

Jak przebić się przez sekretariat, czyli pomysły na nietypowe aplikacje

CV zamieszczane na kanale youtube, blogi zawodowe kandydatów, rozmowy kwalifikacyjne prowadzone za pomocą skype'a – to najnowsze tendencje na rynku pracy

Alleja Peplińska

Coraz więcej Polaków rezygnuje z tradycyjnego poszukiwania pracy. Można już spotkać CV nagrane na wideo, wykonane w formie puzzli, rysunkowe, a także napisane w stylu ulotki, która zazwyczaj dołączana jest do leków. – Jednak w przypadku, gdy na jakieś ogłoszenie odpowie kilkadziesiąt osób, sukcesem będzie, jeśli kandydat zostanie zaproszony na rozmowę – twierdzą eksperci rynku pracy. – Rekruter nie będzie miał czasu oglądać nagrań wideo czy układac puzzli.

● Jak zatem zwrócić uwagę na swoje CV?

Poszukujący pracy częściej sięgają po tak zwane CV kreatywne.

– Jest to graficzne przedstawienie naszej osoby i połączenie doświadczeń z zainteresowaniami – mówi Eukasz Gajewski z serwisu LOOKUS.pl, który wykonuje CV na zlecenie. – Przygotowanie indywidualnego projektu CV np. dla architekta będzie wiązało się z zaprezentowaniem jego atutów, branży i najsilniejszych stron zarówno z wykorzystaniem grafiki, jak odpowiednim wkomponowaniem treści. Projekt graficzny może zawierać w tym przypadku takie elementy jak: deska kreślarska, szablon budynku i model żaglowca, jeśli jego pasją lub hobby jest żeglowanie. Kreatywne CV jest

dużo bardziej odważną formą zaprezentowania się przyszłemu pracodawcy niż standardowe CV. W odróżnieniu od klasycznego jest bardziej kolorowe, ma specjalnie zaprojektowaną grafikę artystyczną z wykorzystaniem atrybutów charakterystycznych dla kandydata i stanowisk, na jakie się ubiega.

O tym, że nie wystarczy tylko mówić, że jest się kreatywnym, przekonał się na własnej skórze Michał Brodacki, absolwent dziennikarstwa Uniwersytetu Warszawskiego. – Zawsze chciałem pracować w agencji reklamowej – mówi. – Jeszcze na studiach zacząłem szukać pracy. Wysłałem kilkadziesiąt aplikacji i nie zostałem zaproszony na rozmowę do ani jednej agencji. Po chwili zwątpienia postanowiłem jednak działać. Zrobiłem sobie nietypowe CV, urozmaicone elementami graficznymi, kolorami itp. Jako że nie mam specjalnego wyczucia plastyczne wyglądało to jakoś super, ale było oryginalne. To wystarczyło. Niektóre agencje otwarcie przyznawały, że chciały poznać osobiście autora tej nietypowej aplikacji. W dwa tygodnie dostałem pracę i to ja wybrałem agencję, w której chciałem pracować – chwali się Brodacki.

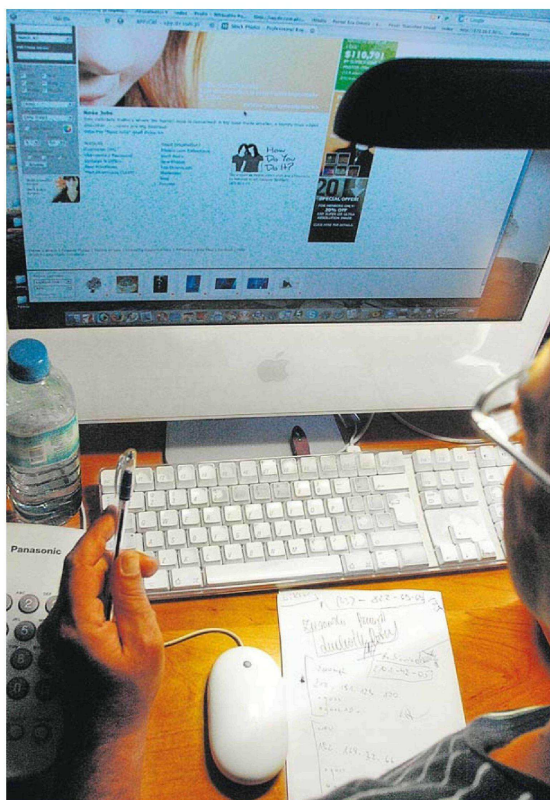
● Z pracodawcą na skype – Wśród nietypowych metod rekrutacyjnych na rynku są rozmowy kwalifikacyjne prowadzone poprzez

komunikatory internetowe, takie jak skype. W wielu firmach zastępuje się nimi bezpośrednio spotkania, gdy na przykład rekrutacja prowadzona w centrali dotyczy innego regionu – mówi Iłona Płoszyńska, kierownik Działu Rekrutacji STU Ergo Hestia SA. – Komunikator internetowy daje również możliwość rozmowy z osobami spoza kraju, które myślą o powrocie do Polski. W naszej firmie częściej niż ze skype'a korzystamy z systemu wideo-konferencyjnego. Szczególnie w przypadku pierwszych spotkań rekrutacyjnych na niektóre stanowiska do naszych przedstawicielstw terenowych.

● Na kanale youtube i blog – Nowościami na rynku pracy są również zyciorysy zawodowe kandydatów w formie filmu zamieszczone np. na kanale youtube, a także blogi zawodowe kandydatów.

– Nie są one jednak jeszcze tak popularne jak na rynkach zachodnich – dodaje Iłona Płoszyńska. – Średnio zaledwie 5 proc. wszystkich aplikantów ubiegających się o pracę w Ergo Hestia szuka niestandardowych metod zainteresowania swoją osobą. Ma to na celu przede wszystkim zainteresowanie pracodawcy kreatywnością kandydata, a także wyróżnienie się wśród pozostałych zainteresowanych. Tym bardziej że obecnie konkurencja na rynku pracy jest większa niż zwykle. Warto podkreślić, że Ergo Hestia stawia w pierwszym rzędzie na umiejętności oraz wykształcenie kandydata.

Ciekawostką jest fakt, że coraz częściej kandydaci zamieszczają w CV linki do swoich profili na portalach społecznościowych.



Poszukujący pracy coraz częściej wykorzystują Internet do przedstawienia swoich atutów

Osobista rozmowa z kandydatem lepsza niż inne metody

Małgorzata Gwozd
dyrektor
Biura Doboru i Rozwoju
Kadr Ergo Hestia

Raz na jakiś czas w prasie fachowej dotyczącej zarządzania kadrami można zaobserwować dyskusję na temat prowadzenia procesu selekcji kandydatów do pracy, a dokładniej rozmów kwalifikacyjnych

przez telefon. Osobiście jestem ich przeciwnikiem, bo uważam, że pomimo rozwijającej się techniki i innowacyjnych metod rekrutacyjnych, nic nie zastąpi osobistego spotkania z kandydatem. Robimy to od lat, niezależnie od tendencji na rynku. Zawsze chcemy osobiście poznać kandydata. Inne metody selekcyjne mają charakter dodatkowy.

12 najbardziej charakterystycznych błędów popełnianych w CV*

Błąd	procent	Błąd	procent
1. Brak celu zawodowego	79,34	8. Literówki/błędy ortograficzne i gramatyczne	17,37
2. Brak profilu zawodowego	63,32	9. Brak zdjęcia	14,67
3. Plik z CV niewłaściwie nazwany	61,78	10. Brak zakresu obowiązków na poszczególnych stanowiskach	12,16
4. Mało czytelny układ CV	38,80	11. Przeszarżowane lub nieistotne informacje	6,56
5. Niewłaściwe dobranie schematu CV	23,17	12. Nieaktualne dane osobowe	4,44
6. Zbyt małe lub nieczytelne zdjęcie	21,04		
7. Śmieszny lub służbowy adres e-mail	17,57		

* według badań LOOKUS.pl