

Przewodnik po karierze i rekrutacji

③



Spis Treści



Rozmowa kwalifikacyjna

Chwycić stres za rogi --- 5

Zaraż pracodawcę pasją --- 7

Kto pyta (pracodawcę), nie błądzi --- 10

Rozwój osobisty

Do ciekawskich świat należy! --- 15

5 umiejętności, które wspierają rozwój kariery --- 18

Poderwij sukces. Poznaj tajemnicę dynamicznej kariery --- 22

O tajnikach zarządzania samym sobą --- 26

Słowem wstępu:



Witaj w “Przewodniku po karierze i rekrutacji”. Lata naszego doświadczenia w organizacji targów pracy zaowocowały współpracą z ekspertami z wielu branż, rekruterami z topowych firm oraz praktykami z ogromnym doświadczeniem. To właśnie oni są autorami tekstów, dzięki którym lepiej zrozumiesz mechanizmy, jakimi kieruje się rynek pracy.

W każdym numerze “Przewodnika po karierze i rekrutacji” publikujemy artykuły, poruszające tematykę, na którą musisz zwrócić szczególną uwagę, jeśli myślisz aktualnie o zmianie zawodowej. To kolejne źródło praktycznej wiedzy, które pomoże Ci lepiej planować swoje działania, świadomie kierować karierą i osiągać oczekiwane rezultaty.

Wśród tekstów, znajdziesz m.in. wiedzę dotyczącą budowania kariery, tajników rekrutacji, szukania pracy w różnych branżach, przygotowania skutecznego CV, koniunktury rynku pracy, a także poznasz od środka funkcjonowanie największych firm.

Jesteśmy przekonani, że Twój zapał do ciągłego poszerzania wiedzy i rozwoju zawodowego, wkrótce pomoże Ci zrealizować nawet najbardziej ambitne cele!

Tymczasem my regularnie będziemy wracać do Ciebie z kolejnymi częściami “Przewodnika po karierze i rekrutacji”! :)

Trzymamy kciuki za Twój rozwój!
Zespół Career EXPO / Skills Day / Career Academy



Rozmowa kwalifikacyjna



B/S/H/

Chwycić stres za rogi

Joanna Wiszniewska-Kwiatkowska

HR BUSINESS PARTNER

HR Business Partner w firmie BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o.
Z branżą HR związana od 2009r. Doświadczenie zdobyła w kilku firmach produkcyjnych. Prywatnie pasjonatka inspirujących podróży.

Przed Tobą ważne wydarzenie – rozmowa o pracę, a w głowie zupełna pustka? Przyspieszony puls, brak tchu i biegające myśli – to tylko niektóre objawy, a przecież miało być tak łatwo... No właśnie, to co z pozoru wydaje się zupełnie proste, nie zawsze takie bywa. Paraliżujący stres odbiera pewność siebie w różnych sytuacjach, niestety czasami w tych na których najbardziej nam zależy.

Co zatem zrobić aby rozmowa o pracę nie była dla nas stresującą sytuacją, a wyzwaniem i ciekawym doświadczeniem? Znamy swoje możliwości, nosimy już pewien bagaż doświadczeń zdobytych na studiach czy podczas pierwszych praktyk, w związku z tym skąd pojawia się u nas stres i jak się go pozbyć idąc na spotkanie z potencjalnych pracodawcą?

W zależności od jego poziomu i intensywności stres bywa w niektórych przypadkach mobilizujący, jednakże jego nadmiar może być niezwykle szkodliwy. Ciekawe jest to, że ponad 80% sytuacji, które budzą naszą obawę w ogóle się nie zdarzają, na część tych sytuacji nie mamy wpływu, tylko kilka procent jest zależne od nas. Co zatem zrobić, by rozmowa o pracę była dla nas inspirującym wydarzeniem, ciekawym spotkaniem i zdarzeniem, które będziemy miło wspominać? Czy mamy na to jakiś wpływ?

Pełen relaks

Przed rozmową kwalifikacyjną warto popracować z oddechem, odprężyć się, uspokoić, uporządkować, nadać sobie pewien stały rytm.

Przygotowanie

Przed każdym ważnym egzaminem warto się do niego przygotować, poczytać i zapamiętać ważne kwestie. Podobnie jest w przypadku rozmowy o pracę. Informacje najprościej znaleźć na stronach internetowych. Czytanie o działaniach i sukcesach pracodawcy nie zajmie nam sporo czasu, a z pewnością pozwoli uniknąć krepującej ciszy na zadane pytanie dot. naszej wiedzy o firmie do której przyszliśmy.

Wizualizacja

Skupienie własnej uwagi na pozytywnym scenariuszu rozmowy, poczucie spokoju i opanowania oraz utworzenie w wyobraźni obrazu przyjaznej atmosfery z pewnością również wpłynie na poziom naszego stresu.

Ćwiczenia? A po co?

Ruch wyzwala pokłady szczęścia w organizmie, a co za tym idzie wpływa na sprawność naszego mózgu – zatem warto przed rozmową nieco poćwiczyć. Zyska na tym nie tylko nasza sylwetka, ale nastrój i samopoczucie.

Po ćwiczeniach jedzenie?

Oczywiście, najgorsze co można zrobić to pójść na rozmowę kwalifikacyjną z pustym żołądkiem. Skutki takich poczynań mogą być opłakane, nie tylko spadnie nasza energia i umiejętność skupienia się na sprawach istotnych, ale prawdopodobnie myśłami będziemy krążyć wokół czegoś...najlepiej czekoladowego, bo przecież jak jesteś głodny nie jesteś sobą!

Szczęście zamknięte w przedmiocie

Na maturze kolor czerwony przynosił ponoć szczęście, więc czemu nie zabrać na rozmowa o pracę czegoś dla nas "szczęśliwego"? Monetę, długopis, żabę pieniężną w portfelu, wszystko w to co przesądnie wierzymy, może i nie pomoże ale z pewnością nie zaszkodzi.

A może by tak użyć smartfonu?

Doskonały pomysł... tylko po co? Warto przed rozmową przeczytać pytania rekrutacyjne, które potencjalnie mogą być zadane i nagrać swoje wypowiedzi. Nagranie jest banalnie proste, ale usłyszenie siebie czasami budzi pewne sprzeczne emocje. Tym bardziej warto. Przecież to co usłyszymy niekoniecznie musi nas zniechęcić, wręcz przeciwnie może podnieść naszą samoocenę.

Warto chodzić na spotkania rekrutacyjne, to również pomaga, nawet jeśli za pierwszym czy drugim razem nie dostaniemy wymarzonej pracy. Może właśnie ten trzeci raz okaże się strzałem w dziesiątkę? "Oswojony" stres, ciekawa prezentacja własnej osoby i wysoko podniesiona głowa to atuty, które z pewnością zainteresują przyszłego pracodawcę.



Zaraż pracodawcę pasją



Marcin Drążyk

KSIĘGOWY W DZIALE ACCOUNTS RECEIVABLE

Absolwent dziennikarstwa i filologii angielskiej.
W chwilach wolnych od pracy zarządza profilem Anny
Marii Jopek na Facebooku.

Rozmowa kwalifikacyjna to nie tylko, jak zwykle się o niej mówić, próba nerwów i sprawdzian sił. To swoisty popis czy (nie bójmy się tego słowa) rodzaj performansu. Jak w talent show – chodzi o to, żeby się „sprzedać”. Nad uczestnikami programów rozrywkowych mamy jednak istotną przewagę: nie ogranicza nas cenny czas antenowy. O naszym sukcesie czy porażce – być albo nie być w nowym miejscu pracy – zadecyduje kilkadziesiąt minut. Wykorzystajmy je jak najlepiej.

Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?

Zajrzyjmy do sieci – to kopalnia informacji, mądrych porad i wskazówek. Nie chciałbym ich tutaj powielać, a tylko – czerpiąc z własnych i cudzych doświadczeń – uzupełnić je o swoiste postscriptum. Poradniki internetowe, jakkolwiek wykonane z nienaganną rzetelnością, przyjmują z reguły dość uniwersalną formułę. To ich największa wada: schwymane w pułapkę klikalności, starają się przyciągnąć jak najszerze audytorium, nie rozróżniając między branżami i typami ludzkimi. Tymczasem – o czym autorom internetowych kompendiów kandydata zdarza się zapomnieć – to właśnie w różnorodności tkwi nasza największa siła.

Gorzej, że sami często też o tym nie pamiętamy.

Większość ogłoszeń o pracę definiuje tzw. profil cech pożądanых. Jeśli dana oferta nas zaciekawi, robimy wszystko, by potencjalny pracodawca dostrzegł w nas uosobienie tychże przymiotów, najlepiej jeszcze przed rozmową kwalifikacyjną. Nie ma w tym oczywiście nic złego, wręcz przeciwnie. Problem polega na tym, że inni kandydaci na stanowisko, o które się ubiegamy – nierzadko dysponujący podobnymi kompetencjami – obrali zapewne tę samą strategię. Kiedy przyjdzie się nam z nimi zmierzyć, o naszym powodzeniu lub nie może zadecydować przypadek, ślepy los.

Jak zatem zwiększyć swoje szanse?

Nie bójmy się mówić o sobie w kontekście pozazawodowym; pokażmy, że jesteśmy jacyś! Powtarzam to jak mantrę, pytany przez kogów i koleżanki o klucz do sukcesu podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Po chwili dodają oczywiście, że nic nie zastąpi przygotowania merytorycznego. Trzeba liczyć się z tym, że rekruterzy zbadają naszą znajomość firmy i branży; zapytają o mocne i słabe strony, o dotychczasowe doświadczenia i największe sukcesy, o motywację i oczekiwania

(poza)finansowe. To stały punkt niemal wszystkich rozmów kwalifikacyjnych. Pracodawca musi wiedzieć, że nasza decyzja o przystąpieniu do procesu rekrutacyjnego nie była dziełem przypadku czy – nawet gorzej – aktem desperacji. Udowodnijmy, że nie wzięliśmy się znikąd; pokażmy, że mamy jasny obraz możliwych ścieżek rozwoju kariery zawodowej; wyzbądźmy się niepotrzebnej skromności. Nie zapominajmy, że bierzemy udział w gonitwie. Aby wysunąć się na prowadzenie, musimy – jak nasi rywale – skorzystać z całego arsenału środków i sztuczek socjotechnicznych.

Jeśli nie zawiedziemy pokładanych w nas oczekiwań i spełnimy założone kryteria, utworzymy sobie drogę na tzw. short list, a więc spis najpoważniejszych, starannie wyselekcjonowanych kandydatów na stanowisko. Odtąd wszystko zależy od pracodawcy. Czasami – o ile dopisze nam szczęście i wygrywamy w wyścigu na kwalifikacje (doświadczenie zawodowe, certyfikaty, ukończone szkolenia i kursy) – wybór jest prosty. Niestety znacznie częściej decydują „szczegóły”, jak np. ogólne wrażenie; to, czy i jak zapisaliśmy się w pamięci rekruterów.

Tym sposobem wracamy do mojej złotej rady: **zawalczy my o naszą przyszłość, dając się poznać jako idealny kandydat na pracownika, ale też jako równy i inspirujący człowiek**. Nie bójmy się odstąpić przed rekruterami nieco prywatności. Zaciekawmy ich sobą, opowiedzmy o swoich pasjach i marzeniach, a niechybnie wyróżnimy się na tle kontrkandydatów; sprawimy, że podejmując decyzję o zatrudnieniu, pracodawca z łatwością rozpozna naszą uśmiechniętą twarz ze zdjęcia w CV. To prosty, acz niedoceniany przepis na sukces.

„Należy zwrócić uwagę (...) na to, jaką kandydat ma osobowość, a nie tylko wykształcenie. Wybór szkoły, a w konsekwencji uzyskany tytuł, może być efektem pomyłki z lat młodości lub np. chęci przypodobania się rodzicom” – podpowiada Rafał Szczepanik, jeden z najlepszych trenerów i mówców motywacyjnych w Polsce według rankingu KPMG. Z doświadczeniami

na polu zawodowym bywa podobnie. Zdarza się, że sukcesy, o których wspomina aplikant, próbując umocnić swoją kandydaturę, wynikają z wywieranej na nim presji, nie zaś z autentycznego zaangażowania, gotowości do podejmowania wyzwań czy z ambicji, potrzeby sięgania wyżej. Mówiąc o rozwijaniu pasji, o podejmowanych poza miejscem pracy aktywnościach, dajemy się poznać jako osoba energiczna i obrotna – nie tylko w biurze, ale i w życiu prywatnym. W ten prosty sposób przydajemy sobie wiarygodności.

Jednym z największych wyzwań stojących przed kandydatami do pracy jest nawiązanie nici porozumienia z przyszłym zwierzchnikiem. Rozmowa o zainteresowaniach może nam w tym bardzo pomóc. Im ciekawsza, bardziej niecodzienna pasja, tym większe szanse na to, że zjednamy sobie pracodawcę i zapadniemy mu w pamięć. Szczęśliwie to nie reguła – nasze hobby może być najzupełniej przyziemne. Trafiałem swego czasu na rekruterkę (i, uprzedzając wypadki, moją przyszłą team leaderkę), która – jak ja – śledzi z przejęciem losy bohaterów pewnego brytyjskiego serialu. Kiedy zakończyła się część „formalna”, wypełniona pytaniami o edukację i doświadczenia zawodowe, rozmowa zesłała na temat... naszych ulubionych programów telewizyjnych. Pracę dostałem, bo – jak dowiedziałem się parę miesięcy później – „połączyły nas wspólne zainteresowania... No i mam świetny angielski”. Okazuje się zatem, że przygotowanie merytoryczne to jeszcze nie wszystko. Musi też „zagrać” na poziomie emocji...

... tym bardziej że przystępując do pracy, stajemy się zwykle częścią większego zespołu. Sporządzana przez pracodawców ocena behawioralna musi uwzględniać także te cechy charakteru, które ułatwią nam funkcjonowanie w grupie; stworzenie z nią harmonijnej całości, czyli – mówiąc najprościej – integrację. Przemycając w rozmowie informacje o życiu prywatnym, pozwalamy rekruterom przyjrzeć się nam z bliska – i z możliwie wielu perspektyw. Jakie to ważne, uświadomiła mi jedna z przełożonych. „Zna języki, pracowała w pokrewnej branży” – mówiła o pewnej kandydatce – „ale nie odna-

lazłaby się w naszym zespole. Jest zbyt stateczna i onieśmielona, nie miałyby siły przebicia. Zapytałam ją o hobby, zainteresowania – odesłała mnie do CV. Chciałam tylko, żeby się odstresowała...”. Inna sprawa, że wieści szybko się roznoszą. Im bardziej zaciekawimy sobą pracodawcę, tym większa szansa na to, że usłyszą o nas nasi przyszli koledzy – to z kolei ułatwi nam start, wejście w nowe otoczenie. Kiedy pierwszego dnia pracy pojawimy się w biurze, nie będziemy kompletnie anonimowi.

Pozostaje pytanie: jak posterować rozmową, żeby znalazło się w niej miejsce na powieść o pasjach?

Czasami z pomocą przychodzą nam sami pracodawcy – pytając o hobby (zwłaszcza to najbardziej „egzotyczne” spośród wymienionych w CV) czy temat pracy magisterskiej. Możemy też – motywując chęć podjęcia zatrudnienia w innej firmie – powołać się na argumenty finansowe (potrzeba zgromadzenia funduszy na daleką, wymarzoną podróż, karnet na zagraniczny festiwal, skompletowanie sprzętu jeżdżeniego itd.). Kiedy odpowiadamy na pytanie o największy sukces, warto wskazać dwa osiągnięcia, które szczególnie napawają nas dumą: jedno związane z życiem zawodowym, drugie – z naszym hobby (przebiegnięty półmaraton, medal na zawodach, opublikowanie artykułu w branżowym piśmie itd.). Sposobów jest wiele – ogranicza nas tylko fantazja.

Na zakończenie podkreślę raz jeszcze: nie bójmy się pokazać takimi, jakimi jesteśmy – w pracy i poza nią. Rekruterzy chcą w nas zobaczyć nie tylko bystrego kandydata z pakietem cech pożądanym na danym stanowisku, ale też interesującego człowieka, z którym reszta zespołu nawiąże serdeczną, przyjazną relację. Nie pozwólmy, żeby rozmowa kwalifikacyjna ograniczyła nas do tylko jednej z tych ról.



InsERT

Kto pyta (pracodawcę), nie błądzi



Bartosz Olejniczak

HR MANAGER

Od 10 lat związany zawodowo z obszarem HR. Wspiera pracowników i kandydatów w odkrywaniu swojego potencjału, a pracodawców – w tworzeniu przyjaznych i otwartych miejsc pracy. Doradza, szkoli, rekrutuje i pomaga w rozwoju, a w wolnym czasie na vlogu „Bo warto” dzieli się pomysłami na udaną karierę i dobre życie.

Zdecydowana większość kandydatów podczas rozmowy kwalifikacyjnej zadaje 1-2 pytania, które w 90% przypadków dotyczą benefitów i godzin pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że często są to informacje publikowane już na poziomie ogłoszenia o pracę, warto zastanowić się jak takie pytania wpływają na wizerunek kandydata w oczach potencjalnego pracodawcy. O co więc warto zapytać podczas spotkania rekrutacyjnego, aby nie zepsuć dobrego wrażenia, a także móc podjąć świadomą decyzję odnośnie dalszej współpracy?

Przemyślane i dobre pytania skierowane do pracodawcy nie tylko świadczą o tym, że poświęciliśmy dodatkowy czas w przygotowanie do spotkania rekrutacyjnego, ale przede wszystkim są oznaką tego, że znamy swoje zawodowe potrzeby i oczekiwania. Rola naszych pytań ma więc podwójny charakter – z jednej strony pozwala pracodawcy sprawdzić nasz poziom zaangażowania i zainteresowania, a z drugiej – daje nam niezbędne informacje potrzebne do podjęcia świadomych decyzji dotyczących naszej kariery. Ich brak sugeruje więc, że jesteśmy w stanie przyjąć ofertę od pierwszej lepszej firmy, która zdecyduje się nam ją złożyć.

Paradoksalnie więc, ostatnie kroki procesu rekrutacyjnego oraz ich skutki są bezpośrednim wynikiem tego, w jaki sposób przygotowujemy się do poszukiwania nowej pracy.

Dobre przygotowanie to podstawa

Mając świadomość w jakim środowisku pracy chcielibyśmy budować swoją karierę, co nas motywuje, z jakimi ludźmi lubimy przebywać, jaki rodzaj zadań czy pracy jest dla nas najbardziej odpowiedni, a nawet jakim typem osobowości się charakteryzujemy - możemy zadać precyzyjne pytania, które pozwolą nam stwierdzić czy dana firma, zespół czy stanowisko są dla nas odpowiednie.

Jeżeli więc do tej pory nie mieliście okazji aby zastanowić się nad tym tematem, chciałbym zasugerować Wam kilka obszarów, które warto przeanalizować próbując zrozumieć własne potrzeby i oczekiwania. Wynikiem tego procesu będą pytania, które powinniśmy zadać pracodawcy podczas spotkania rekrutacyjnego, aby móc stwierdzić czy jego oferta jest dla nas odpowiednia.

"Kultura zjada strategię na śniadanie"

Ten słynny cytat pochodzący od Petera Drucker'a - guru zarządzania, oznacza, że największe plany i strategie biznesowe nie mają sensu, jeżeli kultura pracy i atmosfera panująca w danej firmie w pozytywny sposób nie będą wspierały ich realizacji. Podobnie jest w przypadku rozwoju kariery. Możemy pracować na wymarzonej stanowisku, robić codziennie mnóstwo niesamowitych rzeczy, ale jeżeli będzie to oznaczało pracę w skłóconym zespole, z ciągłą rywalizacją albo poświęceniem swojego zdrowia psychicznego i czasu prywatnego, to może się okazać, że ta „cudowna” praca nie daje nam żadnej satysfakcji.

Dobrze jest więc na początku poszukiwań nowego miejsca pracy zastanowić się - jak lubimy pracować? Jaka atmosfera w pracy jest dla nas motywująca, a co działa na nas stresująco? I wreszcie, co sprawia, że pracujemy efektywnie i z pasją?

Kiedy poznamy i zrozumiemy swoje preferencje w temacie kultury organizacyjnej, sformułowanie pytań do potencjalnego pracodawcy będzie dużo łatwiejsze.

Przykładowe pytania do rekrutera mogą wtedy brzmieć tak:

- Co daje Panu/Pani największą satysfakcję w codziennej pracy?
- Co wyróżnia Państwa firmę jako pracodawcę na tle lokalnej konkurencji?
- Jakie cechy charakteru / jaką postawę cenicie Państwo u swoich pracowników?

Poznaj oczekiwania pracodawcy

Oczywiście szukając nowej pracy nie bez znaczenia są także nasze codzienne obowiązki. O ile jednak główne zadania na danym stanowisku są zwykle opisywane w treści ogłoszenia o pracę, to jednak oczekiwane rezultaty tych działań pozostają w sferze domysłu, dlatego dobrze jest je sprecyzować przed podjęciem decyzji o nawiązaniu współpracy. Przykładowo – zgodnie z ogłoszeniem o pracę na stanowisko Specjalisty ds. Sprzedaży naszym zadaniem jest utrzymanie dobrych i partnerskich relacji z klientami, a także prowadzenie sprzedaży produktów firmy. Ale co to dokładnie oznacza? Na jakim poziomie musi utrzymywać się sprzedaż, aby spełniać miesięczne cele? Czy dobre relacje dotyczą podtrzymywania współpracy z dotychczasowymi klientami, czy może pozyskanie nowych i zbudowanie z nimi współpracy od podstaw?

Poznanie swoich obowiązków nie są więc jednoznaczne ze zrozumieniem rezultatów, których oczekuje od nas pracodawca. Jeżeli więc w pracy na wspomnianym stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży zależy Wam przede wszystkim na jakościowej współpracy z klientami i budowaniu długotrwałych relacji, a Wasz przełożony oczekuje coraz większych wyników sprzedaży, przy całkowitej obojętności na poziom obsługi klienta, to najprawdopodobniej nie wytrzymacie na tym stanowisku dłużej niż 3-miesiące. Nie tylko dlatego, że pracodawca nie przedłuży Wam umowy po okresie próbnym, ale bardzo prawdopodobnie dlatego, że praca takie podejście do wykonywanych obowiązków będzie sprzeczne z Waszym podejściem i wartościami.

Dlatego po raz kolejny warto zastanowić się nie tylko nad tym jakie obowiązki i zadania dają nam największą satysfakcję, ale też do jakich rezultatów w pracy dążymy, a następnie potwierdzić je z pracodawcą.

Warto więc w tym temacie podczas rekrutacji:

- zapytać o oczekiwane rezultaty naszej pracy po pierwszym miesiącu i po 3- miesiącach pracy,
- dowiedzieć się na podstawie jakich kryteriów będzie podejmowana decyzja o przedłużeniu współpracy z nami po okresie próbnym,
- poznać definicję sukcesu na tym stanowisku,
- dowiedzieć się jakie są największe wyzwania stawiane przed osobą zatrudnioną na tym stanowisku w ciągu najbliższych miesięcy?

Dalsze plany i rozwój firmy

Rozważając zatrudnienie w nowej firmie, warto także zdać sobie sprawę z tego, że rozwój kariery jej pracowników, bardzo często jest powiązany wprost proporcjonalnie z rozwojem całej organizacji. Dlatego jeszcze przed nawiązaniem współpracy z nowym pracodawcą powinniśmy poznać jego plany na najbliższe miesiące, a może nawet lata, aby zrozumieć na jakie możliwości budowania własnej kariery możemy liczyć. Aby jednak wiedzieć jakie mamy w tym zakresie oczekiwania pod względem pracodawcy, znów – musimy poświęcić czas na autorefleksję. Niezwykle istotne jest więc wcześniejsze zastanowienie się nad tym w jakim kierunku chcemy poprowadzić naszą karierę, w jakim obszarze się rozwijać, a także jaką wiedzę i umiejętności pragniemy zdobyć w najbliższym czasie. Dopiero kolejnym krokiem będzie potwierdzenie z nowym pracodawcą czy jego plany umożliwią nam realizację naszych potrzeb.

Jeżeli więc na przykład zależy nam na stabilnej pracy z możliwością poszerzania własnych kompetencji, realną szansą na awans czy testowania i wprowadzania nowych rozwiązań to zdecydowanie podczas rekrutacji warto zapytać o:

- plany i cele firmy na najbliższe lata,
- sposób w jaki nasz zespół / stanowisko będzie wspierało firmę w realizacji jej celów,
- plany rozwoju naszego zespołu, indywidualną ścieżkę kariery lub możliwości na danym stanowisku,
- nowe zadania i projekty realizowane w ramach naszego zespołu.

Dzięki odpowiedniemu przemyśleniu tych wszystkich tematów, możemy być pewni, że zaprezentujemy się przed potencjalnym pracodawcą od najlepszej strony, uzyskując jednocześnie kluczowe informacje, których potrzebujemy aby nawiązać współpracę z nową firmą.

Bo tak jak udzielone przez nas odpowiedzi budują wizerunek naszej osoby w oczach rekrutera i pozwalają mu zweryfikować czy jesteśmy odpowiednim kandydatem na dane stanowisko, tak samo nasze pytania dają nam szansę na sprawdzenie czy w danej organizacji możemy liczyć na satysfakcjonującą pracę i rozwój kariery - nie zmarnujmy więc tej szansy.





Rozwój osobisty

Do ciekawskich świat należy!



Dominika Kobiela

SPECJALISTA DS. EMPLOYER BRANDINGU

Psycholog biznesu z wykształcenia i zamiłowania. W swojej pracy łączy doświadczenie zdobyte jako specjalista ds. marketingu, komunikacji oraz PR z wiedzą obejmującą psychologiczne aspekty funkcjonowania pracowników w organizacji. Z pasją promuje employer branding jako jedną z najważniejszych długofalowych inwestycji dla firmy.

Zapracowanie, stres, rutyna dnia codziennego to czynniki wywołujące w nas przygnębienie i często prowadzące do wypalenia zawodowego. Nieustannie jesteśmy zajęci, a jednak mamy poczucie, że znów minął kolejny dzień podczas którego tak niewiele zrobiliśmy, szczególnie dla siebie. Zapisujemy się na kolejne kursy, dodatkowe studia, angażujemy się w wolontariat... Z jakiejś przyczyny nadal jednak mamy poczucie, że nasze życie jest niepełne, że czegoś w nim brakuje.

Coraz ważniejsza staje się też dla nas koncepcja work-life balance.

Również pracodawcy zdają sobie sprawę z wagi „poza-pracowej” strony życia, na różne sposoby aktywizując swoich pracowników (karty Multisport, akcje wolontariackie dla pracowników, wspólne wydarzenia sportowe i kulturalne, imprezy integracyjne, zachęcanie do rozwoju osobistego itp.). My sami często jednak nie wiemy jak tę równowagę wprowadzić w życie. Uprawianie sportu, poświęcanie czasu rodzinie lub ulubionemu hobby nie zawsze wystarczają, czasem potrzebujemy czegoś więcej... tylko czego?

W kulturze przesytu, w jakiej przyszło nam żyć, gdzie potencjalnie każde dobro mamy na wyciągnięcie ręki i po tak niewiele trzeba się schylać, tracimy powoli naszą ciekawość świata i ciekawość siebie. Zapominamy, że to, co w życiu ważne wymaga wysiłku. Chcąc nadać sens swojemu życiu musimy przede wszystkim poszukać go w sobie. Brzmi kuriozalnie? Niekoniecznie. Żyjąc w szumie informacyjnym jesteśmy stale nakierowani na odbieranie sygnałów płynących z zewnątrz i powoli przestajemy wsłuchiwać się w siebie. A to właśnie tam dzieje się to, co jest najciekawsze! Zrezygnujmy zatem z prowadzenia naszego życia na automatycznym pilocie (byle do weekendu, byle do wakacji) i spójrzmy na nie w nowy, świeży sposób. Tak właśnie docieramy do koncepcji mindfulness.

Czym właściwie jest mindfulness?

Jon Kabat-Zinn, autor kultowej już książki „Życie, piękna katastrofa” pisze, że to „szczególny rodzaj uwagi: świadomej, nieosądzającej i skierowanej na bieżącą chwilę”. To także wszystko, czego doświadczamy w kontaktach z otoczeniem oraz w kontakcie z samym sobą, z naszymi myślami, uczuciami, wrażeniami.

Co nam właściwie jest w stanie zaoferować mindfulness?

Przede wszystkim zmianę perspektywy. Nauczyliśmy się patrzeć na świat w pewien określony sposób. Zauważcie, że zupełnie inaczej postrzegaliście świat zanim podjęliście studia, a inaczej jawi wam się on teraz, kiedy zaczęliście filtrować go poprzez zdobytą wiedzę. To samo zjawisko zachodzi w sferze zawodowej. Pracując np. w farmacji zaczynacie zupełnie inaczej widzieć leki. Dzieje się tak, ponieważ zdobywacie wiedzę dotyczącą skomplikowanego procesu powstawania produktu, jego składu, oddziaływania na organizm, wagi przestrzegania daty ważności, czy sposobów przechowywania. To samo tyczy samopoznania i umiejętności pełnego doświadczania bieżącej chwili.

Przeprowadźmy mały eksperyment. Idźcie do kuchni i sięgnijcie do szuflady po... rodzynek. Weźcie opakowanie do ręki i wyjmijcie jedną sztukę. Ale nie zjadajcie jej od razu. Połóżcie na dłoni i zwizualizujcie sobie, jak wyglądała, gdy była jeszcze zielonym owocem dojrzewającym na słońcu. Wyobraźcie sobie ten zapach i to, jak mógł smakować ten świeży soczysty owoc. A teraz doświadczcie tego, co trzymacie w dłoni. Pomyślcie jak długą drogę przebyła, by znaleźć się w waszym domu. Teraz ją powąchajcie, może ten zapach coś wam przypomni. Dotknijcie jej, lekko zgniećcie. Przyjrzyjcie się tej pomarszczonej skórce. Teraz połóżcie ją na języku i poczujcie w ustach jej kształt i strukturę. Zamknijcie oczy i powoli zaczynajcie rozgryzać. Przypomnijcie sobie, kiedy ostatnio jedliście rodzynekę. Cieszcie się tą chwilą, delektujcie się nią powoli i ze smakiem. Z pewnością ta zwykła, niepozorna rodzynek, której poświęciliście tyle uwagi, nagle zaczęła smakować zupełnie inaczej i prawdopodobnie już nigdy nie spojrzycie na tak samo na ten suszony owoc.

Podobnie możecie doświadczać waszej codzienności.

Wszystkie chwile, które przeżyliście już setki razy, jak nudna droga z przystanku do domu, rozmowa z niezbyt interesującym kolegą, czy zmywanie naczyń, nagle zyskują nową jakość, nowe znaczenie. Bo to właśnie my wypełniamy te chwile znaczeniem, to dzięki nam jałowe zadania nagle zyskują na atrakcyjności, to nasza obecność sprawia, że stają się wartościowe. Bycie uważnym nie sprawi wprawdzie, że wasze problemy znikną, jak za dotknięciem czarodziejskiej różdżki, zobaczycie je jednak w nowym świetle, przez co staną się mniej irytujące, stresujące czy nudne. Początkowo może się Wam wydawać, że ten proces pochłania mnóstwo energii, której i tak przecież macie niedostatek.

W rzeczywistości jest wręcz przeciwnie. Dzięki treningowi uważności przestaniecie tracić cenną energię, która jest pożerana przez gniew, frustracje, lęki czy smutek. Nagle odkryjecie, że to, co do tej pory uważaliście za brzydkie, przeciętne i niezbyt warte uwagi nagle zyskuje nowe życie. Uświadomienie sobie tego jest jak nagły zastrzyk energii, niczym poranna dawka kofeiny.

Jak zacząć?

W Polsce można już kupić wiele książek poświęconych mindfulness. Możecie też zapisać się na szkolenie z tego zakresu, by przekonać się, czy jesteście gotowi na wprowadzenie do Waszego życia tej prostej i przełomowej zmiany. Jeśli czujecie w sobie głód nowych doświadczeń, chcecie lepiej poznać siebie i intensywniej przeżyć swoje życie, ta mała transformacja przypadnie Wam do gustu. Wszystko zależy od Was. Otwórzcie się więc na nowe doznania i doświadczajcie każdej chwili intensywnie i z ciekawością.



5 umiejętności które wspierają rozwój kariery



Agnieszka Hreczuch

SPECJALISTA DS. SZKOLEŃ I ROZWOJU

Wieloletnia praca na stanowisku trenera pozwoliła jej zdobyć olbrzymią biegłość i doświadczenie m.in. w badaniu potrzeb rozwojowych, kompleksowym przygotowywaniu procesów wdrożenia i progresu pracowników oraz tworzeniu programów szkoleń i standardów pracy. W trakcie swojej kariery Pani Agnieszka przeprowadziła dużą ilość szkoleń, treningów oraz sesji coachingowych. Prywatnie interesuje się wspinaczką.

Łatwość pracy w różnorodnym środowisku, dobrze wykształcone umiejętności miękkie oraz językowe i zrozumienie biznesu – to kluczowe kompetencje, które aktualnie będą stanowić przepustkę do sukcesu na rynku pracy.

Środowisko pracy w Polsce w każdym sektorze staje się coraz bardziej umiędzynarodowione. Polska jest pożądanym rynkiem dla inwestorów zagranicznych, zajmując obecnie 3. miejsce pod względem liczby powstających miejsc pracy w związku z napływem zagranicznego kapitału. Aby na tym rynku się odnaleźć, niezbędne są umiejętności i kompetencje ukierunkowane na tę sytuację.

Badania przeprowadzone dla Forbesa pokazują, iż 10 kompetencji szczególnie rzutuje na powodzenie kandydata na rynku pracy – przydatne są one zarówno w poszczególnych branżach jak i w skali całego rynku. Cenione są one zarówno u doświadczonych managerów jak i pracowników u startu swojej kariery. Patrząc na Firmę w której pracuję, przyjrzałam się 5 z owych kompetencji – moim zdaniem kluczowych dla prawidłowego rozwoju organizacji chcącej być z jednej strony liderem na rynku – z drugiej, komfortowym i pożądanym przez pracowników miejscem pracy. Poniżej przedstawię jak korzysta z nich Firma Dr.Max nowoczesna organizacja dbająca o swoich pracowników i maksymalnie skierowana na dobro swoich Klientów.

1. Umiejętność pracy w multikulturowym środowisku.

Na przykładzie Firm, które działają na terenie różnych krajów, widzimy jak ważnym jest odnalezienie się w wielokulturowym środowisku, rozumienie potrzeb biznesowych związanych ze specyfiką krajów w których działamy i w końcu umiejętność współpracy z ludźmi z różnych kręgów kulturowych. Dodatkowo w strukturach rozproszonych kluczową jest zdolność do realizacji celów strategicznych powiązana z umiejętnością radzenia sobie z lokalnymi przeszkodami. Wypracowywanie konstruktywnych rozwiązań bazując na multikulturowości i równoczesne czerpanie z doświadczeń jest siłą a to wszystko tworzą ludzie, którzy odpowiednio dobrani i przy wsparciu organizacji świetnie odnajdują się w wielokulturowym środowisku. To, co Organizacja powinna zapewnić pracownikom to szkolenia z zakresu znajomości współpracy w zespołach międzynarodowych – z jednej strony rozwija i wzmacnia to kompetencje pracowników, z drugiej strony daje gwarancję skutecznych w realizacji zadań, zespołów międzykulturowych.

2. Komunikatywność

Dostosowywanie przekazu do rozmówcy jest niezbędne, aby osiągnąć porozumienie. W Firmie gdzie podstawą działania jest Pacjent/Klient jest to szczególnie ważne, bowiem ta grupa wymaga zarówno dużej uważności jak i wyczucia. W Firmach ważna jest komunikacja nie tylko wewnątrz, ale i między działami opierająca się na różnych kanałach, co jest dodatkową trudnością w strukturze rozproszonej. Wysoką efektywność działań uzyskujemy tylko przy wysoko rozwiniętych umiejętnościach komunikacyjnych pracowników. Szkolenia i coachingi z zakresu komunikacji, zarówno personelu współpracującego bezpośrednio z Pacjentami/Klientami jak i kadry managerskiej, to działania bez których firma nie jest w stanie odnieść sukcesu rynkowego. Chodzi tu o szkolenia dotyczące zarówno samych narzędzi komunikacyjnych, ale również przekazania kultury komunikacyjnej i wysokiego standardu komunikacyjnego. Z doświadczenia wiemy, iż działania te sprawiają, że pracownicy w takim środowisku dobrze się czują, a przez to chętniej i efektywniej realizują zadania.

3. Wielozadaniowość

Coraz częściej w pracy trzeba wykonywać kilka różnych czynności jednocześnie, czasami także z obszaru różnych specjalizacji. I ten trend raczej będzie postępował, albowiem zakresy zadań poszczególnych działów regularnie się zazębiają. To co sprzyja rozwojowi tej kompetencji to dobra współpraca międzydziałowa, zespoły projektowe które powoływane są z personelu różnych działów – gdzie nie tylko wykonują swoje części projektów ale również dzielą się swoimi doświadczeniami i umiejętnościami. Kolejnym aspektem są rekrutacje wewnętrzne i poparcie dla takich rekrutacji ze strony managerów. Pracownik zmieniający dział często

efektywniej komunikuje się wewnątrz firmy, znając specyfikę pracy nie tylko swojego działu. Dodatkowo dostawcy wewnętrznemu zleca mniej zadań, ponieważ zarówno pewne dane jak i informacje potrafi uzyskać sam. Im więcej wie o Firmie, tym szybciej również dotrze do osób/zasobów które są mu potrzebne w danym momencie. Na przykładzie Firm, które odnoszą sukces rynkowy, bardzo istotnym elementem do rozwijania wielozadaniowości jest świadomość i dojrzałość managerska. To managerowie wytyczają ścieżki rozwoju i ustalają cele dla swoich pracowników. Mamy wiele przykładów na to jak pracownik pracujący w aptece staje się świetnym zarządzającym regionem – rozumiejącym specyfikę pracy w jednostce operacyjnej i wspierającym swoją wiedzą i doświadczeniem podległe placówki. Podczas każdego przejścia w strukturze, firma daje wsparcie pracownikowi w zakresie mentoringu i szkoleń tak, aby zwiększyć maksymalnie jego efektywność na nowym stanowisku.

4. Myślenie analityczne

Umiejętność analitycznego myślenia szczególnie przydatna jest w przypadku zawodów wymagających dużej samodzielności - związanych z prowadzeniem całościowych procesów. Osoby potrafiące kompleksowo i spójnie obejmować powierzone im zadania są szczególnie poszukiwane na rynku pracy. Działaniem wspierającym rozwój tej kompetencji jest wprowadzane w nowoczesnych organizacjach Zarządzanie Przez Cele (ZPC). Managerowie poświęcają od samego początku czas swoim pracownikom, by nauczyć ich procesować nadane cele. Organizacji daje to bezpieczeństwo przewidywalności, natomiast pracownicy kontrolują proces, przez co minimalizują stres. Cenne jest to, iż managerowie racjonalnie ustalając cele, przygotowują pracowników do realizowania coraz bardziej złożonych zadań. Myślenie analityczne jest szczególnie ważne w przypadku czynności zarządczych. Warto by organizacja dodatkowo wspierała

rozwój tych kompetencji u pracowników poprzez wdrażanie narzędzi usprawniających taką pracę oraz rozwinięty system szkoleń wewnętrznych. Takie działania są jednak możliwe tylko w organizacjach, których wizja, misja i strategia jest jasno komunikowana i pracownicy potrafią pracować na celach.

5. Znajomość języków obcych

Znajomość języka angielskiego jest już podstawą, ale wiele stanowisk coraz częściej wymaga także znajomości dodatkowego języka obcego. Ceniona jest zwłaszcza umiejętność posługiwania się rzadkimi językami, jak czeski, węgierski czy języki skandynawskie, których znajomość coraz częściej przydaje się przy raportowaniu za granicę albo w bezpośredniej współpracy z obcokrajowcami. W dojrzałych Firmach wspierana jest nauka języków nie tylko przez możliwość podjęcia kursów w ramach rozwoju, ale również dostępna jest możliwość wyjazdów na konferencje organizowane poza granicami. Współpraca międzynarodowa daje możliwość ciągłego doskonalenia języka branżowego, co przekłada się później na atrakcyjność pracowników na rynku. Również kampanie międzynarodowe to projekty, które wspierają rozwój umiejętności językowych, a także powodują, że ludzie mają możliwość wzięcia udziału w ciekawych projektach.

Reasumując – cenione i poszukiwane kompetencje na rynku pracowników to jedno – drugie to to co firmy robią by rozwijać te kompetencje, a tym samym wspierać rozwój pracowników i pomagać im w rozwijaniu kariery. Ważne by Firma poprzez branżę, w której się porusza bazowała nie tylko na tym, jak przyciągać najlepszych, ale również zwracała baczną uwagę na to, jak rozwijać te kompetencje, które gwarantują pracownikom sukces zawodowy – tym samym gwarantując sobie sukces rynkowy.

Obecnie na rynku większość firm oferuje bogaty pakiet socjalny, jednak to dbałość o wysoki standard współpracy oraz rozwój kompetencji miękkich poprzedzany badaniami tych kompetencji jest tym, czym powinny wyróżniać się nowoczesne organizacje dbające o pracowników. Warto o tym pamiętać szukając pracy – negocjując warunki, warto pamiętać o negocjowaniu benefitów pozapłacowych – z których możliwość rozwoju umiejętności miękkich jest jednym z najważniejszych dla naszej przyszłej kariery.





<geekhouse/>

Poderwij sukces. Poznaj tajemnicę dynamicznej kariery



Klaudia Ekiert

SPECJALISTA DS. REKRUTACJI

Psychologia, rekrutacja, pisanie - to mój żywioł. Bliższe i dalsze podróże oraz dzika natura - to moje pasje. Cieszę się drobnostkami, łapię je w kadr aparatu. Szukasz pracy marzeń albo chcesz porozmawiać o swoim rozwoju? Daj znać - pogadamy przy przysłowiowej kawie i znajdziemy sposób na to, byś każdego dnia, przychodził do pracy z uśmiechem, tak jak ja :)



Angelina Kopach

SPECJALISTA DS. REKRUTACJI

Aromat świeżej kawy, pachnąca lawenda na biurku i inspirująca rozmowa - tak wygląda moja praca marzeń, którą znalazłam w GeekHouse. W pracy najbardziej doceniam kontakt z ciekawymi, niebanalnymi ludźmi. Zależy mi ma tym, żeby zrozumieć potrzeby i priorytety kandydata i pomóc znaleźć taką pracę, o której zawsze marzyłam, bo ją swoją już znalazłam.

„Większość geniuszy z wyższym wykształceniem pracuje dla przeciętniaków, którzy wyznaczyli sobie cele i opracowali plan ich realizacji.” Brian Tracy

Studia nieuchronnie zbliżają się ku końcowi, a Ty boisz się o to, co będzie po obronie pracy magisterskiej? Słusznie, że o tym myślisz, ale zamiast się martwić, zarezerwuj sobie popołudnie, weź kartkę i długopis, usiądź wygodnie i sporządź listę swoich celów zawodowych. Pewnie myślisz sobie „Co to da? Zwykła kartka papieru sprawi, że znajdę wymarzoną pracę?”. Przeczytaj o pewnym ciekawym doświadczeniu i daj sobie szansę na realizację tego, co założyłeś.

Gail Matthews, profesor psychologii z Uniwersytetu Dominicana w Kalifornii przeprowadził badanie na 267 osobach, dzieląc ich na 5 grup i prosząc o wyznaczenie celów na najbliższy miesiąc. Grupa pierwsza miała tylko pomyśleć o swoich celach. Grupa druga miała zapisać swoje cele, trzecia dodatkowo zapisywała planowane kroki do osiągnięcia celów. Grupa czwarta prócz zapisania celów i kroków, miała powiadomić o swoich zamierzeniach znajomych i przyjaciół, a piąta ponadto wysyłała co tydzień raporty swoich postępów. Okazało się, że w pierwszej grupie cel osiągnęło 43 % badanych. W grupie czwartej liczba wzrosła do 64 %, a w piątej cel zrealizowało aż 76% badanych.

Badania pokazują, że swoje założenia warto zapisywać, a przy tym dokonać publicznej deklaracji i znaleźć kogoś, kto będzie monitorował nasze działania.

A więc do dzieła!

Jakie powinny być cele?

Można przypuszczać, że formułowanie celów to bułka z masłem, w końcu wystarczy tylko wypisać, co chce się osiągnąć. Nie jest to jednak takie proste, ale można powiedzieć, że ten etap jest kluczem do sukcesu. Odpowiednio sformułowany cel wyznacza kierunek naszemu działaniu, motywuje i daje poczucie kontroli. Zadbajmy więc o to, by nasze zamierzenia przenieść na kartkę w odpowiedni sposób.

Najbardziej popularną metodą formułowania celów jest zadbanie by nasz cel był SMART.

To akronim od angielskich słów:

S – Specific – cel powinien być konkretny

M – Measurable – mierzalny

A – Ambitious – ambitny

R – Realistic – realny

T – Time-bound – określony w czasie

Specific – Co znaczy konkretny?

Cel powinien być jednoznaczny, a jego sformułowanie nie powinno pozostawiać nam miejsca na spekulacje, czego on dotyczy.

Źle: Znajdę dobrze płatną pracę.

Dobrze: Znajdę pracę w której będę zarabiał zł miesięcznie.

Measurable – Co znaczy mierzalny?

Rezultaty osiągnięcia celu są sprawdzalne, widoczne i najlepiej, by można było wyrażać je za pomocą liczb.

Źle: Poprawię język angielski.

Dobrze: W tym miesiącu nauczę się 100 nowych słówek.

Ambitious – Co znaczy ambitny?

Cel nie może być tak zwaną bułką z masłem. By chciało Ci się kiwnąć palcem, by go zrealizować, musi stanowić wyzwanie.

Ciężko mi podać przykłady źle i dobrze wyznaczonych celów ze względu na to kryterium, bo ten warunek zależy od Twoich osobistych predyspozycji.

Realistic – Co znaczy realny?

Realny to taki, który mimo swej trudności da się wykonać.

Źle: Zarobię milion złotych w przyszłym roku.

Dobrze: Zmienię pracę na taką, w której będę zarabiał o 1000 zł miesięcznie więcej.

Time-bound – Co znaczy określony w czasie?

To znaczy, że należy przy formułowaniu celu określić deadline – a więc termin, do którego chcesz cel osiągnąć.

Źle: Znajdę staż w urzędzie.

Dobrze: Do końca przyszłego miesiąca znajdę staż w urzędzie.

Wypisz więc kilka swoich celów zawodowych zgodnie z powyższymi zasadami.

Teraz podziel kartkę na dwie części. Na jednej spisz wszystkie umiejętności, jakie są potrzebne do osiągnięcia danego zamierzenia, a na drugiej wszystkie te, które posiadasz.

Czego jeszcze Ci brakuje? Czy są kompetencje, które możesz nabyć samodzielnie? A może znajdziesz kursy/treningi/szkolenia, które mogą Ci w tym pomóc? Szukaj, pytaj, odkrywaj. Spisz wszystko, co przychodzi Ci do głowy, nie pozwól umknąć dobrym ideom.

Wszystkie te pomysły to małe kroki, które zbliżą Cię do osiągnięcia celu. Uporządkuj je, ustal, które z nich wykonasz jako pierwsze i zaplanuj, do kiedy chcesz je zrealizować. Czy jest ktoś, kto mógłby pomóc w ich realizacji?

Koniec języka za przewodnika

“There is no such thing as a 'self-made' man. We are made up of thousands of others.”

Nie ma czegoś takiego, jak człowiek, który stworzył sam siebie. Składamy się z tysiąca innych ludzi.

GEORGE MATTHEW ADAMS

Naprawdę, trudno osiągnąć sukces, nie kontaktując się z innymi ludźmi. Pomyślnie zbudowana sieć kontaktów może przyspieszyć wspinaczkę po drabinie kariery. Jeżeli spojrzymy na historię większości ludzi sukcesu, na początku ich drogi prawie zawsze znajdziemy udaną znajomość, polecenie albo nawet jeden znamienity telefon.

Dotkliwa prawda: w większości przypadków najlepsze stanowiska dostają nie najbardziej wykwalifikowani i najzdolniejsi kandydaci, a ci, którzy mają niezbędne pomocne znajomości i potrafią siebie zaprezentować.

Ludzie, którzy o tym wiedzą, oprócz rozwoju swoich kwalifikacji zawodowych, poświęcają nie mniej czasu na rozwój swojej sieci kontaktów i szlifowanie umiejętności komunikacji. Tak na przykład, 25-letni Litwin Lukas Yla stał się znany na cały świat za swój niezwykle sposób kontaktu z rekruterami. Chłopak postanowił znaleźć pracę jako marketingowiec w San Francisco i zaczął dostarczać rekruterom pudełka z pączkami. Gdy otwierali pakunek, znajdowali w środku CV Lukasa i napis: „Większość CV ląduje w śmietniku. Mój wyląduje w Twoim brzuchu. Hej, ta przesyłka nie jest pomyłką. Udawałem dostawcę, żeby się upewnić, że moje CV wylądowało u Ciebie bezpośrednio”.

Nie oznacza to, że musisz udawać dostawcę pączków, żeby otrzymać wymarzoną pracę. Wystarczy poznać odpowiedniego człowieka i poprosić go o przedstawienie twojej kandydatury.

Jak to zrobić?

Najpierw wyznacz swoje cele (o czym pisałyśmy wyżej), zdecyduj, w jakim zawodzie chcesz się rozwijać. Dalej znajdź ludzi, którzy są uznanymi mistrzami w tej dziedzinie. Pomogą Ci w tym znajomi i Internet (w tym portale zawodowe, takie jak LinkedIn, GoldenLine i inne). O tych ludziach warto zrobić research: jak budowali swoją karierę, do jakich klubów należą, jak się rozwijają, jakie mają hobby.

Postaraj się poznać ich osobiście – to może być rozmowa na zebraniu klubu czy spotkanie przy porannej kawie, umówione przez LinkedIn. Nie bój się powiedzieć takiemu człowiekowi, że jest on dla Ciebie inspiracją, jak bardzo chcesz osiągnąć sukces w wybranym zawodzie i dlaczego chcesz poprosić go o pomoc.

Ludzie, którzy osiągnęli sukces, zwykle lubią pomagać i dzielić się swoją wiedzą, jeżeli widzą prawdziwe zaangażowanie i potencjał. Jako wynagrodzenie za swoją odwagę na pewno uzyskasz kilka cennych rad, a może nawet dostaniesz polecenie do pracy swoich marzeń lub uzyskasz dobrego mentora.

Najważniejsze reguły gry to odwaga, wdzięczność, otwartość, gotowość pomagania ludziom i przyjmowania pomocy.

Spróbuj użyć tych zasad, a zdziwisz się, jak szybko zaczniesz zdobywać szczyty w rozwoju zawodowym.



O tajnikach zarządzania samym sobą



Monika Maniecka

TRENER, PSYCHOLOG

Pracuje w Firmie Profesja. Z branżą szkoleniową związana od 3 lat. Zagadnienia dotyczące rozwoju osobistego oraz radzenia sobie ze stresem leżą w kręgu jej zainteresowań zawodowych. Prywatnie zapałona podróżniczka, alpinistka, wielbicielka jogi. W życiu wyznaje zasadę „Możesz osiągnąć co tylko zechcesz, potrzebna jest tylko wiara, odwaga i nieugięty duch”.

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat zwiększyła się mobilność zawodowa ludzi. Dziś mało kto zakłada, że przepracuje w jednej firmie całe swoje życie. Stopniowo zmieniają się oczekiwania pracowników wobec pracodawców i odwrotnie. Obok wysoko cenionej przez pracodawców lojalności pracowników wobec firmy, coraz większego znaczenia nabiera niezależność w działaniu oraz gotowość do wykazania się inicjatywą i pomysłowością, przy realizacji powierzonych zadań. Aby temu sprostać warto nauczyć się prawidłowego zarządzania samym sobą.

Ważnym krokiem jest przyjęcie odpowiedzialności za swoje postępowanie.

Tu pomocne mogą okazać się pytania: Co ja sam zrobiłem i czego nie zrobiłem, aby osiągnąć cel? Ważne, by zrozumieć że ludzie nie potrafią czytać w myślach. Zakładanie, że nasi przełożeni posiadają tę umiejętność i potrafią domyślić się, czego potrzebujemy do osiągnięcia zamierzonego celu jest błędem. Bywa też, że nasze działania blokowane są przez ograniczające przekonania, wynikające z dotychczasowych, złych doświadczeń. Przykładowo w sytuacji, w której jakiś czas temu kilkakrotnie ponieśliśmy porażkę, czujemy się zniechęceni do kolejnych prób, mimo tego, że nabyliśmy już odpowiednie kompetencje i doświadczenie. Istotne jest, aby uświadomić sobie takie ograniczające przekonania, które mogłyby przeszkodzić w osiągnięciu celu (w szczególności te, za które winą obarczamy innych), ponownie je rozważyć i sformułować ich przeciwieństwa.

Warto też zastanowić się nad tym, jakie uczucia pojawiają się podczas wykonywania czynności sprawiających nam przyjemność, w trakcie których czujemy się pewnie (np. jazda na rowerze, bieg, gra na instrumencie itp.). Wśród nich znajdują się: poczucie niezależności, swobody, kompetencji oraz zaufania do samego siebie. Dlaczego więc bywa, że w pracy którą wybraliśmy, zgodnie z naszymi preferencjami i kwalifikacjami czujemy się niewystarczająco kompetentni, ograniczeni, zdezorientowani, przytłoczeni oczekiwaniami innych, bezsilni, bądź też zagrożeni utratą stanowiska? Odpowiedzią na to pytanie może być głęboko zakorzenione przekonanie, że wpływ na sytuację – władza należy wyłącznie do osób zajmujących wysokie stanowiska, a my jesteśmy tylko marionetkami w ich rękach. Brak świadomości posiadanej przez nas władzy stanowi poważne ograniczenie. Źródło naszej wewnętrznej siły tkwi w naszych mocnych stronach,

dlatego też powinniśmy je poznać i nauczyć się odpowiednio z nich korzystać. Jak stwierdził H. Miller „Jedynym sposobem w jaki ktokolwiek może tobą kierować, będzie przywrócenie ci wiary w to, że sam możesz kierować sobą”. Nasza wewnętrzna siła wynika z cech osobowościowych, siły wzajemnych relacji, posiadanej przez nas wiedzy, zajmowanej pozycji oraz wykonywanych zadań.

W trakcie nauki nowych umiejętności, bądź też realizacji zakładanych celów konieczne jest zadanie sobie dwóch pytań: „Jaki jest mój poziom kompetencji?” oraz „**Jaki jest mój poziom zaangażowania?**”. Kompetencje wiążą się z posiadaniem wiedzy i umiejętności, a zaangażowanie z przekonaniem o słuszności obranego celu oraz motywacją do jego realizacji. Poniżej przedstawiono cztery etapy, przez które zwykle przechodzimy w procesie uczenia się, bądź osiągnięcia zamierzonego celu.

Poziom zaangażowania oraz kompetencji zmieniają się w czasie. Kiedy zabieramy się do wykonywania określonego zadania entuzjazm bierze górę nad poczuciem braku kompetencji, bądź też nie zdajemy sobie sprawy z rzeczywistych trudności (etap 1). Wraz z upływem czasu odkrywamy, że nasze oczekiwania odbiegają od zastanej rzeczywistości (etap 2). W tym miejscu może pojawić się uczucie frustracji, zniechęcenia, rozczarowania, co zwrótnie prowadzi do rezygnacji i poczucia osobistej porażki. Dzieje się tak w przypadku, gdy wyboru tego dokonamy nieświadomie. Kontynuując wykonywanie zadania, stopniowo nabywamy umiejętności wystarczających do jego realizacji, choć bywa tak, że brakuje nam motywacji i odkładamy je „na ostatnią chwilę” (etap 3). Kiedy wykonanie zadania staje się proste, a my nie zwlekamy z jego realizacją, znajdujemy się na etapie 4. Należy zwrócić uwagę, że na 3 i 4 etapie może nastąpić regres. W takim wypadku odczujemy spadek naszego zaangażowania i/lub kompetencji. Z wyżej wymienionych etapów wynikają specyficzne potrzeby, które powinny zostać zaspokojone.

W przypadku, gdy nasze kompetencje są niskie będziemy potrzebowali silnego ukierunkowania, i pomocy w: stworzeniu planu i harmonogramu działań. W takich chwilach ważna jest osoba, która podzieli się opiniami, jasno wyznaczy cele oraz priorytety, pokaże drogę do ich osiągnięcia, a także będzie monitorowała i oceniała naszą pracę. Gdy nasze zaangażowanie jest niskie będziemy potrzebowali wsparcia osób, które: występują nas, dodadzą otuchy, pomogą w rozwiązaniu problemów, przypomną dlaczego to robimy, podzielą się swoimi doświadczeniami związanymi z obranym celem. Tak więc na etapie pierwszym wskazane byłoby uzyskanie – silnego ukierunkowania i słabego wsparcia, drugim – silnego ukierunkowania i silnego wsparcia, trzecim – słabego ukierunkowania i silnego wsparcia, czwartym – słabego ukierunkowania i słabego wsparcia. Zaspokojenie tych potrzeb znacznie zmniejszy ryzyko rezygnacji na drugim etapie oraz pozwoli na sprawne przejście kolejnych kroków.

Zakładanie, że nasi przełożeni są jedynymi osobami, które mogłyby nas wesprzeć oraz odpowiednio ukierunkować byłoby poważnym ograniczeniem. Ludzie z naszego otoczenia stanowią niezwykle cenne źródło pomocy, z którego warto korzystać. Tak więc mając świadomość swoich potrzeb, zadbajmy o to, aby uzyskać od nich należyte wsparcie. W tym celu wyrażajmy się bezpośrednio i otwarcie. Wiedząc, że osoba z którą powinniśmy się skonsultować jest bardzo zajęta, nie zadawajmy jej pytań, na które odpowiedź jest oczywista np. „Jesteś bardzo zajęta?”. To tylko zwiększa poziom frustracji. Zamiast prosić o wskazówki, zdobądź je. Wyrażaj swoje potrzeby otwarcie poprzez stwierdzenia zawierające słowa: „chcę”, „potrzebuję”. W przypadku opisanej wyżej sytuacji mogłoby to brzmieć w następujący sposób: „Potrzebowałbym zająć Pani dziesięć minut, aby omówić to zadanie. Jeżeli pora nie jest odpowiednia mógłbym przyjść np. o godzinie drugiej”. Ludzie lubią czuć się potrzebni, a słowo „potrzebuję” ma niezwykłą moc sprawczą.

Tak więc, aby skutecznie zarządzać samym sobą należy przyjąć odpowiedzialność za własne działania, zweryfikować i odrzucić ograniczające przekonania, odkryć i korzystać z władzy jaką dają nam cechy osobowości, wiedza w danej dziedzinie, wykonywane przez nas zadania/obowiązki, wzajemne relacje, czy też zajmowana pozycja. Nie zapominajmy również o konieczności uzyskania wsparcia, zgodnego z etapami procesu uczenia się i realizacji celów.

Życzę powodzenia w drodze do osiągnięcia osobistego sukcesu :-)





CareerAcademy