

CV w pytaniach i odpowiedziach

1. Czy można dostać pracę bez dobrego CV?

Tylko w wyjątkowych przypadkach zdarza się, że CV jest niepotrzebne w procesie znajdowania pracy. Nawet w przypadkach zatrudnienia w firmie rodzinnej czy w wyniku rekomendacji dobrego znajomego, na jakimś etapie możemy zostać poproszeni o CV, gdyż osoba nas zatrudniająca często musi przynajmniej pokazać swoim współpracownikom jaką osobę przyjmuje do firmy. Wówczas oczywiście to, czy CV jest 'dobre' ma mniejsze znaczenie, ale nawet wtedy warto, aby wprowadzający kandydata do nowej pracy mógł pokazać przyzwoity dokument nowego pracownika.

2. Po co jest CV?

CV wbrew mocno utrwalonym poglądom, nie jest rodzajem kwestionariusza osobowego z urozmaiconą grafiką, który ma dać przyszłemu pracodawcy listę stanowisk, tytułów naukowych i danych osobistych kandydata. Życiorys jest przede wszystkim dokumentem marketingowym, dającym kandydatowi możliwość jak najlepszego pokazania swoich kluczowych doświadczeń i kompetencji zawodowych. Dobre curriculum powinno spełniać 3 funkcje. Podstawową jest spowodowanie zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną. Aby osiągnąć ten efekt nie wystarczy, jak zwykło się mówić, „CV ładne i przejrzyste”, a raczej powinno ono być ciekawe, a nawet intrygujące na tyle, aby zainteresować przyszłego pracodawcę. Warto przy tym unikać zbędnych ekstrawagancji zarówno w treści jak i formie, które najczęściej raczej bawią niż zaciekawiają. Drugą funkcją CV jest pomoc w prowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej. Większość rekrutujących, nawet jeśli podręczniki mówią inaczej, przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne w oparciu CV kandydata. Dobra kompozycja i zręczne wyeksponowanie kluczowych punktów naszej prezentacji umożliwi kandydatowi poprowadzenie rozmowy zgodnie z jego założeniami. Trzecią ważną funkcją życiorysu jest pozycjonowanie kandydata w kontekście przyszłych negocjacji. CV można zbudować w taki sposób, aby pokazać własne ambicje lub aspiracje zawodowe, co tworzy grunt do przyszłych rozmów o warunkach.

3. Jaki jest najlepszy wzór CV?

Nie ma najlepszego, uniwersalnego wzoru curriculum. Jeśli poważnie traktujemy życiorys jako dokument marketingowy, to pytanie o wzór CV jest równie mało zasadne jak pytanie o uniwersalny wzór na dobrą reklamę. CV jest dokumentem indywidualnym, jeśli możliwe, przygotowywanym nawet z myślą o określonym stanowisku lub pracodawcy. Oczywiście są rzeczy, które w każdym CV powinny się znaleźć, jak nazwisko, imię i dane kontaktowe kandydata. Słusznie oczekuje się aby CV zawierało

dane o przynajmniej kluczowych miejscach zatrudnienia i pełnionych funkcjach, a także o poziomie wykształcenia czy znajomości języków obcych lub specyficznych umiejętnościach i uprawnieniach. Cała reszta oraz układ dokumentu pozostaje kwestią dobrego dopasowania do sytuacji. Przyjęło się na przykład, aby życiorys rozpoczynać od opisu doświadczenia zawodowego i to w tzw. odwróconej chronologii (od najświeższych), a dopiero potem przejść do wykształcenia. Jest to układ logiczny i prawdopodobnie najlepszy dla większości kandydatów. Jednak może zdarzyć się, że kandydat chce w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na swoje (nawet odległe w czasie) wykształcenie lub na pierwszy okres pracy zawodowej, gdyż w nowej odświeżonej karierze chce właśnie „wrócić do korzeni”. Nie ma żadnego powodu, aby nie zacząć wówczas właśnie od opisu wykształcenia, a doświadczenia zawodowe przedstawiać od pierwszych po ostatnie. Możliwości tego typu łamania konwencji jest wiele i w razie potrzeby warto je wykorzystywać. Pisanie CV nie jest w Polsce szczęśliwie poddane rygorom urzędowego kanonu, z dużym pożytkiem dla profesjonalistów zmieniających pracę.


4. Co warto, a czego nie warto umieszczać w CV?

Poza wymienionymi wyżej – warto umieścić przede wszystkim to, co wyróżni nasze CV wśród dziesiątek lub setek innych kierowanych do tego samego pracodawcy, najlepiej pozytywnie. Bardzo rzadko, bo tylko w specyficznych sytuacjach, pożądanym wyróżnieniem będzie oryginalne zdjęcie, wyszukana grafika czy wymyślna forma narracji. Przeciwnie, nadmierne epatowanie formą jest często odbierane jako próba pokrycia niedostatków treści. W związku z tym bezpieczniej jest stosować proste czcionki, najlepiej jeden lub dwa kroje, unikać linii, nadmiaru podkreśleń, skomplikowanych form tabelo-podobnych i innych elementów graficznych odwodzących uwagę od treści. To, co zazwyczaj odróżnia mądrze to umiejętnie, zwięzłe opisy naszych osiągnięć zawodowych. Nasze sukcesy, udane projekty, nagrody, informacje wskazujące na skalę lub specjalizację w działaniu – to właśnie odróżnia nas od większości innych kandydatów. Wiele osób pracowicie wpisuje swoje zakresy czynności do CV, nie zdając sobie sprawy, że w gruncie rzeczy jest to strata cennego miejsca. Dla większości fachowców czytających CV jest dość jasne co może robić np. księgowy w firmie produkcyjnej, menedżer produktu w firmie FMCG czy handlowiec B2B. Ważniejsze pytanie to, co zrobiła ta osoba na swoim stanowisku, jaką wartość przyniosła jej praca dotychczasowym pracodawcom. Na te pytania warto inteligentnie i krótko w CV odpowiedzieć. Szkoda również miejsca na deklaracje typu „przedsiębiorczy, przywódczy, komunikatywny, energiczny”. Jeśli te cechy nie wynikają z naszego zestawu osiągnięć zawodowych pozostają pustymi deklaracjami. W najlepszym razie nie zaszkodzą. W najgorszym – sprowokują osobę rekrutującą do lekko złośliwych pytań typu „proszę podać 3 sytuacje, w których wykazał się Pan energią, przebojowością, itp.”. Dyskusyjne jest umieszczanie niektórych danych

osobistych. Konsultanci DBM odradzają umieszczanie np. daty urodzenia lub stanu cywilnego – bo co ma wspólnego fakt przyjścia na świat powiedzmy 15 października 1965 lub fakt bycia panną z kompetencjami zawodowymi? Pomijając nawet fakt, że zgodnie ze współczesnymi poglądami są to informacje ocierające się o sytuacje dyskryminacyjne, sądzimy, że jeśli pracodawca będzie chciał je znać – zapyta, a aby zapytać musi przynajmniej zadzwonić lub zaprosić na spotkanie. I o to chodzi. Warto natomiast naszym zdaniem wprowadzić informacje dotyczące zainteresowań pozazawodowych – zazwyczaj ta część CV pomaga ocieplić rozmowę kwalifikacyjną, o ile oczywiście hobby, o których piszemy są autentyczne i umiemy o nich interesująco rozmawiać.

5. Jak wiele CV wysyłać?

Są na ten temat dwie skrajne grupy poglądów. Jedna szkoła mówi mniej więcej tak: „Napisz CV, zrób 500 kopii i wyślij do wszystkich firm w jakich mógłbyś pracować”. Szkołę drugą, szczególnie reprezentowaną przez wyższą kadrę kierowniczą symbolizuje zdanie „nie chcę żeby moje CV ‘pętało się’ po rynku”. Obu tym podejściom trudno odmówić w niektórych sytuacjach słuszności. Na przykład dla absolwenta lub młodego specjalisty debiutującego na rynku pracy w nowym dla niego regionie, praktycznie nie ma innej alternatywy na szybkie zaistnienie niż masowa choć ukierunkowana wysyłka życiorysu. Taka wysyłka nie ma jednak sensu w przypadku menedżera ze znaną medialnie twarzą i nazwiskiem. Zdecydowana większość poszukujących pracy nie należy jednak ani do jednej ani do drugiej grupy, warto więc podejść do sprawy bardziej elastycznie. Po pierwsze, ani menedżerom ani młodym pracownikom nie przynosi wielkiej ujemy skierowanie swojego CV do odpowiednio dobranej grupy firm rekrutacyjnych lub executive search. Jeżeli kandydat nie ma osobistych kontaktów w tych firmach lub innych sposobów na bycie w nich rekomendowanym, to właściwie nie ma innej metody zgłoszenie swojej kandydatury do prowadzonych przez te firmy projektów rekrutacyjnych. W końcu są to organizacje, których częścią profesjonalnej misji jest pozyskiwanie informacji o zasobach specjalistów i menedżerów na rynku. Bywa oczywiście, że adresowane do tych firm maile pozostają bez odpowiedzi, czasem gdzieś gubią się, niemniej w większości przypadków dają one szansę na bycie włączonym przynajmniej w bieżące rekrutacje. Po drugie, warto znaleźć sposób, aby nasi znajomi i ich najbliżsi znajomi dysponowali naszym CV, najlepiej przekazany przy okazji osobistej rozmowy. CV każdego kandydata zaczyna po pewnym czasie żyć własnym życiem i nierzadko otrzymujemy niespodziewane zaproszenia na rozmowy z firm, do których nigdy nie pisaliśmy. Im wyższe stanowisko, tym mniejszy sens bezpośredniego pisanie do firm, w których chcemy pracować, a tym większa potrzeba docierania do nich poprzez sieć kontaktów osobistych. Niezależnie od przyjętej przez kandydata osobistych strategii gospodarowania swoim CV warto pamiętać o dwóch zasadach. Pierwsza mówi o tym,



że każda wysłana aplikacja, która pozostaje bez odpowiedzi frustruje, zwłaszcza, gdy jesteśmy osobą pilnie poszukującą pracy. Jeśli zatem przyjmujemy bardziej „ekstensywną” politykę wysyłania CV do wielu firm rekrutacyjnych i odpowiadania na wiele ogłoszeń musimy mieć świadomość, że średnia ilość odpowiedzi na bardziej masowe wysyłki waha się w granicach 2-3% i nie popadać w nastrój typu „nikt mnie nie chce”. Po drugie, zwłaszcza menedżerowie powinni pamiętać żeby nie przeceniać wiedzy środowiska biznesowego na temat swoich kompetencji i gotowości do zmiany pracy. Szczególnie osoby, które spędziły wiele lat życia zawodowego w jednej firmie lub branży, powracają z zagranicy i chcą rozpocząć nieco odmienną ścieżkę kariery powinny dać sobie szansę bycia poznanymi, do czego drogą może być nieco odważniejsze dysponowanie swoim CV. *[Więcej na temat pracy z CV i listami do pracodawców Klienci DBM znajdą portalu klientów po wpisaniu hasła przekazanego przez DBM].*