

## Career Boost - jak zwiększyć swoje szanse na rynku pracy

Tekst jest zapisem rozmowy między Marią Kasperkiewicz a Kasią Jaszczuk w ramach projektu [Finansembler](#).



**Maria Kasperkiewicz**, założycielka agencji Human4Human Recruitment, najmłodsza HR Manager w strukturach Grupy Raiffeisen w Europie Środkowo-Wschodniej, znająca tajniki rekrutacji „po obu stronach barykady” – od strony Pracodawcy i Kandydatów. Absolwentka UAM w Poznaniu i dyplomowany inspektor ochrony danych osobowych. 15-letnie doświadczenie rekrutera nauczyło ją, że filarem każdej firmy są ludzie, dlatego najistotniejszym elementem procesu rekrutacji jest człowiek i to na ludziach koncentruje swoje działania. Jest propagatorką idei firmy odpowiedzialnej 4.0, która uznaje generowanie zysku za równie ważne, co dbałość o swoje otoczenie – społeczność, kulturę, etykę czy środowisko.

**Katarzyna Jaszczuk**, pomysłodawczyni i koordynatorka projektów edukacji dorosłych (life-long learning) realizowanych w Polsce i w Europie. Niestrudzenie propaguje tematykę inteligencji finansowej i konsumenckiej, prowadzi szkolenia z zakresu finansów osobistych, rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej. Zawsze szuka nowych rozwiązań, jest autorką innowacji społecznych, kursów online, gier edukacyjnych i programów szkoleniowych z edukacji finansowej. Pracuje w sektorze biznesu i NGO. Dba, aby jej praca miała pozytywny wpływ na jakość życia innych ludzi.



KJ (Kasia Jaszczuk): Witamy w piątym (kolejnym) podkaście w ramach projektu Finansembler, którego celem jest zmiana sposobu postrzegania finansów i wyrobienie nawyków świadomego zarządzania finansami przez studentów uczelni humanistycznych. Gościmy dzisiaj Marię Kasperkiewicz – założycielkę agencji rekrutacyjnej Human4Human. Dziękuję Ci za przyjęcie zaproszenia, Mario!

MK (Maria Kasperkiewicz): To ja dziękuję Kasiu. Temat programu jest mi bardzo bliski, ponieważ elementem zarządzania finansami osobistymi jest zarządzanie karierą zawodową.

KJ: Dokładnie! Gdy rozmawialiśmy po raz pierwszy o naszym projekcie powiedziałaś, że to temat idealny dla Ciebie, dlaczego?

MK: Ponieważ sama ukończyłam kierunek humanistyczny, a w tym roku rozpoczęłam studia z zarządzania właśnie dlatego, że brakowało mi usystematyzowanej wiedzy z zakresu zarządzania finansami. Identyfikuję się z naszymi odbiorcami i chciałabym powiedzieć im to, co powinnam usłyszeć 15 lat temu.

KJ: Jest niewiele opracowań tworzonych przez ekspertów znających obie perspektywy rynku pracy: pracodawcy i pracownika. Jako rekruter reprezentujesz obie te strony, prawda?

MK: Z zawodu jestem doradcą zawodowym i personalnym. Pomagamy pracodawcom zatrudniać pracowników spełniających pewne kryteria, ale też doradzamy kandydatom wskazując na przykład możliwości zagospodarowania ich kompetencji. Towarzyszymy obu stronom rynku pracy dbając o najlepsze wzajemne dopasowanie oczekiwań i możliwości. Do tego sama jestem pracodawcą i zatrudniam zespół konsultantów-rekruterów, dlatego moje wnioski płyną z różnorodnych doświadczeń.

KJ: Jak zatem oceniasz sytuację młodych ludzi na rynku pracy?

MK: Jeśli pozwolisz to zacznę od podania kilku liczb z ostatniego roku akademickiego: **Milion 215 tysięcy** – to ogólna liczba studentów. **300 tysięcy** - tyle absolwentów ukończyło studia rok temu. **65%** - to odsetek absolwentów kończących kierunki humanistyczne. Zatem słowo, jakie opisuje sytuację młodych ludzi na rynku pracy to: **konkurencja**. Przykładowo: kierunki związane z edukacją i kształceniem ukończyło 2 razy więcej absolwentów niż IT. Jednak na absolwentów kierunków informatycznych rynek wręcz czeka. W naszej branży funkcjonuje taki żart-anegdota: „byłem bezrobotny przez tydzień nie powiedział nigdy żaden programista.” Programistów brakuje na rynku, są rozchwytywani, a co czeka na socjologów, kulturoznawców i pedagogów? Walka o nieliczne etaty w zawodzie, długie poszukiwania jakiegokolwiek pracy lub przypadkowe prace nie odpowiadające aspiracjom i ambicjom. Dlaczego wskazałam te liczby wcześniej? Bo dopiero ta skala pokazuje jak wielu absolwentom przychodzi rywalizować na rynku pracy o miejsce w zawodzie. To zjawisko nosi nazwę **luki popytowej** – mamy nadprodukcję dyplomów humanistycznych względem możliwości ich wchłonięcia przez rynek pracy.

KJ: Przypomina to mechanizmy na rynku dóbr.

MK: Nie inaczej. Rynek pracy jest regulowany przez te same zależności tylko przedmiotem jest praca świadczona przez pracowników. I to właśnie **perspektywy zatrudnienia** są najważniejszym czynnikiem, na którym młodzi ludzie powinni się koncentrować. Perspektywy zatrudnienia także poza obszarem wąsko rozumianego tytułu zawodowego na dyplomie. Warto zbadać szerzej mniej oczywiste możliwości zatrudnienia. Przykładowo powszechne jest zatrudnienie w naszej branży rekrutacyjnej psychologów, socjologów a nawet antropologów, gdyż posiadają oni wiedzę teoretyczną przydatną w tej branży. O przyszłości zawodowej absolwentów nie decyduje jedynie kierunek studiów, ale również rodzaj dyplomu, miejsce zamieszkania, demografia, czynniki środowiska, a przede wszystkim umiejętności. Chciałabym zaznaczyć, że oczekiwanie, że studia wyższe zagwarantują komukolwiek w przyszłości pracę jest błędem.

KJ: Dużo mówi się w ostatnich latach o dewaluacji wyższego wykształcenia. Czy właśnie to masz na myśli?

MK: Ogólnie tak, skoro tak wysoki odsetek społeczeństwa posiada wyższe wykształcenie, to przestaje być ono wyróżnikiem, za które pracodawcy są skłonni zapłacić więcej. Powszechność wyższego wykształcenia prowadzi więc do

dewaluacji dyplomu, ale ja mówię o czymś więcej. Dyplom w niektórych zawodach jest niezbędny do wykonywania zawodu, ale wyższe wykształcenie **nie daje gwarancji sukcesu zawodowego**. Może jedynie zwiększyć szanse zawodowe i możliwości zatrudnienia o ile ambicje absolwenta są adekwatne do możliwości pracodawców. Nie słyszałam o tym, aby komukolwiek dyplom wyższej uczelni przeszkodził w zdobyciu pracy, za to mnóstwo Kandydatów straciło szansę na dobrze płatną pracę przez **nieodpowiednią postawę**. To niskie zaangażowanie zawodowe studentów powoduje ryzyko bezrobocia. Czy słyszałaś o zjawisku **NEET**?

KJ: To młode osoby nie uczące się i nie pracujące.

MK: Tak. To nowy termin, ale samo zjawisko jest znane na świecie od dawna. W Polsce poza rynkiem pracy pozostaje około 10% osób między 15 a 25 rokiem życia. Co oznacza problemy **w płynnym przejściu z systemu edukacji do zatrudnienia**. Obserwujemy, że okres poszukiwania pracy przez absolwentów wydłuża się. I znów nie chcę się skupiać na przyczynach, tylko na tym, co to oznacza dla naszych słuchaczy. Zbyt duża liczba absolwentów zaczyna myśleć o poszukiwaniu stałej pracy dopiero mając dyplom w ręku. Pozwolę sobie zatem zwrócić się bezpośrednio do każdego z naszych słuchaczy: Twoja uczelnia może dostarczyć Ci wiedzę i pewne możliwości przygotowania się do wejścia w rynek pracy, ale tylko od Ciebie zależy, co z tym zrobisz. Wciąż masz czas i możliwości, a fakt, że słuchasz tego podcastu jest najlepszym przykładem na to, że już robisz coś więcej od swoich kolegów.

Nie chcę aby zabrzmiało to jak zagrożenie. Dla równowagi mogę wskazać Badania Polskiego Instytutu Ekonomicznego pokazujące, że w wieku 25-35 lat 88% osób, które posiadają wyższe wykształcenie posiada pracę, podczas gdy wśród osób z wykształceniem średnim jest to już tylko 70%. Zatem choćby ze statystycznego punktu widzenia dyplom zwiększa szanse zatrudnienia. Chodzi o to, aby nie znaleźć się wśród tych 12 procentach, ale i też o to, aby **obrana ścieżka zawodowa spełniała aspiracje absolwentów i przynosiła oczekiwany dochód**. Te same badania instytutu wskazują, że zarobki osób z wyższym wykształceniem są średnio 55% wyższe od osób bez dyplomu uczelni wyższej. Walczymy więc o jakość pracy a nie jedynie o to, aby jakkolwiek mieć.

KJ: W jaki sposób zatem student uczelni humanistycznej może zwiększyć swoje szanse na dobrze płatną pracę?

MK: Gdy pytam swoich klientów-pracodawców o to, czego oczekują od Kandydatów, to najczęściej słyszę, żeby „chciało im się pracować”. Zatem to, co doceni każdy pracodawca to zaangażowanie i aktywność. Jest na to wiele sposobów: od działalności w organizacjach studenckich, kołach zainteresowań, poprzez uczestnictwo i organizację wydarzeń na uczelni. Studiując na UAMie, zgłosiłam się do prowadzenia wykładu w ramach Festiwalu Przedsiębiorczości we współpracy ze studenckim klubem Business Center Club. Wpisałam to do CV i gdy ubiegałam się o pracę zapytano mnie właśnie o to. Sama jako rekruter zwracam uwagę na takie aktywności u młodych ludzi – CV absolwentów aktywnych wyróżnia się objętością od tych studentów skupionych na samym studiowaniu. Powiem więcej, z perspektywy moich doświadczeń rekrutacyjnych **nawet drugi kierunek studiów albo dodatkowe studia podyplomowe nie są tak ważne jak praktyki zawodowe** trwające dłużej niż 3 miesiące. Jako pracodawca zaś dałam kiedyś szansę pracownikowi bez

doświadczenia zawodowego, ale ze świetnymi referencjami od wykładowcy z koła naukowego.

KJ: To chyba jesteś wyjątkiem na rynku.

MK: To nie jest jedynie moje zdanie, lecz ogólna obserwacja sytuacji rynkowej. Widzimy, że coraz chętniej **studenci łączą edukację i pracę**. W minionym roku akademickim 34% spośród wszystkich studentów zdecydowało się na łączenie studiów z pełnoetatową pracą. Częstym zjawiskiem jest realizowanie studiów licencjackich w formie stacjonarnej i zaocznych studiów magisterskich. Młodzi ludzie coraz częściej są zorientowani na zdobywanie praktyki już w czasie studiów nie tylko ze względów ekonomicznych, ale dlatego, że **studenci czują konieczność inwestowania we własny rozwój poprzez zdobywanie praktycznych doświadczeń**, nawet takich nie związanych ściśle z kierunkiem studiów. Pracodawcy również chętniej zapewniają studentom możliwości **elastycznego zatrudnienia**, ponieważ sami cierpią na niedobory kadrowe. To szansa dla młodych ludzi i gorąco zachęcam, aby z niej skorzystali! Popieram ten trend szybszego usamodzielniania się i przesuwania granicy aktywności zawodowej przed datę uzyskania absolutorium z prostej przyczyny: każda praca jest lepsza niż żadna i jest krokiem do niezależności finansowej.

KJ: Aby dostać pracę najczęściej trzeba mieć doświadczenie, ale żeby mieć doświadczenie trzeba dostać pracę. Jak przerwać to błędne koło?

MK: Próbować! To protip na wszystko – próbować, starać się i działać, a nie usiąść i narzekać, że jest źle, że się nie da. Bo przecież jak mantrę można powtarzać: „w tym kraju nie ma pracy dla ludzi z moim wykształceniem”. Pamiętam jak pół roku temu zadzwonił do mnie uczeń technikum z Trójmiasta poszukujący praktyk letnich na rok 2022. Chłopak z rocznym wyprzedzeniem zaczął konsultować swoje CV i pytał, w jaki sposób może się dostać do firm spedycyjnych na praktyki wymagane przez szkołę. **Stáže studenckie i praktyki letnie** to świetna okazja nie tylko do zdobycia pierwszych wpisów do CV, ale do pokazania się pracodawcy z dobrej strony. Warto zatem wybierać miejsce odbycia praktyk świadomie, a nie przypadkowo po to tylko, by mieć wpis do indeksu.

KJ: Jak oceniasz popularne wśród studentów wyjazdy na tzw. **erasmusy**?

MK: Absolutnie warto je wpisać na listę **career boosterów**. Nie od dziś wiadomo, że podróże kształcą, a w tym przypadku nie chodzi tylko o wiedzę teoretyczną z innej uczelni, ale kulturę, język, a przede wszystkim umiejętność radzenia sobie w obcym kraju wśród nowych ludzi. To doskonała szkoła życia, która kształci charakter młodego człowieka na wielu polach. Jeśli widzę w CV wpis o zagranicznych studiach lub praktykach, to zawsze pytam na rozmowie kwalifikacyjnej młodych ludzi o to, czego się dowiedzieli. Zgadnij, co najczęściej odpowiadają?

KJ: ...

MK: Odpowiadają, że taki wyjazd pozwolił im dowiedzieć się czegoś nowego o sobie. Poza programem Erasmus istnieją także inne organizacje studenckie, które mogą wyróżnić Cię spośród innych. Największą jest AISEC, która funkcjonuje na całym świecie, wspiera lokalne inicjatywy i uczy **postaw liderekich**. A to bardzo ważna cecha dla młodego człowieka. **Promowana jest każda forma działalności dodatkowej** – w

ramach wolontariatu w schronisku, klubu sportowego lub muzycznego, a nawet indywidualna pasja polegająca przykładowo na tworzeniu grafik, pisaniu artykułów lub zaawansowanej grze w szachy. Po pierwsze: zdobędziesz cenne umiejętności, a po drugie wiele nauczysz się od pracujących tam ludzi. Znam studenta, który został zauważony przez jednego z przedsiębiorców w projekcie „Szlachetna Paczka”, bo wyróżnił się umiejętnościami organizacyjnymi. Inna dziewczyna studiowała rachunkowość, ale kochała zwierzęta i często przychodziła opiekować się psami w schronisku. Z czasem zaczęła też pomagać w pracy papierkowej i po studiach została pełnoetatową księgową w fundacji. Obecnie pracuje w moim zespole konsultant, który 3 lata temu podszedł do mnie na targach pracy i zaproponował, że może pracować przez miesiąc za darmo, aby nauczyć się zawodu, w którym nie miał jeszcze doświadczenia.

KJ: Darmowy pracownik – kto by nie skorzystał?

MK: Nie jestem zwolennikiem programu darmowych praktyk. **Każda praca zasługuje na wynagrodzenie.** To inicjatywa i chęci tego człowieka są tutaj najistotniejsze. Tutaj dochodzimy do kolejnego ważnego punktu – **umiejętności miękkie**, tzw. soft skills. Co roku jesienią Światowe Forum Ekonomiczne publikuje raport na temat rynku pracy, w którym wskazuje kluczowe kompetencje miękkie wyróżniające pracowników przyszłości. W roku 2020 za kluczowe poszukiwane przez pracodawców kompetencje uznano: automotywację, samodyscyplinę oraz umiejętność organizowania siebie w czasie, co nie powinno szczególnie dziwić w kontekście konieczności realizowania pracy zdalnie. Dla porównania w raporcie z 2018 r. jako cechy przyszłości wyróżniono: analityczne myślenie i innowacyjność, aktywne uczenie się oraz umiejętność rozwiązywania problemów. Co ważne raporty przedstawiają perspektywę pracodawców wskazujących, jakie cechy są oczekiwane przez nich.

KJ: Jak młody człowiek może wykorzystać taką wiedzę?

MK: Śledząc trendy dotyczące cech idealnego pracownika możemy **świadomie pracować nad własnym charakterem** pielęgnując w sobie te cechy, które są poszukiwane lub zyskać większą pewność siebie w rozmowie z pracodawcą świadomi, że posiadamy cechy potrzebne do wykonywania danej pracy. Należy podkreślić, że charakter, postawa, kultura osobista – ogółem wszystko to, co składa się na naszą osobowość jest poddawane ocenie przez potencjalnego pracodawcę w procesie rekrutacyjnym, więc warto, aby ten wizerunek był jak najlepiej dopasowany do stanowiska, o które się ubiegasz. Z doświadczenia mogę powiedzieć, że mając 2 Kandydatów o podobnych kwalifikacjach zdecyduję się na zatrudnienie tego, który wykazuje na przykład większe zaangażowanie, proaktywność lub odpowiedzialność.

KJ: Skąd wiemy, jakie cechy są poszukiwane przez tego konkretnie pracodawcę?

MK: Zazwyczaj informacje o oczekiwanych cechach znajdują się już w samym ogłoszeniu o pracę. Firmy często także publikują na swoich stronach internetowych informacje na temat wyznawanych wartości, wizji oraz misji – z nich także można wyczytać, jakie cechy będą dodatkowo punktowane w procesie rekrutacyjnym.

KJ: Skoro to umiejętności są ważne, to jak można pokazać w CV, że posiada się dane cechy charakteru?



MK: Skoro już przy CV jesteśmy to najpierw zacznę od rzeczy najprostszych – **nie pisz niczego, co nie jest prawdą!** My rekruterzy naprawdę mamy sporo narzędzi, aby odkryć, że Kandydaci mijają się z rzeczywistością. Dodatkowo w świecie powszechnych social mediów naprawdę nie trudno uzyskać dodatkowe informacje na temat Kandydata.

Wracając do potwierdzenia osobowości w CV. Przykładowo, drobiazgowość pokazujemy wpisując numer referencyjny, o który pracodawca prosił w ogłoszeniu. Albo unikając błędów stylistycznych lub gramatycznych w samej treści CV. Proaktywność pokazać można poprzez przesłanie CV, odszukanie osoby odpowiedzialnej za daną rekrutację i napisanie do niej wiadomości podkreślając swoje atuty. My publikując nasze ogłoszenia wskazujemy w nich adres mailowy konsultanta a niekiedy nawet bezpośredni numer telefonu osoby nadzorującej dany proces. Bardzo doceniam Kandydatów, którzy **poza wysłaniem CV wysyłają nam maila z pytaniem o losy swojej aplikacji**, a najlepiej gdy Kandydat zadzwoni, bo to już wyróżnia go w procesie. Nawiguje relacje i przedstawia się potencjalnemu pracodawcy. Pokażesz swoją kreatywność, jeśli CV nie będzie napisane popularną czcionką Times New Roman lub Arial. Trudno też powiedzieć o Kandydacie, że jest kreatywny, gdy CV jest stworzone w popularnym kreatorze albo jest kopią wzoru funkcjonującego powszechnie w internecie.

KJ: Czy często zdarzają Ci się takie plagiaty?

MK: Niestety częściej niż bym chciała. Każdego dnia trafia do naszej agencji setki zgłoszeń. Po pewnym czasie zaczynamy zauważać powtarzające się wzorce, w których nie tylko nie zmieniono kolorów, ale nawet treści są podobne. To w gruncie rzeczy przykre, bo **Kandydaci odbierają sobie takim działaniem szansę na rozmowę z pracodawcą.**

KJ: Jak studenci mogą poprawić swoje CV, skoro ich doświadczenie jest niewielkie?

MK: Trzeba **znaleźć równowagę ilości do jakości**. Zbyt lakoniczne CV, z którego jako rekruter mam się sama wszystkiego domyślić nie zachęca mnie do podjęcia rozmowy z Kandydatem. Najczęściej odnoszę wrażenie, że taki Kandydat poszedł na łatwiznę i nie podjął wysiłku odpowiedniego zaprezentowania siebie, więc dlaczego ja mam wykonywać ten wysiłek za niego. Niekiedy wynika to z niewiedzy bądź niezajomości samych Kandydatów którzy tłumaczą się, że po prostu nie wiedzieli, co wpisać. Mogę takie tłumaczenie przyjąć od 20-letniego ucznia technikum, który dopiero zaczyna swoją przygodę z poszukiwaniem pracy, ale niestety nie obroni się Kandydat-magister, który mając do dostęp do nieograniczonego źródła wiedzy, jakim jest obecnie internet nie zapoznał się z opisem stanowiska i nie odzwierciedlił w CV poszukiwanych cech wskazanych w ogłoszeniu. Właśnie kończymy proces rekrutacji na stanowisko Dyrektora Finansowego, w którym 10% zgłoszeń pochodziło od osób, które nigdy nie miały styczności z obszarem zarządzania finansami.

KJ: O czym to świadczy?

MK: Że kandydat nie wie, jakiej pracy szuka i strzela CV po rynku jak śrutem w nadziei, że coś ustrzeli. Ale tak naprawdę zamyka sobie szansę na wartościową pracę. I jest sfrustrowany, bo jej nie znajduje, choć poświęcił mnóstwo czasu i wysłał setki CV. Mam dla młodych ludzi kolejną radę na temat zwiększenia szans na rynku pracy: **nie myślcie**

**o ilości, tylko jakości.** Zdobywajcie wiedzę o rynku pracy i pracodawcach, szukajcie wiarygodnych informacji i słuchajcie autorytetów w branży, bywajcie w miejscach, gdzie **możecie poznać nowego pracodawcę**, np. na targach pracy albo konferencjach. Uczcie się mechanizmów skutecznego szukania pracy. Jest wiele kursów organizowanych przez organizacje pozarządowe, czego przykładem może być ten cykl, ale także same firmy rekrutacyjne dzielą się na swoich stronach wiedzą na temat sposobów poruszania się po rynku pracy.

KJ: Takie działania powinno mieć konkretny cel, prawda?

MK: Celem poszukiwań jest **znalezienie pracy spełniającej nasze ambicje**, wykonywanie ciekawych zadań, wykorzystujących zdobytą wiedzę i dającą szansę na rozwój na różnych poziomach, a nie dotarcie do jak największej ilości pracodawców. Nie chodzi o znalezienie jakiegokolwiek pracy, ale znalezienie pracy odpowiedniej, krótko mówiąc dobrej pracy. I teraz każdy z naszych słuchaczy musi sobie odpowiedzieć na pytanie, **co dla niego oznacza dobra praca**. Przede wszystkim należy policzyć wydatki i ustalić swój miesięczny budżet, aby określić minimalny poziom wynagrodzenia potrzebny do utrzymania się. O samym budżecie domowym była mowa w innym module tego cyklu, więc ja tylko wspomnę, że **pytanie o oczekiwania finansowe jest ważnym elementem rozmowy kwalifikacyjnej** i mogę śmiało powiedzieć, że znacząca połowa młodych ludzi nie zna na nie odpowiedzi, co jest zatrważające i w ogóle nie miałoby miejsca, gdyby każdy młody człowiek miał określony taki poziom finansowej egzystencji opisany konkretną wartością. Na pocieszenie powiem, że to pytanie jest trudne także dla starszych uczestników procesu rekrutacji. Wskazanie poziomu oczekiwań finansowych nie jest rozumiane jako nieskromność, lecz jest niezbędne dla analizy potencjału pracownika i adekwatności reprezentowanych umiejętności. Opisując mechanizmami rynkowymi określamy w ten sposób stosunek jakości pracy do jej ceny.

KJ: Jak studenci powinni szukać dobrej pracy?

MK: Absolwent musi być **przygotowany na start z niższego poziomu** drabinki kadrowej i **zapewnić sobie drogę awansu** lub rozwoju finansowego poprzez dodatkowe premie, jeśli główną motywacją są finanse. Jeśli pod pojęciem dobrej pracy rozumiemy pracę blisko domu, to wówczas koncentrujemy poszukiwania na firmach w sąsiedztwie. Wówczas mechanizmy poszukiwań będą zupełnie inne – warto nawet odwiedzać te firmy osobiście pytając o wakaty i zostawiając swoje CV. Jeśli dobra praca oznacza pracę w zgodzie z wartościami, to też szukanie takiego pracodawcy będzie skupiać się na zrobieniu listy pracodawców działających w zgodzie z tymi wartościami i analiza szans zatrudnienia w obszarach, w których zdobyte dotąd wykształcenie i umiejętności dadzą największą przewagę.

KJ: **Czy dobry plan wystarczy?**

MK: Nie, ze względu na brak doświadczenia **warto mieć sojuszników w tych poszukiwaniach**. Niezależnie od zaplanowanych kroków warto mieć wsparcie i zweryfikować swoje możliwości oraz oczekiwania na przykład z doradcą zawodowym dostępnym w każdym urzędzie pracy. Jest wiele inicjatyw w biurach kariery adresowanych do studentów przez same uczelnie. Warto poznać bliżej PARP oraz organizacje pozarządowe realizujące programy doradcze dla studentów. Na rynku

istnieją także komercyjnie działający coachowie kariery, jednak wówczas trzeba być przygotowanym na pewną inwestycję. Na koniec mogę też powiedzieć, że żaden szanujący się headhunter nie odmówi Wam porady na temat CV czy sposobów szukania pracy, gdy zwrócicie się do niego o pomoc poprzez profil na LinkedIn lub bezpośrednio dzwoniąc. Nasze numery znajdziecie na stronach internetowych i profilach na LinkedIn. To moja ostatnia rada dla studentów – **wykorzystajcie potencjał nowych mediów i źródeł wiedzy**. Jesteście pokoleniem o wręcz nieograniczonych możliwościach zdobywania wiedzy, zatem chcąc zwiększyć swoje szanse na rynku pracy musicie nieustannie szukać wiedzy o rynku pracy, aby skuteczniej się po nim poruszać.

KJ: Podsumowując zatem jakie rady masz dla naszych słuchaczy chcących uzyskać dobrze płatną pracę?

MK: Przede wszystkim **aktywność i motywacja wewnętrzna** – robienie czegoś więcej od kolegów z roku będzie lepsze, niż nic. Wykorzystajcie potencjał wynikający z praktyk studenckich i wolontariatu. Waszymi sprzymierzeńcami będą organizacje studenckie, biznesowe i pozarządowe organizujące konsultacje dla studentów. Każda dodatkowa aktywność może okazać się przydatna w wyścigu o dobrą pracę. Warto wiedzieć, czego poszukują pracodawcy od pracowników, ponieważ niedobór wykwalifikowanych specjalistów zmusza firmy do inwestowania w szkolenie młodych ludzi. Pasje i zainteresowania także mogą być źródłem przewagi konkurencyjnej w procesie ubiegania się o pracę o ile zostaną właściwie zaprezentowane w CV. Warto poświęcić czas i uwagę na stworzenie wartościowego CV, jeśli liczy się na wartościową pracę. Pielęgnujcie umiejętności miękkie takie jak inicjatywa i chęci oraz znajdźcie sprzymierzeńców w realizacji planu zdobycia dobrej pracy nie obawiając się skonfrontować z rekruterem lub doradcą zawodowym. Ogólnie rzecz ujmując – cokolwiek jest lepsze niż nic.

KJ: Dziękuję za te rady w imieniu naszych słuchaczy!

MK: A ja dziękuję za zaproszenie!

**FINAN\$EMBER** Więcej o projekcie i pierwszej pracy znajdziesz na stronie [projektu Finansember](#)