

**Bartosz
Nestorowicz**

ZDOBYWANIE PRACY

**ODKRYJ KLUCZ
DO SUKCESU
ZAWODOWEGO**

Książka dla osób
chcących rozwijać się
zawodowo, a nie tylko
szukających pracy. Uczy
strategicznego myślenia
i prezentuje nowatorską
filozofię poruszania się
na rynku pracy.



Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiejkolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz Wydawnictwo HELION dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo HELION nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Barbara Gancarz-Wójcicka
Projekt okładki: Jan Paluch

Materiały graficzne na okładce zostały wykorzystane za zgodą Shutterstock.

Wydawnictwo HELION
ul. Kościuszki 1c, 44-100 GLIWICE
tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie/zdopra>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-283-1774-1

Copyright © Bartosz Nestorowicz 2015

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

SPIS TREŚCI

PRZESŁANIE	9
PODEJŚCIE	11
Metoda Nestorowicza	13
Pierwsze i najważniejsze — głowa	15
RYNEK JAWNY	25
Jak działa rynek jawny?	27
Ogłoszenia — dobra opcja nie dla wszystkich, czyli pierwsza lekcja „wspólnego języka”	30
Porównanie	37
Podsumowanie pisania CV	38
Rzeczywistość ogłoszeniowa	41
Rynek jawny — podsumowanie	44
RYNEK UKRYTY	47
Kto zatrudnia?	48
Korzyść	50
Uproszczony model określania wartości Twoich umiejętności na rynku pracy	53
Kwalifikacje	54
Rynek	63
Umiejętność rozwiązywania problemów lub odnajdywania się w określonych sytuacjach	67
Ekstrabonus	72
Talenty (kompetencje)	75
Podsumowanie	82
Pytania poszerzające	85

PERSWAZYJNE CV	89
Zasada klarowności	89
Zasada użyteczności	90
Zasada kupca	91
Kwalifikacje — prezentacja	95
Prezentacja — rynek	107
Profity — omówienie	111
Rozwiązywanie problemów lub odnajdywanie się w określonych sytuacjach	115
Talenty	119
System mieszany	123
O czym myśleć, pisząc CV	126
Podsumowanie prezentacji	128
 STRATEGIA PIERWSZEGO KONTAKTU, CZYLI JAK TRAFIĆ DO WŁAŚCIWEJ FIRMY I OSOBY	 131
Krok I	131
Krok II	137
Krok III	139
Krok IV	142
Krok V	148
 DWIE ŚCIEŻKI	 155
Ścieżka I	155
Ścieżka II	162
Zachowanie na ścieżkach	163
Podsumowanie	164
 ROZMOWA KWALIFIKACYJNA	 165
 LĘK	 169
 NEGOCJACJE PŁACOWE	 173
Procedura negocjacyjna	175

UMOWA	179
SPÓJNOŚĆ I POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI	183
DODATEK, CZYLI O TYM, CZEGO NIE MA W KSIĄŻCE, A O CO CZĘSTO PYTACIE	185

RYNEK UKRYTY

Z wcześniej przedstawionej informacji wiesz już, że rynek jawny to tylko niewielka część całego rynku pracy. Większość, zdecydowana większość zatrudnień realizowana jest inaczej niż z wykorzystaniem anonsów. Przeciętna osoba nie jest tego świadoma, dlatego z reguły zaczynając poszukiwanie pracy, zabiera się za przeglądanie ogłoszeń lub uruchamia znajomości. Jak wcześniej napisałem, pierwszy ze sposobów jest bardzo dobry, ale pod pewnymi warunkami. Jeśli chodzi o drugi, także jest skuteczny, kto wie, czy nawet nie bardziej. Problem jednak w tym, że zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku poszukiwacz do pewnego stopnia odgrywa bierną rolę w procesie, ponieważ zmuszony jest czekać na to, co się wydarzy. Dla wielu takie oczekiwanie lub też poleganie na innych jest kłopotliwe i frustrujące, rodzi bowiem poczucie braku wpływu na rzeczywistość. Można temu zaradzić, bardziej aktywnie prezentując swoją wartość na rynku, co ma swoje dobre strony. Utrzymuje poszukiwacza w dobrej formie psychicznej i daje mu poczucie sprawczości. To ważne, kiedy nie ma pracy. I takiemu właśnie zachowaniu poświęconych jest parę następnych rozdziałów. Zacznijmy jednak od pewnego, wydawałoby się prostego, pytania.

KTO ZATRUDNIA?

Na to pytanie najczęściej otrzymuję odpowiedź, że dział personalny. To nieprawda. Dział personalny szuka pracowników oraz przygotowuje umowy o pracę wtedy, kiedy kandydat został już zaakceptowany. Tak naprawdę zatrudnia menadżer. Pisząc „menadżer”, mam na myśli przede wszystkim właściciela, a dopiero w sytuacji gdy nie ma jednego właściciela (jest ich wielu, jak np. w niektórych spółkach akcyjnych na giełdzie) lub struktura jest zbyt duża, by angażował się on w taką działalność, dyrektora lub kierownika. Dla wygody jednak będę w dalszej części tej książki posługiwał się słowem „menadżer”. To on podejmuje decyzje o utworzeniu etatu i zatrudnieniu. Generalnie doświadczenie podpowiada mi, że jest pięć sytuacji, w jakich do tego dochodzi.

Pierwsza — kiedy zwolnił się etat. Rzeczą naturalną jest, że trzeba istniejący wakat zapełnić. W takiej sytuacji działania podejmowane są automatycznie i w zasadzie bez konsultacji. To znaczy dział personalny zaczyna swoją pracę rekrutacyjną i jak wiemy, najczęściej daje anonse w prasie lub internecie. To już mamy omówione.

Druga — kiedy realizowana jest nowa inwestycja i potrzebni są pracownicy. Ta droga jest dokładnie taka sama jak powyżej, choć tu dział personalny musi najpierw skonsultować profile z menadżerem, zanim podejmie jakiegokolwiek kroki. Może bowiem być tak, że przez wzgląd na pewne uwarunkowania kulturowe, społeczne czy geograficzne wymagania w stosunku do nowych pracowników będą trochę inne.

Sytuacja trzecia — potrzebny jest pracownik, ale do tej pory nie znaleziono nikogo, kto by się „wpisywał w potrzebę”. Firma jakoś radzi sobie bez pracownika na tym stanowisku, jeśli jednak menadżer

spotka na swojej drodze osobę spełniającą jego oczekiwania, to zdecyduje się na jej zatrudnienie. Można zatem powiedzieć, że proces rekrutacyjny trwa, ale nie jest upubliczniony. Znam sytuację, kiedy dopiero po roku czy nawet dwóch dochodziło do obsady wakatu. W takich przypadkach nie ma pośpiechu, bardziej liczy się dopasowanie do potrzeb.

Sytuacja czwarta (w moim przekonaniu występuje w 90% firm, szczególnie tych prywatnych): *Chciałbym* — myśli menadżer — *coś w firmie zmienić lub poprawić, ale nie mam kim tego zrobić. Gdybym spotkał osobę, która dałaby mi szansę na realizację moich planów, to rozważyłbym jej zatrudnienie. Przecież nie będę odrzucał dobrej oferty, jeśli jest ona korzystna dla mnie lub dla mojej firmy.* Pisząc „poprawić”, mam na myśli nie tylko zmienić czy ulepszyć, ale także lepiej wykonywać jakąś czynność, np. sprzątać, odbierać telefony, obsługiwać klientów za ladą itd.

Piąta (poziom dla zaawansowanych) — w firmie istnieją ukryte potrzeby, ale nie są one uświadamiane. Gdyby pokazał się ktoś, kto umiałby je wydobyć na światło dzienne, to menadżer mógłby rozpatrzyć utworzenie dla niego nowego etatu. Na tej zresztą zasadzie działają firmy doradcze i consultingowe.

Gdyby przeanalizować pięć powyższych sytuacji w kontekście tego, co już napisałem, to moglibyśmy stworzyć uproszczony model rynku pracy — taki jak w tabelce na następnej stronie.

Już na pierwszy rzut oka widać, że to, co z punktu widzenia poszukiwacza rokuje największe możliwości, zostało opisane w punktach od 3 do 5. Choć aby zachować obiektywizm, należy dodać, że wymaga to również większego zaangażowania i wysiłku, podczas gdy poszukiwania w obrębie punktów 1 i 2, choć obarczone większą

	Punkty od 1 do 2	Punkty od 3 do 5
Rodzaj rynku	Jawny	Ukryty
Sposób powstawania etatu	Przemysłany	Często spontaniczny i emocjonalny
Potrzeby	Zidentyfikowane	Nie lub nie do końca
Sposób selekcji	Wielostopniowy	Arbitralna decyzja menadżera
Czas	Długa procedura konkursowa	Szybko i bez „castingu”
Konkurencja	Bardzo duża	Brak konkurencji
Wielkość rynku	Mały	Duży

liczbą ryzyk, to jednak są prostsze do przeprowadzenia. W pierwszym przypadku, aby zdobyć pracę, konieczne jest wygenerowanie potrzeby. W drugim — po prostu dobrze zredagowana odpowiedź na anons.

Zakładam, że po lekturze tego, co już napisałem, potrafisz poruszać się po rynku jawnym. Czujesz specyfikę zachodzących tam procesów i rozumiesz ideę wspólnego języka. Jesteś też gotowy do tego, by pójść dalej i zdobyć wiedzę i umiejętności potrzebne do poruszania się na rynku ukrytym. O ile bowiem na tym jawnym podstawą wspólnego języka jest zgodność profilowa, o tyle w drugim przypadku podstawą jest korzyść. To słowo będzie się często pojawiać na następnych stronach, stanowi bowiem klucz do sukcesu związanego z tym, jak zaistnieć na rynku ukrytym.

KORZYŚĆ

Zwykle osoba rozpoczynająca poszukiwanie pracy wysyła swoje CV i czeka, co się będzie działo. To na barkach pracodawcy leży odpowiedzialność za wyłowienie tego, co jest w danym CV interesujące

i może być dla niego lub jego firmy użyteczne. Kandydat składa dokument, a pracodawca się zastanawia. W związku z tym, że to finalnie menadżer czyta i analizuje aplikacje, oraz tym, że decyzja oraz wszystkie koszty i ryzyka związane z potencjalnym zatrudnieniem ponosi on sam, często grymasi, przebiera czy też odkłada moment podjęcia decyzji. Myśli, że może sobie na to pozwolić. *Przecież nikt cię nie zmuszał do wysłania CV. Skoro więc je wysłałeś, to grajmy na moich warunkach* — mówi.

Czas na to, by wprowadzić trochę równowagi do tej sytuacji. Możesz to zrobić, zmieniając się z petenta pokornie i cicho czekającego na decyzję w partnera w biznesie. Od razu słyszę wątpliwości. Na przykład: z moim wykształceniem czy umiejętnościami albo majątkiem mogę być partnerem? Nie mam na myśli tego, że będziesz miał udziały w danym przedsiębiorstwie, ale to, że „przyjdiesz” do menadżera i zaproponujesz mu pewne korzyści wynikające z zatrudnienia Ciebie. Już sam fakt, że nie zwracasz się do niego z prośbą, ale oferujesz korzyści, uczyni Cię osobą godną zainteresowania i szacunku.

Z pewnością zastanawiasz się już nad tym, czy i jakiego rodzaju korzyści możesz zaoferować. Wierz mi — każdy może coś zaoferować. W ciągu wielu lat pracy z ludźmi nie spotkałem jeszcze osoby, która byłaby całkowicie „bezużyteczna” dla innych. Spotkałem się natomiast z całym mnóstwem osób, które albo nie wiedziały nic o sobie, albo zaniżały swoją wartość. W związku z tym jednak, że niniejsza książka nie jest poświęcona temu, co należy zrobić, by odkryć swoje silne strony, ale temu, co zrobić, by zdobyć pracę, podaję tu pewien uproszczony model określania swojej wartości na

rynku pracy, w który jednak spokojnie się wpiszesz. Niezależnie od tego, kim jesteś i co do tej pory robiłeś. Bądź tego pewien.

Otóż na każdego przeciętnego menadżera działa jedno, magiczne słowo — KORZYŚĆ. Posługuje się nim wiele razy w ciągu dnia. Mówi: *To będzie z korzyścią dla nas, na tym zyskamy, ta korzyść jest natury niematerialnej, tu powalczymy o rynek z korzyścią dla naszej pozycji* itd. Wszędzie tam, gdzie pojawia się to słowo, menadżer zwalnia, nadstawia ucha i staje się czujny. Jest ciekawy i gotowy do tego, by podchwycić wątek i na nim zarobić. Nic więc dziwnego, że nie lubi rozmawiać o sytuacji, kiedy musi dać coś od siebie (np. pracę), ale uwielbia sytuacje, w których coś od kogoś może dostać. A co może dostać od Ciebie?

Bardzo wiele rzeczy. W metodzie Nestorowicza wyodrębniłem parę najczęściej występujących i najsilniej oddziałujących na menadżera korzyści. Otóż w kolejności od najłatwiejszej do zrozumienia i zastosowania do najtrudniejszej są to:

1. Kwalifikacje.
2. Rynek.
3. Umiejętność odnajdywania się w określonej sytuacji lub rozwiązywania określonych problemów.
4. Ekstrabonus.
5. Talenty.

Niezależnie od tego, kim jesteś i co do tej pory robiłeś, wpisujesz się na pewno w co najmniej jedną z tych kategorii. Może być też i tak, że we wszystkie. Przekonasz się o tym, jak wiele jest w Tobie wartości, za które pracodawcy gotowi są zapłacić. O to bądź spokojny.

PROGRAM PARTNERSKI

GRUPY WYDAWNICZEJ HELION



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW
w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA WYDAWNICZA

 **Helion SA**



Ta książka powstała z potrzeby serca. Została napisana z myślą o wszystkich tych, którzy sądzą, że mają nikłe szanse na to, żeby w dzisiejszym świecie znaleźć dla siebie dobrą, rozwijającą i twórczą pracę. Im dłużej zajmuję się rekrutacją personelu, tym mocniej utwierdzam się w przekonaniu, że dla wszystkich jest miejsce na rynku pracy i że każdy ma w sobie coś, za co inni gotowi są sporo zapłacić.

Większość z nas ma jakiś problem z pracą. Nie lubimy swojego zajęcia albo czujemy, że zarabiamy zdecydowanie za mało. Nasze obowiązki są albo za trudne, albo za mało ambitne. O zawodowy ból głowy przypisują nas wszyscy wokół: szef, współpracownicy, klienci. Bywa i tak, że głównym problemem z pracą jest... brak pracy. Szczególnie silnie odczuwają go absolwenci, młode matki, osoby, którym do emerytury zdecydowanie bliżej niż dalej. Ilu ludzi, tyle powodów. Czy istnieje jedno uniwersalne rozwiązanie? Czy masz szansę na znalezienie wymarzonego zajęcia, które — niczym Święty Graal — spokojnie czeka, byś je odkrył?

Bartosz Nestorowicz, zawodowy rekruter z wieloletnim stażem, jest przekonany, że tak. Każdy z nas jest inny. Mamy różne uzdolnienia, umiejętności, preferencje. Jednak wszyscy jesteśmy cenni. Bezcenni. Autor niniejszej książki opracował własną metodę poszukiwania pracy. Sprawdza się dla każdego i w każdych życiowych okolicznościach.

Nie wierzysz w siebie? Zaczniemy zatem od Twoich przekonań na własny temat...

Bartosz Nestorowicz — od 1997 roku zajmuje się rekrutacją personelu i usługami dla branży HR. Jest ekspertem w zakresie skutecznego zdobywania pracy. Koncentruje się na promowaniu inżynierów z dużym doświadczeniem i potencjałem na europejskim rynku pracy. Prowadzi firmy Horyzont S.C. Doradztwo Personalne oraz BNS PM Sp. z o.o.

książki **klasybusiness**

Nr katalogowy: 36194



Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>



Zamówienia telefoniczne:
0 801 339900



0 601 339900

onepress

Sprawdź najnowsze promocje:
● <http://onepress.pl/promocje>
Książki najchętniej czytane:
● <http://onepress.pl/bestsellery>
Zamów informacje o nowościach:
● <http://onepress.pl/nowości>

Helion SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
<http://onepress.pl>

Cena 37,00 zł

ISBN 978-83-283-1774-1



9 788328 317741