

Recruitment Hacking

aneb chceš dnes práci

R = nábor zaměstnanců
H = průnik do systému

VE FIRMĚ?

- jak na to v dnešní době se dozvíš od lidí z praxe, kteří ovlivňují tvoji kariéru
- tipy & shrnutí toho nejdůležitějšího pro tebe přímo od kariérového poradce

PhDr. Petra Drahoňovská

RECRUITMENT HACKING
aneb CHCEŠ DNES PRÁCI VE FIRMĚ?

© Petra Drahoňovská, 2015

grafika a ilustrace © Markéta Kudláčová, 2015

Recruitment Hacking

aneb chceš dnes práci

VE FIRMĚ?



MÁM SE POUŠTĚT DO ČTENÍ? JE TO VŮBEC PRO MĚ?

Jsi **student,**

který bude mít brzy po škole a budeš hledat zaměstnání?

Čti rozhodně dál, protože tu najdeš tipy a hacky, jak na životopis a jak se na pohovoru prezentovat profi.

Jsi člověk, který už má něco za sebou
(myslím teď hlavně profesně:)

a zvažuješ změnu práce?

Možná jsi už dlouho neposílal CVčko. Pak se ti bude možná hodit, jak se věci mají dnes.

Čti určitě dál, možná se pár věcí od doby tvého posledního pohovoru proměnilo.

Jsi **rodič**

a věnoval ses dlouhou dobu doma hlavně svým potomkům? Možná už děti trochu povyrostly a ty cítíš, že je čas se zorientovat, co je na trhu práce jinak. Čti dál a načerpej novinky, které ti pomohou vrátit se zpět do zaměstnání.

Nemůžeš najít práci

a přesto na sobě pracuješ? Možná jsi jen na některé věci šel špatnou cestou. Čti rozhodně dál a inspiruj se, jak změnit strategii.

Jsi **učitel nebo kariérový poradce**

a chceš předat nejnovější trendy a tipy pro své studenty či klienty?

Čti dál a podívej se na různé přístupy a požadavky ze strany budoucích zaměstnavatelů tvých studentů či klientů.

JAK RECRUITMENT HACKING ČÍST A JAK Z TOHO VYTĚŽIT MAXIMUM?

Recruitment Hacking je sada rozhovorů s různými lidmi, kteří ve tvém procesu dostat vysněnou pracovní pozici jakkoliv ovlivňují výsledek. Záměrně neříkám, že jde jen o personalisty (lidi z HR tj. human resources), protože v malé firmě nebo v neziskovce to může být třeba majitel nebo ředitel. Ve větší firmě se třeba setkáš v nějakém kole s tvým přímým nadřízeným, což bude specialista např. na programování a ne na nábor. Tito všichni lidé ti mohou v rámci tvého přijímacího procesu dát „stop“ a nebo „go“. Prostě ti všichni ovlivní, jestli ti tvé místo, o které se ucházíš, získáš.

Všem těmto lidem jsem kladla stejné otázky. Co ne/oceňuji v CV, co ne/oceňuji na pohovorech, zda si vás googlí atp. Cílem je, aby sis uvědomil, že jen některá pravidla (např. jak mít zpracované CV, jak se připravit na pohovor,...) jsou opravdu univerzální, ale velké množství z nich velmi (velmi!) závisí na tom, do jakého typu organizace se hlásíš, na jakou pozici, kdo s tebou pohovor povede.

I proto si pozorně přečti, co o sobě ten, koho jsem zpovídala, prozradil. Z jakého segmentu trhu práce je, na které pozici. Mrkni se na jeho/její LinkedIn. A s touto optikou se pusť teprve do čtení.

UVĚDOM SI, ŽE INSTANTNÍCH „10 RAD JAK NA...“ V TÉTO OBLASTI FAKT NEEXISTUJE. ZÍSKAT DOBRou PRÁCI JE O KVALITNÍ PŘÍPRAVĚ A O TOM, ŽE VŽDY MUSÍME MYSLET V AKTUÁLNÍM KONTEXTU!

TIPY:

- ✓ PROČTI SI VŠE OD LIDÍ, KTERÍ PŮSOBÍ V ORGANIZACÍCH, KTERÉ PRÁVĚ TEBE ZAJÍMAJÍ
- ✓ UDĚLEJ SI CVIČENÍ NA KONCI KAŽDÉHO ROZHOVORU
- ✓ UDĚLEJ SI VÝPISKY, NA ČEM SE VŠICHNI ZPOVÍDÁNÍ SHODUJÍ
- ✓ UDĚLEJ SI VÝPISKY, KDE SE NÁZORY LIŠÍ A PŘIPRAV SE V BUDOUCNOSTI NA RŮZNÉ VARIANTY

Abych šetřila tvůj čas a zároveň jsi našel rychle relevantní informace, podle toho, kam profesně míříš, rozdělila jsem rozhovory na 4 díly. Tři jsou dělené podle segmentů trhu práce: firmy, nezisk, veřejná správa. Ve čtvrtém díle jsem zpovídala personalisty z personálek, což je trochu specifická kategorie, protože přes ně se můžeš dostat k jakémukoliv zaměstnavateli. A hlavně se dívají na tvůj životopis trochu jinou optikou než třeba interní personalisté.

Na závěr ode mě najdeš shrnutí toho nejdůležitějšího a cvičení, která vycházejí vždy z konkrétního rozhovoru. Věřím, že pokud si je poctivě uděláš, zvyšuješ tím pravděpodobnost přijetí tam, kde toužíš pracovat. Jak uvádí Laszlo Bock, HR vice president Google, příprava je právě tím správným klíčem, jak se dostat k vysněné pozici.

PROČ RECRUITMENT HACKING VZNIKL ANEB CO TÍM BÁSNÍK CHTĚL ŘÍCI?

A proč jsem se do toho pustila? Jeden kouč se mě kdysi zeptal, jestli už jsem napsala svůj ebook. Odpověděla jsem něco ve smyslu, že jsem toho napsala už dost, ale ebook ne:) Nicméně se mi to začalo honit hlavou a přemýšlela jsem, jak to pojmut. Ebook má teď fakt každý a někdy jde opravdu jen o marketing bez přidané hodnoty. Ano, ebook je součást marketingu (k tomu se přiznávám i já), ale já chci přesto předat něco víc.

Když jsem si říkala, co mě, jako kariérového kouče a lektora, nejvíce ve svém okolí z profesního hlediska štve, nebo spíš mrzí, tak to, že lidi mají, i přes tisíce tipů na netu, v životopisech neustále ty samé základní chyby. A že stále dokola dělají i ty samé chyby na pohovorech.

Jak to? Vždyť si ani nemusí platit žádného kariérového kouče a mohou si to prostě z těch informací na netu poskládat? To se mě často ptají i moji známí.

Nicméně zakopaný pes je samozřejmě v tom, co nás trápí v dnešní době ve všech oblastech. A to je přehlcení informacemi. Ano, v dnešní době najdete relativně snadno (!) téměř cokoliv. Je skvělé, že obrovské množství odborných informací je zdarma k dispozici online. Nicméně je tam také obrovská spousta informací nerelevantních, zavádějících, neodborných. A jak se v tom máme probírat?

Jedna z klíčových kompetencí dnešní doby (a doby budoucí) je a bude právě schopnost kritického myšlení, schopnost projít obrovské množství informací, vyhodnotit zdroje a relevanci a vytáhnout si z toho v krátkém čase to, co opravdu pro své další rozhodování a konání potřebuji.

A co k tomu potřebuješ? Jasné, „ty internety“ :) ...ale potřebujeme také MYSLET! A já se skrz tento sociologický exkurz opět dostávám k tomu, co jsem touto publikací chtěla říci.

UVĚDOM SI, ŽE INSTANTNÍCH „10 RAD JAK NA...“ V TÉTO OBLASTI FAKT NEEXISTUJE. ZÍSKAT DOBROU PRÁCI JE O KVALITNÍ PŘÍPRAVĚ A O TOM, ŽE VŽDY MUSÍME MYSLET V AKTUÁLNÍM KONTEXTU!

A DÁL?

Na online textovou verzi ebooku Recruitment Hacking, který si samozřejmě můžeš pro své potřeby vytisknout a šířit dál, navazuje také verze audio. Vše bude k dispozici na webu www.nejlepsicv.cz.

Zároveň v současné době pracuji na klasické knize **Recruitment Hacking – Chceš skvělou práci? Mysli!**, která na tyto rozhovory navazuje a která ti vše poskládá úhledně po jednotlivých tématech a za pomoci infografických prvků. Prostě tak, aby tě i téma hledání práce začalo bavit a zajímat.

Pro to, abys věděl, odkud a kam kariérně směřuješ, jsem pro tebe vytvořila **Kariérový dijÁř**. Jde o takového osobního kouče v papírové podobě, který ti každý rok pomáhá podívat se na svůj život z ptáčích perspektivy.

Máš možnost si v něm udělat reflexi minulého roku a zpracovat vize pro rok budoucí. A pokud budeš pozorně číst rozhovory, mnohokrát tu najdeš, že právě vědět, odkud kam (nejen) profesně míříš, je jedna z oceňovaných kvalit uchazečů o práci. Kariérový dijÁř si můžeš objednat v tištěné podobě na www.karierovydiyar.cz, kde také brzy přibude aplikace pro ty z vás, kteří preferujete práci v online prostředí.

Na tom, že tě to baví číst, se podílí grafička Markéta Kudláčová (www.maketadesign.cz) a já, kariérový kouč a lektor, autorka kariérových (nejen online) nástrojů Petra Drahoňovská (www.petradrahonovska.cz).

POD ČAROU

Stejně jako obor IT, tak i obor HR trpí nedostatkem českých pojmů. No, i když pojmy by možná byly, ale standard je prostě používání spousty pojmů přejatých z angličtiny. Už jen ty samotné zkratky! Nicméně je to prostě fakt a je dobré si minimálně „vygúglt“, co jednotlivé pojmy znamenají. Pro ty dva, které se ocitly v názvu, jsem to udělala za tebe:

HACKING = obecně se jedná o metody vnikání do systému zvenčí, původně se pojem začal používat u aktivit souvisejících s počítačovou kriminalitou, v přeneseném případě se pojem používá pro tipy, triky, jak zvládnout určité bariéry, překážky (např. hacky pro time-management atp.)

RECRUITMENT = přijímání, nábor zaměstnanců, poskytování služby zabývající se zprostředkováním práce

A protože mě pobavilo jedno vysvětlení resp. překlad, že recruitment rovná se headhunting, tak ještě výklad tohoto pojmu pro ne-angličtináře jako bonus:

HEADHUNTING = přímé vyhledávání (angl. executive search), slangově headhunting (pův. lovení lebek), je termín označující vyhledávání pracovníků pro vrcholovou pozici v organizaci veřejného sektoru nebo soukromé firmě, personalista specializované personální agentury (headhunter) přímo vyhledává a oslovuje potenciálního kandidáta, i když ten je zaměstnán jinde

(zdroj: Wikipedie)



KDO JE AUTORKA RECRUITMENT HACKING?

Moje jméno je Petra Drahoňovská a jsem kariérový kouč a lektor. Pomáhám lidem ve chvílích, kdy stojí na důležitých životních křižovatkách, které ovlivňují nebo mohou ovlivňovat jejich kariéru. Zaměřuji se nejen na podporu lidí v hledání „té pravé práce“, ale také, jako autorka konceptu Já s.r.o. (www.jasro.cz), na podporu lidí při budování osobní značky a osobního online marketingu.

Moje vize, kterou mě těší naplňovat, je vytvářet pod značkou Career Designer kariérové aplikace i tištěné nástroje tak, aby forma kariérového koučinku byla dostupná a srozumitelná maximálnímu počtu lidí. Budu ráda, když ti, kteří nemají prostředky nebo čas na osobní schůzky s kariérovým koučem, budou pracovat na seberozvoji a řízení vlastní životní cesty sami, právě třeba díky mým nástrojům, knihám či aplikacím.

Vaše

Petra Drahoňovská
www.petradrahonovska.cz





Jsem člověk, který má rád lidi. A proto, když jsem byla na profesní křižovatce a řešila jsem, co chci jednou dělat, byla HR jasná volba. HR (za mě spíše Human Relations, než Human Resources) je pro mě hlavně koníček.

Baví mě rozvíjet zaměstnance, pomáhat jim proaktivně přijímat změny a výzvy, posilovat přátelské vztahy a jejich vzájemnou spolupráci.

Jako HR Manažer se náboru zaměstnanců věnuji přes 2,5 roku, nejprve v IT startupu a nyní ve firmě zaměřené na on-line prodej.

Výběr zaměstnanců je rozhodně jeden velký zajímavý segment v HR. Na jedné straně v celém výběrovém procesu musíte „protrpět“ dlouhou cestu selekce desítek až stovek životopisů, ale na straně druhé mě vždy čeká odměna v podobě nového kolegy/kolegyně v našem týmu.

LUCIE ZLATOHLÁVKOVÁ

POHOVORY BERU JAKO OBCHODNÍ SCHŮZKY – UCHAZEČ NABÍZÍ, JÁ KUPUJI. PROTO JSOU UCHAZEČI PRO MĚ SPÍŠE PARTNERY, SE KTERÝMI SI JDU POPOVÍDAT A ZJISTIT, ZDA SI MŮŽEME BÝT VZÁJEMNĚ PROSPĚŠNÍ.

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve firmě, pro kterou nabíráš nové zaměstnance, musí připravit? Co je typické pro firmy, kde jsi působil, působíš (IT start-up, menší firma zaměřená na online obchod, či další) – jak tyto jednotlivé firmy fungují? Je něco, co je odlišuje od jiných firem z hlediska např. firemní kultury?

Mám to štěstí porovnat dvě stejně velké firmy s naprosto odlišnou firemní kulturou. Na jedné straně IT start-up, kde lidé pracovali standardně 12 hodin denně, práci si nosili domů, na emaily odpovídali i ve 24:00, v hospodě u piva s kolegy probírali po většinu času jen práci. Jednoduše práce pro ně byla jejich životem (samozřejmě nadneseně řečeno).

Na druhé straně firma, kde minutu po pevné pracovní době v kanceláři nenajdete ani nohu, a v hospodě u piva se rozhodně nebavíme jen o práci. Lidé odcházejí z práce s čistou hlavou a mají čas se věnovat svým koníčkům a rodině.



9-17 hodin

versus



24
hodin



Určitě má každá z těchto firem několik výhod a několik nevýhod, co ale tyto dvě společnosti (start-upy) spojuje, jsou následující věci:

- mají úplně odlišnou firemní kulturu než velké korporace
- všichni ve firmě si tykáme a jít na pivo s ředitelem je naprostý standard (včetně vedení firmy)
- ve start-upech vládne přátelská atmosféra, lidé jsou otevření
- není zde místo pro lidi, kteří potřebují „vodit za ručičku“, tedy potřebují přesné instrukce k tomu, aby vykonali své úkoly
- procesy se zde stále formují, nečekejte rozhodně přesně dané a zaběhlé postupy
- přemíra pravidel a směrnic je spíše na obtíž než k užtku

Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (byla tu hlavně řeč o start-upech)? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Myslím si, že ještě nejsem v oboru tak dlouho, abych mohla objektivně na tuto otázku odpovědět.

Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě tam štve? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

CV – životopis

Co mě štve, co mi tam chybí?

- když uchazeči neví, že se vše seřazuje chronologicky, od posledního zaměstnání k prvnímu (to samé u vzdělání)
- když je CV nepřehledné (několik typů písma, špatné odsazování a formátování)
- když mi chybí přesnější informace o pracovní náplni, ideálně i s příklady, jaké projekty jste vedli, nebo na kterých jste se podíleli
- CV nesmí být ale slohová práce (ideální délka je 1–2 stránky)

- špatně je samozřejmě také nevhodná emailová adresa např. bubaceksladoucky@abc.eu, pro CV si vytvořte emailovou adresu dle Vašeho jména a příjmení
- nevyhovuje mi, když u dovedností (počítačové, jazykové) není uvedena jejich znalost
- naprosto nevhodné jsou fotky z dovolené nebo „selfie“
- vadí mi také CV ve MS Office Word (pozn. posílat by se mělo v pdf)
- a nejhorší je, když se v CV lže

~~bubaceksladoucky@abc.eu~~



Co mi přijde zbytečné?

- přemíra osobních informací (vdaná/svobodná, bezdětná/3 děti, národnost, trvalé + přechodné bydliště) zbytečně zabírají místo důležitějším informacím
- informace o základní škole (pokud to tedy není jediné ukončení vzdělání)
- moc irelevantních zájmů a koníčků

A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci.
Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že očekávala podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Rozhodně si všímám úsměvu a stisku ruky. Schůzky preferuji osobně, on-site. Je vždy lepší vidět člověka naživo, všimnout si během pohovoru jeho mimiky a řeči těla.

Celkově beru osobní pohovory jako obchodní schůzky – uchazeč nabízí, já kupuji, proto jsou pro mě uchazeči spíše partnery, se kterými si jdu popovídat a zjistit, zda si můžeme být přínosní a zda náš vztah může fungovat.



Co v CV oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

Oceňuji určitě přehlednost, dále zajímavý průvodní dopis u CV a do třetice zajímavé grafické zpracování.

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenila?

Holčina přišla s výtiskem naší služby (z webu) a začala povídat, co by upravila, kde vidí, jako koncový uživatel chyby, a přidala navíc rovnou také návrhy, jak by to šlo udělat jinak. Naprosto mi touto super přípravou vyrazila dech.



10 minut
před začátkem
IDEÁL



Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Vadí mi, když uchazeči neví, kam a na jakou pozici se hlásí.
Dále když se po prvních 10 minutách ptají na mzdu.
Vadí mi nedochvilnost – uchazeč by měl být na místě
ideálně 10 min před začátkem pohovoru!

Přímo během rozhovoru není opravdu ideální, když
z uchazeče musím tahat každé slovo. Když uchazeč
nemá žádné otázky, nebo se ptá jen na mzdu a benefity.

Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

Motivační dopisy od uchazečů nevyžadují, ale určitě přikládám
důležitost průvodnímu emailu. Koukám na to, zda člověk
už při zasílání CV ví, kam se vůbec hlásí a ideálně i proč.
Originalitu, email „ušitý na míru“ určitě ocením a životopisu
pak věnuji mnohem větší pozornost!

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

MOC! Originalitou se uchazeč odliš od stovek dalších uchazečů.
Tj. já jemu, resp. jeho CV, věnuji hned více pozornosti

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googlíš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Koukám na LinkedIn profily. Zde hlavně na sekci Doporučení.
Také celkově na to, jak má LinkedIn vypracovaný, jak si s tím
profilem pohrál/a.

Na jiné sociální síte jako FB, G+, Twitter ad. koukám spíše
minimálně. Občas na nějaký takový profil ale narazím, když
se snažím najít fotografii uchazeče. I proto doporučuji mít
adekvátní fotografii součástí CV.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázky, který jim dělá problém?

Nejčastěji mají uchazeči problémy s těmito třemi otázkami:

Jakou máte představu o finančním ohodnocení?

Co byste udělal/a jako první, kdybychom si pláclí?

Jaké je Vaše očekávání od této pracovní zkušenosti?



Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

To je hrozně těžké takhle říci – požadavky se liší pozice
od pozice a firma od firmy, takže takhle obecně
to popsat neumím.

Zajímavý uchazeč s potenciálem může být každý, když
sám bude chtít a něco proto udělá. Pak je jedno, zda je
to vysokoškolák se čtyřmi tituly hlásící se na top
manažerskou pozici nebo uchazeč se základní školou
hlásící se do Tesky na pokladnu.



e-mail šitý na míru



Petra shrnuje:

Lucka je HR/personalistka, která dává velký důraz na to, aby vybrala člověka, který bude sedět nejen na danou pozici, ale který také ideálně zapadne do týmu.

V životopisech shrnuje klasické nešvary od špatného formátování po chybějící informace o úrovni dané dovednosti (např. ICT).

Než CV pošlete, zkontrolujte si před tím 2 věci: nezapomeňte převést nejprve CV z Wordu do pdf (pokud není vyžadována/vhodná výslovně nějaká jiná forma) a podívejte se, zda ho odesíláte z emailu, který má formát jmeno.prijmeni@abc.xx (rozhodně se ani nelogujte do svého účtu, ze kterého nikdo nepozná, jak se jmenujete).



Nezapomeňte, že pohovor není zkouška ve škole. Ani nejste pozváni „na kobereček“. Spíše se na to dívejte z podobného úhlu pohledu jako Lucie: jde o obchodní schůzku, kde každá strana nabízí něco a hledáte takového „partnera“, se kterým se poptávka a nabídka opravdu setká.

Rozhodně si upravte LinkedIn, požádejte důvěryhodné lidi o doporučení, které vám ale pomůže.

Lucka rozhodně oceňuje ty lidi, kteří nové místo nejen chtějí, ale také pro to něco udělají – např. se skvěle na pohovor připraví.



převést CV z Wordu do Pdf



Tipy pro aktivní

Lucka zmínila konkrétní 3 otázky, se kterými mají uchazeči na pohovorech často problém. Pojďme si tedy na ně připravit odpovědi již nyní.

- Co byste udělali jako první, kdybychom si teď plácli? (pokud zrovna práci nehledáte, napište si, co byste hypoteticky odpověděli na pohovoru ve vaší vysněné práci, napište ale do závorky, jaké pracovní pozice se to týká)
- Jaké je vaše očekávání od této práce? (pokud zrovna práci nehledáte, napište si, jaké máte očekávání od vaší ideální práce, napište ale do závorky, jaké pracovní pozice se to týká)
- Jakou máte představu o finančním ohodnocení? Napište si, kolik si představujete vaši mzdu hrubého. Pokud máte jasnou pozici, která vás zajímá, vyhledejte si také na webu, kolik je obvyklá mzda na takové pozici ve městě, kde práci hledáte.

PS – Lucie upozorňuje: nezapomeňte si zkontrolovat, zda jste svoje CV převedli do pdf ;)



Co dělám a co mě baví? Baví mě dělat věci, které ostatní lidi nedělají a které jsou na pomezí společenského a technologického rozvoje („on the edge“). Baví mě měnit zaběhlé způsoby uvažování a práce. Nechávám příležitosti přicházet ke mně a snažím se být na tyto příležitosti připraven. Na LinkedIn jsem to nazval ve zkratce: „Entrepreneur and Internet Visionary“.

Jsem spoluvlastníkem a/nebo zakladatelem různých start-upů, menších či větších společností. Ale prošel jsem si v minulosti i korporátním prostředím – např. jsem byl zodpovědný za marketing v Microsoftu.

PAVEL SODOMKA

CHCI MÍT KOLEKTIV INDIVIDUALIT –
NE MRAVENCŮ.



Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve tvém týmu, musí připravit? Co je typické pro tvoje firmy (zejm. technologické start-upy... či další) – jak fungujete? Je něco, co vás odlišuje od jiných firem z hlediska např. firemní kultury?

Rád dělám s inovativními lidmi, kteří přicházejí sami s nápady, nemusím je vodit za ruce. Je pro mě důležité, že chtějí pracovat sami na sobě, udržují světové standardy kvality práce – nespokojí se s českým průměrem, poměřují se s těmi nejlepšími.

Potřebuji vidět, že pro firmu dýchají a myslí při svém jednání na 100% na zákazníka. Důležité jsou pro mě i hodnoty – chci pracovat s lidmi, kteří jsou přímí a nelžou.

100 %
zákazník

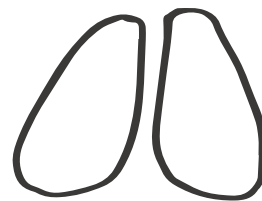
+



+

~~lež~~

+



je přímý

nelže

dýchá pro firmu



Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (start-upy,... či jiné)? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Obecně bych řekl, že start-upové podhoubí je mnohem širší. Vidím teď kolem sebe spoustu mladých nadšených dravých lidí. Když srovnávám např. dobu před 15 lety – je tu teď spousta lidí, co chtějí zkoušet nové věci a nebojí se toho.

Také bych dodal, že vývoj je rychlejší. Když přijdete s nápadem, musíte počítat, že bude velmi rychle zkopírován – podívejte se např. na Slevomat a dalších x slevových portálů.

Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci u tebe, co tě tam štvě? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

Začnu obecně: blbé jsou rozhodně: překlepy, kudrlinky, 3 stránky a CV s blbou fotkou.

Nesedí mi, když lidi píšou, čeho dosáhli – nejsem na to zvyklý, často mi přijde, že je to psané chvástavě. To pro mě může být sekundární znak, že ten člověk pak pro mě může být drahý. Odradí mě např. když někdo napíše konkrétně, že ve 4. kvartálu navýšil obchod o 30 % – asi mě více baví to pak spíše na pohovoru odhalovat. Optimum je prostě zlatá střední cesta mezi skromností a chvástáním.

Také by lidi měli, podle mého názoru, to CV trochu více upravovat relevantně na firmu, kde se hlásí. Přijde mi např. divné, když hledám člověka na HR a on si tam napíše zcela nerelavantní informaci, např. že umí Photoshop.

CV – životopis

Co v CV oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

Baví mě, když lidi v CV napíší, co je baví. Sekce hobby, koníčky, nebo také uvedení práce v nezisku. To např. vypovídá o určitých morálních kvalitách. Je to pro mě signál, že ten člověk se nežene jen za penězi, že má také určitý přesah.



kudrlinky ne!!!



A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Ideální je, když není „under-dressed“ ani „over-dressed“ (např. do SW start-upu). Už to, že se lidi na pohovor ne úplně vhodně oblečou, trochu signalizuje, že nevědí, do čeho jdou. Anebo že se pak třeba nepřizpůsobí prostředí.

Vím, že se to moc nemá hodnotit, ale nelíbí se mi piercingy atp. (k tomu bych citoval: „...hledáš blázný, ale ne moc blázný...“).

Online formu pohovorů tolik nepoužívám, ale klidně do dalších kol se tomu nebráním, zatím jsem spíš neměl tu potřebu. Podle mě mohou být dobré videovizitky.

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenil?

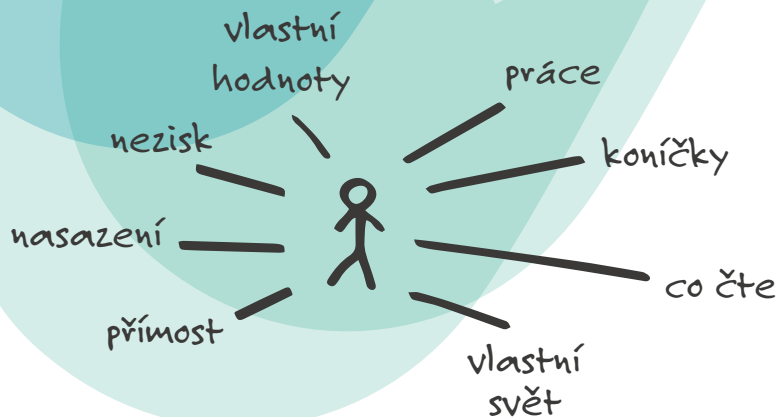
Obecně se mi líbí přístup Laszla Bocka (HR Google). A konkrétně? Líbí se mi, když se lidi na pohovoru aktivně ptají (a ne jen na benefity). Ve chvíli, když se ptám já, tak se mi líbí, když se ten člověk nad odpověďmi i zamýšlí a nesype je jen z rukávu.

Na pohovoru je pro mě důležité vidět, když v tom svém oboru uchazeč ví novinky, trendy (!!), poslední publikace (např. je schopen vyjmenovat posledních 5 publikací z dané oblasti). To se týká samozřejmě hlavně nerutinních typů práce – u pokladní opravdu znalost trendů zjišťovat nebudu, ale bude mě primárně zajímat proaktivita a proklientský přístup. Proaktivitu a proklientský přístup považuji za samozřejmý téměř na všech pozicích (mimoходом třeba DM má skvělý vypracovaný systém prozá-kaznické pomoci).

Během celého přijímacího procesu se mi osvědčilo dávat zájemcům o dané místo úkoly: např. u marketáka chci, aby napsal tiskovou zprávu. Za kvalitní výstupy obecně považuji, když mají určitý přesah, nějaký vtíp a má to hezkou formu. A na závěr: líbí se mi, když mi lidi za pohovor poděkují.

Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štvě? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Když uchazeč o firmě, kam se hlásí, nic neví, tak končí. Konkrétně očekávám znalost: posledních novinek, vlastnickou strukturu, musí vědět, kam firma směřuje, přečíst si výroční zprávu atp.





Ale štve mě také, že když se zeptám na koníček, knížku atp... tak o tom ani nic nevědí. Mě prostě ty lidi zajímají komplexně.

Proto samotné číslo o obchodním výsledku (viz ta otázka, co mně nesedí v CV) nemusí být relevantní – s čísly se dá dost manipulovat... Když tam takový typ informací převažuje, tak mě to prostě odrazuje.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Jak jsem už zmiňoval: Často neznají ty trendy v tom oboru, kam se hlásí. A často neumí odpovědět, co je baví, co jim dává smysl (např. dělat věci poctivě, ulehčovat lidem práci – je to vlastně o hodnotách).

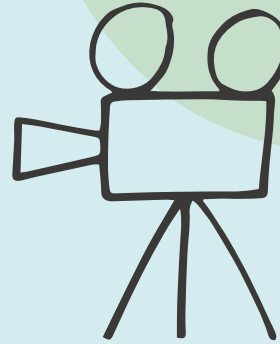
Problém je také ve chvíli, když v půlce přehodíme do jazyka, který si tam člověk napíše – a ten člověk neumí v tom jazyce zareagovat.

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

Pokud jde o kreativní pozice – ano, ocením kreativitu. U nekreativních pozic pro mě platí pravidlo: čím jednodušší, tím lepší.

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googlíš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Určitě si uchazeče „gūglím“. Je pro mě podstatné, že má kvalitní LinkedIn profil. A pak tu jsou také specifika u různých pozic. Např. u vývojářů jsme koukali, zda se účastní nějakých diskusí na odborných fórech. Ale u jiných profesí např. účast na diskusích v odborných fórech jsme moc neřešili (já sám to moc nedělám) – tam kladu opravdu důraz na ten LinkedIn.



videovizitka



Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Pro mě osobně je důležité, aby ten člověk byl vnitřně vyrovnaný a měl nějaký svůj svět. Aby se do firmy projektoval, ale jen částečně. Chci mít kolektiv individualit a ne mravenců.



Petra shrnuje:

Pavel není personalista, ale majitel různých firem, převážně start-upů. Na výběr lidí se v některých ohledech tedy dívá rozhodně jinak než typický korporátní personalista. Jak říká hned v úvodu: jsou pro něj důležité vyzrálé osobnosti, lidé, kteří mají srovnané hodnoty a kteří ty hodnoty také žijí. Na druhou stranu je pro něj důležitý výkon, a to ne „v českém průměru“, ale na světové úrovni.

V životopise Pavla tolik neuchvátí popis vašich dosavadních výsledků. Jak říká, s čísly se dá dost manipulovat. Spíše se nebojte ukázat vedle praxe i svoji nepracovní část osobnosti – např. skrz popis koníčků nebo dobrovolnické práce pro nějakou neziskovku. Rozhodně si ale nevymýšlejte – jakmile uvedete, že vaším koníčkem je např. jóga, buďte si jistí, že se vás Pavel na pár detailů poptá.

Motivační dopis je u Pavla tak trochu na druhé koleji. Může pomoci, ale i uškodit. Pokud jste motivák někde zkopírovali z netu, radši ho snad ani nepošílejte.

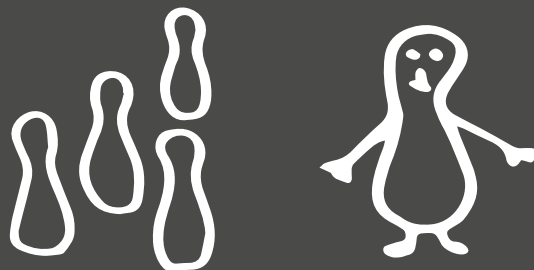
Na pohovor se velmi (velmi!) dobře připravte. Rozhodně nebude stačit zkontrolovat homepage firmy, kde chcete pracovat. Googlete, projděte, co se o firmě píše (nejen, co firma píše o sobě), udělejte si poznámky. K tomu, co vám není jasné, si připravte otázky.



Obecně platí, že typ osobnosti jakou je Pavel, ocení partnerský přístup, vaši aktivitu (nebojte se ptát). Pozor, nezaměňovat ovšem s arogancí a chvástáním se.

Kvalitní LinkedIn – samozřejmost! Další online prezentace – rozhodně plus (tedy pokud je relevantní:)

Pavel je výrazná osobnost a výrazné osobnosti také hledá. Hledá lidi, kteří pracovní výkon dávají 110%, ale kteří mají zároveň svůj osobní život.



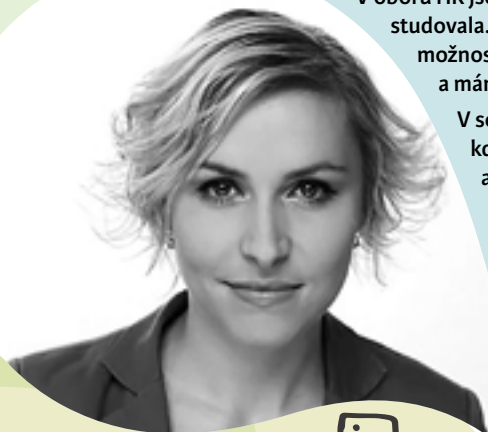
hledá individualitu



Tipy pro aktivní

Pavel se o budoucího zaměstnance zajímá vždy jako o celistvou osobnost. A buďte si jistí, že to, co napíšete do CV, bude podrobena dalším otázkám. Zároveň otázky očekává také od vás. Pojďme se na takový přístup alespoň částečně připravit:

- Jakých 5 knih z oboru, kde pracujete (kde chcete pracovat), jste v poslední době četli?
- Popište 3 zajímavé trendy v oboru, kde pracujete (kde chcete pracovat)?
Případně uveďte, koho či jaký zdroj citujete.
- Co zajímavého byste uvedli o svém současném největším koníčku?



V oboru HR jsem se začala pohybovat již při studiu na VŠ, kde jsem také personalistiku studovala. Jsem moc ráda, že mohu říci, že práce je mým koníčkem, jelikož mám možnost spolupracovat se spoustou zajímavých lidí napříč různými obory a mám tak pocit, že se neustále učím něco nového.

V současné době působím v mezinárodní společnosti Samsung Electronics, kde se mi moc líbí možnost sdílet „best-practices“ s HR kolegy z jiných zemí a navzájem si vyměňovat naše zkušenosti.

KATEŘINA URBÁNKOVÁ

JEDNÍM Z NEJDŮLEŽITĚJŠÍCH FAKTORŮ PRO ÚSPĚCH PŘI VÝBĚROVÉM ŘÍZENÍ JSOU MOTIVOVANOST A URČITÁ FLEXIBILITA



Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve firmě, pro kterou nabíráš nové zaměstnance, musí připravit? Co je typické pro společnosti, kde jsi působila, působíš (tj. pro velké mezinárodní firmy) – jak fungují? Je něco, co je odlišuje od jiných společností z hlediska např. firemní kultury?

Každá společnost má samozřejmě jinou firemní kulturu a ta je dána nejen tím, zda je to zahraniční či česká společnost, ale samozřejmě také odvětvím, ve kterém působí (např. bankovníctví vs. technologická firma). Navíc je určitě také odlišné pracovat např. v americké vs. korejské společnosti.

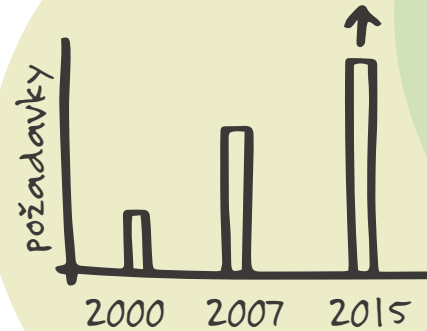
Firemní kultura je něco, na co se zaměstnanec dopředu úplně nepřipraví, pokud už obdobnou zkušenost nemá z minulosti. Co bych ale určitě doporučila, je si o dané společnosti, národnosti či oboru načíst. A pak zvážit, zda jsem schopen se na určitá specifika adaptovat.





Co se změnilo za posledních 5 let v náboru v mezinárodních korporacích, kde máš ty osobně zkušenost? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Myslím si, že kandidáti to mají každým rokem těžší a těžší. S novými technologiemi, postupy či produkty se na ně zvyšují požadavky. Také roste vzájemná konkurence.



Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě tam rozčiluje? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

CV – životopis

Musím říct, že poslední dobou se stále více setkávám s „originálními“ životopisy, a to se netýká jen grafického ztvárnění. Například jsem se již setkala s životopisem, který byl zaslán formou PowerPoint prezentace.

Věřím, že takhle originální CV mohou mít úspěch při žádání práce v grafické či reklamní agentuře. Ovšem jak v bankovní, tak v ICT sféře (pozn. ICT = informační a komunikační technologie) je určitě preferovaná strukturovaná forma CV, kde se personalista jasně dočte předchozí praxi či vzdělání uchazeče.

Co v CV naopak oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

V CV oceňuji, když jsou jasně uvedeny časové údaje o vzdělání a praxi, včetně srozumitelného popisu jednotlivých pracovních zkušeností. Také mě dokáže mile překvapit například hypertextový odkaz na LinkedIn profil. Tam si mohu ověřit pravdivost údajů a navíc se dostat i k referencím na daného uchazeče.



hypertextový odkaz



A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že ses očekávala podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Mnohokrát se mi stalo, že dle fotky na CV jsem uchazeče ve skutečnosti jen stěží poznala. Určitě si všímám nonverbální komunikace a celkového prvního dojmu uchazeče.

Pohovory online jsou jistě užitečné při časovém stresu či při velkém množství kandidátů, ale já dávám přednost osobnímu setkání.



neverbální komunikace

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenila?

U pohovoru určitě ocením připravenost uchazeče, vztahující se jak na produkty společnosti, tak například i to, že uchazeč zná zajímavosti o společnosti jako takové. Vyvolá to u mě dojem, že uchazeč má u nás opravdu zájem pracovat a není to jen „věčný obchazeč“ pohovorů, hledající jakoukoliv práci.

Velice mile mě dokáží překvapit studenti, kteří mnohdy úrovní prezentace dokáží předčít seniorní uchazeče.

Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Dokáží mě naštvat kandidáti, kteří byli na danou pozici někým doporučení a na pohovoru se chovají tak, jak kdyby danou pozici měli v kapse.

Neřekla bych, že se setkávám s opakujícími se chybami, ale spíše možná s nedostatečnou připraveností kandidátů.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Mám pocit, že nejvíce dělá kandidátům problém mluvit o sobě samém. Nemusí se nutně jednat o pojem „silné/slabé“ stránky, ale například jen o popsání své osobnosti či toho, co je pro ně v práci důležité, aby se tam cítili příjemně.



Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

Motivační dopisy určitě preferuji u studentů či absolventů, kde si mohu podrobněji ověřit jejich motivaci pro obsazovanou pozici a také úroveň sebeprezentace a vyjadřování. U seniorních uchazečů je to spíše doprovodný dokument.

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

S originalitou se setkávám čím dál častěji. Pokud kreativita není na úkor kvality obsahu, pak s tím nemám zásadní problém. Určitě by měl ale uchazeč zvážit, na jakou pozici a do jaké společnosti se hlásí (např. event agentura vs. bankovní instituce).

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online?

Ano, jak jsem říkala, ráda využívám LinkedIn, kde je možnost o uchazeči zjistit doplňující reference z jeho předchozí praxe.



bankovní
instituce



event
agentura



motivační
dopis

Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Pro mě je zajímavý ten kandidát, který má zdravé sebevědomí, ví, kam jeho kariéra směřuje a má chuť se vzdělávat. Zároveň ale dokáže také projevit jistou pokoru a přizpůsobivost.

To pak je pro mě člověk s potenciálem, jelikož na sobě dokáže tvrdě pracovat, jít si za svým, ale je také schopen vnímat názory ostatních.



Petra shrnuje:

Katka je personalistka, pro kterou je důležité, aby kandidáti znali informace jak o firmě, tak o produktech, které se pozice týkají. A zároveň jsou schopni prezentovat svoji kariérní vizi a mají chuť se učit novým věcem.

Pokud se v přijímacím řízení setkáte s HR jako je Katka, nebojte se být přirozeně sebevědomí, na základě toho, co je za vámi. Pozor ale, aby se sebevědomí nepřehouplo směrem k aroganci.



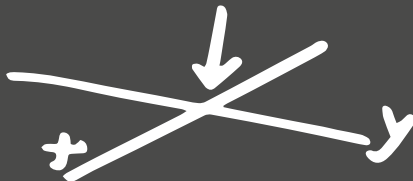
V životopise se rozhodně soustředte na kvalitní popis pracovní náplně vč. přehledných časových údajů. Míru originality zpracování nezapomeňte přizpůsobit pozici, o kterou máte zájem.

U motivačního dopisu pozor na klišé, zvláště u absolventů Katku opravdu zajímá váš zájem a motivace, proč se ucházíte právě o místo xy.

Personalisti jako je Katka velmi často ověřují, srovnávají údaje, které máte v životopise s údaji, které máte na svém profilu LinkedIn. Pokud tam máte také vhodné reference, jsou to určité body navíc.

Katka a personalisté s podobným přístupem jako ona ocení nejen schopnost prodat se a zdravé sebevědomí, ale také schopnost vnímat nejen sebe ale i názory ostatních.

Proč právě
toto místo?

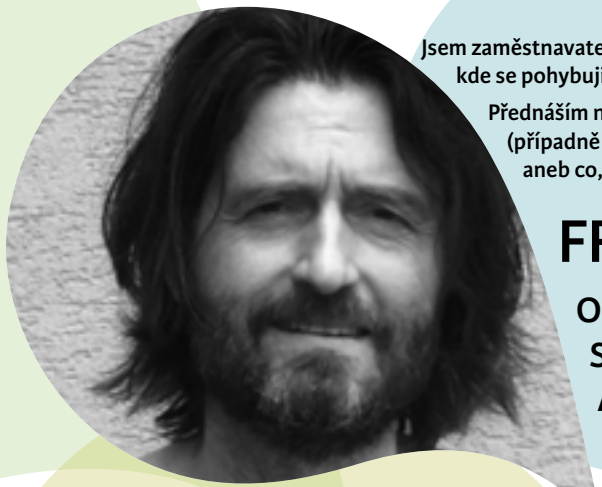




Tipy pro aktivní

Katka vám odhalila pár témat, se kterými mají uchazeči často během pohovorů problém. Když je teď víme, proč se na ně nepřipravit? Pojdme na věc.

- Co je pro vás důležité, abyste se v práci cítili příjemně?
- Pokud máte vysněnou firmu, pro kterou chcete pracovat, najděte si, kdo je vlastníkem. Nehleďte pouze na webu dané firmy, ale trochu více zapátrejte, googlete. Pak si na základě vyhledaných informací sepište body, proč právě pro tuto firmu chcete pracovat.
- Nemáte ještě LinkedIn? Založte si profil právě teď! Máte ho? Super, řekněte si o referenci, která vám pomůže zvýšit vaši důvěryhodnost v oboru, kde se profilujete. Máte i kvalitní reference? Dobrá práce. Dejte si tedy pauzu, kafe, nebo vyvenčete psa... :)



Jsem zaměstnavatel, a to v ziskovém i neziskovém sektoru, kde se pohybuji více než 25 let.

Přednáším na vysokých školách a jsem autorem knih pro studenty (případně pedagogy a rodiče) Absolventská práce a Bakalářská práce aneb co, jak a proč připravit, zpracovat, napsat a zhodnotit (obhájit).

FRANTIŠEK FRANCÍREK

**OD SVÝCH ZAMĚSTNANCŮ VYŽADUJI
SAMOSTATNOST, ODPOVĚDNOST
A PROAKTIVNOST. A TO BEZ OHLEDU NA TO,
ZDA PRO MĚ PRACUJÍ VE FIRMĚ NEBO
V NEZISKOVÉ ORGANIZACI.**

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve vašem týmu, ať jako interní zaměstnanci nebo jako externisti, musí připravit?
Co je typické pro organizace, kde jste působil, působíte (daně, účetnictví, ... či další) – jak tyto jednotlivé organizace fungují?
Je něco, co je odlišuje od jiných, z hlediska např. firemní kultury?
Bez ohledu na typ organizace (nezisková či zisková) požadují od svých zaměstnanců samostatnost, odpovědnost a proaktivnost.
Ve vedení lidí prosazují koncept svobodné firmy.

Když se vám dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíte? Co vás rozčiluje? Co vám tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle vás zbytečné a přebývá?

CV – životopis

Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybujete (daně, účetnictví, ... či jiné)? Vidíte tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle vás budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?
Řekl bych, že prostředí je za posledních pět let spíše stabilní.

V životopisech, které pročítám, mi nejčastěji chybí to, co zájemci o práci dokázali. Ale i určité prognózy do budoucnosti – co by rádi dokázali, jaká je jejich představa ideální práce. Často jsou lidé v CV málo sdílní.

Co v CV oceňujete? Překvapilo vás v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?
Oceňuji detailnější osobní charakteristiku uchazeče. Plus co jsem uváděl výše, tj. i pohled do budoucna.



dochvilnost

A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci.
Čeho si konkrétně všimnete jako první, když se
s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že jste
očekával podle CV úplně někoho jiného?

Preferujete první schůzku on-line nebo on-site?
Preferuji osobní setkání. Všimám si dochvilnosti.
I toho, jak je člověk spontánní a uvolněný.



V čem vás poslední dobou někdo pozitivně
překvapil při pohovoru? Co jste ocenil?

Oceňuji znalost o firmě (alespoň z webu).
A znalost oboru jako celku.

**Na jakou vaši otázku na pohovoru často uchazeči
neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá
problém?**

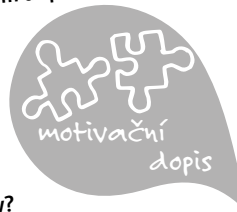
Často se lidé neumí ohodnotit (a nemyslím jen finančně).
A s tím souvisí také neschopnost říci si o odměnu/plat.

Čtete motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváte?

Ano, motivační dopisy jsou pro mě zásadní.

Jak moc si ceníte originality uchazečů (ať při
osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise
či v online prezentaci)?

Originality uchazečů si cením velmi.

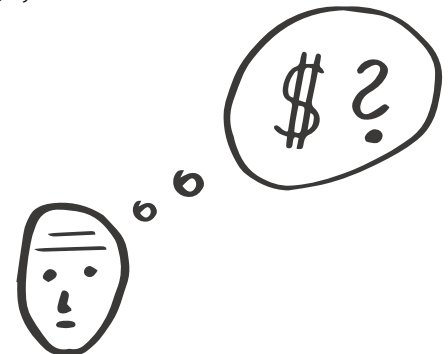


Jaký význam má z vašeho pohledu vedle CV
další prezentace online? Googlíte si lidi?
Koukáte na jejich LinkedIn nebo jiné profily?
Jaká forma online prezentace vám přijde
z vašeho pohledu užitečná?

Online profily nějak nezkoumám, nevyužívám. Je to i tím,
že pracuji většinou se studenty, s absolventy. A ti tyto profily
většinou nemají.

Kdo jsou z vašeho pohledu opravdu zajímaví uchazeči,
o které ve firmě stojíte? Kdo je pro vás zajímavý
a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?
Preferuji studenty, absolventy.

neschopnost
ohodnotit se





Petra shrnuje:



František stojí v čele několika menších neziskových organizací, ale také firmy zaměřené na daňové poradenství a účetnictví. Protože zároveň stále působí jako pedagog na vysoké škole, velmi oceňuje práci se studenty a absolventy, kterým často dává jejich první šanci formou prvního zaměstnání či brigády.



František v životopise rozhodně neocení přílišnou stručnost. Ocení, když už v CV ukážete svoji osobnost a bude vidět, kam v životě směřujete.

nebuďte struční

To souvisí také s tím, že motivační dopis je pro lidi jako František velmi důležitý. Dejte si s ním opravdu práci a jasně formulujte, proč o místo stojíte a jak to vše zapadá do vaší celkové pracovní vize.

Pokud se budete u lidí jako je František ucházet o místo, rozhodně přijďte včas. Před dveřmi se zhluboka nadechněte a vydechněte a pokuste se být opravdu „svůj“. Nebojte se v odpovědích ukázat osobnost. Naučené odpovědi podle příruček zde nejsou to pravé.



Tipy pro aktivní

František sice dává šanci absolventům a studentům, nicméně i přes toleranci k menší praxi si František cení, když máte v hlavě srovnáno, co konkrétně od života, práce a konkrétního pracovního místa chcete. Pojdte si tedy strukturovaně sepsat, jak by vaše ideální práce měla vypadat. Nevadí, že teď nevíte přesně název pozice či název vysněné firmy. Půjdeme na to přes jednotlivé charakteristiky:

- Popište představu vaší ideální práce – jak by mělo vypadat pracovní prostředí, pracovní doba:
- Popište představu vaší ideální práce – jak by se měl chovat váš šéf (co by ne/měl říkat, jak by vám ne/měl zadávat úkoly, jak by je ne/měl kontrolovat):
- Popište, jak by měla vypadat vaše ideální pracovní náplň – čím byste rádi trávili den. Je to práce na počítači, nebo pobíhání a organizování? Je to jedna schůzka za druhou?

P. S. – A jeden úkol pod čarou: „vygúglete“ si, co je to přesně ta „svobodná firma“ – chtěli byste v takové firmě pracovat?



Na bankovním trhu se pohybuji už čtrnáctým rokem. Vypracovala jsem se postupně přes řadové pozice operátora, pracovnice pobočkové sítě, přes nižší vedoucí pozice, až do centrály. Dnes pracuji pro Českou spořitelnu, kde mám konkrétně na starost velké IT projekty. V současné době pomáhám s praktickým využitím Google Apps v našich interních procesech a zároveň podporuji rozvoj zdravé firemní kultury.

V době mých prvních nižších vedoucích pozic jsem na výběru lidí do svého týmu prakticky neparticipovala. V případě, že ano, pak jen okrajově. Prostě jsem je dostala do týmu „přidělené“. Nyní jsem ráda, že na současné pozici si lidi do svého týmu vybírat mohu osobně. Primárně jde o interní nábor – na specifické projekty si vybírám lidi hlavně ze stávajících zaměstnanců.

PETRA DOLEŽALOVÁ

**PŘI PRVNÍM KONTAKTU S ČLOVĚKEM SI VŠÍMÁM
KLASICKY NEJEN PODÁNÍ RUKY A POHLEDU
DO OČÍ. ALE TAKÉ TOHO, ZDA PŘEDE MNOU SEDÍ
JAKO ROVNÝ S ROVNÝM. MUSÍ BÝT Z TOHO JASNÉ,
ŽE MNĚ MÁ CO NABÍDNOUT.**



velké firmy fungují jako
několik menších

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve firmě, pro kterou pracuješ, musí připravit? Co je typické pro firmu, kde jsi působila, působíš (banka) – jak tento korporátní svět funguje? Je něco, co je odlišuje od jiných firem z hlediska např. firemní kultury?

Lidé, kteří chtějí konkrétně do České spořitelny nastoupit, se musí připravit na veliký šrumelec. Pravděpodobně jim bude docela dlouhou trvat, než se zcela zorientují. To je nevýhoda (resp. možná obecná charakteristika?) velkých společností. A velkou společností Česká spořitelna prostě je. Je pak typické, že ač jde zvenčí o jednu firmu, uvnitř funguje jako několik různých společností.

Další specifikum typické velké korporátní firmy je „dohled mateřské společnosti“, který místy může působit jistou vnitřní rozpolceností.

S těmito rysy takovýchto velkých korporátních zaměstnavatelů by měl každý uchazeč předem počítat. Ovlivňuje to pak samozřejmě každodenní práci.



Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (banka)? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Za posledních 5 let vnímám v České spořitelně určité vnitřní změny v celkovém přístupu. Začínáme konečně chápat důležitou orientaci na klienta a co to vlastně znamená pro vztahy uvnitř firmy i navenek. Začínáme na to klást čím dál větší důraz.

Já osobně mám pocit, že je to víc o opravdovosti. Bude skvělé, když se toto v budoucnosti bude promítat také do toho, jak a koho budeme nabírat.

CV – životopis



z očí do očí

klient!!!



Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě tam rozčiluje? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

CV vlastně pro mě zajímavé moc není. Já sama nemám vysokou školu – mám školu života. Je mi jedno, že lidé nemají praxi, jsem ochotna je to naučit. Ale jak jsem uvedla, já si lidi do týmu vybírám hlavně interně, takže teď nemluvím za standardní nábor České spořitelny, kdy vybíráme nové zaměstnance zvenčí.



A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že ses očekávala podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Při prvním kontaktu s člověkem si všímám klasicky podání ruky a pohledu do očí. A také toho, zda přede mnou sedí jako rovný s rovným. Musí být jasné, že mi má co nabídnout.

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenila?

Když hledám člověka k sobě do týmu, tak na pohovoru oceňuji hlavně otevřenost. Když je ten člověk schopen říci něco o sobě doopravdy. Když to není jen póza. Když je schopen hovořit i o chybách a co se na nich naučil. Chyba je jediný prostor, kde se učíme.

Přes co pro mě naopak nejede vlak, je pokažení důvěry – ta je jen jedna. Těžko se to pak vrací zpátky.



chyba je
jediný prostor,
kde se učíme

Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Co opravdu nesnáším je podlejavost a svalování chyb na ostatní. Dále osobnosti typu „leklá ryba“, nepřijetí zodpovědnosti za celý život, hodnocení ostatních, neupřímnost. A také to, když cítím, že člověk nemá odvahu jít k podstatě.



Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Zajímaví lidé, které chci do týmu, musí být ochotni učit se nové věci, dívat se na věci novým způsobem, být schopni uznat, že i jiní mohou mít pravdu. Musí být otevření a musí mezi námi panovat naprostá důvěra.

motivační
dopis

Potřebuji cítit, že nový kolega má o práci zájem a je schopen samostatné práce na jednotlivých oblastech. Prostě je schopen za určitou dobu přijít a říct: zajistil jsem maximální proškolení pobočkové sítě.

Práce na úkolech pak ale musí být v souladu s vizí našeho týmu. Je nezbytné, abychom v tomto pohledu byli zajedno.

1+3

2+2

3+1



Petra shrnuje:



Petra není klasickým náborářem, který „v první linii“ hledá pro banku zvenčí nové zaměstnance. Ovšem je na pozici, kdy ovlivňuje nábor lidí interně do různých projektových týmů. Zejména v korporátu mohou takoví lidé jako Petra velmi ovlivnit váš kariérní růst.

Životopis ani motivační dopis nejsou pro pohovor uvnitř firmy již tolik důležité. Většinou za vás primárně hovoří vaše praxe a vaše pověst, kterou rozhodně nepodceňujte.



Pohovor je samozřejmě klíčovým momentem, který bude rozhodovat. Buďte připraveni hovořit nejen o vašich výsledcích, ale také o vizích, o přístupu k práci. Nebojte se ptát – jak jinak se dozvíte, zda jsou vize vaše a vašeho budoucího šéfa opravdu v souladu?

Pro akční lidi jako je Petra, kteří i uvnitř velkých firem dokáží posouvat hranice a měnit pravidla, je podstatný váš přístup k úkolu. Nebojte se odkrýt karty a být osobní, féroví a otevření.



Nebojte se odkrýt karty



Tipy pro aktivní

Promítněte si v hlavě, jak vypadalo vaše poslední pracovní jednání (ať s nadřízeným, nebo s klientem, nebo v případě studentů např. s profesorem). Nebo na posledním přijímacím pohovoru. Pro Petru je osobní jednání velmi důležité. A celkově je jasné, že i jedna schůzka, ať s personalistou nebo s budoucím šéfem, může ovlivnit vaši kariérní cestu. Pojďme se tedy vrhnout do reflexe toho, jak vaše jednání vypadalo naposledy. Věřím, že vám to pomůže s přípravou na schůzky a pohovory budoucí.

- Na co jste mysleli, když jste vstupovali do dveří? Vizualizovali jste si příjemné jednání s pozitivním výsledkem, nebo jste mysleli na něco úplně jiného, nebo jste byli trémou či stresem rozklepaní?
- Jakým způsobem jste seděli? Uvolněně opřeni v židli? Nebo křečovitě na kraji pohovky?
- Jakým způsobem jste schůzku ukončili? Co jste konkrétně říkali, kdo měl poslední slovo?
Jaká byla na konci atmosféra?



Začínal jsem na vedoucí pozici ve Středisku volného času Lužánky (v Brně), zde jsem měl na starost trochu specifický nábor, a to externích lektorů dramatické výchovy.

Následně jsem jako vedoucí vzdělávacího centra Netmail (Premium Google Partner) měl na starost nábor týmu externích lektorů, kteří pro nás školili Google Apps ve firmách.

No a nemohu nezmínit, co se týká výběru lidí, že jsem si také vybral manželku..)

MILOŠ MAXA

BAVÍ MĚ, KDYŽ JE NĚKDO VE SVÉM OBORU ZAPÁLENÝ, VĚŘÍ TOMU A UMÍ O TOM MLUVIT



Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo v tvém týmu, ve tvém případě šlo zejména o externisty, musí připravit? Co je typické pro organizace, kde jsi působil, působíš (IT, vzdělávání, divadlo,... či další) – jak tyto jednotlivé organizace fungují? Je něco, co je odlišuje od jiných z hlediska např. firemní kultury?

Lektoři, které jsem nabíral a nabírám, musí být vždy 100 % profesionálové.

U lektorů dramatické výchovy mám podmínku, že tento obor musí mít vystudovaný. Ale otevřené dveře mají i studenti tohoto oboru, kteří mají alespoň nějaké aktivní zkušenosti. Člověk na této pozici musí být nadšený, přesvědčený a věřit tomu, co dělá. Pak může být i juniorní.

U lektorů Google Apps, které jsem nabíral, jsem měl podmínku, že musí ty online aplikace, které školí, sami používat. Nemůže jít ale „jen“ o IT nadšence nebo specialistu, i lektor v tomto oboru musí být softově zdatný (pozn. má měkké dovednosti, tzv. soft skills).

Každý produkt, který školíte, se můžete relativně vždy doučit, nicméně lektorské, soft dovednosti jsou o delší praxi. To se za víkend nenaučíte.

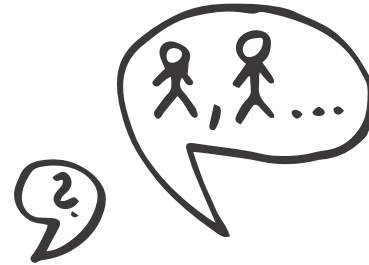


Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (start-upy, vzdělávačky... či jiné)? Vidíš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Teď budu trochu více čerpat z té moji business zkušenosti, která je pro mě cenná: myslím, že v poslední době se online produkty musí více aplikovat do praxe dané firmy. Mám pocit, že jsou také více customizované. A v neposlední řadě stále více stoupá důraz na orientaci na zákazníka.

Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci (např. v poslední době jsi budoval poměrně velký tým externích lektorů), jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě rozčiluje? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

Vadí mi nepřehlednost, protože mě zdržuje. Pomohlo by mi, kdyby bylo CV zaměřené na vybíranou pozici a mělo nějak vyznačené, zvýrazněné, relevantní věci k té dané pozici.



osobní doporučení

Co v CV oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

Já rozhodně oceňuji jedinečnost, originalitu. Ale je pravda, že jsem CV zas tak moc nečetl, protože jsem pracoval ve své pozici hlavně s osobními doporučeními. Nebo jsem toho člověka znal z minula a přetáhl jsem si ho do nové organizace. To, že si někoho „přivedu“ i do nové organizace, mi funguje i u kamarádů (i když někdo to vidí jako riziko).

CV – životopis



A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že očekával podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Všímám si rozhodně pohledu do očí. Přirozenosti. Jak vypadá, jaké má charisma. Zda mě dokáže něčím zaujmout, zda s ním mohu vést neformální řeč, která plyne. A zda mě tak nějak celkově baví.

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenil?

Baví mě, když má člověk nějakou expertizu. Baví mě to poslouchat – i se něco od něj naučit. Baví mě, když je někdo zapálený, věří tomu a umí o tom mluvit.



Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Opravdu nemám rád a nesedí mi arogance, přehnané sebevědomí a vtíravost.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Je to specifická otázka pro lektory. A ta zní: „Jak může vypadat interaktivita v tréninku?“



neformální řeč, která plyne



Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

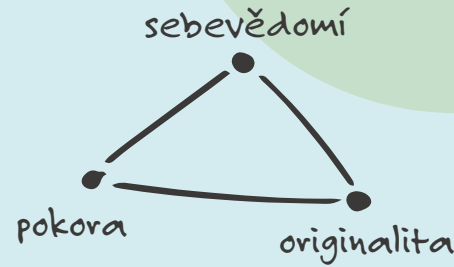
Nikdy jsem žádný asi nedostal, nečetl. Ale hodně to souvisí s tím, co jsem popisoval už výše (hodně nabírám lidi přes doporučení a pak se rozhoduji primárně podle dojmu z pohovoru).

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

Vysoce si cením této trojkombinace: originality, sebevědomí a pokory.

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googlíš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Ano, LinkedIn sleduji. Ale největší hodnotu mají pro mě reference a přímá doporučení od lidí, kterým věřím.



Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Musí mít rozhodně zkušenosti, které budou souviset s budoucí náplní práce. Musí být kreativní. Je pro mě také důležité, zda je člověk milý. A v neposlední řadě, zda mi bude sedět ten člověk do týmu.



Petra shrnuje:



Miloš není typický personalista, ale měl na starost několikrát vystavět tým. A to se specifickým zaměřením na lektory/školitele. I přes toto specifikum je zajímavé se podívat na to, co se u takovéto pracovní pozice, která je o velmi intenzivní práci s lidmi, očekává.

Miloše dokáže zaujmout ta osobnost, která dokáže nejen svoji odbornost v oboru, ale zároveň je z toho člověka vidět zapálení pro věc.

V životopise Miloš rozhodně ocení, pokud nějakým způsobem vypíchnete ty části, které se týkají místa, o které se ucházíte. Např. vizuálně: tučné písmo atp.



Motivační dopisy Miloš moc nečte, ale spíše zkuste pracovat a průběžně rozvíjet networking. K takovému typu práce se totiž často můžete dostat na osobní doporučení.

K tomu je neocenitelným nástrojem mj. právě třeba LinkedIn.



odbornost v oboru



Tipy pro aktivní

Miloš dá velmi na reference, ale samozřejmě je pak klíčové, jak ho přesvědčíte na osobním setkání. Lidé podobní Milošovi chtějí vidět, že to, co chcete dělat v nové práci, na nové pozici, vás rozhodně baví. Pojďme si udělat přípravu:

- A co opravdu baví vás? O čem dokážete opravdu zapáleně povídat? Je to také něco z oboru, ve kterém pracujete nebo kam míříte? Napište si k tomuto tématu přípravu.
- A jaké jsou vaše 3 nejsilnější měkké dovednosti, tzv. soft skills? Vypište si je a zároveň u každé dovednosti uveďte konkrétní příklad, jak se daná dovednost odráží v jednání ve vaší pracovní (u studentů studijní či brigádnické) praxi:
- Jmenujte minimálně 3 lidi, kteří jsou vám ochotni dát doporučení pro budoucí práci? Jak je oslovíte? Osobně, e-mailem, přes LinkedIn, zavoláte? Vypište si to konkrétně právě teď:



Pracuji pro náborovou kancelář, která zprostředkovává práci na mezinárodním námořním trhu. Jde tedy o nábor především českých a slovenských profesionálních námořníků pro zahraniční rejdařské společnosti.

Mojí prací je výběr uchazečů o práci na moři nebo o studium na námořních školách (kde studují budoucí důstojníci). Dále mám na starost jejich další výcvik a vzdělávání, sestavování vhodných týmů na jednotlivé lodě, dlouhodobé plánování plaveb a střídání posádek. V tomto oboru pracuji tři roky.

MICHAELA VRANÁ

**PRO VĚTŠINU POZIC V NAŠEM OBORU NENÍ SLOVNÍ
OBRATNOST TOLIK DŮLEŽITÁ. NAOPAK JE NĚKDY
LEPŠÍ, KDYŽ NÁMOŘNÍK UMÍ MLČET**



Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo námořníků, musí připravit? Jak nábor na zámořské lodě funguje? Kdo může pracovat na lodi, jakou kvalifikaci musí mít? Kdo má šanci a jaké pozice zprostředkováváte?

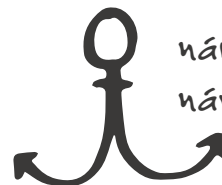
Určit, kdo je „ideální námořník“ je hodně individuální, i v tomto oboru záleží na pozici, o kterou se uchází. Základní rozdíl je v tom, jestli chce kandidát pracovat na palubě, nebo ve strojovně, jestli chce dále studovat, nebo ne.

Nabíráme i nováčky. Pokud se takový člověk hlásí, nemusí mít žádnou předchozí zkušenost, ale rozhodně by měl mít základní přehled o tom, co tato práce obnáší. Když je jeho motivací představa o romantickém cestování, tak to je špatně. Jde o velmi náročnou práci, daleko od domova a každý uchazeč by si toho měl být vědom. U uchazečů do strojovny není podmínkou předešlá strojnická zkušenost, je však velikou výhodou.

Důležitá je angličtina a pak také samostatnost. Zní to sice jako výplňové slovo v inzerátu resp. v životopisu, ale divili byste se, kolik mi volá maminek, učitelek a kamarádů s dobrou vírou domluvit svému blízkému práci. Bohužel tím mu už na začátku výběrového procesu škodí.

Co se změnilo za posledních 3–5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v této oblasti v nejbližších letech?

Asi jako v mnoha jiných oborech: námořní přeprava stagnuje, rejdaři mají méně zakázek, a tak jsou nuceni přistupovat k úsporným opatřením. Rozprodávají lodě a inklinují k levnějším posádkám, velmi často z Asie.



námořník =
náročná práce



Neinvestují do studentských programů a rozvoje vlastních posádek. Důstojnickou část nabírají v zemích, kde má tato profese tradici, a tudíž tam lze najít mnoho připravených (zejména dokumentačně) důstojníků. Což ale rozhodně vždy neznamená zaručenou kvalitu. Jedná se o země jako je Rusko, Ukrajina, v lepším případě Polsko.

Toto podceňování investic do lidí se ale často později negativně projeví na zvýšených nákladech na opravy a údržby lodi, nebo hůř, dochází ke kolizím a ztrátách na životech.

Pokud rejdař chápe tento princip, že investovat do kvalitních lidí se vyplatí, tak tam mají naše posádky velkou šanci. Pokud ne, posádka s nižší kvalifikací, a tudíž i s nižšími náklady (velmi často v poslední době filipínská), většinou tu naši vytlačí.

Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě tam štvě? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

U CV je nejdůležitější stručný základní přehled. U námořníků s praxí se také proto používá spíše místo klasického CV formulář, kde jsou uvedena základní osobní data, včetně jazykové vybavenosti a informace, se kterými posádkami jezdil. Dále zde bývá uvedena výše minimálního požadovaného platu a délky kontraktu.

Dále musí každý uchazeč doložit všechny námořnické dokumenty a informace k námořní praxi (od kdy do kdy již jezdil, jméno lodě a tým na lodi, typ motoru lodě, jakou funkci na lodi zastával, u jakého rejdaře/agentury jezdil). Nováček samozřejmě toto mít nemusí (neměl by tam ani co vyplnit).

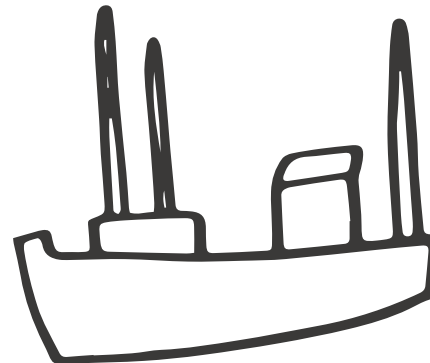
Pokud to mám nějak shrnout: důležité jsou hlavně fakta o všech předchozích plavbách.

námořní
dokumenty



Co v CV oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?
Mě překvapilo hodně věcí – většinou ty nerelevantní ;)

CV – životopis





A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že ses očekávala podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?

Preferuji osobní schůzku. Jako první si všímám tělesné konstituce. Proč? Protože na lodi jde z velké části o náročnou fyzickou práci. Tento první dojem ovšem většinou zcela zásadně neovlivní výběr uchazeče (ale určitou informaci mi to samozřejmě dává).

Upozorňuji, že pokud uchazeč o práci na lodi není zvyklý sportovat nebo manuálně pracovat, zažije pak na lodi velmi těžké chvíle (a to nemluvím také o psychicky náročných situacích).

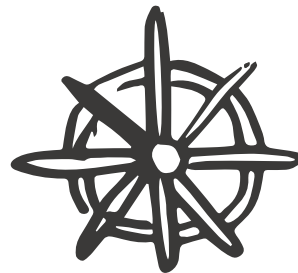
Myslím, že se mi nikdy nestalo, že bych očekávala někoho jiného podle CV nebo předchozího telefonního hovoru. Docela dobře se dá již podle životopisu/telefonátu odhadnout, kdo přijde.



V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenila?

Jak už jsem uvedla, u pohovoru oceňuji, když už má zájemce o té naší práci povědomí. Prostě ví, nebo alespoň zhruba ví (u nováčků), do čeho jdou.

Oceňuji také určitou výzrálost a pokoru. Máme tu pár kluků, o kterých jsem okamžitě věděla, že si dobře povedou a bude na ně spolehnutí. A to se nakonec také potvrdilo.



Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Opravdu nejvíce mě štve arogance. Když někdo všechno ví, všude byl.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Docela často dělá zájemcům o práci problém angličtina. Já jinak nedávám takové otázky, na které by dotčený nedokázal odpovědět.

Spíše se ptám v obecné rovině, abych zjistila, co je to za typ člověka a zda se tedy hodí pro tuto specifickou profesi.

ví, do čeho jde





Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

Motivační dopisy čtu, bývají zábavné. V emailu, kterým nás zájemce kontaktuje, by měl být životopis i motivační dopis uveden. Ovšem váhu jim ale moc nepřikládám.

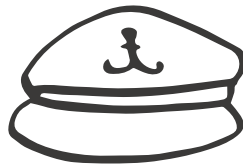
Pro většinu pozic není slovní obratnost ani v CV, ani v motiváku, ani na pohovoru důležitá (obzvláště v češtině). Naopak je lepší, když námořník umí mlčet :).

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

Originality uchazečů si sice osobně cením, ale na práci resp. na nábor u nás to nemá velký vliv. Jak jsem uvedla již výše, v životopisech u nás vyžadujeme primárně fakta. Originalita v těchto případech by mohla být dokonce kontraproduktivní.

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googliš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Pro nábor v našem oboru není online sebeprezentace uchazečů důležitá. A to platí pro nábor námořníků v ČR, tak i ve světě. Obecně vzato se více posuzuje člověk až po prvním kontraktu na moři. Jakékoliv profilování předtím je spíše odhadem.



don't speak
please



Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Pro mě je ideálním uchazečem o práci u nás kluk ve věku 25–35 let, který už má něco za sebou a ví, že rutinní práce doma není pro něj.

Oceňuji ty uchazeče, kteří již třeba vyjeli za kontraktovou prací do zahraničí a tento způsob práce jim sedí. A hledají dlouhodobou možnost takto pracovat.

Praxe také ukazuje, že náš ideální uchazeč je ten, který sice nemá VŠ, ale má na ni potenciál.



Petra shrnuje:



Míša dělá nábor ve velmi specifickém oboru, i proto jsou některé části tohoto procesu specifické. Lidé, kteří dělají velmi úzce zacílený nábor, stejně jako Míša, oceňují uchazeče, kteří, velmi jednoduše řečeno, nejsou se svojí představou o práci „mimo“. Oceňují lidi, kteří si snaží zjistit před schůzkou maximum informací a neplýtvají tak časem svým, ani časem personalisty.

V životopise chce Míša primárně fakta. U specifických pozic budete muset často vyplnit vedle CV také speciální formuláře na míru daného oboru.

Motivační dopis a celkově slovní obratnost není, konkrétně v oboru námořní plavby, podstatná. Pokud ale hledáte práci v zahraničí, zdokonalujte se neustále ve své angličtině. Přestože práce bude manuální, bez domluvy s kolegy se neobejdete nikde.



specifický
formulář



Pokud vstupujete do nějakého atypického oboru jako nováček, měli byste být na pohovoru schopni prokázat, že o nové práci máte reálnou představu. Jako profil v oboru byste měli být schopni jasně prezentovat dosavadní praxi a nastínit představy, kam dál profesně směřujete.

Prezentace online v námořním oboru není požadovaná, ani personalisty nijak extra kontrolovaná. U jiných specifických oborů si ovšem toto doporučuji ověřit. Je to trend, který postupně prostupuje do oborů, kde byste to ještě před pár lety možná ani nečekali.

Pokud se u náboru setkáte s člověkem jako je Míša, pak sympatie získá ten, kdo prokáže samostatnost, prezentuje se vyzrálé a má určitou míru pokory. Naopak arogance je to, co vás rychle vyautuje z kola ven. A důležité je nezapomínat, že jazyková vybavenost je samozřejmostí i na pozicích, kde převažuje manuální práce.



Tipy pro aktivní

Pokud jste četli rozhovor s Míšou pozorně, určitě vám neunikl důraz na jazykovou vybavenost kandidátů a výhodu praxe v zahraničí. Pojďme si tedy udělat malou přípravu pro pohovor. Možná objevíte, že by něco z toho, co vyplníte, bylo fajn doplnit také do vašeho CV.

- Jaké pracovní situace dokážete řešit v cizím jazyce? Např. dokážete v cizím jazyce vysvětlit pracovní postup týkající se vaší pracovní náplně? Dokážete řešit krizovou situaci?
- Jaké máte zkušenosti práce v zahraničí? Počítá se cokoliv, např. i dobrovolnická práce či brigáda během studia. Máte tuto zkušenost uvedenou v CV?
- Jaké máte pracovní zkušenosti v ČR, kde jste museli používat cizí jazyk? Máte tuto zkušenost uvedenou v CV?



Posledních 10 let své IT kariéry jsem teamleader v odděleních zaměřených na IT implementaci a support. K této roli patří také spolupráce na výběru lidí do mého týmu. Kromě role teamleadera dělám technický pre-sales, technické prezentace zákazníkům a technickou konzultační činnost. Stále ale dělám také technickou exekutivu z cca 50 % pracovního času.

**NEVADÍ MI, KDYŽ ČLOVĚK PŘIJDE NA POHOVOR
V TRIKU S TUČNÁKEM – ZAJÍMAJÍ MĚ LIDI, KTEŘÍ
MAJÍ V ICT KVALITNÍ ODBORNÉ ZNALOSTI
A OPRAVDU SE CHTĚJÍ DÁLE VZDĚLÁVAT.**

Co je typické pro organizace, kde jsi působil, působíš (tj. různé typy technologicky zaměřených firem)? Jak tyto jednotlivé organizace fungují?

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo v tvém týmu, musí připravit?

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo v třetí firmě, ptají?

Jak firmy, pro které jsem pracoval, fungují? Pracoval jsem v nadnárodních organizacích i malých společnostech, včetně start-upů. Každá společnost je jiná. Nicméně mají tyto shodné rysy:

V malých firmách člověk dost často musí zastoupit více rolí, zvláště v seniorních pozicích. Je tam mnohem větší míra tvůrčí svobody, ale to s sebou nese také větší odpovědnost za rozhodnutí. Jde tam o rychlost rozhodování a rychlou implementaci změn. Výsledky práce jsou také rychleji vidět. Flexibilita – to je to, co bych řekl o malých firmách.



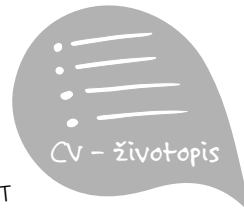
Ve velkých společnostech působí dost často setrvačnost. I když má někdo dobrý nápad nebo už v lepším případě návrh na konkrétní implementaci, proces uvedení do praxe je delší a složitější a někdy na něj ani nemusí dojít. Ve velkých společnostech má člověk často více časového prostoru na práci, není ničím „rušen“. Má také dost jednodušší přístup k novějším/dražším technologiím. Stabilita je to jedno charakterizující slovo, co bych řekl o velkých společnostech. Podle typu společnosti, pro které jsem pracoval, jsem si pak vždy vybíral lidi s vysokou specializací, s úzkým technickým zaměřením.

setrvačnost
stabilita



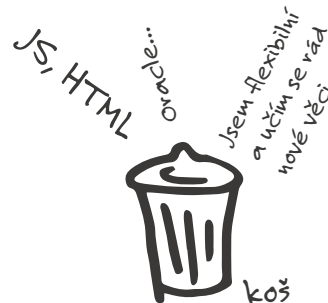
Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (technologie, ICT)? Vidiš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Za posledních 5 let vidím jako trend hlavně to, že se spousta „consumer“ produktů a technologií dostává do velkých společností a pomáhají jim v tom ty malé společnosti. Příkladem jsou mobilní technologie a aplikace, cloudové technologie.



A jaká bude budoucnost? Myslím si, že doba toho, kdy IT oddělení řešilo, jestli nemají malou schránku na poštu nebo jestli dokážou ze svého starého serveru vytáhnout 10% výkonu navíc, je pryč.

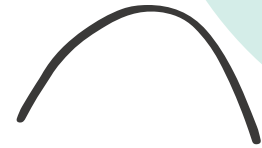
Lidé z oboru IT, kteří tento trend vnímají stejně, budou směřovat do společností, které poskytují IaaS (Infrastructure as a Service), do společností, které poskytují SaaS (Software as a Service). Podle PaaS (Platform as a Service), SaaS (Software as a Service). Podle mě bude v budoucnu IT čím dál více řešit společně s byznysem zavádění těchto technologií a procesů, které oběma stranám umožní pracovat efektivněji. IT spolu s bezpečností bude spokojeno a uživatelé budou mít nástroje pro svoji práci. Obě dvě „oddělení“ budou partnery.



Co v CV uchazečů o místo oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

V CV oceňuji pravdivost informací a reference.

pravdivost
reference



Co tě naopak v životopisech uchazečů rozčiluje? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

V CV mi vadí pouhý výpis klíčových slov a technologií bez upřesnění toho, jakou praxi má ten který uchazeč a jak konkrétně s uvedenou technologií pracoval. Když tam vidím JS, HTML, Oracle RAC, SaaS, atp. tak nevím, jestli to dělal denně, jestli pomáhal s implementací jiné firmě nebo jestli nad tím sám stavěl řešení a aktivně se o to staral.

Vadí mi rozpor mezi tím, co se v CV píše a co je skutečnost – ale to je myslím asi obecný problém.

Nemám rád obecné fráze jako: Jsem flexibilní a učím se rád nové věci. Ať tam k tomu radši připiše, že za poslední půl rok se naučil to nebo ono (ať je to hlavně konkrétní).



A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně?

Stalo se někdy, že ses očekával podle CV úplně někoho jiného?

Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site (osobně)?

Ke mně už přijde na osobní pohovor uchazeč, který měl většinou přede mnou rozhovor s interní HR a který je zpravidla po vstupním technickém testu. Ten s ním sám pak během pohovoru procházím a opravuji.

Asi bych lhal, kdybych řekl něco jiného než to, že prvně se koukám, jak člověk vypadá. To je přeci to, co vidím a vnímám na první pohled. Nicméně tím neříkám, že to má největší vliv na moje další rozhodnutí. Je mi jedno, jestli člověk přijde v tričku s tučňákem nebo v obleku,

v kečkách nebo lakýrkách, v sandálech s ponožkami. Nicméně bohužel čistota a hygiena ještě nejsou vždy standardem.

Co se týká rozporu mezi tím, co je v CV a dojmu na osobním pohovoru: Jednou jsem četl CV a vypadalo to, že tomu člověku budu moct předat svojí práci a jít dělat řadového admina a on to celé povede. Nicméně asi po necelém roku jsme se s tím člověkem rozloučili po několika vytýkácích dopisech ohledně kvality jeho práce.

A k té formě: je mi poměrně jedno, jestli to bude on-line nebo on-site – schůzku za mě vyřizuje někdo jiný.



Linux

mlžení



Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štve?
Co jsou chyby, které se stále opakují?

Štve mě mlžení – když nevím odpověď, tak to normálně řeknu, neztrácím tím svůj čas ani čas toho, kdo se mnou vede pohovor. Jedna neznalost nic neznamená a umět si to přiznat je také dobře. Pokud někdo začne na pohovoru mlžit a ještě do toho problému více zabředávat, odhalím často i neznalosti z přidružených témat.

Je to ale dvojsečné: jeden člověk nevěděl poměrně základní síťovou technickou věc. Ovšem tím, že o tom sám začal mluvit, tak se sám navedl na správnou odpověď a opravil se. Bylo tam vidět, že má hlubší znalosti z jiných částí systému, a tak si to z toho odvodil. V takovém případě je to v pořádku. Opakuje se to mlžení okolo věcí, které nevědí.

V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenil?

Na pohovoru jsem naposledy ocenil to, že člověk, který jen tak tak prošel vstupním testem, ale něco mě na něm zaujalo a tak postoupil do dalšího kola, si do další schůzky doplnil znalosti nebo se na některá témata minimálně kouknul, aby věděl, o co jde. Nakonec sám sebe dokonce opravil, když jsme vstupní test společně probírali.



Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Na moji pozici nemám takovou zkušenost. Mám technické otázky, takže někdo buď ví nebo neví.



Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

Ne, motivační dopisy moc nečtu – pro mě to moc neznamená. Maximálně mě z nich zajímá, proč ten člověk mění práci a co chce dál dělat.



Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

Originalita určitě zaujme. Ale jestli to je pozitivní nebo negativní, to je individuální.

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googlíš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Jasně – první věc je Google, jejich www stránky (pokud mají) a Facebook. Když jsme u Facebooku, je mi jedno, jestli tam má člověk fotky toho, že na poslední pivní akci stojí na stole a tancuje za zpěvu okolních přátel. Spíš se koukám, co ten člověk dělá, jestli je např. zapojen ve vývojářské komunitě nebo že si doma postavil automatizaci na Raspberry Pi apod.



Rapsberry Pi

Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

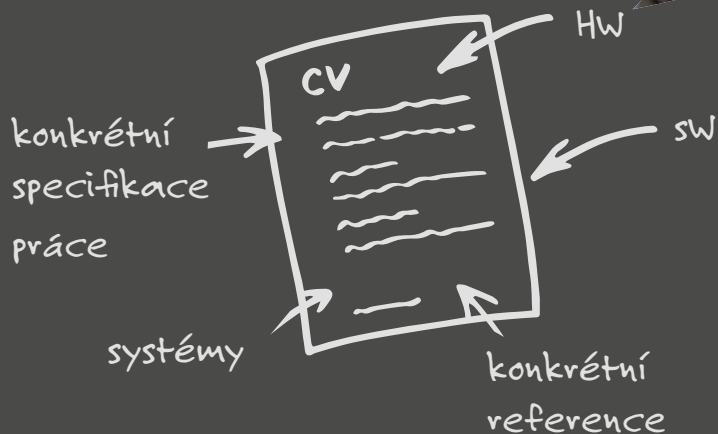
Vždy se zajímám o lidi, kteří se opravdu chtějí dál vzdělávat a nechtějí zůstat na jednom místě. Jasně, zní to jako otrápaná fráze, které sám nemám rád – když se ale společně dohodneme na konkrétních věcech a pak je po čase vyhodnotíme, že se posunuly dopředu, máme z toho prospěch všichni ve firmě včetně toho uchazeče. Nemám rád křivost, neupřímnost, politikaření, pletichaření apod. Ale to je asi standard – neznám moc lidí, kteří toto mají rádi.



Petra shrnuje:

Pavel je technicky zaměřený člověk, pragmatik, který chce ve svém týmu odborníky zaměřené na jasné výsledky. Pokud se budete ucházet o pozice zaměřené na ICT, často se na vašem výběru bude, vedle interní HR či vyššího manažera, podílet také člověk jeho naturelu. Pokud si plácnete, právě on bude zpravidla vaším přímým nadřízeným.

V životopisu chce Pavel vidět, vedle standardních věcí, konkrétní specifikaci práce s jednotlivým SW, HW, aplikacemi, systémy. Obecnými frázemi a nicneříkajícími vyjádřeními ho neoslníte – spíše naopak. Na druhou stranu ocení jasné konkrétní odkazy na reference a výsledky vaší práce.



Motivační dopis pro něj není tak důležitý, ale buďte připraveni, že k některým věcem se může vrátit i během pohovoru. Zajímá ho může vaše profesní vize, důvod změny práce, vaše opravdová motivace (ne někde vyčtené fráze:) a chuť se dále vzdělávat. Zajímá ho váš přístup k práci.

Na pohovoru si vás ale také velmi důkladně prověří – připravte se na technické otázky. Mějte připravené jasné a konkrétní odpovědi. Nevymýšlejte si a nemlžte! Když nevíte, raději to řekněte na rovinu.

Máte někde online výsledky své práce? Můžete se spolehnout, že Pavel a lidé jeho typu si je budou dopředu procházet a pokud budou adekvátní k vaší pozici, tak je také ocení. Lidé na podobných pozicích jako Pavel u vás ocení rovné, jasné jednání a pozitivní přístup k práci orientovaný na výsledky.

$$4 + 3 = \underline{\underline{7}}$$

jasné výsledky



Tipy pro aktivní

(a neplatí pouze pro zájemce o ICT):

Pavel nabírá sice specialisty v oblasti ICT, nicméně dovednosti práce s technologiemi jsou dnes vyžadovány u drtivé převahy pozic. Pojdme si teď zrevidovat, jaké ICT znalosti a dovednosti máte vy. Dokážete svoji úroveň dobře a konkrétně popsat? Dokážete vedle těchto dovedností uvést také nějaké zajímavé projekty, ve kterých jste byli zapojeni? Pokud si cvičení vyplníte, podívejte se, co z toho by bylo přínosné doplnit také do vašeho CV.

- Vypište si všechny ICT skills a u každé uveďte, v jakém kontextu tuto znalost/dovednost máte (nezůstáňte pouze u popisu úrovně např. „pokročilý“).

- Sepište si vaše nejúspěšnější projekty: O co v nich šlo, jaká v nich byla vaše role? Co byl konkrétní výsledek? Pokud na ně lze odkázat, vytvořte si z nich portfolio.

- Zapojte se aktivně do odborných (nejen českých) online komunit – sledujte novinky, světové trendy, podílejte se na diskusích. Vypište si tři webovky, kde s tím právě dnes začnete.



10 let se pohybuji v oblasti marketingové komunikace. Mám zkušenost s tzv. „rychloobrátkovým“ zbožím FMCG (pozn. Fast Moving Consumer Goods) a 5 let zkušenost s marketingem v technickém oboru. Právě v poslední zmiňované oblasti mám zkušenost s nábořem do týmu.

LENKA MRVOVÁ

OCEŇUJI A HLEDÁM LIDI, KTEŘÍ UMÍ PROJEVIT
RADOST Z PRÁCE A ZÁJEM O OBOR.



přijde
decentralizace?

Na co se lidi, kteří se ucházejí o místo ve firmě, pro kterou nabíráš nové zaměstnance, musí připravit? Co je typické pro firmy, kde jsi působila, působíš – jak tyto jednotlivé firmy fungují? Je něco, co je odlišuje od jiných firem z hlediska např. firemní kultury?

Společnost, kde působím, má koncipovaný náborový systém, řízený centrálním HR. Ale určitě záleží na manažerovi, kolik energie sám do pohovorů vloží, a může si vytvořit i vlastní zadání, v případě, že je nutné prověřit znalosti v určité oblasti.

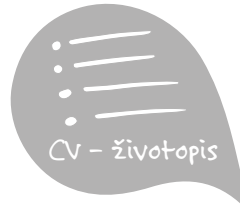
Co se změnilo za posledních 5 let v tom segmentu trhu práce, ve kterém se pohybuješ (korporát, marketingová komunikace... či jiné)? Vidíš tam nějaké zásadní změny, nebo spíše stabilitu? Jaká je podle tebe budoucnost v daném sektoru v nejbližších letech?

Co se týká korporátní oblasti, vidím snahu vše centralizovat. Z oblastních HR partnerů se mnohdy stávají pouze vykonavatelé vyšší moci. Můj odhad je takový, že po vlně centralizace, přijde ale zase vlna decentralizace. Kdy bude nutné, aby personalisté (po-)znali své nynější a budoucí zaměstnance „z očí do očí“.

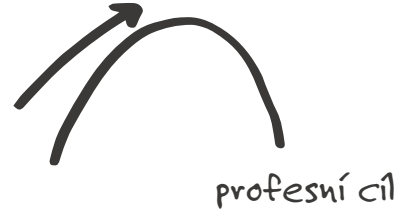


Když se ti dostane do ruky CV nějakého uchazeče o práci, jaké chyby nejčastěji v CV vidíš? Co tě tam štve? Co ti tam často chybí? Případně je něco, co je naopak podle tebe zbytečné a přebývá?

Co mi v CV chybí? Velmi často popis pracovních činností. Ale často i v případě, že už popis činnosti životopis obsahuje, není pozice popsána opravdu konkrétně a jasně.



CV – životopis



profesní cíl

Co v CV oceňuješ? Překvapilo tě v poslední době pozitivně něco, co měl uchazeč ve svém CV?

Pozitivně hodnotím, že už kandidáti posílají opravdu strukturovaná CV. Dále oceňuji konkrétnost, jednoduchost. A něco osobitého – své vlastní motto, či popsany profesní cíl. A fotografii v CV.

A teď už k osobnímu setkání se zájemcem o práci. Čeho si konkrétně všimneš jako první, když se s uchazečem setkáte osobně? Stalo se někdy, že ses očekávala podle CV úplně někoho jiného? Preferuješ první schůzku on-line nebo on-site?



pohovor

Jedním z prvních signálů je stisk ruky. :-) Může to znít jako klišé, ale prosím: žádnou leklou rybu. Dále sleduji, zda se mnou uchazeč udržuje oční kontakt.

Ano, stalo se mi, že podle CV jsem očekávala a předjíkala trochu jinou osobnost, ale nějaký „velký úlet“ jsem nezažila.

Preferuji první schůzku on-site, osobně. Věřím na pracovní a lidskou chemii.



Proč právě Vás?



V čem tě poslední dobou někdo pozitivně překvapil při pohovoru? Co jsi ocenila?

V poslední době jsem ocenila motivační dopis u jedné adeptky, stručný, jednoduchý a výstižný. A proč motivační dopis? Ocenila jsem ho vzhledem k vyššímu věku kandidátky, která potom při pohovoru vyprávěla, jak si musela nastudovat celý náborový systém, který se v současnosti dost změnil ve srovnáním s dobou jejich studentských let.

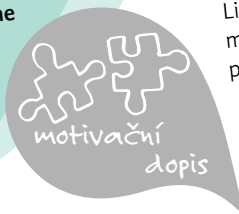


Čteš motivační dopisy? Jakou váhu jim dáváš?

Čtu, ale jsou pro mě více splněním štábní kultury.

Jak moc si ceníš originality uchazečů (ať při osobním pohovoru, ale i v CV, motivačním dopise či v online prezentaci)?

Originalitu oceňuji. V marketingové komunikaci nesmí chybět. Ale zároveň také očekávám spolehlivost.



Lidi si „googlím“

Co tě na osobních pohovorech nejčastěji štvě? Co jsou chyby, které se stále opakují?

Nejvíce? Pokud vidím, že se adept chce pouze zaměstnat a nevidím opravdový zájem o tu konkrétní práci.

Na jakou tvoji otázku na pohovoru často uchazeči neumí odpovědět? Je nějaký typ otázek, který jim dělá problém?

Někdy neumí odpovědět na tyto dvě otázky:

Proč bych si měla vybrat právě Vás?

Co považujete za svoje největší profesní selhání?

Jaký význam má z tvého pohledu vedle CV další prezentace online? Googlíš si lidi? Koukáš na jejich LinkedIn nebo jiné profily? Jaká forma online prezentace ti přijde z tvého pohledu užitečná?

Lidi si „googlím“. Jsem pořád ještě zvědavá a zvědavá manažerka. Líbí se mi, když adepti mají např. uložené portfolio ke stažení.

Kdo jsou z tvého pohledu opravdu zajímaví uchazeči, o které stojíš? Kdo je pro tebe zajímavý a má potenciál? Jaký musí být, co musí mít?

Lidé, kteří umějí projevovat radost z práce a zájem o obor. Nemusí to být všichni asertivní extroverti, ale ocením „rozšířené zorničky“, když adept mluví o své práci. A mám ráda pracovitě lidi.



Petra shrnuje:



Lenka je typ člověka, který si do svého týmu vybírá lidi velmi pragmaticky. Oceňuje ale nejen pracovitost, ale také nadšení, které z vás přirozeně jde, pokud máte o danou práci opravdu zájem.

V životopise ocení stručný, ale informačně hodnotný popis. Tj. žádné „okecávání“, ale zároveň ne strohost na úkor obsahu. Fotku bere jako plus a přihodit můžete i něco, co odliší vaše CV od „formuláře z úřadu“ tj. něco, kde bude vidět trochu vaše osobnost – např. osobní motto atp.

Motivační dopis není to zásadní, co by zcela zvrátilo rozhodnutí Lenky pozvat si vás na pohovor. V té zkušenosti, kterou Lenka popisuje s motivačním dopisem u starší uchazečky, nejde totiž jen o motivák samotný, ale zejména o přípravu, která za tím u té dámy stála. Tj. shrnuto: kvalitní příprava se vám vždy vyplatí!



žádné „okecávání“

Jak vejdete do dveří, myslete na dobrý stisk ruky a oční kontakt. Ano, to jsou klišé, která najdete zmíněna na kdejakém personalistickém webu, nicméně Lenka tyto zkušenosti zmiňuje právě proto, že stále je to slabina u hodně uchazečů.

I Lenka patří mezi ty manažery, kteří si vás pěkně před pohovorem proklepnou online. Ocení např. to, když máte online vlastní portfolio ke stažení. A to platí zejména pro kreativce na pozicích grafika, web design, optimalizace webů atp.

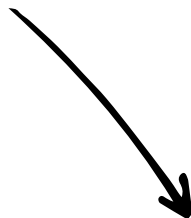


Tipy pro aktivní

Lenka zmínila dvě otázky, na které často neumí uchazeči na pohovoru odpovědět. Pokuste se tomu předejít v dnešní přípravě.

- Proč bych měla vybrat právě vás?
- Co považujete za svoje největší profesní selhání? (pokud jste student, čerpejte ze své brigádnické praxe, nebo např. práce na nějakém studentském projektu).
- Máte v CV fotku? A máte v CV adekvátní fotku? A máte v CV adekvátní a aktuální fotku? Tj. s čistým pozadím (ne výřez fotky z výletu), s výrazem, který vyjadřuje alespoň trochu něco pozitivního, s oblečením, které odpovídá adekvátně poptávané pozici?

Chceš na sobě pracovat?



www.dijAr.cz

