

Jak widzisz, wiele branż się pokrywa. Jednak znajdują się również takie, które są obsługiwane wyłącznie przez jedną agencję (np.: R&D czy posprzedażowa obsługa klienta w Gi Group). Dlatego też oferty agencji zatrudnienia są szczególnie polecane osobom poszukującym pracy w niszowych branżach. O tym, jak skutecznie dać się zauważyć takiej agencji, przeczytasz w kolejnej części raportu **Jak skutecznie szukać pracy?**



3. Agencje aktywnie poszukują

W kontekście agencji zatrudnienia nie mogą pominąć również kwestii, że te publikują oferty pracy nie tylko na własnych stronach internetowych, ale również na zewnętrznych serwisach ogłoszeniowych. Jak pokazują statystyki, tego rodzaju podmioty umieszczają ogłoszenia częściej na portalach z ofertami pracy niż w ogólnotematycznych serwisach.

Co ciekawe, część agencji rekrutacyjnych korzysta z niektórych serwisów ogłoszeniowych niemal na wyłączność. Przykładowo: z grona agencji Hays, Michael Page, Devire, Grafton i HRK na portalu pracatobie.pl 100 proc. ogłoszeń w styczniu 2020 r. opublikował Hays, a w serwisie karierawfinansach.pl dominowały ogłoszenia Graftona (87,98 proc.). Biorąc pod uwagę powyższe referencje, tym bardziej powinieneś odwiedzać strony internetowe interesujących Cię agencji, aby nie pominąć żadnej oferty z puli ich klientów.

4. Co z tym wynagrodzeniem?

Pracuj u najlepszych - na przykładzie Gi Group

Skoro pieniądze są jednym z głównych powodów zmiany pracy, to publikacja informacji na temat wynagrodzenia wydaje się normą. Jak się jednak okazuje firmy poszukujące pracowników niechętnie ujawniają tego rodzaju informacje.

Tylko 4 proc. polskich pracodawców umieszcza informacje o oferowanym wynagrodzeniu we wszystkich swoich ogłoszeniach o pracę. 14 proc. informuje o wynagrodzeniu tylko w części ogłoszeń. 80 proc. polskich firm nie podaje tego rodzaju informacji na etapie ogłoszenia rekrutacyjnego.

Z punktu widzenia kandydatów to właśnie tych danych brakuje najczęściej w publikowanych ogłoszeniach (w 87 proc. przypadków). Są duże szanse, że w najbliższej przyszłości wysokość wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę będzie jawna. Pod koniec 2019 r. trafił do Sejmu RP projekt zmian w Kodeksie pracy, które nakładałyby na rekrutujące firmy obowiązek umieszczania w ogłoszeniach o pracę informacji o wartości brutto oferowanego wynagrodzenia na danym stanowisku. Jeśli natomiast ogłoszenie zawierałoby tzw. widełki płacowe, obowiązkową miałaby być informacja o możliwości negocjacji ostatecznej wysokości wynagrodzenia. Ustawowy obowiązek informowania o pensji **popiera 87 proc. kandydatów** poszukujących pracy. Projekt jest jednak na razie na etapie legislacyjnym i trudno przewidzieć jego dalsze losy. Tym samym na chwilę obecną publikowanie informacji o oferowanym wynagrodzeniu jest jedynie dobrą wolą potencjalnego pracodawcy.



II. Jak szukać pracy?

1. Ustalone kryteria wymarzonej pracy

Aby poszukiwanie pracy było rzeczywiście skuteczne, cały proces nie może być chaotyczny i nieprzemyślany. Pierwszym istotnym krokiem jest ustalenie podstawowych kryteriów, jakie ma spełniać nowe miejsce zatrudnienia. Skoro poszukujesz pracy, musisz wiedzieć jaka ona powinna być! Poza tym wskazanie kluczowych cech przyszłego stanowiska ułatwi ci przeprowadzenie selekcji wśród przeglądanych ogłoszeń. Co powinieneś uwzględnić we wskazanych przez Ciebie wymaganiach wobec przyszłej pracy? Niżej podpowiadam kilka najważniejszych kwestii.

a. Branża

Określenie branży, w której działasz lub chcesz działać, jest jednym z podstawowych kryteriów poszukiwania pracy. Szczególnie w przypadku profesji, które mogą się sprawdzić w wielu branżach. Załóżmy, że jesteś doświadczonym doradcą klienta na rynku finansowym. Posiadasz bogate doświadczenie nie tylko z zakresu finansów, ale przede wszystkim prowadzenia skutecznych rozmów handlowych. Tym samym możesz poszukiwać pracy nie tylko w dotychczasowej branży, ale w innej, pokrewnej z branżą finansową (np. ubezpieczenia). Określenie interesujących Cię branż nie tylko ogranicza pulę ogłoszeń do tych, które rzeczywiście odpowiadają Twojemu doświadczeniu, ale również może wskazać Ci nowe pola, na których mógłbyś wykorzystać swój potencjał.

b. Wymagania kwalifikacyjne

Mam nadzieję, że zdajesz sobie sprawę, że pracodawcy poszukują najczęściej wykwalifikowanych pracowników. Dlatego tak ważne jest, aby Twoje kwalifikacje odpowiadały tym określonym w ogłoszeniu. Przed przystąpieniem do aktywnego poszukiwania pracy powinieneś wymienić swoje kluczowe umiejętności. Szczególnie, jeśli są oryginalne czy rzadko spotykane. Przykładowo: znajomość angielskiego jest obecnie standardem. Jednak osoby ze znajomością języków skandynawskich nie jest już tak łatwo znaleźć. Jeśli posiadasz umiejętność, która wyróżnia Cię na rynku pracy, to powinieneś ją uwzględnić w poszukiwaniu pracy marzeń.



Photo by
Nikita Kachanovsky
on Unsplash

c. Forma współpracy, charakter organizacji

Zanim przystąpisz do wysyłania CV gdziekolwiek, zastanów się jakie ma być Twoje miejsce pracy. Określ nie tylko to czy wolałbyś pracować w korporacji czy w niewielkiej rodzinnej firmie, ale również to na jakim obszarze chciałbyś działać (krajowym czy międzynarodowym). W obecnych czasach – kiedy coraz większą formę zdobywają elastyczne formy współpracy oraz praca projektowa – warto też określić oczekiwaną formę współpracy.

Jak wskazują prognozy specjalistów, tradycyjny etat może na dobre zniknąć już nawet w ciągu najbliższych 10 lat. Jeśli jesteś z grupy tych pracowników, którzy bardziej cenią sobie możliwość dopasowania godzin, a nawet miejsca pracy do swoich predyspozycji, musisz to uwzględnić w procesie poszukiwania pracy. Nawet najbardziej wymarzone zajęcie nie będzie dawało satysfakcji, jeśli sposób organizacji pracy czy firmy będzie sprzeczny z Twoimi oczekiwaniami wobec nich!

d. Wynagrodzenie

Nie ma co ukrywać, że tak naprawdę pracujemy w dużej mierze dla pieniędzy. Rozwój rozwojem, ale musimy mieć za co opłacić rachunki i utrzymać rodzinę. Poszukując pracy – a szczególnie w przypadku, kiedy chcesz zmienić dotychczasowe miejsce zatrudnienia – kryterium wysokości zarobków również jest istotne. Oczywiście w tym przypadku warto podejść zdroworozsądkowo i wysokość wymarzonej pensji powiązać zarówno z posiadanymi kwalifikacjami i doświadczeniem, jak też z realiami rynku. Sądzę jednak, że w każdej branży warto ustalić zakres, poniżej którego nie będzie się schodzić w trakcie negocjacji wynagrodzenia.

Przede wszystkim ustalić swoje minimum. Jak je obliczyć? Dodaj do siebie opłaty, które musisz co miesiąc ponosić, aby przetrwać, dodaj koszty dojazdu do pracy oraz koszty jedzenia. Sprawdź, ile wyszło. Dobrze też policzyć, ile to daje wynagrodzenia na 1 godzinę.



Dane kontaktowe na każdej stronie!

Jeśli twoje CV zajmie więcej niż jedną stronę, na końcu każdej strony zamieść swoje dane kontaktowe. Imię, nazwisko, e-mail i telefon. Ułatwi to kontakt z Tobą na wypadek zagubienia przez rekrutera początkowej części dokumentu (a w natłoku aplikacji wcale o to nietrudno).

2. CV to podstawa!

Dopasowane, a nie uniwersalne

Założmy, że ustaliłeś już konkretne kryteria, jakie ma spełniać Twoja przyszła praca i znalazłeś kilkanaście ofert, które je spełniają. Następnym krokiem jest wysłanie dokumentów aplikacyjnych. Być może pomyślisz, że nie ma nic łatwiejszego. Wystarczy przecież wysłać maila z załączonym CV, a taki dokument z reguły posiada każdy poszukujący pracy. Mam jednak cichą nadzieję, że wcale tak nie myślisz 😊 Dlaczego? Jeśli rzeczywiście zależy Ci na znalezieniu pracy, nie powinieneś posiadać uniwersalnego CV, ponieważ taki dokument jest bezwartościowy. Co więcej, wysyłanie CV bez odniesienia do oferty pracy, na którą aplikujesz, bardzo często już na samym początku skazuje Cię na niepowodzenie. Jak wskazują badania to właśnie ze względu na niedostosowanie dokumentów aplikacyjnych do oferty pracy zniechęca aż 67 proc. rekruterów do danego kandydata. Dlatego też wysyłane dokumenty zawsze powinny być przygotowane w odniesieniu do konkretnej oferty. I nie wystarczą tu kosmetyczne zmiany obejmujące dodanie kilku miękkich kompetencji. Dla rekrutera liczą się przede wszystkim kwalifikacje, a jeśli te nie będą odpowiadały oferowanemu stanowisku, na nic nie zdadzą się nawet najbardziej oryginalne dodatkowe umiejętności.

Słowa kluczowe w CV?

Procesy rekrutacyjne, w których coraz częściej wykorzystuje się automatyczne narzędzia, bazują na słowach kluczowych zawartych w dokumentach aplikacyjnych. Programy skanujące przesłane CV wyłapują te słowa, które odpowiadają określonym w ogłoszeniu kompetencjom. Przypomina to nieco popularną wyszukiwarkę internetową, która selekcjonuje wyłącznie te strony, które zawierają wyszukiwane hasło. Dlatego przygotowując CV na konkretną ofertę pracy, koniecznie musisz zawierać w nim słowa charakterystyczne dla danego stanowiska. Wprawdzie wymaga to większego wysiłku i dokładniejszego przeanalizowania znalezionej oferty. Z drugiej strony daje jednak większe szanse na to, że Twoje dokumenty zostaną dopuszczone do kolejnego etapu rekrutacji.

Jak to właściwie jest z tym przygotowaniem dokumentów do konkretnej oferty?

36%

poszukujących pracy
zawsze je dopasowuje

48%

odświeża swoje dokumenty
aplikacyjne od czasu do czasu

16%

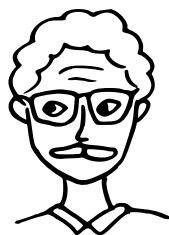
zawsze – bez względu
na oferowane stanowisko –
wysyła ten sam zestaw

A w której grupie Ty się znajdziesz?

Ze zdjęciem czy bez?

Być może Cię zaskoczę, ale umieszczanie w CV zdjęcia **nie jest obowiązkowe**. Wbrew powszechnym opiniom tylko 11 proc. rekruterów jest gotowych odrzucić aplikację ze względu na brak fotografii kandydata. Jeśli jednak mimo wszystko zdecydujesz się na umieszczenie w dokumencie swojej podobizny, to samo zdjęcie musi mieć formalną formę. Niewyraźna, źle wykadrowana fotografia negatywnie wpłynie na odbiór twojej osoby przez rekrutera.

11%
rekruterów
odrzuca CV
z powodu braku
zdjęcia



44%
rekruterów
zwraca uwagę
czy zdjęcie ma
formalną formę

Oczywiście w CV absolutnie nie ma miejsca na prywatne zdjęcia!

Nie za długo, nie za krótko

Jednym z najczęstszych pytań odnośnie CV jest to dotyczące jego długości. Czy prezentując swoją dotychczasową karierę, powinieneś zmieścić się w formacie A4? A jeśli nie jesteś w stanie tego zrobić, to jak mądrze wybrnąć z sytuacji? I dlaczego nie możesz napisać o sobie tak długo, jak chcesz?

Najprostszym sposobem na znalezienie właściwej odpowiedzi na powyższe kwestie jest spojrzenie na rekrutację z tej drugiej strony – z punktu widzenia rekrutera. Wyobraź sobie, że na jedno ogłoszenie o pracę otrzymujesz 100 aplikacji, spośród których musisz wybrać najlepszych kandydatów. Przejrzenie 100 stron nie zajmie dużo czasu i pozwoli zwrócić uwagę na najważniejsze informacje zawarte w dokumentach. Jednak, jeśli tylko co drugi kandydat przesłałby aplikację na 3-4 strony, to przejrzanie tych dokumentów automatycznie się wydłuży.

Dlatego najlepiej, aby Twoje CV nie zajęło więcej niż dwie strony znormalizowanego maszynopisu. CV to Twoja wizytówka i muszą znaleźć się w nim same konkrety.

22%
rekruterów

odrzuca CV ze względu
na objętość przekraczającą
dwie strony



3. Social media jako uzupełnienie CV

Wymogi dotyczące objętości CV bardzo ograniczają możliwości zaprezentowania swojej osoby. Szczególnie w przypadku, kiedy oprócz kompetencji równie ważne są dotychczas zrealizowane projekty. **Dobrze przygotowane tzw. portfolio** może być kartą przetargową w prowadzonej rekrutacji. Jednak zaprezentowanie prac graficznych czy przykładowych materiałów tekstowych jest niemożliwe w typowym CV. W takich sytuacjach warto pomyśleć o jego uzupełnieniu poprzez profil w mediach społecznościowych. I nie mam tu wcale na myśli najpopularniejszego Facebooka. W przypadku rekrutacji o wiele lepiej sprawdzi się dobrze przygotowany profil na **LinkedIn**, ewentualnie na **GoldenLine**. Korzystanie z tych serwisów jest bezpłatne, a stworzenie takiego konta zajmie maksymalnie kilka godzin.

Oprócz informacji dotyczących zawodowego doświadczenia powinieneś umieścić na takim profilu wszystko to, na co nie wystarczyło miejsca w CV, a z czym powinien zapoznać się rekruter. Ciekawe rozwiązania w tym zakresie proponuje właśnie LinkedIn, gdzie twoje umiejętności mogą zostać potwierdzone przez dotychczasowych współpracowników. Serwis przewiduje również możliwość publikacji plików multimedialnych, dokumentów czy odnośników do stron internetowych. Rekruter odwiedzający Twój profil w serwisie będzie miał możliwość zapoznania się z wszystkimi opublikowanymi przez Ciebie projektami.

Niekwestionowanym atutem LinkedIn jest również możliwość budowania własnej marki osobistej w sieci. Portal, który jest platformą biznesowo-rekrutacyjną, stanowi pole wymiany doświadczeń specjalistów z wielu dziedzin. Twoja aktywność polegająca na komentowaniu innych użytkowników działających w Twojej branży czy na publikacji własnych opinii na specjalistyczne tematy pozwoli Ci wzmocnić swój biznesowy wizerunek. LinkedIn może również śmiało pełnić funkcję Twojego zawodowego mini-bloga, na którym możesz publikować dłuższe artykuły. Bez względu na formę Twojej aktywności nie możesz jednak zapominać, że to portal biznesowy, którego głównym celem jest realizacja rekrutacji. Zatem niedopuszczalne jest publikowanie na nim treści niezwiązanych z aktywnością zawodową (np. prywatnych zdjęć czy jakże popularnych w innych mediach społecznościowych memów). Profil na LinkedIn prowadzony z rozwagą będzie potwierdzeniem Twojego profesjonalizmu.

Warto zadbać o własny wizerunek w sieci.

56%

**rekruterów
i pracodawców**

**sprawdza informacje w internecie
o interesującym ich kandydacie**

4. Szczególny element CV: profil zawodowy

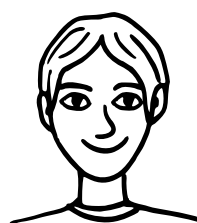
Dobrym sposobem na podkreślenie własnego doświadczenia i zawodowych aspiracji jest umieszczenie na początku CV tzw. profilu zawodowego. Czym on właściwie jest? Tak naprawdę to 3-4 zdania, w których określasz kim jesteś, jakie posiadasz doświadczenie i czego oczekujesz od nowego miejsca pracy. Aby łatwiej było zrozumieć zasadę tworzenia takiego profilu, poniżej prezentuję jego dwie wersje: profil zawodowy napisany właściwie i napisany źle.

Profil zawodowy - przykład



Profil DOBRZE napisany

Jestem managerem z 8-letnią, międzynarodową praktyką w zarządzaniu IT. Pełniłam funkcję administratora IT dla krajów bałtyckich prowadząc projekty według metodologii Prince2. W drugiej firmie chciałabym zbudować efektywny zespół specjalistów IT, który zajmie się wdrażaniem nowych systemów.



Profil ŹLE napisany

Studiowałem na Wydziale Fizyki, Matematyki, Informatyki na Politechnice Krakowskiej. Mam doświadczenie w pracy z zespołem w branży IT. Cechuje mnie odpowiedzialność, kreatywność, chęć rozwoju. Mam 38 lat. Jestem żonaty i mam dwójkę dzieci.

Myślę, że różnic między tymi dwoma opisami nie sposób nie zauważyć.

Co zatem powinno znaleźć się w dobrze przygotowanym profilu zawodowym?

Konkretyny dotyczące wyłącznie kariery zawodowej podkreślające potencjał kandydata i jego zawodowe aspiracje, które chciałby zrealizować w firmie prowadzącej rekrutację.

W żadnym wypadku w profilu zawodowym nie mogą się znaleźć informacje dotyczące życia prywatnego. Rekrutera nie interesuje jakim jesteś rodzicem i czy w ogóle nim jesteś.

Celem profilu zawodowego jest „sprzedanie” Twojej osoby jako najlepszego kandydata na dane stanowisko. Jeśli napiszesz go dobrze, skutecznie zwiększysz swoje szanse na przejście do kolejnego etapu rekrutacji.



Zamiast zakończenia

Każdy z nas przynajmniej raz w życiu musi zmierzyć się z dość trudnym zadaniem jakim jest poszukiwanie pracy. Można do niego podejść w różnorodny sposób: poszukiwać samemu, poprosić o pomoc znajomych czy poszukać pomocy u mentora kariery zawodowej. Jednak bez względu na to, którą drogę wybierzesz, zawsze **powinieneś wykonać jeden, podstawowy krok**. Zanim przeczytasz chociażby jedno ogłoszenie o pracę i zanim wyślesz pierwszą aplikację, zastanów się nad tym, jakiej pracy właściwie szukasz? I nie mam tu na myśli konkretnej profesji czy wysokości zarobków.

Spróbuj nakreślić swoje wymarzone stanowisko pracy w oparciu o talenty i mocne strony, które posiadasz.

Być może zastanawiasz się teraz o co mi właściwie chodzi. Nie wiem, czy wiesz, ale każdy człowiek posiada talenty, których – w wielu przypadkach – nie jest świadomy. Ich poznanie, rozwijanie i umiejętne wykorzystanie pozwalają na wybranie takiej ścieżki zawodowej, która będzie zgodna z twoimi indywidualnymi predyspozycjami. A tylko praca spójna z Twoimi wartościami będzie pracą twoich marzeń.

Jak zatem odkryć te tajemnicze talenty? Najprostszym sposobem jest wykonanie testu Gallupa. Jego twórcy - Marcus Buckingham i Donald O. Clifton – opracowali listę 34 talentów, które posiada człowiek.

Wykonanie testu

Wykonanie testu składającego się ze 177 pytań pozwala wskazać 5 dominujących cech, które są Twoimi Top5 talentami. Kiedy je poznasz i zrozumiesz, będziesz w stanie w pełni wykorzystać drzemący w Tobie potencjał. Co więcej, wszystkie twoje działania będą zgodne z Twoimi mocnymi stronami, co przeloży się na Twoje spełnienie. Odkrycie talentów Gallupa jest szczególnie przydatne dla osób, które szukają nowego pomysłu na swoje życie zawodowe.

Polecam go również wszystkim, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy i stoją przed ważnym wyborem właściwego zawodu. Poznanie własnych mocnych stron z pewnością znacznie ułatwi wybór właściwej drogi.

56%
osób w wieku 18-26 lat

**nie wie, jak realizować
swoje zawodowe plany**

Jeśli chcesz więcej dowiedzieć się o idei Gallupa czy wykonać test i odkryć swoje mocne strony,

zapraszam na moją stronę internetową <https://syrowka.com>

gdzie znajdziesz wszystkie informacje na ten temat. Zachęcam!

Poznanie własnych mocnych stron to podstawowy krok w kształtowaniu swojej kariery zawodowej na nowo!

34 talenty są podzielone na domeny i oto one:

Executing / Realizowanie w tej domenie znajdują się talenty, które są najbardziej pomocne i używane w wykonywaniu zadań, w sprawianiu, że projekty, zadania posuwają się do przodu. Wiedzą jak sprawić, aby rzeczy się działy.



osiągnięcie
organizator
pryncypialność
bezsronność
rozwaga
dyscyplina
ukierunkowanie
odpowiedzialność
naprawianie

Influencing / Wpływanie ta domena grupuje talenty, które pomagają w komunikacji, przekazywaniu swoich pomysłów, w przekonywaniu innych do działania. Wiedzą, jak mówić i sprawić, że zespół Cię słucha.



aktywator
dowodzenie
komunikatywność
rywalizacja
maksymalista
wiera w siebie
poważanie
czar

Relationship Building (Budowanie relacji) w trzeciej domenie znajdują się talenty, które pomagają budować i podtrzymywać relacje, które pomagają sprawiać, że te relacje są dobre. Mają zdolność budowania silnych relacji, spajają zespół i sprawiają że pracuje on lepiej niż jednostki.



syrowka.com

bliskość
 optymista
indywidualizacja
integrator
zgodność
empatia
współzależność
rozwijanie innych
elastyczność

Strategic Thinking (Myślenie strategiczne) w ostatniej domenie znajdują się talenty, które pomagają podejmować decyzje. Pomagają innym rozważyć co może się wydarzyć. Absorbują i analizują informacje aby podejmować lepsze decyzje. Wiedzą jak sprawić aby rzeczy się działy.



syrowka.com

uczenie się
intelekt
zbieranie
strateg
odkrywczość
wizjoner
kontekst
analitik



Katarzyna Izabela Syrowka

*Gallup® Certified Strengths Coach/ Trainer
Accredited mentor, EIA EMCC, Practitioner level*

Wierzę, że każdy człowiek ma potencjał do nadzwyczajnych dokonań i tworzenia rzeczy wielkich. Przychodzę do Ciebie z entuzjazmem i optymizmem, by nie pozwolić Ci stracić zapału i energii, nawet jeśli przemiana, którą Ci zaproponuję, będzie procesem wymagającym czy długotrwałym.

Wierzę, że każdy jest wyjątkowy, a jedyna trudność to wydobyć na zewnątrz te unikalne moce i wskazać, jak z nich korzystać. Nieustannie znajduję w ludziach ich talenty i sprawiam, że je rozwijają.

Zależy mi, aby Twoja efektywność, entuzjazm i motywacja wzrosły. Projektuję indywidualną ścieżkę z wykorzystaniem innowacyjnych, specjalistycznych narzędzi. Ich efektywność potwierdziłam, realizując setki programów szkoleniowych, badań i sesji mentoringowych.

Wierzę, że kluczem do szczęścia zawodowego i prywatnego jest skupienie się na rzeczach istotnych oraz na swoich talentach i silnych stronach.

Dzięki temu zyskasz możliwość poznania siebie a także osiągnięcia stanu pełnego zadowolenia i satysfakcji z własnego życia. Chciałabym, aby ten stan stał się podstawowym celem dla każdego człowieka, a podążanie ścieżką silnych stron prowadziło prosto do tego celu.

Zapraszam!

Katarzyna Izabela Syrowka

www.syrowka.com
office@syrowka.com



syrowka.com



Zaprosiłam do rozmowy Panią Magdalenę Kuśmierską, Head of Talent Acquisition, CEE, JLL Zapytałam jak można dostać wymarzoną pracę?

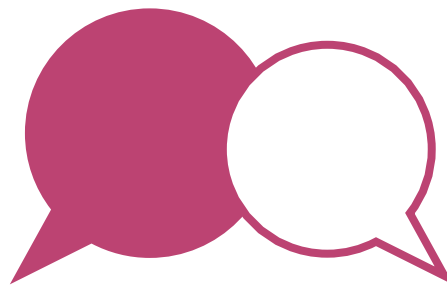
Czym dzisiaj kandydat może przyciągnąć Waszą uwagę?

Nie ma nic bardziej przyciągającego uwagę, niż schludne, czytelne CV. Takie, które zawiera wyłącznie konkretne informacje, odzwierciedlające prawdziwe doświadczenie kandydata i posiadane przez niego umiejętności – wiarygodność aplikacji jest dla mnie elementem kluczowym w procesie rekrutacji. Nie widzę zasadności umieszczania w CV informacji, których kandydat nie jest w stanie „obronić” podczas chociażby pierwszego wywiadu telefonicznego. Ponadto postrzegam jako spory atut zamieszczenie w CV kilku słów od kandydata (na wstępie) dot. jego obecnych oczekiwań względem nowego pracodawcy, kierunku rozwoju zawodowego w którym chce zmierzać – pozwala to na szybką, jakościową selekcję CV.

Warto również podkreślić, że aktualnie uwagę rekruterów przyciągają nietuzinkowo kształtowane, prowadzone profile w social media, np. w coraz bardziej popularnym w Polsce LinkedIn. To bardzo ważne aby umieć pokazać swoją codzienną pracę przekuwającą się w sukcesy, w sposób interesujący, powodujący krótkie „zatrzymanie się” innych osób na naszym profilu.

Na jakie cechy osób ubiegających się o pracę u Was zwracacie Państwo szczególną uwagę?

Uwagę zwracam przede wszystkim na pierwsze chwile, w których poznaję kandydata podczas rozmowy telefonicznej. To, jak kandydat wykorzystuje krótką, bo około 10 minutową rozmowę, wiele może nam o nim powiedzieć. Jeżeli kandydat dopytuje mnie o obszar działalności firmy, o to jak dokładnie będzie przebiegało spotkanie rekrutacyjne, jak wiele etapów procesu zostało przewidzianych w rekrutacji na dane stanowisko, kto konkretnie poprowadzi job interview, jak kandydat może się do niego przygotować - jestem spokojna. Wiem, że osoba z którą rozmawiam traktuje poważnie nasz proces i chce dołożyć ze swojej strony wszelkich starań, aby zbudować swój pozytywny wizerunek w oczach JLL – nowego potencjalnego pracodawcy. Wierzę wówczas, że czas poświęcony takiemu kandydatowi, nie będzie stracony. Nie wspominam już nawet o punktualności kandydatów i ich stosownym ubiorze podczas spotkania f2f - to dla mnie coś fundamentalnego! Chciałabym w tym miejscu poruszyć kwestię odwoływania spotkań rekrutacyjnych, rezygnacji z udziału w procesie i ogólnie pojętej słowności kandydatów. Drodzy kandydaci - pamiętajcie, rekruterzy to też ludzie, którzy są w stanie zrozumieć różne nagłe sytuacje losowe, przez które nie możecie stawić się na spotkanie w umówionym terminie, odebrać telefonu o ustalonej wcześniej godzinie ale pamiętajcie, żeby poinformować o wszelkich zmianach osobę prowadzącą proces. Jest to przejaw szacunku dla rekrutera i dla jego czasu, a także oznaka, że wy sami jesteście ludźmi którzy cenią sobie dobrą komunikację, szczerść oraz czas, swój i innych osób. Nie istnieje nic gorszego w procesie rekrutacji ponad nieodwołane spotkania rekrutacyjne oraz brak szczerści i odpowiedzialności w komunikacji ze strony osoby aplikującej do firmy.



Czy obecnie jest ważniejsze podczas rekrutacji: wykształcenie, doświadczenie, czy np. kompetencje miękkie?

W moim odczuciu obecny rynek pracy wymaga od kandydatów w sposób niemal obligatoryjny znajomości języka angielskiego czy też posiadania wykształcenia wyższego. Zaryzykuję stwierdzenie, iż wymienione kompetencje stały się już standardem, absolutnym „must have”, zwracam więc na nie uwagę w 1 kolejności, ponieważ dla przykładu, osoba nieposługująca się w stopniu wystarczającym językiem angielskim, coraz częściej staje się dla mnie mało atrakcyjnym kandydatem. Istnieje przecież duże prawdopodobieństwo graniczące z pewnością, że nie poradzi sobie ona w międzynarodowym środowisku pracy, gdzie używanie wspomnianego języka obcego jest codziennością.


Co ponad to? Kompetencje miękkie, kompetencje miękkie i jeszcze raz kompetencje miękkie! W dobie dynamicznie zachodzących zmian w każdej organizacji oraz wszechobecnej wielokulturowości w firmach, nie wyobrażam sobie funkcjonowania pracownika nie posiadającego wysoko rozwiniętych umiejętności miękkich, umiejętności społecznych. Doskonałe zarządzanie własnym czasem, multitasking, umiejętność łagodzenia konfliktów, rozwiązywania nagłych i często trudnych sytuacji, zdolność adaptowania się do zmian, samodzielność, wysoko rozwinięta komunikatywność, proaktywność – czy może być coś ważniejszego? – Proszę nie zrozumieć mnie źle, oczywiście nie możemy ujmować kwalifikacjom, umiejętnościom twardym i doświadczeniu, które prezentują kandydanci. Niemniej jednak to właśnie w/w umiejętności miękkie są według mnie przyszłością.

Jakich rad dotyczących rekrutacji bądź rozwoju zawodowego udzieliliby Państwo osobom ubiegającym się o zatrudnienie w Państwa Firmie?

Przed procesem wysyłania swoich aplikacji do różnych firm, warto bardzo dokładnie przemyśleć co chcecie w życiu robić, jakie zajęcia sprawiają wam radość i przynoszą satysfakcję, a jakie czynności i obowiązki przysparzają frustracji. Zachęcam do takiej absolutnej szczerości w procesach rekrutacyjnych, przede wszystkim względem samego siebie. Gwarantuję, że nie warto udawać kogoś, kim się nie jest. Można przecież skłamać, że uwielbia się nowe wyzwania i różnorodne obowiązki – ale w jakim celu? Może jesteś właśnie tym typem osobowości, dla którego powtarzalne zadania i poruszanie się w jakimś określonym wąskim obszarze działalności jest czymś co uwielbiasz i w czym czujesz się jak ryba w wodzie? Absolutnie nie przyjmuj tego za wadę, za minus, za coś złego – na obecnym rynku pracy istnieje tak wiele stanowisk pracy, że ze 100% pewnością odnajdziesz coś odpowiedniego dla siebie. A jeśli tak się stanie – praca nie będzie męczącym, nie będzie codziennym przykrym obowiązkiem, zaufaj mi!



- ¹ GUS, Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu stycznia 2020 r.
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-stycznia-2020-r-,2,90.html>
- ² GUS, Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)
<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html>
- ³ Instytut Badawczy Randstad, Monitor rynku pracy. Wyniki 37. edycji. 2019.
- ⁴ Ibidem.
- ⁵ Praca.pl, Nastroje kandydatów i pracowników na rynku pracy. 2019.
- ⁶ Ibidem.
- ⁷ Pracuj.pl, Rynek Pracy Specjalistów 2019. Finał mocnej dekady.
- ⁸ Praca.pl, Rynek pracy Q2 2019
https://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/raport-praca-pl-rynek-pracy-q2-2019_cp-1820.html
- ⁹ Pracuj.pl, Rynek Pracy Specjalistów 2019. Finał mocnej dekady.
- ¹⁰ WorkLogy, 6 Shocking Job Search Statistics You Need to Know
<https://workology.com/6-shocking-job-search-statistics-im-discussing-at-sxswi/>
- ¹¹ MRPiPS, Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2018 r.
<https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2019/09/INFORMACJA-o-dzia%C5%82-Agencji-Zatrudnienia-w-2018.pdf>
- ¹² Element, Agencje direct/executive search - raport ogłoszeń - styczeń 2020
<https://elementapp.ai/agencje-direct-executive-search-ogloszenia-styczen-2020/>
- ¹³ Hays Poland, (Nie)jawne oferowane wynagrodzenie. Przyszłość rynku pracy. 2018.
- ¹⁴ Ibidem.
- ¹⁵ InterviewMe, Badanie pracodawców 2019. Rekrutacja oczami pracodawców i rekruterów.
- ¹⁶ Praca.pl, Nastroje kandydatów i pracowników na rynku pracy. 2019.
- ¹⁷ InterviewMe, Badanie pracodawców 2019. Rekrutacja oczami pracodawców i rekruterów.
- ¹⁸ Ibidem.
- ¹⁹ Ibidem.
- ²⁰ Ibidem.
- ²¹ Deloitte, #MłodziPrzyGłosie. Co wpływa na decyzje zawodowe młodych ludzi?

 @syrowka_official

 facebook-syrowka
grupaFB_syrowka

kod do badania
talenty Gallupa

top **5** *poznaj swoje
mocne strony*

tylko tutaj otrzymasz obszerny raport do badania!
kup teraz
syrowka.com

kod do badania
34 talenty Gallupa



*rozwij pełny wachlarz
Twoich mocnych stron*

kup teraz
syrowka.com

kod do badania
talenty Gallupa
od 6. do 34.



*Dopełnij swoje TOP 5
wszystkimi talentami!*
kup teraz
syrowka.com



90 minut
Omówienie wyników badania Gallupa

konsultacja
z Katarzyną Izabelą Syrowką

kup teraz
syrowka.com



PLANER
rozwoju zawodowego
zapisz się, aby być na bieżąco

wkrótce w sprzedaży
syrowka.com

VOUCHER
prezentowy



syrowka.com



syrowka.com