



specijalni prilog

JOB

savjeti
KAKO DO
NOVOG
POSLOVA

- 66 Vrijeme za nove odluke
- 00 Hrvatska priča mladih, nezaposlenih i onih koji su upravo dobili otkaz
- 00 Akcijski plan zapošljavanja
- 00 Kako napisati plan razvoja svoje karijere?
- 00 Oborite poslodavca s nogu... svojim CV-om!
- 00 Psihološko testiranje

VRIJEME ZA NOVE ODLUKE



mr. sc. Darko
Sambol,
MBA, prof.
psiholog

Na gubitke se teško pripremiti. Trebalo bi unaprijed potpuno se preodgojiti, kako bi svaki gubitak posla shvaćali kao novi izazov, a ne stvarni gubitak, što je naravno mnogo lakše u zemljama gdje ne vlada velika nezaposlenost kao u Hrvatskoj.

Anksioznost, depresija, nezadovoljstvo životom, napetost, sniženo samopoštovanje, osjećaj beznađa i druga emocionalna stanja, pokazali su se jače izraženima kod nezaposlenih osoba u odnosu na zaposlene. Uspoređujući zaposlene s nezaposlenima, konzistentno dobivamo podatke o većoj socijalnoj izolaciji nezaposlenih kao i njihovoj nižoj razini dnevne aktivnosti (Fryer i Payne, 1986). Također, postoji slaganje među rezultatima o tome kako je fizičko i psihološko zdravlje nezaposlenih kao grupe niže od zdravlja zaposlenih. (Fryer, 1998). Nezaposleni imaju veće iskustvo napetosti i više negativnih emocija, u isto vrijeme su manje zadovoljni životom, nesretniji te proživljavaju manje ugone i pozitivnih emocija (Fryer i Payne, 1986).

Faze oporavka nakon gubitka posla

1. Prva faza

Kad god se dogodio gubitak posla uvijek je šokantan. U prvoj fazi biste trebali pobijediti osjećaj dezorijentiranosti, a glavni cilj bi

Posao nekad siguran za cijeli život, više nigdje ne postoji. Već smo navikli na stalna smanjenja broja zaposlenih, restrukturiranja poduzeća, rezanje troškova i slične stvari. U tijeku karijere nekima će se dogoditi da promjene više od dvadeset radnih mjesta. I premda sve to znamo, svaki gubitak posla teško pada te ostavlja svoje posljedice.



trebao biti preživjeti šok bez da ostavi težih emotivnih posljedica na vama.

- Prilagodite se i prihvatiti novu stvarnost
- Naučiti se nositi s problemom pada samopouzdanja i „poniženja“
- Naučiti pravilno predstaviti razloge otkaza
- Naučiti nositi se s obitelji

2. Druga faza

Kada ljudi uđu u drugu fazu, počinju razmišljati o praktičnim stvarima. Počinju se nositi s problemom preživljavanja te financijske, ali i emotivne stabilnosti. Ova faza bi trebala uključiti:

- Plan preživljavanja
- Traženje potpore
- Sagledavanje perspektive
- Naučiti se nositi s emocijama i ponašanjem koje zahtjeva novonastalo stanje

3. Treća faza

Prvi cilj treće faze je redefiniirati ciljeve, potrebe i planove. To uključuje:

- Prihvatiti poteškoće koje novi život nosi
- Preispitati moguće izbore
- Razviti nove ciljeve i planove
- Ponovno izgraditi svoj image

4. Četvrta faza

U četvrtoj fazi potrebno je donijeti odluke i «obnoviti» sebe. Ona uključuje:

- Primjenu odluka
- Prihvaćanje osobne odgovornosti
- Preuzimanje emotivnih rizika
- Vraćanje samopouzdanja

Može li se prebroditi gubitak posla?

Za preživljavanje otkaza nema pravog načina ni točno određenog vremena. Netko iz jedne faze prelazi u drugu mnogo brže, dok nekima treba više vremena. Koliko točno ovisi od

osobnosti, pristupa životu i potpore koju ima od obitelji.

U nastavku je pregled još nekih mogućnosti koje su korisne za prebolijevanje gubitka posla:

✓ **AKTIVNO SUOČAVANJE**, to jest poduzimanje konkretnih aktivnosti za otklanjanje stresora ili umanjivanje njihovog djelovanja.

✓ **PLANIRANJE**, što znači promišljanje o mogućim načinima suočavanja sa stresom i odabir strategija djelovanja.

✓ **ZANEMARIVANJE DRUGIH AKTIVNOSTI** - podrazumijeva ostavljanje po strani drugih okupacija kako bi se osoba mogla posvetiti isključivo suočavanju sa stresorom.

✓ **SAMOKONTROLA** (engl. *restraint coping*) - znači čekanje s djelovanjem dok se ne pojavi prikladan trenutak za reagiranje.

✓ **TRAŽENJE POMOĆI** - traženje instrumentalne pomoći od strane drugih, pitanje za savjet ili informacije u vezi problema.

✓ **TRAŽENJE EMOCIONALNE PODRŠKE** - podrazumijeva traženje moralne potpore, razumijevanja i empatije od strane okoline.

✓ **TRAŽENJE „ISPUŠNOG VENTILA“** - obuhvaća sva ponašanja kojima se otvoreno izražavaju emocije.

✓ **ODUSTAJANJE („MIRENJE SA SUDBINOM“)** - obuhvaća dvije dimenzije: neangažiranje u ponašanju (engl. *behavioral disengagement*) i neangažiranje u razmišljanju (engl. *mental disengagement*) operacionalizirano kroz uključivanje u različite aktivnosti koje će osobu spriječiti da razmišlja o problemu.

✓ **POZITIVNA REINTERPRETACIJA I RAST** - tendencija da se sa stresom suoči traženjem pozitivnih aspekata stresne situacije

Što kad smo u osobnoj krizi ?

Najvažnije je ne pomisliti kako nešto nije u redu s vama ili početi sumnjati u svoje sposobnosti. Poslodavci često znaju, kako bi sebe opravdali, navoditi upravo te razloge, iako oni u većini slučajeva nisu istiniti.

Pripremite se na pauzu. Rijetki su slučajevi da se posao pronađe u kraćem roku. Planirajte da ćete biti bez posla tri do šest mjeseci i nemojte dopustiti da vam obitelj ili prijatelji ruše samopouzdanje svojim primjedbama tipa „Pa zar još nisi uspio? Vidiš ni fakultet ne znači puno...“ ili sličnim. Nemojte se osjećati loše zbog toga što ne možete slijediti njihove savjete i prijavljivati se na baš svaki natječaj jer „teška je situacija, a sad kada ste bez posla ne možete birati“. Budete li se javljali na natječaje za posao koji vas ne zanima, naravno da nećete ni proći na razgovoru za posao, a to će vas baciti u dublju depresiju, jer ćete pomisliti kako ni najgluplje poslove ne možete dobiti. Javljajte se samo na natječaje za posao koji vas stvarno zanima.

Zbog toga biste trebali nakon gubitka posla, a prije traženja novog proći kroz faze emotivnog oporavka, odnosno pomiriti se s promjenom. Oporavak se odnosi na mogućnost da s izazovom gledate na traženje novog posla bez da postanete ogorčeni okolnostima, zaslijepljeni negativnim emocijama ili da se osjećate poraženima. To znači da biste i bez posla morali pronaći sebe, realno utvrditi koliko novaca smijete trošiti, prihvatiti činjenicu da ćete određeno vrijeme biti „siromašniji“, da ćete se morati odreći mnogih stvari, a da ipak negdje u međuvremenu nećete izgubiti sebe, nećete se odreći užitaka koji ne koštaju i prihvatiti gubitak posla kao izazov nakon kojeg ćete biti mudriji i snažniji.

Kada razmišljate o načinu izlaska iz krize, uvijek stanite i dobro razmislite o svojim odlukama,

koristeći onoliko vremena koliko vam treba. Odvojite vrijeme za kvalitetnu odluku, kvalitetnim upravljanjem vremenom i postavljanjem prioriteta. Pomoći će vam metode i tehnike koje možete naučiti i razviti, ali i unaprijed pripremljene rezervne opcije. Vi ste glavni i odgovorni za izlaz iz svoje krizne situacije. Ovo vrijedi čak i u situacijama kada netko drugi mora ponijeti dio tereta – ishod uvijek ovisi i o tome kako informirate, upravljate i nadgledate sve osobe uključene u proces. Kada tražite rješenje, tražite jednostavne odgovore koje možete primjeniti odmah, umjesto da razvijate složene sustave koji uključuju puno glava i ruku.

Radite sa saznanjem da je, čak i u najboljoj situaciji na svijetu, uvijek moguće osmisliti i uvesti neka poboljšanja. Sve slabosti dobre situacije mogu postati uništavajući utezi u kriznoj situaciji. U kriznim situacijama nužno je ponašati se brzo i odlučno. Odgađanje odluka, pretjerano analiziranje i zamaranje s nevažnim stvarima može samo produbiti krizu i unijeti kaos. Naučite kako kvalitetno donositi odluke, to je vještina koju možete savladati. Sumnja u stavove ljudi oko vas, onih koji su već prošli „prvu liniju bojišnice krize“ nije uputna. Oslušajte, slušajte i sami tražite drugo ili treće mišljenje. U svakoj situaciji, ali i od svakoga, možete nešto naučiti. Budite uvjereni u svoje kvalitete, napunite se optimizma, duboko udahnite i... sretno do novog posla!

Mr. sc. Darko Sambol, MBA prof. psiholog

- business & life coach
- NLP Business Practitioner
- Individualni i grupni rad
- Osobni i organizacijski razvoj

darko.sambol@ri.t-com.hr
091/251 83 84
Rijeka, Istra i Kvarner



HR expert
Mirta Škaljac
Marak, mag.
ekon.

Hrvatska priča mladih, nezaposlenih i onih koji su upravo dobili otkaz

Danas na tržištu postoje profesionalci koji će vam pomoći u što kvalitetnijoj pripremi za tržište rada. To su ljudi s puno godina iskustva, i to s „one druge strane stola“. Sa strane poslodavca, ispitivača. Oni su ti koji godinama odlučuju tko će dobiti to jedno slobodno mjesto u tvrtki. Oni su ti koji će vas ispitivati gomile pitanja na intervjuu, koji će vas mrko gledati kada su u ulozi poslodavca. A kada su u ulozi savjetnika za zapošljavanje (poznatije kao „*Employment coaching*“) oni će upravo vama dati najkorisnije savjete i znanje kako se na najbolji način predstaviti potencijalnom poslodavcu te kako se najbolje i najkvalitetnije pripremiti za nove uvjete na tržištu rada.

Vremena i uvjeti zapošljavanja nisu više isti

Novo gospodarsko okruženje diktira i nove načine pripreme za tržište rada. Preveliki broj nezaposlenih i premali broj otvorenih radnih mjesta donosi i novitete u pristupu, nastupu, pripremi i uvjetima zapošljavanja. Danas više nije dovoljno lijepo se obući za razgovor za posao, biti uredan i čvrsto stisnuti ruku na intervjuu. Danas su potrebne neke druge osobne performanse koje kandidat mora pokazati na intervjuu.

Danas poslodavci prije svega traže osobnost kod kandida-

Imate stalni posao, radite u istoj tvrtki više godina, plaća redovno ili neredovno sjeda na bankovni račun, radite u miru ili nemiru svoj posao, poznati su vam vaši radni zadaci, odnosi sa šefom, kolege i njihove sitne mušice, a onda jednog dana čujete da firma kreće davati otkaze. Što se događa kada se to dogodi vama?

ta, njegov stav i nastup, njegove ispravno formirane unutarnje vrijednosti. Takva su vremena. Ne zato jer mi to tako želimo, nego zato jer su danas top manageri i HR stručnjaci i sami prošli niz edukacija u kojima su bili vođeni kroz promjene svojih osobnih stavova i vrijednosti. A kako da to nauči mlad, nezaposlen i ambiciozan čovjek? Željan znanja i rada? Kako da on savlada vještinu promjene svojih stavova i vrijednosti? E pa upravo zato su tu za vasiskusni stručnjaci u području razvoja ljudskih resursa (kapitala) koji će raditi s vama na mijenjanju vaših unutarnjih stavova i vrijednosti u procesu zapošljavanja. Oni će vam pomoći da pripremu za tržište rada doživite kao izazov i novu priliku u životu, a ne da vas odvede u depresiju.

Oni će vam pomoći da vašu trenutnu situaciju doživite kao točku na vašem životnom putu iz koje možete izvući maksimalne koristi za sebe i svoju karijeru. Oni će vas voditi na putu koji se

zove ZAPOŠLJAVANJE I RAZVOJ KARIJERE.

Zašto se neki zapošljavaju poprilično lagano, a neki ne?

Je li zapošljavanje pitanje okolnosti ili je ipak pitanje osobnosti i stava ili, kako to neki vole zvati, bahatosti? Pa zar cijeniti sebe znači biti bahatim i prepotentnim? Dapače, mladi danas bi trebali biti i malo prepotentniji, malo samopouzdaniji, malo čvršći u samoprezentaciji, u pregovaračkim tehnikama. Trebali bi poznavati i cijeniti sebe, i na taj način se najbolje „prodati“ poslodavcu.

Ključ svega je da, kad se kandidat „proda“, poslodavac koji ga je kupio (iliti „zaposlio ga“, pa mu za njegov rad kompenzira naknadu u novcu, zvanu „plaća“) zaista i bude zadovoljan što ga je kupio i da imamo ono što se u HR struci zove „*Best fit candidate*“. Jer jedino tada postoji obostrano zadovoljstvo i tada postoje pravi rezultati rada. Sve ostalo je natezanje, a ne rad i zapošljavanje.

Zaposli
se

NAŠA USLUGA

Prijenos znanja
Održavanje znanja
Podrška u primjeni
Garancija kvalitete

ŠTA JA DOBIJAM?

Kvalitetnu pripremu za
predstavljanje poslodavcima
Stručno vodstvo u odabiru i
razvoju karijere
Vještine pregovaranja s
poslodavcima
Motvacija pri zapošljavanju
Definiranje ciljeva u karijeri i
odabir karijere prema mojim
kompetencijama
Komunikacijske vještine
Vještine za brzo uklapanje u
radnu sredinu i zadatke na
radnom mjestu

TKO SMO MI?

Stručnjaci iz područja selekcije i
odabira
Konzultanti iz područja razvoja
ljudskih resursa u privatnom
sektoru gospodarstva
Ljudi iz prakse

MJESTO EDUKACIJE

Edukacijski centar Futura
Trsje 19C, Sveti Duh, Zagreb
FUTURA EDUKACIJA d.o.o.
DURMITORSKA 19, ZAGREB
T: 01 561 93 04
M: 091 891 05 94
www.futura-edukacija.hr



FUTURA
EDUKACIJA



HR expert
Marina Cvirn,
mag. ekon.

Akcijski plan zapošljavanja

Svakodnevica danas ne ostavlja prostora za cjeloživotno zaposlenje koje je nekada bilo normalna i uobičajena pojava. Nekoć se smatralo da ste jednom kada ste pronašli posao osigurani doživotno. Danas to više nije tako. Toga smo svakim danom sve više i više svjesni; kako oni koji rade i žele neku promjenu ili su na nju prisiljeni jer su ostali bez posla, tako i oni koji tek ulaze na tržište rada.

Suočeni s takvom situacijom pitanja koja se sama po sebi nameću su „A što sada?“, „Od kuda krenuti?“, „Kako dalje?“.

Za početak, nakon što se suočite s činjenicom da nemate posao i da stanje na tržištu ne radi u vašu korist, sjetite se da promjene nisu uvijek loše i da vam je ovo prilika promijeniti sve ono protiv čega ste „gundali“ dok ste radili zadnji posao ili dok ste se školovali. Pokušajte si situaciju predočiti kao izazov u kojem je krajnji cilj novi, ljepši i bolji posao na kojem ćete vi zablistati, prštati od pozitivne energije, s veseljem ga obavljati i u kojem ćete uložiti i dodatni napor jer radite ono što volite.

Stavite sve na papir

Da biste uopće došli do željenog zaposlenja zapitajte se kada ste zadnji puta bili sretni, poletni i ispunjeni veseljem i osjećajem pobjede zbog posla. Zapišite što ste tada radili, kojim ste se aktivnostima bavili i kakva je bila radna atmosfera oko vas. Kakvi su bili kolege, a kakav šef. Zapišite sve što vam padne na pamet kako biste na temelju toga kasnije definirali kakav posao želite raditi.

Također, zapišite i sve poslove i zadatke koje ste do sada obavljali, sva znanja, vještine, sposobnosti kao i dodatne edukacije te sve

one poslove koje ste oduvijek željeli, kao i sva radna mjesta i tipove poslova koje ste spremni prihvatiti. Sada imate podlogu...

Znate li da se preko 25% radnih mjesta uopće ne oglasi nego ih popune već postojeći radnici ili netko iz baze kandidata koju svaka veća kompanija ima? Preko 70% radnih mjesta se oglašava na internetskim portalima za zapošljavanje, u dnevnim novinama ili poslovnim časopisima, na kompanijskim web stranicama, preko *headhunting* agencija ili pak zavoda za zapošljavanje te na poslovnim on-line mrežama, ali manji dio njih ipak nikada ne stigne do takvog masovnog medija, medija dostupnog široj javnosti. Da biste uopće saznali da se takvi poslovi traže trebate svoje vrijeme uložiti u potragu za informacijama, a to najbolje možete putem umrežavanja, preko poznanstava koje imate i stupajući u direktan kontakt s poslodavcima, bilo kroz javno dostupne sajmove i događanja ili kroz slanje svoje otvorene molbe.

„Umrežite se“

Novo moderno doba, forumi i društvene mreže doprinijeli su bržem umrežavanju i sklapanju poznanstava, a ujedno mogu biti koristan izvor informacija te način da sami sebe promovirate

kako biste danas-sutra bili interesantni poslodavcima te i vi došli do informacija koje su vama potrebne prilikom potrage. Ukoliko se odlučite društvenu mrežu koristiti za pronalazak zaposlenja (Facebook, Twitter, MySpace...) svakako imajte na umu koji je sadržaj dostupan kako ne biste sami sebe diskreditirali neprimjerenim porukama ili sadržajem. Postoje i poslovne društvene mreže koje vam mogu pomoći u pronalasku zaposlenja gdje je umrežavanje isključivo poslovne prirode (LinkedIn, XING, JobLeads...).

Akcijski plan za 5!

Jednom kada znate kakav posao želite pronaći te koje vas poslovne aktivnosti zaista vesele i kako i gdje možete doći do željenih informacija možete prionuti izradi vlastitog akcijskog plana koji može sadržavati:

- vaša, idealno, tri osobna cilja u potrazi za zaposlenjem (kakav posao želite, na koje ste sve poslove spremni, koja veličina poduzeća bi vam odgovarala...)
- vremenski okvir u kojem

želite pronaći posao

- znanja i vještine koji vam nedostaju da biste dobili željeni posao, pri čemu se zapitajte možete li ih steći unutar zadanog vremenskog okvira
- neke druge prepreke da dobijete svoj posao iz snova i vaša rješenja za njih.

Važno je da tijekom potrage vodite evidenciju natječaja na koje ste se prijavili, otvorenih molbi koje ste poslali te kada kako biste mogli pratiti razvoj situacije. Idealno je da otvorite zaseban folder na računalu i da sve evidentirate u tabličnom prikazu.

Važno je zapamtiti kako nema instant rješenja koje je primjenjivo na svakoga jer vas vaše odluke do sada u životu čine upravo takvima kakvi jeste i ono što je primjenjivo u vašem slučaju ne mora biti primjenjivo kod nikoga drugog. Vi ste odgovorni za prodaju vlastitog proizvoda – vas samih – i samo vi znate koji je sljedeći izbor pravi izbor.

Prije nego krenete u samu potragu zapamtite kako su dobra organizacija, individualni plan te jako dobra informiranost temelj uspjeha, a kako biste u tome bili što vještiji pomoći vam može i izrada vašeg osobnog portfelja kandidata.

Traženje
posla je „posao
s punim radnim
vremenom“!





HR expert Aco
Momčilović,
mag. psih.

Kako napisati plan razvoja svoje karijere?



1 Odlučite što želite.

Naravno da se planovi i želje mijenjaju s vremenom, i da ono što želite sada postići neće biti u skladu s onim što ćete željeti za par godina. Ali svejedno, važno je da znate što želite sada i razmislite o tome kako to postići.

2 Procijenite što već imate.

Potrebno je ustanoviti razliku između toga što imate, i što procjenjujete da bi trebali imati za postizanje željenog razvoja karijere. Nakon toga možete odlučiti da li nastaviti s formalnim školovanjem, specifičnim treninzima ili možda traženjem mentora.

3 Kreirajte ciljeve.

Kada znate gdje želite doći i što imate na raspolaganu, napravite manje, kratkoročnije zadatke koje morate postići. To jako pomaže da se putem ne izgubite i ostanete motivirani. Mali savjet - napišite svoje ciljeve, a nemojte da vam samo ostanu u glavi. Na taj način ih je i lakše pratiti.

4 Napravite plan (napišite ga!).

Što sve, i u kojem vremenskom razdoblju morate napraviti da bi ostvarili postavljene ciljeve. S obzirom da se planovi rade i na pe-

riode duže od 10 godina, možete razdvojiti na tjedne, mjesečne, godišnje ciljeve i akcije.

Možemo zaključiti da je najvažniji dio strateške izgradnje karijere, izabrati karijeru koja je najbolja za vas, a to se najjednostavnije postiže tako da izaberete onu koja najviše odgovara vašim sposobnostima.

5 Prepoznajte svoje ključne sposobnosti i talente. Možete početi samoprocjenom.

Uložite vrijeme u izgradnju ciljanih sposobnosti, koje mislite da su potrebne za daljnje korake u karijeri. Možete upisati dodatne tečajeve i educirati se. I pažljivo birajte nove pozicije i poslovne prilike iz perspektive razvoja sposobnosti koje ste željeli razviti. Dodajte nove sposobnosti kako bi promijenili smjer. Ako s vremenom shvatite da se vaš razvojni put ne poklapa savršeno s vašim sposobnostima, učinite promjenu. Postoje mnogi načini da se ostvari uspješna karijera. Ovo su neke od taktika za dugotrajni uspjeh u karijeri.

6 Vodite sami sebe, a ne slušajte samo druge.

Nakon završetka fakulteta, sa svih strana pljušte savjeti i mišljenja što i gdje trebate raditi i gdje tražiti posao. Dobro je sve saslušati, ali ne zaboravite da samo vi najbolje znate što želite i možete, pa prema tome napravite svoj indivi-

dualni plan prilagođen samo vašim željama.

7 Networkajte.

Podijelite svoje planove i ciljeve sa svima koje znate - kolegama, profesorima, obitelji, poznanicima na socijalnim mrežama i u stvarnom životu. Uključite druge, kako bi vam mogli pomoći.

8 Ne vjerujte (gotovo) nikome.

U svemu tome, imajte i određenu dozu opreza. Kada su vremena teška i borba za poslove je oštra, često do izražaja dolaze instinkti za preživljavanje. Što više u karijeri napredujete, povećava se šansa da ćete se naći u blizini ljudi koji će vas pokušati sabotirati na razne načine.

9 Istražujte.

Bilo da direktno razgovarate s profesionalcima iz područja koje vas zanima, ili ih ako je moguće pratite u njihovom radu i na taj način učite, ili da čitate savjete koji su napisani o tome području, pratite rad specijaliziranih udruga ili posjetite neku od radionica koje održavaju.

10 Stvarajte nove mogućnosti.

Naučite se zauzeti za sebe i sami kreirati vrata kroz koje ćete pozvati druge. Pronađite samo neku ideju koju bi željeli razviti. Pokušajte naći izvor financiranja za nju, kreirajte publiku dajući im vrijedne informacije ili usluge.

11 Uživajte u putovanju.

Istinska karijera je puno više od posla, a edukacija više od obrazovnog stupnja koji posjedujete. Kroz cijeli život zadržite uzbudnje i motivaciju pri traženju novih mogućnosti i putova kroz koje se možete razvijati. I ne zaboravite, čak i kada ste na *top level* pozicijama, i dalje je potrebno razmišljati o daljnjim koracima u karijeri. Najčešće prepreke su krive pretpostavke koje manageri imaju. Kako da se za razvoj karijere pripreme *top level* manageri? Moraju se riješiti pretpostavki:

- **da je postizanje dobrih rezultata na trenutnoj poziciji dovoljno:** to je minimalni uvjet da bi se uopće razmišljalo o unaprjeđenju na razinu, recimo, Uprave.
- **da promocije ovise o tome koga znaš:** zapravo, važnije je tko sve zna tebe i ima povjerenje da možeš dobro obaviti nove zadatke.

- **da se na poziciji uprave samo treba malo poboljšati imidž,** imati ljepše odijelo itd: zapravo, potrebno je prenijeti samopouzdanje da se možete nositi sa nepredvidljivim i nejasnim situacijama koje su svakodnevice na tako visokim razinama upravljanja. Jer na kraju dana, jedna od najvažnijih znanja i sposobnosti u svijetu *top managementa*, koju morate razviti ako želite razviti karijeru do svog maksimuma, je navika rada u nejasnom i nepredvidljivom okruženju koje je standard u današnjem poslovnom svijetu.



HR expert Antea Popović, prof. psih.

Oborite poslodavca s nogu... svojim CV-om!



1. Životopis prvenstveno treba biti konkretan i informativan.

Na internetu možete pronaći mnogo varijanti i obrazaca te predložak životopisa – suštinski je nevažno koji oblik odaberete sve dok je taj oblik dovoljno jasan poslodavcu. Imajte na umu da poslodavci često imaju jako malo vremena (odnosno jako puno životopisa za pročitati) te da čitanje pojedinog životopisa traje tek nekoliko sekundi, što znači da ključne informacije trebaju biti lako dostupne.

2. Ključne informacije koje trebate naglasiti ovise o samom oglasu za posao – dobro proučite što traže, koje kompetencije, iskustva i znanja i upravo te segmente učinite što lakše vidljivima u životopisu. To znači i da ćete vjerojatno trebati prilagoditi svoj životopis različitim oglasima. Traženje posla je posao, ne zaboravite.

3. Pripazite da detaljnije opišete što ste radili na poslovima koji su slični poziciji na koju se prijavljujete. Ostala radna iskustva možete tek spomenuti, kako bi vremenska linija vaših dosadašnjih zaposlenja bila u kontinuitetu. Ukoliko imate prekide u zaposlenjima, svakako se pripremite na pitanja zbog čega su se dogodili. Također, pripremite se i na odgovore na pitanja zbog čega ste otišli s prethodnih zaposlenja. Ukoliko je bilo nekakvih nesuglasica s bivšim poslodavcima, to navedite (nikad ne znate koga će poslodavac nazvati da provjeri preporuke te je bolje da od vas čuje za potencijalne nesuglasice) te pokušajte kvalitetno razjasniti svoju stranu priče. Nesuglasice i razmimoilaženja se događaju, važnije je kako gledate na njih i što ste iz njih naučili.

4. Motivacijsko pismo dodatan je izvor podataka o vama te neće svi poslodavci tražiti da ga pošaljete. Ukoliko ga trebate poslati, razmislite o tome zbog čega biste voljeli raditi u toj organizaciji (proučite ih na internetu, forumima, među prijateljima, kako biste stekli što kvalitetniji dojam o njima) te čime vi konkretno možete pridonijeti timu. Na internetu postoji također veliki broj obrazaca i predložaka motivacijskih pisama, pa se poslužite njima, no izbjegavajte pisanje rečenica koje se navode kao preporučene. Takva motivacijska pisma se odmah prepoznaju (dobije ih se više od nekoliko po natječaju) te ostavljaju dojam da se niste previše potrudili. Napišite svojim riječima zbog čega ste zainteresirani za posao te zbog čega smatrate da ste prava osoba za firmu. Pazite na pravopisne i gramatičke pogreške! Motivacijsko pismo je zapravo prvi dojam kojeg ostavljate na poslodavca.

I što sad?

Ukoliko ste kvalitetno napisali životopis i motivacijsko pismo, dobi li ste poziv na razgovor. Kako biste i tamo ostavili što kvalitetniji dojam, dobro je da pripazite na sljedeće:

Dodite na vrijeme – dolazak prerano može predstavljati problem poslodavcima ukoliko nemaju prostor gdje vas mogu smjestiti kako biste pričekali.

Pazite na dress code – znate u koju firmu idete na razgovor, obucite se u skladu s njihovom korporativnom kulturom i imidžom. Budite čisti i uredni – koliko god je to samo po sebi razumljivo, još uvijek možemo vidjeti kandidate koji dolaze znojni (ponesite dodatnu majicu pa se presvucite), mokri od kiše (dodatna odjeća ili gumene čizme uz dodatne cipele mogu riješiti problem), nedovoljno urednih frizura i slično. Predvidite potencijalne probleme koji vam se mogu dogoditi pu-

Vidjeli ste oglas za posao koji vam se jako svidio – traže da pošaljete CV (životopis) i motivacijsko pismo. Što vam je činiti?

tem do razgovora te ih spriječite ili zaliječite.

Budite samouvjereni i proaktivni na razgovoru - na pitanja odgovarajte konkretno, povežite ih s konkretnim iskustvom. Pokušajte se prezentirati u što boljem svjetlu, no svakako prezentirajte – sebe! To znači da ćete iskreno reći kako se snalazite u pojedinim situacijama, koje su vaše jake, a koje slabe strane. Kvalitetan ispitivač će prepoznati osobu koja pokušava ostaviti što bolji dojam i istovremeno sebe predstavlja u lažnom svjetlu. Osim toga, mnoge firme provode i psihologijska testiranja, rezultate kojih uspoređuju s dojmovima s razgovora. Uostalom, ukoliko uspijete „prevartiti“ poslodavca i dobiti posao na temelju lažne slike o sebi, postoji velika šansa da ćete doći u tim u kojem se zapravo nećete dobro osjećati kao i da će se od vas očekivati ponašanje koje vam nije svakodnevno. Velika je šansa i da ćete kroz neko vrijeme početi dobivati informaciju da se od vas očekivalo nešto drugo (teško je na svakodnevnoj razini, u stresnim i novim okolnostima, glumiti), što bi moglo završiti i prekidom radnog odnosa. Imajte na umu da ćete taj prekid trebati objasniti novom potencijalnom poslodavcu.

Pripremite pitanja - pokušajte saznati što više možete o odgovornostima i zadacima koje čekaju osobu na toj poziciji, timu u koji dolazi te korporativnoj kulturi i klimi. Pitanja o uvjetima rada radije ostavite za neki daljnji krug razgovora – iako svi radimo za plaću, ostaviti ćete negativan dojam ukoliko o plaći budete htjeli razgovarati odmah. Naime, ako poslodavac dobije dojam da vam je plaća najvažnija, to znači da vas može motivirati samo novcem, što je unaprijed izgubljena bitka za većinu poslodavaca, pogotovo u današnje vrijeme (jer novca – nema). Drugim riječima, radije će odabrati osobu koju može motivirati i na drugačije načine, nego da preuzme rizik ulaganja u novog zaposlenika koji će za nekoliko sto kuna preći kod nekog drugog poslodavca ukoliko mu se ukaže prilika. Ostavite razgovor o novcu za daljnje krugove – što se više svidite poslodavcu, vaša pregovaračka moć raste, a da bi ste se više svidjeli, trebaju vas i bolje upoznati.

Naknadno zvanje poslodavca kako biste provjerili u kojoj je fazi natječaj ne preporučujem – ljudi koji se bave selekcijom najčešće imaju ruke pune životopisa te je velika vjerojatnost da ćete ih nazvati u trenutku kad su u gužvi i kad ne rade na natječaju na koji ste se prijavili. Dobro je na razgovoru pitati u kojem roku možete očekivati odgovor te hoćete li dobiti odgovor i u slučaju negativnog ishoda po vas. Ukoliko odgovor ne dobijete u navedenom roku, pričekajte još tjedan dana i pošaljite ljubazan mail s upitom. Na taj način ostavljate poslodavcima mogućnost da vam odgovore u trenutku ka budu imali vremena za to, te pokazujete proaktivnost i interes za poziciju.

Nakon prvog kruga razgovora, ukoliko ste bili uspješni, slijede daljnji krugovi te često i psihologijsko testiranje.

SAVJETI ZA TESTIRANJE

Dodite odmoreni i naspavani. Vaše mentalno stanje jako utječe na kvalitetu rješavanja kako testova sposobnosti tako i vašu samoprocjenu sebe u upitnicima ličnosti.

Planirajte nekoliko sati za testiranje. Nemojte dogovoriti neku obavezu odmah po očekivanom kraju testiranja, da ne biste bili nervozni tijekom ispunjavanja. Pokušajte osigurati da netko drugi preuzme vaše pozive na telefon, a vi budite potpuno neopterećeni.

Dodite uredni i odjeveni u skladu s uobičajenim načinom tvrtke u koju dolazite. Svaki kontakt s potencijalnim poslodavcem je svojevrsna procjena, pa tako i vaš izgled te ponašanje tijekom testiranja.

Prilikom dogovaranja za termin testiranja, slobodno se pokušajte dogovoriti za termin koji vama odgovara. Ipak, uzmite u obzir da i osoba s druge strane ima pretrpano radno vrijeme i neće se uvijek moći prilagoditi.

Pratite upute. Pokažite da možete izvršavati zadatke koji se stave pred vas (iako vam nisu najdraži) – ako vam je stalo da pokažete takav dojam. Ako vam nešto nije jasno, svakako pitajte, ali pokušajte izbjeći rasprave oko nečega što prema vašim kriterijima nije logično.

Kada se zadaje uputa za test inteligencije, dobro pratite objašnjenja koja se daju kod primjera! Česta je greška želja da se što prije krene rješavati (i uzme 10 sekunda prednosti), a činjenica je da tih nekoliko sekundi neće promijeniti vaš rezultat, a površno razumijevanje logike zadataka itekako može utjecati na rezultat.

Upravlajte vremenom kod rješavanja testova. Kod vremenski ograničenih zadataka u testovima sposobnosti trebate pronaći balans između upornosti kod zadataka na kojima ste zapeli i odustajanja. No, ako vidite da nema pomaka, preskočite i vratite se kasnije ako stignete. Što se tiče upitnika ličnosti, iako vrijeme obično nije ograničeno, predugo rješavanje šalje sliku o vašoj neodlučnosti, a to nije dojam koji želite ostaviti.

Ako ste se za testiranje pripremili kako je gore opisano i dovoljno se dobro poznajete da **iskreno odgovarajte na upitnike ličnosti** za vas ne predstavlja problem, tada je najbolja strategija birati odgovore koji vam prvi padnu na pamet. To su obično odgovori koji vrijede za vas.

Unatoč uobičajenom mišljenju, prethodna rješavanja testova inteligencije tek malo djeluju na postizanje boljih rezultata (što se mjeri prilikom konstrukcije testa). Inače testovi inteligencije ne bi imali previše smisla, a subjektivni dojam rješavača o tome kako je drugi puta riješio test je ipak subjektivni dojam. Ipak, ako se prije testiranja upoznate sa time koje sve vrste zadataka postoje, bit ćete opušteniji, a to svakako omogućava da pokažete svoj pravi potencijal. Iako je teško povećati rezultat, anksioznost ga lako može smanjiti.

Kada već morate biti tamo, uzmite sve kao svojevrsnu igru zadataka. Tako će vam sve biti lakše.



HR expert
Barbara Babić,
prof.psih.

Psihologijsko testiranje

Cilj svakog selekcijskog postupka je što bolje upoznati kandidata, da bi mogli donijeti kvalitetnu odluku. Kako je vrijeme koje regruter ima na raspolaganju za svakog kandidata iznimno kratko, psihologijski testovi su se pokazali iznimno korisnima jer nam daju vrijedne informacije o ličnosti, jakim i slabim stranama na jednostavan i sustavan način u malo vremena.

Informacije koje psiholog prikupi na ovaj način su vaši prijatelji i suradnici o vama otkrivali kroz dulji vremenski period. Ono što se pomoću testova dobije je profiliranje. Psiholozi već unaprijed znaju kakav profil osobe trebaju za neko radno mjesto. Poželjan profil je dirigitiran samom strukturom posla, ali i vrstom radne okoline o kojoj se radi. Testovi i upitnici osvjetljavaju razlike među ljudima i omogućuju psiholozima da otkriju tko posjeduje potencijal koji im treba kako bi mogli izabrati pravu osobu.

Upravo zbog toga je psihologijsko testiranje obično ljudima najmrskiji dio selekcijskog postupka. Osim što dugo traje, osjećamo se kao pod povećalom, a ne vidimo po kojim kriterijima nas procjenjuju. Dok razgovor za posao može biti više ili manje stresan (i dobro odrađen), ipak imamo neku uvid u njegova pravila i čini nam se da imamo nešto više kontrole.

Što možemo učiniti da se najbolje pripremimo?

Neki će sugerirati da pokušate odgovarati onako kako mislite da se od tog radnog mjesta očekuje. Ja vam to ne bih preporučila. Kao prvo, jeste li sigurni da znate što njima treba? Možda baš žele mirniju osobu kakva ste vi jer u timu već imaju nekoliko dinamičnijih članova. Uostalom, dobro razmislite želite li raditi negdje gdje nećete moći zadovoljiti očekivanja jer nemate karakteristike koje se traže. Na primjer, vrlo ste kreativni i nesustavni, a trebate kontrolirati točnost računa. Nema sigurnijeg načina da si potkopate samopouzdanje, a vrlo često i zdravlje (a tada je vrlo teško dobro se prezentirati za posao). Znam, sada će mnogi reći da je biranje posla luksuz, ali vjerujte, puno ga je teže naći kada tražite na krivom mjestu. To me podsjeća na priču o čovjeku koji je tražio ključeve ispod svjetla lampe, a kada su ga pitali je li siguran da ih je izgubio baš tu, on je odgovorio: „Nisam, ali tu ima svjetla“.

Nadalje, bez obzira što se čini da su čestice u testovima jednostavne za „muljanje“, vjerujte, osim ako jako dobro ne poznajete strukturu testa, teško možete znati na koje skale utječete. Na primjer, kako ćete znati što činite u testu koji mjeri četiri različite skale vezane za ekstroverziju ili u testu koji pri interpretaciji kombinira skale na načine kojih ne možete biti svjesni? Najgore što možete učiniti je da u pokušaju da laički utječete na rezultat postignete nesuvisle rezultate.

Najbolji način da se ne plašite posljedica testiranja je da već unaprijed znate kakve ćete rezultate dobiti. Zna li koje su crte vaše ličnosti? Kojem tipu prema profesionalnim interesima pripadate? Koje karakteristike radne okoline vas motiviraju? Dodajmo tome svijest o svojim znanjima i vještinama i sada možete dobro procijeniti koji su poslovi za vas odnosno na kojim poslovima će poslodavci dozivati baš vas (mogli bismo reći da tek tada počinjete tražiti ključ na pravom mjestu).

A kako doći do te spoznaje? Internet obiluje besplatnim testovima koji vam mogu dati neke informacije od gore navedenih. Ipak, ako vam se događa da opepovano ne prolazite testiranje i želite shvatiti na čemu trebate poraditi ili naprosto želite interpretaciju čuti od stručnjaka, preporučam da odete na profesionalnu orientaciju. Tamo kroz zajedničku analizu rezultata testova i vašeg radnog iskustva, vi i tamošnji HR profesionalci zajedno crtaju vaš profesionalni put.