

# 6 elementów CV, po których poznasz właściwego kandydata



# Spis treści

## 1. Wprowadzenie

## 2. Kluczowe elementy CV

2.1 Schludna i przejrzysta aplikacja

2.2 Zbieżność doświadczenia kandydata z Twoimi wymaganiami

2.3 Dopasowanie wykształcenia kandydata do Twoich wymagań

2.4 Konsekwencja w rozwoju pracownika

2.5 Zdjęcie kandydata

2.6 Zainteresowania kandydata

## 3. Wnioski

# 1. Wprowadzenie

**Selekcja CV to etap rekrutacji, od którego w dużym stopniu zależy znalezienie odpowiedniego pracownika.**

Jeśli poświęcisz mu wystarczająco uwagi, to masz szansę odkryć prawdziwy talent. Detale w życiorysie potrafią wiele powiedzieć o kandydacie, jego cechach osobowości oraz motywacji do pracy.

To bardzo ważny etap. Dzięki niemu będziesz mógł dotrzeć do profesjonalnych i kompetentnych kandydatów. **Selekcja zaowocuje rozmowami kwalifikacyjnymi oraz wyborem pracownika, który w przyszłości będzie wspierał Twoją firmę** w realizacji celów i przyczyni się do jej sukcesów.

## Według jakiego klucza czytać CV?

Wiele zależy od stanowiska, branży i wymagań Twojej firmy. Bez względu jednak na indywidualne preferencje, istnieją pewne uniwersalne wyznaczniki, dzięki którym będziesz mógł sprawdzić dopasowanie aplikacji do Twojej oferty pracy.

## 2. Kluczowe elementy CV

## 2.1. Schludna i przejrzysta aplikacja

Kiedy do Twoich rąk trafia życiorys, w którym panuje nieład – to w głowie powinna zapalić się czerwona lampka. Tym bardziej, jeśli poszukujesz kandydata na stanowisko związane z przygotowaniem dokumentów, prowadzeniem korespondencji, reprezentowaniem firmy na zewnątrz i budowaniem kontaktów. Warto więc zwrócić uwagę na estetykę przygotowanego CV, układ treści, poprawność językową. Czytelna i przejrzysta aplikacja świadczy o tym, że kandydat poważnie traktuje ofertę. Jeśli każdy szczegół jest dopracowany, to znaczy, że jego autor wykazuje się sumiennością, starannością i pracowitością.

W CV nie powinno być literówek, błędów ortograficznych, gramatycznych. Aplikacja powinna być też przystępna wizualnie. Jeśli ktoś np. miesza rodzaje i wielkość czcionek, nie dba o porządek i spójność, stosuje formę, która utrudnia odbiór treści - to znaczy, że nie przykładą zbyt wielkiej wagi do estetyki i jakości tworzonych dokumentów.



*Jeśli przygotowywanie dokumentów jest w zakresie obowiązków przyszłego pracownika, to sposób przygotowania CV jest już pierwszym sprawdzianem takiej umiejętności. Jeśli błędów nie jest bardzo dużo, a kandydat spełnia stawiane wymagania, to można dać mu szansę i podczas rozmowy rekrutacyjnej zapytać, dlaczego CV jest niestarannie przygotowane.*



**Urszula Zając-Pałdyna**

Ekspert ds. HR

## 2.2. Zbieżność doświadczenia kandydata z Twoimi wymaganiami

Zwróć uwagę na opisywany przez kandydatów zakres obowiązków w poprzednich miejscach pracy, konkretne zadania i realizowane projekty oraz sprawdź ich zgodność z oczekiwaniami pod kątem stanowiska, na które rekrutujesz. Zawsze, nawet potrzebując osoby początkującej, warto szukać w CV doświadczeń, które mogłyby potwierdzić, czy kandydat poradzi sobie z powierzonymi obowiązkami.



*Jeżeli w CV odnotowane są tylko nazwy stanowiska, ale odpowiadają naszym oczekiwaniom, to zakres obowiązków możemy zweryfikować w formie telefonicznego wywiadu. Na rynku pracy panuje bowiem bardzo duża różnorodność i pod nazwą np. handlowiec albo asystent mogą kryć się, w zależności od firmy, bardzo różne obowiązki.*



**Urszula Zając-Pałdyna**

Ekspert ds. HR

Ważne są efekty zdobytego doświadczenia – czy kandydat awansował, poszerzył zakres kwalifikacji i kompetencji, spoczęła na nim większa odpowiedzialność, powierzono trudniejsze zadania, innowacyjne projekty, zdobył jakąś nagrodę itp. Warto też zwrócić uwagę, czy doświadczenie jest zgodne z kierunkiem rozwoju czy może było przypadkowym epizodem w karierze, a pracownik przeskakiwał z branży do branży lub ze stanowiska na stanowisko.



*Kiedy rekrutujemy studentów lub świeżo upieczonych absolwentów, to różnorodność wykonywanych prac jest atutem. Jeżeli jednak mowa o bardziej doświadczonych pracownikach, to częste zmiany pracodawców oraz wykonywanie rozmaitych zawodów może dawać do myślenia i sugerować, że taka osoba nie do końca wie, co chciałaby w życiu robić.*



## Urszula Zając-Pałdyna

Ekspert ds. HR

W ogłoszeniu najczęściej podajemy preferowaną długość stażu pracy, np. minimum dwa lata doświadczenia. Zdarzają się jednak kandydaci, którzy krócej pracowali, ale mogą pochwalić się tak samo bogatym dorobkiem i portfolio, jak kandydaci, którzy są już dłużej w branży.



*W takiej sytuacji powinniśmy ustalić, czy rozważamy zmianę wymogu czy pozostajemy przy tym, co zostało określone w ofercie pracy. Z pewnością będzie to zależać od jakości i ilości aplikacji, które do nas wpłynęły.*



## Urszula Zając-Pałdyna

Ekspert ds. HR

## 2. 3. Dopasowanie wykształcenia kandydata do Twoich wymagań

Zwróć uwagę na wykształcenie szczególnie wtedy, gdy na rekrutowanym stanowisku liczą się twarde kompetencje i uprawnienia, których zdobycie umożliwia dyplom uczelni.

Odpowiedz sobie na pytania:

- **Jakie wykształcenie gwarantuje posiadanie wiedzy i umiejętności**, których wymagasz?
- Czy konieczny jest **tytuł magistra**, czy może wystarczy **licencjat**?
- Czy istotne jest **ukończenie konkretnego kierunku studiów**?

Czy obligatoryjne będzie wykształcenie kierunkowe (np. filologia polska, dziennikarstwo) czy może potrzebne kompetencje mogą zaproponować Twojej firmie również absolwenci pokrewnych studiów, o podobnym profilu (np. humanistycznym). Zastanów się też, czy na pewno będziesz przyjmować tylko CV absolwentów, czy może warto też uwzględnić studentów IV i V roku.





*Najważniejsze jest określenie potrzeb. Pomyślmy, co rozumiemy pod pojęciem „wykształcenie”. Może się bowiem okazać, że kluczowe będzie doświadczenie i ktoś, kto nie ma wykształcenia kierunkowego i tak posiada kompetencje, których oczekujemy.*



**Urszula Zając-Pałdyna**

Ekspert ds. HR

Na dzisiejszym rynku pracy ważna jest również znajomość języków obcych. Zanim jednak napiszesz w ogłoszeniu, że wymagasz bardzo dobrej znajomości języka angielskiego, zastanów się, na ile faktycznie pracownik będzie musiał posługiwać się nim w codziennej pracy. Być może wystarczy niższy poziom zaawansowania albo bierna znajomość języka.

## 2. 4. Konsekwencja w rozwoju pracownika

Jak wygląda ścieżka kariery kandydata? Czy jest płynna, przyświeca jej jakiś jasny cel czy może jest bardzo chaotyczna? Czy widoczne są w niej przerwy? Co wypełniało zawodową lukę? To pytania, na które również powinieneś szukać odpowiedzi podczas analizowania CV.



*Jeśli kandydat spełnia nasze wymagania, ale posiada dużą lukę w życiorysie, to warto dopytać o przyczyny przerwy w zatrudnieniu. Nie zawsze kryją się za tym jakieś negatywne powody typu lenistwo. Może chodzić np. o wyjazd zagraniczny. Czasem także niektórzy boją się wpisać do CV inną formę zatrudnienia niż umowa o pracę, np. umowę zlecenia, kontrakt menedżerski, mimo że wykonywali takie same zadania, jakby byli na etacie.*



**Urszula Zając-Pałdyna**

Ekspert ds. HR

O konsekwencji w rozwoju świadczy także udział w szkoleniach, kursach oraz dążenie do samodoskonalenia. Jeśli kandydat korzysta ze szkoleń online, bezpłatnych seminariów, które sam znalazł, uczestniczy w grupach dyskusyjnych czy wydarzeniach branżowych - to zyskujesz informację o jego nastawieniu do życia zawodowego. Pokazuje to bowiem, że praca oznacza nie tylko obowiązki i bycie w firmie „od do”, ale też pasję, dobrowolne robienie czegoś dodatkowego i czerpanie z tego satysfakcji.

## 2. 5. Zdjęcie kandydata

Zgodnie z Kodeksem Pracy kandydaci nie mają obowiązku umieszczenia w dokumentach aplikacyjnych swojego zdjęcia. Mogą to jednak zrobić dobrowolnie. Jeśli zależy Ci na otrzymaniu

od kandydata CV ze zdjęciem, to napisz w ogłoszeniu, że aplikacje zawierające zdjęcie będą mile widziane. Ponadto poproś kandydatów, aby takie zgłoszenia zawierały zgodę na przetwarzanie dodatkowych danych na potrzeby rekrutacji. Bez takiej zgody nie masz prawa wykorzystywać zdjęć kandydatów. Pamiętaj jednak, że brak zdjęcia w CV nie może być powodem odrzucenia aplikacji.

Oglądając zdjęcie kandydata zwróć uwagę, czy jest dobrej jakości, odpowiednio oświetlone i profesjonalne, czy może zupełnie nie pasuje do dokumentów aplikacyjnych. Zdjęcie nie jest oczywiście najważniejsze, ale dzięki niemu możesz zdobyć informację na temat motywacji kandydata. Brak staranności w doborze fotografii może wynikać z cechy charakteru kandydata. Jeśli bowiem ktoś załącza fotografię zrobioną podczas np. imprezy, to wysyła jasny komunikat, że nie przygotował się do rekrutacji.

Pamiętaj, że nie wszyscy kandydaci chętnie dzielą się swoim wizerunkiem. Nie musi to jednak świadczyć o ignorancji – czasem lepsze wrażenie może zrobić ktoś, kto nie dodał zdjęcia niż kandydat chwalaący się nieprofesjonalną fotografią.

## 2. 6. Zainteresowania kandydata

Co kandydaci lubią robić w wolnych czasie? Jakie mają pasje? O jakich cechach charakteru świadczą ich zainteresowania? Odpowiedzi na tego typu pytania pomogą Ci sprawdzić, czy dana osoba będzie pasować do Twojego zespołu, firmy i kultury organizacyjnej.



*Jeśli szukamy kandydata na stanowisko, gdzie kompetencje twarde nie są bardzo ważne, za to liczą się umiejętności miękkie typu praca w grupie, komunikatywność, asertywność, zarządzanie sobą w czasie, samodyscyplina, to zainteresowania potrafią wiele powiedzieć o osobowości danej osoby.*



## Urszula Zając-Pałdyna

Ekspert ds. HR

Gdy wymagana jest komunikatywność i współpraca z grupą, to ktoś, kto preferuje zajęcia indywidualne, np. czytanie książek i samotne wędrówki, może okazać się mniej kompetentny od miłośnika siatkówki.



*Jeżeli zespół jest bardzo dynamiczny, ekstrawertyczny, lubiący się dużo razem bawić, to istnieje spore prawdopodobieństwo, że, kandydat, który pasjonuje się filozofią i w każdej wolnej chwili ćwiczy jogę, może się nie odnaleźć.*



## Urszula Zając-Pałdyna

Ekspert ds. HR

# 3. Wnioski

## Co jest najważniejsze w CV kandydatów?

Dla każdego pracodawcy może to być coś innego. **Klucz do sukcesu** tkwi w precyzyjnym określeniu swoich oczekiwań. Przez ich pryzmat należy patrzeć na aplikacje i szukać w nich wyróżników oraz elementów współgrających z wymaganiami, które zostały wypunktowane w ogłoszeniu o pracę.

Od ogółu do szczegółu – taka zasada przyświeca drodze do najlepszych kandydatów. To, że część z nich spełni wymóg posiadania doświadczenia czy skończonych studiów, to jeszcze nie wszystko. Ważne są bardziej szczegółowe kwestie np. to, jak przebiegała ścieżka rozwoju, czy kandydat doksztalał się, co robił podczas studiów i co robi w swoim wolnym czasie. Różne, mniej lub bardziej istotne dla nas elementy powinny złożyć się na spójny obraz potencjalnego pracownika.

**Dokładne i rzetelne zapoznanie się z CV zwiększa szanse na odkrycie w tłumie talentów i prawdziwych pereł.** Efektywna selekcja to również oszczędność czasu pracy. Dbając o początek rekrutacji, zbierasz owoce na wszystkich późniejszych etapach.

Życzymy powodzenia!

Pracuj.pl

# Masz pytanie?

## Zapraszamy do kontaktu:

Jesteśmy do Twojej dyspozycji  
od pon. do pt. w godz. 9.00 - 17.00.



[dlafirm@pracuj.pl](mailto:dlafirm@pracuj.pl)



(+48) 22 37 37 606

