

ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΘΑ ΚΕΡΔΙΣΕΤΕ ΠΟΝΤΟΥΣ

Φτιάξτε ένα έξυπνο βιογραφικό



Ξένια Πασχοπούλου

Η κ. Ξένια Πασχοπούλου μιλά για τα πρώτα βήματα και τα μυστικά ενός καλού βιογραφικού. Η σπουδαιότητα του βιογραφικού για την αναζήτηση εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αποτελεί την πρώτη σύσταση ενός υποψηφίου σε μία επιχείρηση. Το κτίσιμό του βιογραφικού με τη σειρά του συνδέεται με τις επιλογές μας σε εκπαίδευση και απασχόληση. Η κ. Ξένια Πασχοπούλου, career coach, με πολυετή σημαντική εμπειρία στην επιλογή στελεχών και τη διαχείριση καριέρας σε σημαντικές ελληνικές και πολυεθνικές εταιρείες συμβούλων, μιλά στη «Εφ.Συν.» σχετικά με τον τρόπο που διαμορφώνουμε βιογραφικό δημιουργώντας παράλληλα τα πρώτα στάδια της επαγγελματικής μας ζωής.

- Στην ανάπτυξη ποιων δεξιοτήτων οφείλει να δώσει προτεραιότητα ένας νέος υποψήφιος σήμερα με στόχο την απασχόληση;

Παλαιότερα, ακούγαμε ότι «αν γνωρίζεις γραφομηχανή και Αγγλικά μπορείς άνετα να βρεις δουλειά». Τα προσόντα αυτά για τα δεδομένα της εποχής ήταν σπάνια και γι' αυτό εξασφάλιζαν απασχόληση. Σήμερα, η γκάμα δεξιοτήτων που ζητούν οι εργοδότες από έναν υποψήφιο είναι ευρύτερη, ακόμη κι όταν μιλάμε για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, κάποιες δεξιότητες είναι κοινές σε ζήτηση όπως, για παράδειγμα, ο προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, η δυνατότητα να εργαστείς ομαδικά, η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία. Αυτές οι δεξιότητες δύσκολα αποκτώνται ή μπορούν να αξιολογηθούν μόνο από την ακαδημαϊκή κατάρτιση. Για τον λόγο αυτό, είναι καλό ένας υποψήφιος να ξεκινά νωρίς την τριβή του/της με τον εργασιακό στίβο, με προσφορά εθελοντικής εργασίας, με πρακτικές εργασίες ήδη από το πρώτο πανεπιστημιακό έτος και με παρακολούθη-



ση επαγγελματιών στον χώρο τους (shadowing).

- Το βιογραφικό σημείωμα αποτελεί συνήθως ένα δύσκολο βήμα για έναν υποψήφιο; Τι πρέπει να προσέξει και με ποιον τρόπο «διαβάζουν» οι διευθύνσεις HR ένα βιογραφικό;

Το «δύσκολο» μέρος ενός βιογραφικού για όλες τις ηλικιακές ομάδες δεν είναι τόσο το να το γράψεις όσο το να το γεμίσεις με ουσιαστικό περιεχόμενο – και άρα με τις δράσεις σου από τα γυμνασιακά ακόμη χρόνια. Οι γλώσσες που μαθαίνεις, οι εξωσχολικές δραστηριότητες, η συμμετοχή σου σε αθλητικές ομάδες – πρωταθλήματα, οι ιδιαίτερες ασχολίες σου δημιουργούν μια βάση αναφοράς στο βιογραφικό, που συμπληρώνεται σημαντικά από το πανεπιστήμιο στο οποίο θα φοιτήσεις και την εργασιακή εμπειρία που θα αποκτήσεις, ιδανικά παράλληλα με τη φοίτησή σου σε αυτό.

Εμπλουτίζοντας το βιογραφικό σου με εργασιακή εμπειρία, εξασφαλίζεις ύστερα από 4-5 χρόνια τη συμπλήρωσή του από εργασιακή εμπειρία πιο σημαντική, δίνοντας προτεραιότητα στο σκέλος αυτό. Με τον τρόπο αυτό, μπορείς να βάλεις σε προτεραιότητα, ψηλά στο βιογραφικό σου, την εμπειρία αυτή και να αποκτήσει το βιογραφικό προτεραιότητα στην ανάγνωσή του από έναν υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού – αυτόν που συνήθως αξιολογεί αρχικά το βιογραφικό σου.

Η σχετικότητα σου με αυτό που ζητάει ένας υποψήφιος εργοδότης είναι αυτό που θα σε φέρει πιο κοντά σε μία πρώτη συνέντευξη και στην κατάκτηση ενός ρόλου. Αυτό σημαίνει πως θα χρειαστεί να διαμορφώσεις το βιογραφικό σου – με μικρές

αλλά σημαντικές αλλαγές κάθε φορά – σύμφωνα με την περιγραφή μιας θέσης για την οποία αιτείσαι. Ο υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού διαβάει στο βιογραφικό σου τις γνώσεις και την απαραίτητη σχετική εμπειρία που θα σε κάνουν κατάλληλο/να αναλάβεις πιο γρήγορα έναν ρόλο μέσα στον οργανισμό τους και θα χρειαστείς τη μικρότερη δυνατή εκπαίδευση για να λειτουργήσεις επιτυχημένα.

- Με ποιον τρόπο αξιολογούνται τα βιογραφικά συνήθως;

Ενα βιογραφικό αξιολογείται σε 3 διαφορετικά επίπεδα. Πρώτα απ' όλα θα αξιολογηθεί σε επίπεδο εικόνας. Η εμφάνισή του, η παρουσίαση, η επιλογή της γραμματοσειράς, η έκταση σε σελίδες, η γενική εντύπωση που αποπνέει, σε επίπεδο περιεχομένου – σπουδές, επαγγελματική εμπειρία, εξειδικευμένη εκπαίδευση, παρουσίαση επιτευγμάτων/επιτυχιών, ειδικές δραστηριότητες/ενδιαφέροντα, και σε επίπεδο σχετικού περιεχομένου (πόσο σχετικό είναι αυτό που γνωρίζουμε και παρουσιάζουμε στο βιογραφικό μας με αυτά που αναζητά ο μελλοντικός μας εργοδότης/συνεργάτης).

Επίσης, ένα βιογραφικό αξιολογείται τόσο μεμονωμένα όσο και συγκριτικά με άλλα που κατέχει ήδη ένας εργοδότης ή λαμβάνει με αφορμή μία αγγελία που δημοσιεύει ή μέσω συστάσεων. Η ερώτηση που γίνεται συχνά από έναν υποψήφιο είναι "γιατί δεν επιλέχθηκα για συνέντευξη ενώ το βιογραφικό μου έχει όλα αυτά που ζητάει η αγγελία, ίσως και παραπάνω;". Η απάντηση συχνά βρίσκεται στη συγκριτική αξιολόγηση του βιογραφικού του με άλλα που διαθέτει ένας εργοδότης και στο ότι

είναι συχνότερο το γεγονός ότι άλλα βιογραφικά κάνουν περισσότερο στον εργοδότη παρά το ότι κάτι από το δικό μας βιογραφικό δεν επαρκεί. Κατά συνέπεια, η πληθώρα υποψηφίων και αντιστοίχων βιογραφικών στη διάθεση ενός εργοδότη είναι αυτή που χαρακτηρίζει τη σημερινή ταυτότητα, συχνά οι εργοδότες δεν βρύνονται αυτό που θέλουν και δεν προχωρούν σε πρόσληψη και εμείς, παράλληλα, δεν πετυχαίνουμε μία συνέντευξη και μία πρόσληψη, η γνωστή έλλειψη ταλέντου – ένα παράδοξο που μεγάλες και ανανγνωρισμένες συμβουλευτικές εταιρείες ερευνούν διεθνώς.

- Πόσο σημαντική είναι η εκπαίδευση στο στάδιο αναζήτησης εργασίας και πώς πρέπει να την επιλέγει κανείς;

Στο στάδιο αναζήτησης εργασίας, η εξειδικευμένη εκπαίδευση σε πεδία που μας ενδιαφέρει να επικεντρωθούμε, αφού αντίστοιχους ρόλους στοχεύουμε να αναλάβουμε, είναι πολύ σημαντική. Συχνά δεν είναι ένα πτυχίο ή ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα που ταιριάζει για να εκπαιδευτούμε κατάλληλα, ιδίως από τη στιγμή που ένα μεγάλο ποσοστό των υποψηφίων ήδη τα κατέχουν αυτά, όσο η πιο εξειδικευμένη γνώση που συναντάται σε διπλώματα ή πιστοποιήσεις που προσφέρουν γνώση και πρακτική εμπειρία ταυτόχρονα – δύο πολύ σημαντικές πτυχές που αναζητούν σήμερα οι εργοδότες. Τέτοια διπλώματα αφορούν τμήματα όπως ο χρηματοοικονομικός – λογιστικός, της διαχείρισης έργων, του Ανθρώπινου Δυναμικού, των πωλήσεων, της πληροφορικής κ.ά.



Ενα βιογραφικό αξιολογείται σε επίπεδο εικόνας στη γενική εντύπωση που αποπνέει και σε επίπεδο περιεχομένου