

Podcast Lepszy Manager

16 kwietnia 2020

Jak napisać CV do pracy na stanowisko managera?

Rozmowa z Natalią Bogdan

Link do nagrania: <https://lepszymanager.pl/jak-napisac-cv-manager/>

Obserwuj fanpage LM: <https://www.facebook.com/lepszymanager/>

Jak napisać CV do pracy na stanowisko managera? Jakie są podstawowe zasady stosowane podczas pisania takiego CV? Czy warto dodawać zdjęcie? Jeśli tak, to jak ono powinno wyglądać? Czym jest podsumowanie? Jak dobrze opisać swoje doświadczenie? Czego nie pisać? Jaką funkcję mogą pełnić zainteresowania w CV i jakich błędów unikać? O tym rozmawiam z Natalią Bogdan, założycielką i szefową agencji rekrutacyjnej Jobhouse, doradca kariery i ekspertem rynku pracy. Ja nazywam się Marcin Masłowski, a to jest podcast: Lepszy Manager. Odcinek 16-sty. Zapraszam!

Marcin: Cześć Natalia!

Natalia: Cześć!

Marcin: Dzięki, że zgodziłaś się spotkać, że się udało, bo bardzo czekałem na to. Może na początek przedstawię się naszym widzom i słuchaczom, powiedz czym się zajmujesz.

Natalia: Cześć. Nazywam się Natalia Bogdan i jestem założycielką, właścicielką i prezeską zarządu ogólnopolskiej firmy rekrutacyjnej Jobhouse. Zajmuję się rekrutacją od ponad 13 lat. Tak naprawdę nic innego

w życiu, poza jakimiś pracami wakacyjnymi, nie robiłam. Od zawsze jestem w tak zwanych HR-ach. Studiowałam też zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce i za granicą. Teraz sama jestem wykładownicą na Akademii Leona Koźmińskiego na kierunku rekrutacja i selekcja, więc ten temat rekrutacji, kariery, jest mi bardzo bliski. Sama prowadzę swoją agencję pracy, ale też prowadzę własne projekty. Pracuję jako headhunter, doradca zawodowy i doradzam tak naprawdę klientom na całym świecie, jak znaleźć najlepszych pracowników dla nich i pomagam też osobom, które szukają pracy, żeby taką pracą marzeń mogli znaleźć z naszą pomocą.

Marcin: Mówisz, że założyłaś własną agencję, ale wcześniej pracowałaś na etacie?

Natalia: Tak. Przeszłam taką drogę zawodową od praktykanta, przez konsultanta i specjalistę do spraw rekrutacji, później koordynatora kierownika, aż któregoś dnia sama straciłam pracę i najpierw musiałam tę stratę przeboleć, przecierpieć i później któregoś dnia stwierdziłam, że otworzę firmę, która będzie pomagała osobom, które znalazły się w podobnej sytuacji do mojej i firmom, które poszukują najlepszych ludzi na rynku.

Marcin: Mówisz, że straciłaś pracę. Z tego, co rozmawialiśmy, twoje stanowisko zostało po prostu zlikwidowane przez co straciłaś pracę. Twoją pierwszą myślą było to, żeby założyć firmę? Nie szukałaś innej pracy? Co Cię skłoniło, żeby otworzyć od razu firmę? To dosyć odważna, szybka decyzja.

Natalia: Pierwsza myśl to schować się pod kołdrę z kubkiem lodów. To praktykowałam przez kilka dni. Myślę, że każdy kto jakiejś straty doświadczył czy pracy, czy kogoś bliskiego, to w pierwszej chwili próbuje sobie jakoś z tym poradzić. Rozważa dlaczego tak mogło się stać, czy to była wina, czy nie moja. Więc kilka dni zajęło mi myślenie o tym, dlaczego tak się wydarzyło i co mogę robić później. Jak już te pierwsze dni przetrwałam, to był taki zbieg okoliczności trochę, chociaż twierdzę, że nie ma przypadków. Kilka dni przed tym, jak otrzymałam wypowiedzenie, usłyszałam w radio reklamę takiego projektu na pomoc pracy. Tam był taki projekt z Unii Europejskiej, w ramach którego można było otrzymać dotację

na otworenie własnej firmy. Pamiętam, że jadłam wtedy kolację, kiedy usłyszałam tę reklamę i powiedziałam głośno: o jaki fajny projekt, jakby mnie kiedyś zwolnili to na pewno bym z niego skorzystała. Nie wiem, czy wykrakałam.

Marcin: A drugi dzień...

Natalia: Dokładnie tak było. Nie pamiętam dokładnie czy to był następny dzień, czy kilka dni później, ale rzeczywiście tak się zdarzyło, że tę pracę straciłam. Jak już byłam w rozpaczY po stracie miejsca pracy, to przypomniałam sobie o tym projekcie. Powiedziałam nawet głośno takie zdanie, że może otworzę swoją agencję pracy. Mój ówczesny partner ten pomysł podchwycił, więc też jestem mu do dzisiaj bardzo wdzięczna, że nie wyśmiał mnie, tylko wsparł i powiedział, że to jest świetny pomysł i że mi pomoże. Tak już się nakierowałam na to i pracy już w ogóle nie szukałam. Zgłosiłam się do tego projektu i okazało się, że zostało ostatnie miejsce. To też potraktowałam jako znak z niebios, że ten projekt czeka właśnie na mnie. Miałam spotkanie z doradcą zawodowym, który ocenił mój potencjał do założenia własnej firmy i dostałam kolejne potwierdzenie, że nadaję się do zarządzania przedsiębiorstwem i wzięłam udział w tym projekcie. W ramach tego projektu był taki kurs na temat utworzenia i prowadzenia własnej firmy. Takie podstawy przedsiębiorczości. Ja nie miałam żadnego pojęcia o tym, jak się firmę prowadzi. Nie znałam się na ZUS, podatkach, vat. Te tematy wydawały mi się bardzo skomplikowane, ale rzeczywiście ten kurs bardzo mi pomógł. Kiedy w listopadzie traciłam pracę, w kwietniu następnego roku otworzyłam już Jobhouse. Miałam te pół roku, żeby wszystko zaplanować, jak firma będzie się nazywać, jak będzie wyglądała strona internetowa, co będę w ogóle robiła, jakie będę miała ceny. Jestem też wdzięczna za ten czas, mimo że było mi trudno, bo nie miałam za bardzo oszczędności, więc musiałam mocno zacisnąć pasa w tym okresie. Dzięki temu myślę, że miałam większą motywację i determinację do tego, że musi mi się po prostu udać, bo nie miałam żadnego planu B.

Marcin: Który to był rok?

Natalia: 2010 listopad, kiedy straciłam pracę. W kwietniu 2011 otworzyłam firmę, czyli już 9 lat.

Marcin: 9 lat będzie w kwietniu.

Natalia: Dokładnie. To już taka trochę prehistoria, ale temat jeszcze żywy.

Marcin: Specjalizujesz się w jakiejś konkretnej dziedzinie, na przykład w kadrze zarządzającej czy jak to wygląda? Czasami są agencje, które specjalizują się w konkretnych branżach, dziedzinach, szczeblach?

Natalia: Nie mamy specjalizacji, jeśli chodzi o branżę. Niezależnie od tego, czy nasz klient potrzebuje dyrektora zarządzającego czy osoby do sprzątnięcia, to jako firma jesteśmy w stanie z każdą taką potrzebą HR-ową pomóc. Oczywiście w ramach firmy mamy dział, mamy osoby, które specjalizują się w określonych branżach, więc nie każdy projekt robi ta sama osoba. Zależało nam na tym, żeby zgodnie z nazwą firmy, żeby pod jednym dachem wszystkie te usługi HR-owe były. Oprócz tego, oczywiście nie robimy rekrutacji. Mamy też wynajem personelu, wynajmujemy firmom tymczasowych pracowników. Robimy też payroll. Właściwa każda potrzeba HR-owa, doradztwo stworzenia systemu ocen okresowych, opisów cenowych, cokolwiek HR-owego związanego z pracą klient potrzebuje, to jesteśmy w stanie pomóc. Tak samo pomagamy kandydatom niezależnie od tego, kto jakiej pracy szuka, to może się dodać do naszej bazy. Może skorzystać z naszej oferty i tych stanowisk mamy dużo do obsadzenia w każdej branży praktycznie.

Marcin: Ok. Gdyby ktoś szukał pracy, to może się do was zgłosić i jesteście w stanie pomóc, doradzić, zbudować CV i tak dalej? Takie usługi też świadczyacie?

Natalia: Tak. Najczęściej prosimy osobę o dodanie CV do naszej bazy. Wtedy osoba jest w naszym systemie i jeżeli dodajemy zamówienie... Nasze poszukiwania zaczynają się od zamówienia klienta, bo my nie możemy pobierać opłat od kandydatów, więc komercyjnie działamy z klientami biznesowymi i od ich potrzeb rekrutacyjnych wychodzimy z projektem. System nam podpowiada osoby z naszej bazy do danych projektów, ale oczywiście jeśli ktoś potrzebuje wsparcia w napisaniu CV, pokierowania ścieżką kariery, co dalej ktoś ma w życiu robić, to też może się do mnie zgłosić, najłatwiej przez LinkedIn. Po prostu napisać, że taka potrzeba jest

i ja skieruję ją do osoby, z którą współpracuję i na pewno zajmiemy się też taką osobą i pomożemy.

Marcin: Czyli Ty pomagasz zarówno pracodawcom, jak i też osobom, które aplikują o pracę, które szukają zatrudnienia. Generalnie my spotkaliśmy się dzisiaj po to, żeby porozmawiać tak bardziej szczegółowo o tym, jak napisać CV, ale też żeby skupić się na tych aspektach, które są ważne z perspektywy osoby aplikującej na stanowisko managerskie. Przejdźmy do tego etapu. CV mamy podzielone na pewne obszary, jest zdjęcie, jest podsumowanie lub go nie ma, jest doświadczenie, są umiejętności, czyli te wszystkie najważniejsze elementy. Gdybyśmy mogli teraz po każdym z nich przejść i z twojej perspektywy i twojego doświadczenia, bo pewnie tych CV przerobiłaś tysiące, jakbyś mogła doradzić, co najlepiej tam wpisać, a czego nie wpisywać? Jakie błędy popełniają kandydaci? Zacznijmy od początku. Zdjęcie to jest taki temat, który sam do końca nie wiem. Jedni doradzają, żeby zdjęcie dawać, inni żeby zdjęcia nie dawać. Jakie jest Twoje zdanie? Są jakieś regulacje odnośnie tego.

Natalia: Uważam, że dawać. W Polsce jeszcze taka praktyka jest okej, bo w Stanach Zjednoczonych, jeżeli zamieścimy zdjęcie, może w ogóle zostać odrzucone z procesu, z tego względu, że Stany Zjednoczone mocno pilnują tego, żeby kandydaci nie byli dyskryminowani ze względu na wygląd, wiek, płeć.

Marcin: Kolor skóry i tak dalej.

Natalia: Dokładnie. Tam zdjęć się nie zamieszcza. W Polsce po wejściu w RODO, jeśli my wyrazimy zgodę na to, że pracodawca może przetwarzać naszą daną w postaci naszego zdjęcia, to jest okej i moim zdaniem warto to zdjęcie zamieścić i wykorzystać. Oczywiście to nie może być jakiegokolwiek zdjęcie. Nie może to być selfie z wakacji ani zdjęcie, które przedstawia nas w niekorzystnym świetle, ale jeżeli zastosujemy zdjęcie, na którym jesteśmy uśmiechnięci, profesjonalnie ubrani, wyglądamy zachęcająco dla potencjalnego pracodawcy, to jak najbardziej warto je w CV zamieścić. Umówmy się, że rekruter, pracodawca, jest też człowiekiem i liczy się dla niego pierwsze wrażenie, a zdjęcie w CV to jest pierwsza rzecz, która rzuca się w oczy i na którą zwracamy uwagę. Czasami nawet jeżeli pracodawca

nie robi tego świadomie, ale już w jakiś sposób na podstawie zdjęcia wyrabia sobie o nas zdanie. Na pewno ważne, żebyśmy na tym zdjęciu wyglądali tak, jak chcemy być postrzegani przez naszego pracodawcę. Profesjonalny, ale uśmiechnięty, pogodny, bo każdy lubi pozytywnych uśmiechniętych ludzi, więc niezależnie od stanowiska warto o tym uśmiechu na zdjęciu pamiętać.

Marcin: Czyli uśmiech jest okej? Mówiłaś o tym, że w Stanach jest to bardzo rygorystycznie przestrzegane, aby tych zdjęć nie wrzucać. Jeśli mamy amerykańskiego pracodawcę, który otwiera oddział w Polsce, to on nie będzie jakoś uprzedzony? Nie spotkałaś się z czymś takim, że ktoś faktycznie woli tych zdjęć nie mieć, dlatego że w ich kraju się tego nie stosuje?

Natalia: Myślę, że nie. Zazwyczaj jest tak, że jeżeli nawet firma międzynarodowa rekrutuje w Polsce, to ma na miejscu doradców i oni mówią im jak wygląda lokalny rynek pracy. Tak naprawdę, jeżeli byśmy CV z pięciu różnych krajów, to one najprawdopodobniej wyglądałyby inaczej każdy z nich. Może nie skrajnie różnie, ale na pewno są takie niuanse, jak na przykład to zdjęcie w Stanach Zjednoczonych. Jeżeli jest to rekrutacja w Polsce to na pewno nikt nas nie odrzuci z procesu tylko dlatego, że to zdjęcie daliśmy.

Marcin: Ok. To mamy zdjęcie. Teraz podsumowanie, summary. Czy to jest coś takiego, czego wszyscy używają w Polsce? To nie jest element CV, który zawsze istniał. Pamiętam, jak jeszcze byłem w liceum i na jakiejś przedsiębiorczości, nauczyciele nas uczyli pisać CV, ale na pewno tego elementu nie było wtedy,

Natalia: Podsumowanie zawodowe to jest taka nowość, na która wpadli headhunterzy i doradcy zawodowi. Mając na uwadze to, że osoby, które rekrutują, najczęściej tych CV widzą bardzo dużo. Czasami, jeśli mam kilkaset aplikacji na jedną ofertę pracy, to my tak naprawdę skanujemy wzrokiem to CV. Nie jesteśmy w stanie przeczytać każdej linijki tekstu, więc dzięki takiemu podsumowaniu, mamy w pigułce informacje na temat osoby. W większości poradników nie znajdziemy też informacji o tym, jak takie podsumowanie zawodowe napisać, z tego względu, że to nie może być

gotowiec i nie możemy robić kopiuj-wklej do każdego stanowiska takiego samego opisu, bo to podsumowanie zawodowe też tworzymy pod stanowisko, na które aplikujemy. Nie możemy mieć jednej wersji CV dla każdego pracodawcy, tylko trochę dostosować ten opis, do tego, na jakie stanowisko aplikujemy. Najważniejsze jest to, że muszą się tam znaleźć kluczowe informacje o naszej osobie, o naszym doświadczeniu, które są ważne z perspektywy pracodawcy. Mogę nawet pokusić się o takie stwierdzenie, że to podsumowanie zawodowe zastępuje w dzisiejszych czasach list motywacyjny. Tam, tak naprawdę, są takie główne informacje na nasz temat. Nasze motywacje do podjęcia pracy i kluczowe informacje od strony pracodawcy. W dzisiejszych czasach w ogóle mało firm oczekuje listu motywacyjnego. Możemy śmiało te takie rzeczy, które nie mieszczą się w dalszych elementach CV umieścić.

Marcin: Ale co wpisać w tym podsumowaniu konkretnie?

Natalia: To zależy na jakie stanowisko aplikujemy, ale konkretnie to ma być taka pigułka na temat naszego doświadczenia zawodowego, czyli na przykład: jestem managerem sprzedaży z 10-letnim doświadczeniem zawodowym w firmach takich i takich na przykład. Jeżeli wiemy, że aplikujemy do firmy, która handluje drzwiami, to warto tam wpisać o tym, że mamy doświadczenie w takiej branży. Jeżeli aplikujemy do innej, to pewnie to bym pominęła, w jakiej branży sprzedawaliśmy. Na przykład: zarządzałem do tej pory 10- osobowym zespołem. Jestem nastawiony na cele. Kilka cech osobowościowych, czyli przede wszystkim konkrety. Jeżeli zarządzanie zespołem, to ilu osobowym, bo to jest istotne z punktu widzenia pracodawcy. Jeżeli zarządzanie sprzedażą, to jaka branża, czy to była sprzedaż B2B czy B2C, bo to jest zawsze istotne, a nie zawsze z naszego CV wynika.

Marcin: Wartość tej sprzedaży można wpisać?

Natalia: Tak, jak bardziej. O ile zwiększyło się tą sprzedaż. Na przykład: ta sprzedaż od momentu, kiedy objąłem to stanowisko wzrosła o ileś %. Wszystkie takie rzeczy, które mogą przekonać potencjalnego pracodawcę do tego, żeby się z nami spotkał, bo taki jest cel przesyłania CV.

Marcin: Napisać CV, a później spróbować to streścić w kilku zdaniach w słowach podsumowania i skupiać się na wartościach. Z tego co mówisz, chodzi o taki język korzyści, tak jak jest to w sprzedaży czy w marketingu, żeby pracodawca mógł szybko zrozumieć, co będzie miał dzięki temu, że Ciebie zatrudni. Dobrze myślę?

Natalia: Tak, warto to dostosować do tego, co widzimy w ofercie pracy. Jeżeli widzimy, że potencjalny pracodawca szuka osoby, na przykład w moim przypadku, z doświadczeniem w agencji pracy, to warto w tym wstępie napisać, że mamy 10-letnie doświadczenie w firmach rekrutacyjnych. To jest takie pierwsze po zdjęciu, co zobaczy pracodawca w naszym CV, na co zwróci uwagę i tam powinien znaleźć informacje, które go utwierdzą w przekonaniu, że ta osoba jest odpowiednia na to stanowisko.

Marcin: Pierwszy punkt po podsumowaniu, to jest doświadczenie.

Natalia: Tak. Nie zawsze tak jest, niektórzy najpierw piszą wykształcenie, później doświadczenie, ale zachęcam do tego, żeby zaraz po podsumowaniu było doświadczenie. Zwłaszcza jeżeli aplikujemy na stanowiska managerskie, to wykształcenie, w ogóle w większości stanowisk, jest w dzisiejszych czasach mniej istotne, więc na pewno doświadczenie.

Marcin: Chyba, że ktoś skończył Oxford albo Harvard, to napisałby to u góry.

Natalia: Tak, to może pomóc. W CV tak, jak ze wszystkimi rzeczami w życiu, bardzo często usłyszycie ode mnie: to zależy, bo to zależy na jaką ofertę pracy aplikujemy. Skupiamy się dzisiaj na stanowiskach managerskich, więc na pewno doświadczenie jest najważniejsze. Tylko znowu też nie wypisujemy wszystkich doświadczeń naszego życia. Zwłaszcza jeżeli to życie zawodowe i w ogóle życie parę lat już trwa. Jeśli byliśmy kelnerem w wakacje, to pomińmy to, skupmy się na tych doświadczeniach, które są istotne z punktu widzenia stanowiska, na które aplikujemy. Możemy się skupić na tych ostatnich i tych już w zawodzie, w którym się rozwijamy,.

Marcin: Na przykład, mamy człowieka, który ma 10 lat doświadczenia, aplikuje na managera do spraw procesów operacyjnych w jakiegokolwiek

branży. Jeśli ta osoba robiła zagraniczne staże w trakcie studiów, to jest istotne?

Natalia: To może być istotne. Jeżeli mamy tych doświadczeń konkretnych wystarczająco dużo, to możemy to pominąć, bo znowu nie chcemy, żeby to CV miało 5 stron. Na pewno staże, działalność w klubach studenckich, wszystko też jest mile widziane, bo to potwierdza, że byliśmy aktywni w czasie studiów. Może to trochę wypełnić nasze braki w doświadczeniu zawodowym, że jednak coś robiliśmy. Nie tylko studiowaliśmy i leżeliśmy przed telewizorem, tylko jednak ta aktywność zawodowa, mimo że to nie była [ns19:44] praca, była.

Marcin: Przejdźmy do kolejnej sekcji. Jak szczegółowo opisywać nasze doświadczenie? Czego nie pisać w tym dziale? Jakie miałybyś złote rady odnośnie tych elementów CV?

Natalia: Numer 1 to daty zatrudnienia, żeby były zgodne z rzeczywistością. Czasami kandydaci lubią sobie trochę wydłużać na przykład doświadczenie kierownicze, zwłaszcza jeżeli awansowali w danej firmie i pracowali tam 5 lat i byli specjalistą, koordynatorem i kierownikiem, to czasami kandydaci lubią sobie wydłużyć tę rolę kierowniczą. Warto, żeby te daty były prawdziwe. Zwłaszcza w bankowości, finansach, stanowiskach rządowych, my jako rekruterzy, mamy obowiązek sprawdzania rzetelności tych danych. Są nawet firmy, które specjalizują się w sprawdzaniu prawdziwości danych zawartych w CV.

Marcin: Robią screeningi?

Natalia: Tak, dokładnie. Warto tam mówić prawdę. Nie musimy zamieszczać daty co do dnia. To nikogo nie interesuje, czy my zaczęliśmy 2 lutego czy 28. Luty 2018, czyli miesiąc i rok rozpoczęcia i zakończenia, w zupełności wystarczy. Nazwa firmy. Ja zazwyczaj sugeruje też, żeby jednak dopisać jaka to jest branża, w jakiej branży ta firma funkcjonuje. Nie każda firma jest znana, że po samej nazwie pracodawca czy rekruter wie, co to za branża. Można dopisać. Jak ktoś pracuje w banku, tych banków w Polsce nie jest bardzo dużo, więc wiadomo, że to jest sektor bankowości. Jeżeli jest to jakaś inna firma, na przykład handlowa, jakaś mniejsza, to warto dopisać, w jakiej branży ona działa. Najważniejsze jest to, co należało do

naszych obowiązków. Od punktów, myślników, jakkolwiek chcemy. Napiszmy precyzyjnie, co należało do naszych obowiązków. Nie rozwlekajmy się znowu na dwie strony A4, tylko najważniejsze, kluczowe informacje, z perspektywy pracodawcy.

Marcin: Aplikując na pozycję managerską, jakie słowa kluczowe są takie, na które zwracasz najbardziej uwagę? Co trzeba wpisywać? Sama informacja, że zarządzałem zespołem i jak wielkim, czy co robiłem jako manager? Zadań managera jest dużo. Czy któreś konkretnie wypisywać?

Natalia: Podpowiedź znajdziemy w ofercie pracy. Zazwyczaj na etapie opisu stanowiska albo ogłoszenia jest napisane, co jest ważne dla pracodawcy. Jeżeli on tam pisze, że szuka osoby, która potrzebuje pozytywnie motywować zespół, to warto o tym napisać, że to robimy i na tym się znamy. Na pewno konkrety, czyli nie samo zarządzanie zespołem, tylko ilu osobowym, bo to też ma znaczenie. Czy ta osoba była jedna, czy tych pracowników pod nami było kilkunastu czy kilkudziesięciu nawet czasami. Dodatkowe obowiązki managerskie, tylko nie rozdrabniajmy się do wszystkiego, na przykład opisywanie faktur, bo to też należy do managera. Czy sprawdzanie maili. Są takie rzeczy, które są oczywiste i na pewno nie skupiamy się na takich bzdetach. Wszystkie inne związane typowo ze stanowiskiem i też tym opisem, który znajdziemy w ogłoszeniu, na pewno warto o tym napisać. Tylko konkretnie: liczy, wielkości zespołów, obrót, jak duża była sprzedaż, jakie wzrosty. To na pewno jest ważne. Nie bójmy się też tego, żeby wyeksponować w CV te najważniejsze rzeczy. Może nie podkreślamy na czerwono, ale spokojnie możemy pogrubić najważniejsze rzeczy, albo nawet podkreślić, żeby zwrócić uwagę rekrutera.

Marcin: Można coś takiego zastosować?

Natalia: Tak i bardzo polecam. Miejmy z tyłu głowy i wczujmy się w rolę drugiej strony, czyli rekrutera, który przegląda te CV. On ma naprawdę kilka sekund czasami, żeby stwierdzić, czy osoba przechodzi do kolejnego etapu, rozmowy. Stwierdza to na podstawie CV. Jeżeli te najważniejsze rzeczy będą wyeksponowane, to szybciej będzie mógł podjąć tę decyzję i zaprosić nas na spotkanie.

Marcin: Spotkałaś się kiedyś z taką sytuacją, że są faktycznie boty albo OSR, który skanuje CV i szuka słów kluczowych? Faktycznie występuje to na rynku rekruterskim, że to nie człowiek robi ten pierwszy screen tego CV i spróbuje dopasować do tego artificial intelligence?

Natalia: Są takie boty. One nadal w Polsce jeszcze nie są w każdej firmie, ale coraz więcej firm korzysta z różnych ATS, które mają na celu automatyzację rekrutacji. My korzystamy z takiego systemu, który podpowiada nam kandydatów do danej rekrutacji, więc my dodając zamówienie do systemu, dlatego zawsze zachęcam osoby, które się ze mną kontaktują na przykład przez LinkedIn, żeby niezależnie od mojej osobistej pracy, dodali się do naszej bazy, bo ten właśnie automat czasami może pomóc. Nie jestem w stanie przewidzieć wszystkich projektów, które będzie prowadzić moja firma albo czasami mogę nawet zapomnieć o jakimś projekcie, który robi inny headhunter z mojej firmy, a system nam do projektu go podpowie. Dlatego o słowach kluczowych warto pamiętać i żeby to CV było w Wordzie, albo w PDF, a nie w jpg. System nie jest w stanie znaleźć zdjęcia tekstu swoim mechanizmem.

Marcin: Mówiłaś o tym, że sprawdzacie, czy faktycznie człowiek napisał prawdę w CV. Czy zdarzyło się wam kiedyś coś takiego, że dzwonicie po referencje do poprzedniego pracodawcy, żeby potwierdzić czy CV jest prawdziwe? Spotkałem się ostatnio z taką sytuacją na Zachodzie. Koleżanka niedawno z jednego z zachodnich krajów zapytała mnie czy może wpisać mnie jako punkt kontaktowy do referencji. Ona aplikowała o pracę i faktycznie miałem rozmowę rekrutacyjną w sprawie mojej koleżanki, która trwała pół godziny, z jej przyszłym pracodawcą, który mnie przepytował, czy ona jest odpowiednim kandydatem do tej pracy. Czy coś takiego w Polsce się stosuje?

Natalia: Tak. Moja firma przynajmniej tak robi. Pewnie nie zawsze jest na to czas. Nie zawsze firma ma wiedzę na temat, że można i warto coś takiego robić. Ja bardzo polecam, bo zdarzyło nam się nie raz, że kandydat wydawał się świetny w procesie rekrutacji. Świetnie sprzedawał się na rozmowie kwalifikacyjnej. Był zaakceptowany przez nas i przez klienta. Przy sprawdzeniu referencji okazało się, że były tam elementy dyskwalifikujące.

Nigdy nie zapomnę sytuacji, kiedy rekrutowaliśmy główną księgową, która przeszła wszystkie testy, była naprawdę rewelacyjna osobowościowo, wiedza księgową, systemy, ustawy. Niestety kiedy zadzwoniliśmy do poprzedniego pracodawcy okazało się, że pani wykonywała wręcz przestępcze działania, bo wyprowadziła pieniądze z firmy. Nie dowiedzielibyśmy się o takich rzeczach z CV. Bardzo polecam, żeby te referencje sprawdzać. Chociażby do jednego, dwóch poprzednich miejsc pracy zadzwonić. Jeżeli kandydat nam wskaże osoby kontaktowe, to na pewno to ułatwia zadanie, ale może też śmiało znaleźć firmę w internecie i zadzwonić, czy faktycznie taka osoba pracowała.

Marcin: Czyli wpisywać w CV nazwiska osób, od których można uzyskać referencje?

Natalia: Można. Ja najczęściej rekomenduję, że jeżeli pracodawca bądź firma headhunterska nas o to spyta, wskazać osoby. Można mieć takie osoby już przygotowane, żebyśmy nie byli zaskoczeni. Zajmie nam to tydzień, żeby obdzwonić kolegów z poprzednich miejsc pracy, żeby poprosić ich o te referencje. Jak już wiemy, że szukamy pracy, warto znaleźć kilka takich osób, które powiedzą coś na nasz temat. Znowu nie radzę, bo czasami spotkałam się też z takimi praktykami, że osoba podawała kontakt do bliskiego znajomego, który mówił w samych superlatywach o osobie. My zazwyczaj nie sprawdzamy referencji w jednym miejscu. Jeżeli w tym samym miejscu pracy 3 osoby powiedzą zupełnie coś innego, to zapala się lampka, że jest jakaś nieścisłość.

Marcin: Mamy temat doświadczenia. Później opisujemy umiejętności w CV.

Natalia: Później po doświadczeniu zazwyczaj jest miejsce na wykształcenie. Znowu skupiłabym się na uczelni wyższej, ewentualnie podyplomówkach, IB, jeżeli takie mamy na koncie. Szkoła średnia, podstawówka nie ma sensu. Chyba, że chodziliśmy do jakiejś podstawówki francuskojęzycznej albo za granicą, a aplikuje na stanowisko, gdzie międzynarodowe kontakty są ważne, czy znajomość języków. Na pewno to będzie na plus, ale w każdym innym przypadku nie ma sensu tego CV zaśmiecać.

Marcin: Czyli wykształcenie to krótka piłka.

Natalia: Lata, nazwa uczelni i specjalizacja. Później mamy umiejętności. Tutaj znowu skupiłabym się na tych związanych z naszym potencjalnym miejscem pracy. Na końcu zainteresowania, o których warto też pamiętać.

Marcin: Co w tym zainteresowaniach wpisywać? Czy, na przykład jakaś właścicielka firmy agencji rekruterskiej biega w maratonach, triathlonach, wpisywać to w CV?

Natalia: Ja bym wpisała. Nasze zainteresowania bardzo dużo o nas mówią wbrew pozorom. Podałeś tutaj przykład mojej osoby, bo rzeczywiście lubię takie ambitne wyzwania sportowe. Głęboko wierzę i tak rzeczywiście jest, że ambicja na polu zawodowym przekłada się na aspiracje zawodowe. Akurat takie rzeczy, typu sport, powinny być mile widziane przez pracodawców, bo przekładają się na determinację, nie poddawanie się. To wszystko, czego sport nas uczy, co nam daje. Pozytywną rywalizację, pokonywanie własnych słabości. To bardzo mocno może przełożyć na to, jacy jesteśmy w życiu zawodowym. Dodam od siebie, że jak ja widzę, że ktoś nawet zawodowo uprawiał sport, w takim sensie, że w młodości trenował wyczynowo pływanie, lekkoatletykę, to bardzo chętnie takie osoby zapraszam na rozmowę, bo bardzo często się okazuje, że te osoby są mocno prące do celu, zdeterminowane, nastawione na cel i się nie poddają. Nie jest to wcale częsta cecha.

Marcin: Czy prawdą jest to, że warto sprawdzić sobie, czym zajmuje się prezes firmy, do której aplikujemy, albo manager, jeśli go znajdziemy na LinkedIn? Jeśli przypadkiem mamy podobne zainteresowania to zdecydowanie trzeba to napisać? To faktycznie działa?

Natalia: Pod warunkiem, tak jak powiedziałeś, że jest to zgodne z rzeczywistością. Mogę tutaj przytoczyć przykład jednej kandydatki, która właśnie tak zrobiła i napisała, że ma hobby fitness. Potencjalny pracodawca też miał takie zainteresowanie i zaczął wypytywać o to mocniej, czyli: gdzie pani chodzi na ten fitness? Jaki klub? Jakie rodzaje fitnessu? Kandydatka zaczęła się mieszać, bo to była konfabulacja. Ta osoba tak naprawdę się tym nie interesowała. Zrobiła to specjalnie, żeby wpłynąć na pracodawcę. Nie polecam, jeżeli to nie jest prawda, ale jeżeli jest, to jak najbardziej. Niejednokrotnie mi się zdarzyło, że spotkałam się z klientem i widziałam, że

na rękę ma pulsometr, zegarek sportowy, więc od razu widzę, że ktoś uprawia triathlon czy biega. Od razu jest temat na przełamanie lodów. Najczęściej kończy się to tak, że rozmawiamy godzinę o sporcie, a później tylko dopinamy formalności związane z biznesem.

Marcin: Czyli generalnie dobrze jest wpisywać, jeśli jest to zainteresowanie, które pokazuje, że jesteśmy ludźmi zdeterminowanymi, nastawionymi na cel, wytrwałymi.

Natalia: Jeżeli aplikujemy na stanowisko, które tego wymaga, bo jeżeli chcemy być księgową czy specjalistą do spraw kadr i płac i nasza praca wymaga bardzo analitycznego myślenia, skupienia się i wcale naszemu pracodawcy nie zależy na tym, żebyśmy byli super ambitni. W sensie, że wcale nie chcemy tego robić, tylko zaraz mu uciekniemy z firmy, bo jesteśmy nastawieni tylko na rozwój, to nie. Zachęcam do tego, żeby być oczywiście prawdziwym i mówić o faktach, ale patrzmy też na to, jak to może być potencjalnie postrzegane przez pracodawcę. Na pewno nie warto też wpisywać kontrowersyjnych zainteresowań. Zdarzyło mi się, że ktoś wpisał w zainteresowaniach biografię Hitlera, bronie.

Marcin: Trzeba się zastanowić czy to jest dobrze postrzegane.

Natalia: Nawet jeżeli to jest jakieś zainteresowanie, to myślę, że można to pominąć, bo to nie wpłynie jakoś specjalnie na nasz odbiór na rozmowie kwalifikacyjnej, a może sprawić, że komuś pojawi się znak zapytania, o co chodzi. Warto się temu przyjrzeć.

Marcin: Nie wyróżniać się zbyt. Księgowa, która ma w zainteresowaniach, że skacze ze spadochronu...

Natalia: Trochę się to kłóci, bo raczej na takie stanowisko szuka się osoby skupionej, dokładnej, spokojnej, która się skupi na tych księgach. Nie chcę tutaj generalizować, bo pewnie są księgowe, które też mają pozazawodowe pasje bardziej aktywne, ale rzeczywiście to może się kłócić.

Marcin: To kwestia tego, żeby rzeczywiście tego nie wpisywać, jeśli to jest stanowisko, którego nie wymaga aż takiej ambicji, kreatywności, tylko bardziej skrupulatności.

Natalia: Dokładnie. Chciałabym zaznaczyć, że te umiejętności to nie jest kluczowy element CV. To nie jest tak, że jeżeli tam będziemy mieli skok ze spadochronem, a poza tym mamy super doświadczenie w bardzo podobnych firmach i idealnie pasujemy do profilu kandydata i ogłoszenia na które aplikujemy, to nikt nas nie zdyskwalifikuje i nie zaprosi przez to na rozmowę. To już są takie szczegóły, ale warto na nie zwrócić uwagę, bo dużo osób wpisuje tam banalne rzeczy, typu książki, film. To tak naprawdę nic nie mówi, nie jest to żaden temat na przełamanie lodów z potencjalnym pracodawcą, a zawsze można sobie fajnie porozmawiać o takich luźniejszych temat na spotkaniu, jeżeli coś tam ciekawego będzie.

Marcin: Z jakimi najciekawszymi zainteresowaniami się spotkałaś?

Natalia: Zapadła mi w głowie ta biografia Hitlera i broń. To było mocno kontrowersyjne. Często jest tak, zwłaszcza jeżeli rekrutuje do swojego zespołu. Ja bardzo zwracam uwagę na ten sport, bo niejednokrotnie mi się to potwierdziło, że osoby, które uprawiają sport, teraz czy w przeszłości, to fajnie się to przekłada na determinację i dążenie do celu. W mojej branży jest to kluczowe. Czytałam o wspinaczce wysokogórskiej, a też mam takie zainteresowania, więc od razu łatwiej mi z kimś rozmawiać. Często patrzę na to, czy jest to coś zbliżonego do tego, co ja lubię.

Marcin: Co nam jeszcze zostało? Certyfikaty, kursy.

Natalia: Tak. To jest zazwyczaj w okolicach umiejętności. Warto to wpisać, ale trzeba skupić się na tym, co jest ważne na danym stanowisku. Nie wszystko, co mamy. Nie wiem, jak ty, ale ja dosyć dużo szkoleń w życiu odbyłam, więc wpisywanie wszystkiego zajęłoby mi 2 strony. Na pewno warto skupić się na tych najważniejszym pod kątem pracy, czyli na przykład: zarządzanie projektami, że mamy certyfikację w tym zakresie. Jeżeli praca wymaga języka angielskiego, to jeżeli mamy FCE czy Advanced. Jeżeli jesteśmy księgową to też warto wpisać, jeżeli mamy skończone kursy w tym kierunku. Tylko takie typowo pod ofertę pracy. Praktycznie każdy punkt musi być dostosowany do tego, co czytamy w ogłoszeniu, że pracodawca tego szuka.

Marcin: Czyli takie kluczowe przesłania, że jeśli planujemy wysłać 10 CV, to trzeba się trochę bardziej przyłożyć i to CV dostosować do ogłoszenia.

Natalia: Nie wysyłajmy tego CV wszędzie jak leci. Bardzo często mi się zdarza, że na przykład szukamy dyrektora finansowego i zgłasza się osoba, która była kelnerką. Nie wiem, skąd pomysł, żeby aplikować na takie stanowisko, ale tak się zdarza. Na przykład spotykam się od strony doradztwa zawodowego z osobami, które mówią, że wysłały 100 CV i nikt się nie odezwał. Pytanie, jakie było to CV, do jakich firm, na jakie stanowiska aplikowaliśmy. Nic dziwnego, że się nikt nie odezwał, jeżeli nie zobaczył w tym CV nic spójnego z tym, czego szuka. Lepiej postawić na jakość. Zdaję sobie sprawę, że to zajmuje dużo czasu, ale do poszukiwania pracy powinniśmy podejść trochę tak, jak do samej pracy. Stworzyć z tego takie zajęcie, jak nie na cały etat, to na pół etatu, żeby kilka tych wieczorów w miesiącu poświęcić na to, żeby to CV dopieścić, dostosować do ofert, które nas interesują i aplikować rzeczywiście na te stanowiska, do których pasujemy. Jeżeli ktoś pisze, że potrzebuje osoby, która miała 5 lat doświadczenia na stanowisku dyrektora finansowego, to jak nie mamy ani jednego, to nie aplikujemy. Pewnie nikt się nie będzie kłócił o to, że mamy 4 albo 6, a ktoś szuka 5, ale jeżeli nie mamy w ogóle takiego doświadczenia, tylko byliśmy księgową, to nikt nas na taką rozmowę nie zaprosi. Są inni kandydaci na rynku, którzy prawdopodobnie te kryteria spełniają. Nie ilość, a jakość zdecydowanie.

Marcin: Jest jeszcze jakiś element CV, o którym nie powiedzieliśmy?

Natalia: Zwróciłabym uwagę na taką ogólną formę. Bardzo często, jak zmieniamy CV kandydata, widać ogromną różnicę, mimo że treść jest czasami bardzo podobna, to sam układ graficzny tego CV sprawia, że łatwiej się je czyta. Łatwiej wyłuskać informacje, które są dla nas istotne. Sam wygląd graficzny jest istotny. Jeżeli jest to możliwe, to spróbujmy się streścić na 1-2 stronach, żeby tych kartek nie było 5. Trudno się odnaleźć podczas rozmowy czy podczas zapoznawania się z tym CV w takim gąszczu informacji. Większość i tak je pomija, więc skupmy się na tym, co naprawdę jest istotne.

Marcin: Dwie strony to jest taki zdrowy limit?

Natalia: Tak.

Marcin: Często teraz w tych różnych programach do tworzenia CV widzę, że są dwukolumnowe. Na jednej stronie widzimy węższą kolumnę na przykład z certyfikatami, kursami, a druga część, założmy 2/3 to są umiejętności, doświadczenie. To jest coś, co widzisz, że większość kandydatów takiej formy używa?

Natalia: Rzeczywiście jest taki trend i ja go polecam, bo on pozwala więcej zmieścić na jednej stronie. Bardzo często może się okazać, jeżeli tego doświadczenia nie mamy ogromnie dużo, że damy radę się zmieścić na jednej stronie A4 i rzeczywiście wszystkie informacje rekruter znajdzie. Jest to w poręcznej formie. To dobry trend, ale to nie jest tak, że jest jeden uniwersalny wzór, który będzie działał. Jeżeli mamy odpowiednie doświadczenia i odpowiednio je opiszemy, to niezależnie od formy, oczywiście pod warunkiem, że ten tekst nie będzie bardzo rozstrzelony, z błędami ortograficznymi i interpunkcyjnymi, to i tak pewnie zostaniemy zaproszeni na rozmowę. Treść jest najważniejsza. Forma oczywiście może pomóc, ale to też nie ułatwi nam sprawy, jeżeli będziemy aplikować na stanowisko, do którego się nie nadajemy i nie mamy z nim nic wspólnego w naszej zawodowej przeszłości.

Marcin: Bywają takie kreatywne appki, w których umiejętności są pokazane na radarcharcie, czyli w taki bardzo kreatywny sposób. Stosuje się przeróżne wykresy. Dostajesz takie CV?

Jakie jest Twoje zdanie na temat takiego, według mnie, przesadnego koloryzowania tej formy?

Natalia: Jeżeli są pokazane umiejętności na skali, to znowu zajmuje to mniej miejsca, jest łatwiejsze do odebrania, więc ja, jako osoba, która te CV czyta, to mi dużo ułatwia. Dużo łatwiej jest, jeżeli ktoś pokazuje znajomość języka angielskiego w skali od 0 do 5, postawi 3, to mniej więcej wiem, że się dogada. Jak ktoś wpisuje: komunikatywny, to ja nie wiem, czy ona potrafi powiedzieć: hello, how are you, czy jest na tyle komunikatywny, że umożliwi swobodną komunikację. Takie obrazowe pokazywanie na skali umiejętności jest fajnym rozwiązaniem, ale nie jedynym. Inne też są akceptowane.

Marcin: Przeszliśmy przez wszystkie sekcje i elementy CV. Wracając do tematu managera. Załóżmy, że klient poszukuje osoby, która będzie zarządzała 10-15-osobowym zespołem operacyjnym na przykład w dziale ściągania należności od swoich klientów. Jakie byłyby słowa kluczowe w tych poszczególnych sekcjach, na które zwróciłabyś uwagę i zaprosiłabyś taką osobą na rozmowę, żeby poznać takiego kandydata?

Natalia: Przynajmniej jak do mnie klienci firmy zgłaszają projekty rekrutacyjne, najczęściej chcą osobę, która pracowała już w podobnej branży. Oczywiście samo stanowisko i obowiązki fajnie, żeby były zbliżone, ale jeżeli szukają do bankowości, a ktoś miał doświadczenie w zarządzaniu restauracji takim samym zespołem i mogą być podobne obowiązki, to jednak sama branża ma znaczenie.

Marcin: Czyli branża musi się zgadzać?

Natalia: Nie zawsze musi, to znowu doczytajmy w ogłoszeniu, bo czasami firmy piszą, że mile widziane doświadczenie w bankowości, a czasami w ogóle o tym nie piszą. Wtedy może to nie ma znaczenia, tylko w ogóle doświadczenie w zarządzaniu zespołem. Może piszą, że to jest obowiązkowe. Jeżeli taki jest warunek konieczny, to nie ma sensu aplikować, jeżeli takiej osoby ta firma szuka. W zarządzaniu jak duży był ten zespół, takie konkrety w CV powinny się znaleźć.

Marcin: Dobrze, żeby taka osoba miała jakieś kursy? Jest coś takiego, co osoby aplikujące na stanowiska managerskie mogą mieć? Jakies szkolenia, certyfikaty, które są mile widziane w takich rolach?

Natalia: Jest bardzo mało takich typowo managerskich szkoleń. U nas są, więc jeżeli mamy takie ukończone, to mogą pomóc. Powiedziałabym, że ponad 90% managerów w Polsce, to samouki. Oczywiście z pomocą pracodawcy, który umożliwił im rozwój, ale zazwyczaj tak się zaczyna, że jesteśmy specjalistą w swojej dziedzinie, a później dostajemy kogoś do pomocy. Pierwszy mały zespół i rozwijamy się. Można skończyć studia na kierunku zarządzania, ale na pewno nie powiem, kto skończył zarządzanie, potrafi zarządzać ludźmi. Nie zawsze też trzeba skończyć kurs, żeby to potrafić. Może pomóc, ale nie jest to must have.

Marcin: Kursy na Udemy, LinkedIn Learning, robią jakąkolwiek różnicę w CV?

Natalia: To jest fajny pomysł. Szkolenia online są jeszcze w Polsce trochę trywializowane, to znaczy niekoniecznie pracodawcy podchodzą do nich poważnie, że ktoś sobie na Udemy zrobił kurs, to znaczy, że to już potrafi. Wspomniałabym o tym na samej rozmowie kwalifikacyjnej, że poza pracą podnosimy swoje kompetencje i na bieżąco słucham jakichś podcastów branżowych czy robię takie kursy online. Sama, jak zakładałam firmę, też słuchałam podcastów na ten temat i dużo mi one dały. Warto pokazać pracodawcy, że jesteśmy osobą, która jest nastawiona na rozwój i uczy się cały czas. Podnosi swoje kompetencje, nie spoczywa na laurach. O tych kursach internetowych może niekoniecznie pisałabym w CV, bo nie są zbyt poważnie traktowane.

Marcin: Na zakończenie, 3 główne rady, które mogłabyś przekazać osobom, które aplikują na managerskie role w CV. O czym pamiętać i co jest najważniejsze?

Natalia: Jakość, nie ilość, czyli poświęcenie czasu, żeby dostosować CV do stanowiska, na które aplikujemy. Nie robimy kopiuj-wklej i nie wysyłamy tego samego CV do każdego pracodawcy, tylko poświęcamy czas na to, żeby doprowadzić to CV do perfekcji. To jest numer jeden. Nie zapominałabym o wizualnej stronie. Począwszy od zdjęcia przez całą formę tego CV i podkreślenia najważniejszych informacji.

Marcin: Czyli literówki, justowanie, pogrubienie tam, gdzie jest to istotne i żeby to było schludne i ładne.

Natalia: Dokładnie. Sama treść oczywiście. Zawrzyjmy w tym CV informacje, których szuka pracodawca bądź rekruter, który będzie się z nami spotykał. Nie każmy mu się domyślać, nie każmy mu Googlować, co to za firma, w której pracujemy, czy byliśmy przedstawicielem handlowym, czy pracowaliśmy jako telemarketer, czy byliśmy managerem sprzedaży. Te wszystkie informacje powinny być łatwe do odczytania i odnalezienia w tym CV w pigułce. To takie najważniejsze 3 rzeczy.

Marcin: Dzięki w takim razie za te wszystkie rady, sugestie. Mam nadzieję, że to przyda się czytelnikom, widzom tego nagrania. Powiedz mi, czego Ci życzyć w takim razie w Twojej dalszej karierze? Jakie masz cele?

Natalia: Życz mi samych dobrych CV.

Marcin: Żeby przeczytać raz i od razu się nadaje.

Natalia: Tak. Tak naprawdę, występując w Twoim podcaście, robię to trochę dla siebie i dla innych rekruterów, żeby było nam łatwiej. Jak już będziemy dostawać to CV, żeby każde pasowało do ofert pracy, które mamy. Tego możesz mi życzyć.

Marcin: Tego właśnie Ci życzę. Dzięki Natalia raz jeszcze za ten czas dzisiaj i za te porady. Mam nadzieję, że to nie ostatnie spotkanie.

Natalia: Dziękuję bardzo i jeżeli ktokolwiek ze słuchaczy będzie potrzebował takiego wsparcia czy w napisaniu CV, czy pokierowaniu karierą, to najłatwiej znaleźć mnie na LinkedIn: Natalia Bogdan się nazywam. Akceptuję wszystkie zaproszenia, bo LinkedIn to moje miejsce pracy, więc możecie śmiało napisać, że z Lepszego Managera się zgłosiliście. Przesłuchaliście ten podcast czy oglądaliście wideo i jest u was taka potrzeba, to na pewno pomogę.

Marcin: Super. Dziękuję raz jeszcze za ten czas.

Natalia: Dziękuję. Powodzenia.

Marcin: Trzymaj się! Cześć!

Dzięki bardzo za wysłuchanie tego odcinka. Mam nadzieję, że te wskazówki bardzo Wam pomogą. Może nie od razu, ale przy najbliższej możliwej okazji poprawicie swoje CV zgodnie z tymi radami. Pamiętajcie o załączniku do ściągnięcia. To jest mini e-book z podsumowaniem rozmowy, ze wskazówkami, radami, w takiej bardzo przyjaznej, wizualnej, kolorowej formie. Powodzenia w takim razie w poprawianiu Waszych CV. Trzymajcie się! Cześć!

Marcin Maślowski

