CAREER ANGELS

JOB HUNTING REPORT 2024

Podsumowanie 2024

14 lat temu postanowiliśmy, że „to" stanie się **miejscem dla doświadczonych managerów** i **executives**, którzy szukali pracy. W międzyczasie stało się to czymś znacznie więcej: **zdobyliśmy zaufanie**, aby służyć jako **doradcy**, **strategiczni partnerzy** i **powiernicy**.

Jak co roku, podkreślamy: to przyjemność i zaszczyt móc pracować z **europejską kadrą kierowniczą najwyższego szczebla**.

Zazwyczaj wspieramy klientów w **zmianach w karierze**. Ale nie zawsze tak jest. Niektórzy chcą wiedzieć, **czy faktycznie gdzie indziej byłoby im lepiej**. Inni – czy **podążają właściwą ścieżką**. Większość naszych klientów w 2023 i 2024 roku śledziła sytuację na rynku – strategicznie budowali swoje **marki osobiste**, aktywnie aplikowali i chodzili na rozmowy kwalifikacyjne – ale zmieniali pracę dopiero wtedy, kiedy pojawiła się *odpowiednia* okazja. Stali się znacznie ostrożniejsi.

Wspieraliśmy także naszych klientów w **budowaniu nowych ścieżek karier** oraz **re- / up-skillingu**.

Rok 2024 pozwolił nam na **umocnienie** naszej obecności jako **kompetentnych**, **rzetelnych**, **efektywnych** partnerów dostarczających **usługi outplacementowe** i projekty **konsultingowe dla branży HR**, a także jako **trenerów** i **wykładowców**, m.in. dla **studentów** i **absolwentów G/E/MBA** wybranych szkół biznesu w m.in. Wiedniu, Graz czy Mediolanie.

Był to kolejny rok **edukowania** i **dzielenia się wiedzą** w dziedzinie doradztwa kariery. Nasz profesjonalizm i doświadczenie zostały docenione przez **działy HR**, które wsparliśmy w **tworzeniu wewnętrznych centrów doradztwa kariery** i budowaniu kultury organizacyjnej poprzez stworzenie narzędzi do wspierania zmiany. Pomagamy również organizacjom w opracowywaniu programów dla tzw. **High Potentials / Talentów** i dzielimy się wiedzą na temat **Personal Brandingu** czy wewnętrznego **networkingu**.

Rok 2024 oznaczał kilka rzeczy:

- utrzymanie pozycji **lidera w szkoleniu przyszłych Doradców Kariery** (kliknij na numer strony, aby do niej przejść; więcej na str. 7)
- po raz kolejny **rekordowe wsparcie dla studentów i absolwentów G/E/MBA** (więcej na str. 6)
- rozpoczęcie ważnych projektów **doradczych** i **CSR**owych (więcej na str. 6)

Ogromne podziękowania dla każdego, kto przyczynił się do sukcesu naszego i naszych klientów.

Dziękujemy.
Zespół Career Angels (← kliknij tutaj, aby nas poznać)

Komentarz na temat wyników w 2024

W 2024 roku zaobserwowaliśmy **zmianę efektywności** różnych kanałów szukania pracy. **Ogłoszenia o pracę pozostały najskuteczniejsze**, osiągając wynik **37%** dla doświadczonych managerów i executives (!). Potwierdza to, że rosnąca rola technologii **w znacznym stopniu wpływa na poszukiwanie pracy** i pozyskiwanie talentów. Z kolei kanał bezpośredniego kontaktu (bezpośredni kontakt z decydentami) osiągnął wynik **28%**, co stanowi niewielki spadek w porównaniu do poprzednich lat i dowodzi rosnącej **dominacji technologii i automatyzacji** w procesie szukania pracy.

Networking zajął trzecie miejsce (**19%**), a **firmy Executive Search** pozostały najmniej skuteczne (**16%**). Wynik ten podkreśla, że choć ten kanał może zapewnić wartościowe okazje, to z natury jest wolniejszy i **bardziej strategiczny**, przez co **wymaga długoterminowego podejścia**. Niemniej, rekomendujemy klientom **utrzymywanie relacji z headhunterami** – ich wartość **może wzrastać z czasem**, często nawet po kilku miesiącach.

Kluczowy trend jest taki, że wielu klientów **łączy kilka kanałów szukania pracy**, aby **zwiększyć swoje szanse na sukces**. Zazwyczaj aplikują najpierw na ogłoszenie o pracę, a następnie **kontaktują się bezpośrednio** z decydentem lub aktywują **sieć kontaktów** (np. strategicznie używając LinkedIn). To **dwutorowe podejście** jest **najefektywniejszą metodą** na otrzymanie ofert pracy, zwłaszcza na stanowiska na poziomie seniorskim.

83% naszych klientów zwróciło się do nas **po wsparcie w szukaniu pracy** – to znaczny wzrost w porównaniu z 37,5% w 2022. Odzwierciedla to **rosnącą świadomość** i **proaktywne podejście** doświadczonych managerów i executives do zarządzania zmianami w karierze.

Współczynnik powracających klientów utrzymuje się na wysokim poziomie – **57%** klientów powraca, aby ponownie skorzystać z naszych usług. Wskazuje to, że **nasze rady niezmiennie spełniają długoterminowe potrzeby w zakresie rozwoju kariery**.

Kluczowe rekomendacje:

- **Używaj wielu różnych kanałów**
  Biorąc pod uwagę obecną efektywność, kluczowe jest aplikowanie na ogłoszenia oraz dodatkowy kontakt follow-up (bezpośredni lub przez sieć kontaktów), aby maksymalnie zwiększyć swoje szanse.
- **Nie lekceważ firm Executive Search**
  Choć to najwolniejszy kanał, utrzymywanie relacji z headhunterami popłaca, zwłaszcza w przypadku stanowisk strategicznych, na które oferty mogą pojawić się po miesiącach.
- **Skup się na integracji technologii**
  Z uwagi na wysoką skuteczność ogłoszeń o pracę i rolę automatyzacji, upewnij się, że Twoje CV i profil na LinkedIn są zoptymalizowane pod ATS i mają odpowiednie słowa kluczowe, aby pozostać konkurencyjnym na rynku.
  (kliknij na obrazek, aby pobrać Poradnik ATS)

- **Proaktywnie zarządzaj karierą**
  Przy rosnącej liczbie profesjonalistów szukających porad dot. kariery, executives zaczynają podchodzić do szukania pracy bardziej strategicznie. Kluczowe, aby pozostać proaktywnym i traktować szukanie pracy jak długoterminowy proces, nie jednorazowy wysiłek.

Podsumowując, **łączenie tradycyjnych** i **cyfrowych metod szukania pracy**, **utrzymywanie długoterminowych relacji** z kluczowymi graczami w branży i **dostosowanie się do technologicznych trendów** to **niezbędne strategie poruszania się po dzisiejszym konkurencyjnym rynku pracy**.

Podsumowanie

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
Poziom	63%	59%	59%	68%	67%	61%	**61%**		MB, MB -1
	26%	35%	34%	23%	25%	31%	**31%**		Managerowie (10+ lat doświadczenia)
	11%	6%	7%	9%	8%	8%	**8%**		Specjaliści
Efekt	67%	86%	75%	72%	90%	85%	**58%**		Znalazło pracę
	26%	11%	16%	22%	6%	6%	**38%**		Zdecydowało się nie zmieniać pracy
	7%	3%	9%	6%	4%	9%	**4%**		Założyło własną firmę
								Ø (3 yrs)	
Źródło	59%	39%	32%	35%	30%	29%	**26%**	**28%**	Kontakt bezpośredni
	24%	35%	23%	28%	21%	18%	**19%**	**19%**	Networking
	13%	8%	19%	12%	13%	18%	**16%**	**16%**	Firmy Executive Search
	3%	18%	26%	25%	36%	35%	**39%**	**37%**	Ogłoszenia o pracę

61% naszych klientów to członkowie zarządu (lokalnego lub międzynarodowego) lub do niego raportuje. 31% to doświadczeni managerowie z co najmniej 10-letnim doświadczeniem.

58% znalazło satysfakcjonującą pracę, **38% postanowiło nic nie zmieniać**, zazwyczaj pomimo otrzymania ofert. **4%** naszych klientów zdecydowało się założyć **własną firmę**.

Dane odnoszą się tylko **do *zaakceptowanych***, **a nie wszystkich ofert pracy** oraz tylko do ofert dla doświadczonych managerów i executives (nie do stanowisk na poziomie junior i specjalistów).

Lokalizacja Naszych Klientów & Projektów

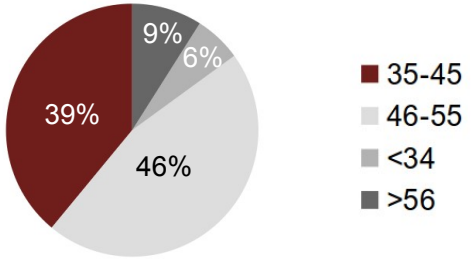
Nasi klienci szukali pracy na szczeblach **lokalnych**, **regionalnych** i **międzynarodowych**, a pochodzili z krajów takich, jak:

Austria	Gruzja	Niemcy	Słowenia
Belgia	Holandia	Norwegia	Turcja
Bułgaria	Indie	Peru	UK
Chile	Kolumbia	Polska	Ukraina
Chiny	Kraje Bałtyckie	Rumunia	USA
Egipt	Macedonia	Serbia	Węgry
Francja	Meksyk	Słowacja	Włochy

94% z Europy
vs.
6% spoza Europy

Grupy Wiekowe

Nasi klienci są z **różnych pokoleń**, ale można ich podzielić na następujące grupy wiekowe:



Więcej Danych z 2024

747 Konsultacji Kariery	**57%** Powracających klientów	**75%** Klientów z polecenia	**25%** Klientów dzięki publikacjom	**5 470** Ukończonych zadań	**5%** Independent Job Hunter

1 937 Raportów CV	Najlepszy wynik: **90%** Średni wynik: **54%** Najniższy wynik: **0%**
407 Raportów LinkedIn	Najlepszy wynik: **4.7 pkt.** (na 5 pkt.) Średni wynik: **3.3 pkt.** Najniższy wynik: **2.4 pkt.**

79% Zleciło do 20 godzin	**79%** naszych klientów zleciło nam do 20 godzin na np. research, przygotowanie CV, symulacje rozmów, ogólne wsparcie i rady.
14% Zleciło 20+ godzin	**14%** zwróciło się do nas o wsparcie w wymiarze ponad 20 godzin. **3%** wyłącznie czekało na telefony – robiliśmy (prawie) wszystko, w tym: zarządzanie skrzynką mailową i kalendarzem. Klienci musieli jedynie sami pójść na rozmowę o pracę.

Dla Twojej Firmy & Organizacji

Nasza podróż jako firmy była zawsze zorientowana na klientów. Rozwinęliśmy się organicznie, kierowani przez potrzeby tych, którym służymy. To podejście ukształtowało nasz zakres usług i zasięg; zaczęliśmy:

- Oferować **usługi outplacementowe** po tym, jak nasi byli klienci poprosili o nie dla pracowników, których musieli zwolnić.
- **Szkolenia dla zespołów HR** i **coaching członków zarządu**, ponieważ nasi klienci indywidualni polecili nas jako dostawców tych usług.

W 2024 nieprzerwanie kontynuowaliśmy zwiększanie naszego wpływu i zasięgu. Oto, co osiągnęliśmy:

- Przeprowadziliśmy **116 wykładów**, **webinarów** i **warsztatów**; przeszkoliliśmy ponad **11 350 profesjonalistów**, w tym studentów i absolwentów G/E/MBA z wiodących szkół biznesu i instytucji. Trzeba przyznać, że to całkiem nieźle, jak na **firmę, która nie jest firmą szkoleniową!**
- Ukończyliśmy szereg projektów outplacementowych dla liderów w branży usług zdrowotnych, logistyki, zarządzania obiektami, czy produktów czyszczących.
- Kontynuowaliśmy nasze **inicjatywy wsparcia profesjonalistów** w ich zawodowej podróży, w tym nasz **program CSR** – „**Indywidualny Outplacement**”. To inicjatywa stworzona dla **5 managerów** (wybranych spośród 67) z **ponad 25-letnim doświadczeniem**, którzy zmagali się z poszukiwaniem pracy od min. 9 miesięcy. Jeden uczestnik był **bezrobotny przez ponad 2 lata**. Pod koniec programu 2 osoby **znalazły pracę** (jeszcze w czasie jego trwania), a kolejne 2 brało aktywny udział w **kilku procesach rekrutacyjnych**. Niestety, 1 uczestnik został wykluczony z programu ze względu na brak jego zaangażowania.
- Zostaliśmy zaproszeni do zabrania głosu w różnych **firmach** / **inicjatywach** / **konferencjach**, takich jak:
  - **ACCA** (współpraca)
  - **CIONET**
  - NielsenIQ
  - **Leading Women z EY Fundacja Liderek Biznesu**
  - SkillSprint
  - MK Dach System
  - **TOK FM**

    … i wiele więcej!

Zajrzyj do sekcji B2B na naszej stronie:

- Strona dedykowana usługom outplacementowym
- Wszystkie usługi, w tym katalog tematów szkoleniowych

Zaproś nas jako mówców, trenerów, coachów lub doradców:
Porozmawiajmy! Wyślij po prostu mail na Contact@CareerAngels.eu.

Współpraca ze Szkołami Biznesu & Instytucjami Edukacyjnymi

Nasza współpraca ze szkołami biznesu nie traci impetu. Przeprowadziliśmy **dedykowane interaktywne wykłady online**, **bootcampy** i **programy coachingowe** dla takich instytucji, jak:

- **Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej** (Polska)
- **POLIMI Graduate School of Management** (Włochy)
- **WU Executive Academy** (Austria)
- **Uniwersytet SWPS** (Polska)
- **Akademia Leona Koźmińskiego** (Polska)
- **Uniwersytet Medyczny w Grazu** (Austria)
- **Katolicki Uniwersytet Lubelski** (Polska)
- **Ludwig Boltzmann Gesellschaft** (Austria)

Zapoznaj się z bezpłatnymi usługami, które oferujemy studentom G/E/MBA – jak i innymi statystykami dotyczącymi szkół biznesu.

Edukacja w Dziedzinie Doradztwa Kariery

W tym roku **z sukcesem zrealizowaliśmy dwie polskie edycje Kursu Konsultanta Kariery w otwartym formacie** – w sumie jedenaście edycji od rozpoczęcia programu w styczniu 2019. Do tej pory dostarczyliśmy ponadto **sześć specjalistycznych kursów wewnętrznych** uszytych na miarę zgodnie z potrzebami działów HR z różnych branż. Działania te pozwoliły nam na przeszkolenie **ponad 200 uczestników**, a co za tym idzie – zwiększenie ich umiejętności oraz rozwinięcie zawodowych możliwości w dziedzinie Doradztwa Kariery.

Zrealizowaliśmy także studia podyplomowe „**Doradztwo Kariery w Praktyce**" w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej, oferując nowoczesną **formułę modułową** dla elastycznego, **spersonalizowanego procesu uczenia się**.

Udokumentowaliśmy wszystkie zjazdy od samego początku – możesz o nich przeczytać na samym dole tego artykułu.

Kurs Konsultanta Kariery

Kształcenie kolejnego pokolenia profesjonalnych **Konsultantów Kariery** nie jest czymś, co lekceważymy! Dumnie **dzielimy się naszym doświadczeniem** i **zwiększamy jakość usług** na rynku.

Dotychczasowi uczestnicy: rekruterzy, headhunterzy i konsultanci Executive Search z 7-25-letnim doświadczeniem; coachowie, którzy chcieli rozszerzyć swoją ofertę; specjaliści HR chcący w lepszy sposób wspierać swoich pracowników; konsultanci, doradcy lub coachowie kariery, zarówno doświadczeni, jak i na początku kariery.

Przeczytaj więcej o Kursie Konsultanta Kariery i odkryj najważniejsze wydarzenia z 2024.

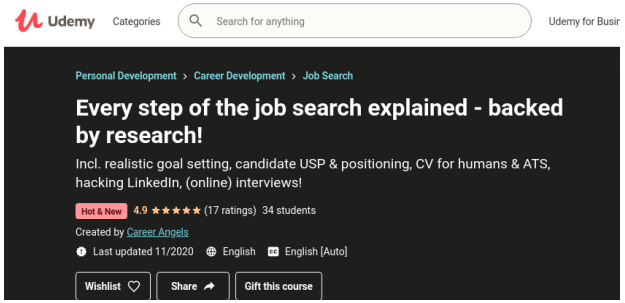
Coaching & Doradztwo: „Kariera & Poszukiwanie Pracy" – dzielimy się wiedzą

Świat zmienia się w szybkim tempie – tak, jak zawód **coacha i konsultanta ds. rozwoju kariery i szukania pracy**. To, co działało pięć lat temu, teraz już nie działa. Skuteczność kanałów poszukiwania pracy się zmienia… Wszystko to sprawia, że my i rady, którymi dzielimy się z naszymi klientami / kandydatami / pracownikami, muszą się dostosować. **Musimy być na bieżąco z rynkiem pracy**, jego dynamiką i narzędziami. Career Angels założyło tę grupę, aby aktywnie połączyć się z osobami z branży. To zaszczyt być zaproszonym do czyjejś kariery – więc zróbmy to dobrze! **Dołącz do naszej grupy!** (aktywny link)

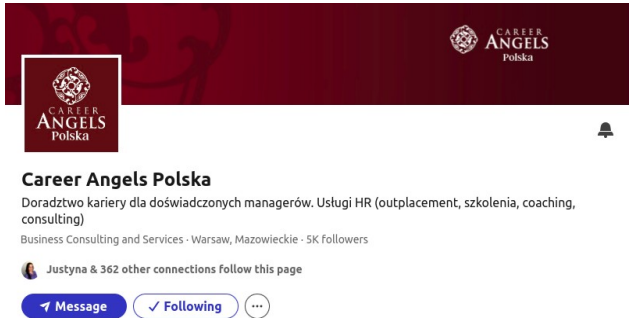
Bądź na bieżąco i przygotuj się na nasz nowy rozszerzony kurs po polsku – jego wzbogacona treść będzie dla Ciebie najlepszym źródłem wiedzy, najnowocześniejszych trendów i nowych możliwości rozwoju. Kliknij tutaj, aby się zapisać i jako pierwszy poznać szczegóły naszej Akademii!

Materiały dla Doświadczonych Managerów i Executives

Znajdziesz tu materiały, które mogą pomóc executives na każdym etapie zarządzania ich karierą. Po prostu kliknij w grafiki! Stworzenie niektórych z tych materiałów nie byłoby możliwe bez naszych partnerów, jak ShareHire czy ATS Element.

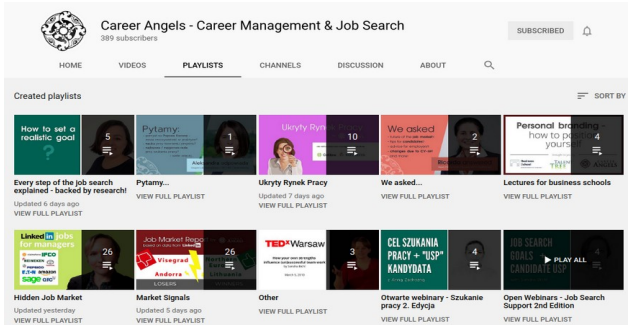


Jeśli nie masz ochoty na samodzielne szukanie materiałów, **zapisz się na nasz kurs na Udemy**: „Every step of the job search explained – backed by research!" to ponad 14 godzin praktycznej wiedzy wraz z przykładami, a także materiały do pobrania!



Śledź naszą stronę na LinkedIn „Career Angels Polska", aby mieć dostęp do postów o: zarządzaniu karierą, poszukiwaniu pracy, rynku pracy, inspiracjach, **trendach HR** – zawsze praktycznych i często popartych badaniami i/lub prawdziwymi przypadkami.

Co tydzień publikujemy trudne do znalezienia ogłoszenia oraz oferty pracy, bezpośrednio od headhunterów lub pracodawców. **Poproś o dołączenie do naszej grupy** na LinkedIn o nazwie „Hidden Job Market for Experienced Managers in Europe"!



Zasubskrybuj nasz kanał YouTube o nazwie „Career Angels Polska – Kariera i Szukanie Pracy", aby mieć dostęp do wysokiej jakości treści, w tym do cotygodniowych aktualizacji dotyczących (ukrytego) rynku pracy lub nagrań z praktycznych webinarów.

Jeśli aktywnie poszukujesz pracy i masz ograniczony budżet, **obejrzyj** playlistę „**Otwarte Webinary – Szukanie Pracy**", gdzie przeprowadzimy Cię przez wszystkie cztery etapy procesu poszukiwania pracy, w tym rozmowy kwalifikacyjne online.

Odpowiedz na 9 krótkich pytań na naszej stronie „**Efektywność procesu szukania pracy**", aby otrzymać **jakościową analizę** Twojego procesu szukania pracy – wraz ze **wskazówkami** i **rekomendacjami** dotyczącymi tego, co i jak ulepszyć.

Dedykowane Usługi dla Senior Executives

W Career Angels specjalizujemy się w dostarczaniu szytych na miarę **rozwiązań z zakresu zarządzania karierą dla senior executives**, w tym dla członków zarządu w dużych organizacjach, na regionalnych stanowiskach lub CxO w siedzibach. Nasi klienci ufają, że zapewnimy **kompleksowe i dostosowane do ich potrzeb podejście** do poruszania się po zawiłościach ich zmian w karierze. Tak dostarczamy wyjątkową wartość:

Kompleksowa strategia poszukiwania pracy
Przyjmujemy strategiczne podejście do poszukiwania pracy, wykorzystując networking, bezpośredni kontakt z decydentami, kontakt z headhunterami i optymalizację dokumentów aplikacyjnych pod ATS i rekruterów. Ta **wielokanałowa strategia** maksymalizuje Twoją ekspozycję i zwiększa szanse na znalezienie pracy zgodnej z Twoimi celami.

Strategiczne połączenia z sieciami Private Equity & Venture Capital
Jeśli celujesz w stanowiska kierownicze w spółkach portfelowych, identyfikujemy i kontaktujemy się z odpowiednimi funduszami Private Equity i/lub Venture Capital. Te kontakty otwierają drzwi do możliwości, w których doświadczenie i przywództwo mogą napędzać wzrost i innowacje.

Spersonalizowane przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
Aby zapewnić Ci przewagę, przygotowujemy szczegółowe briefingi z informacjami nt. potencjalnych pracodawców, branż i konkurentów, a także oferujemy **symulacje rozmów kwalifikacyjnych**, abyś mógł przećwiczyć odpowiedzi dla większej pewności i jasności. Gwarantuje to, że będziesz gotowy i wyróżnisz się jako najlepszy wybór na stanowiska kierownicze.

Wsparcie w zarządzaniu karierą od A do Z
Rozumiemy wymagania senior executives, dlatego **oferujemy w pełni outsourcingowe rozwiązania do zarządzania karierą**, w tym zarządzanie skrzynką mailową i kalendarzem czy optymalizację LinkedIn, co pozwala Ci skupić się na podejmowaniu decyzji, gdy my zajmujemy się logistyką.

Transparentność i rezultaty
Nasze **kompleksowe projekty** obejmują zazwyczaj **100-300+** godzin, w zależności od złożoności i liczby krajów docelowych. Porównując ostateczną wartość inwestycji (ułamek rocznego wynagrodzenia brutto) do perspektywy rezultatów – zdecydowanie warto to rozważyć! **W prawie 90% przypadków nasi klienci otrzymali (i zaakceptowali) pożądane oferty pracy**.

Zmiany w karierze mogą być nieprzewidywalne, ale my z zaangażowaniem tworzymy możliwości. Niezależnie, czy masz wątpliwości, problemy z harmonogramem lub spadkiem motywacji, **umiemy sobie z tym poradzić**. Zawsze byliśmy w stanie **wygenerować rozmowy kwalifikacyjne z najlepszymi pracodawcami i firmami executive search**. **Konwersja tych możliwości w procesy rekrutacyjne leży w pełni w Twoich rękach**.

Nie trzeba dodawać, że jesteśmy więcej niż tylko dostawcą usług – **jesteśmy Twoim partnerem w dążeniu do sukcesu**. Motywujemy, korygujemy i zapewniamy niezachwiane wsparcie, gdy wędrujesz przez labirynt rynku pracy. Wybór nas oznacza **współpracę z zaangażowanym zespołem** skupionym na Twoich celach i osiąganiu doskonałych wyników.

Nowe narzędzia dla Twojej wygody
W 2025 wprowadzamy **dwa zupełnie nowe narzędzia**:

- **Umawianie konsultacji online**: możesz łatwo zarezerwować termin konsultacji w preferowanym czasie,
- **Bezpośrednia linia telefoniczna**: jeśli masz pytanie lub potrzebujesz szybkiej porady, uzyskasz natychmiastowe wsparcie.

Czy wiesz, że…?
Pracujemy z osobami indywidualnymi, ale oferujemy też **pełen zakres usług dla firm** i działów HR, w tym programy **outplacementowe**, **doradztwo HR** i szkolenia przygotowujące zespoły kierownicze i specjalistów HR do osiągnięcia sukcesu. Więcej informacji na naszej stronie B2B.

Kobiety Jako Liderki: Wzmacnianie Pozycji z Career Angels

W Career Angels jesteśmy oddani **wspieraniu kobiet** w ich zawodowych podróżach. Poprzez naszą współpracę z inicjatywami takimi, jak **Leading Women** czy nasze **autorskie programy mentorskie**, umożliwiamy kobietom realizację ich **aspiracji liderskich** i **przełamywanie barier** w miejscu pracy.

Women on Boards – czy jesteś na to gotowa?
Nasz program **Women on Boards** zapewnia mentoring, wymianę wiedzy i możliwości nawiązywania kontaktów, tworząc wspierającą społeczność dla **kobiet gotowych przenieść swoją karierę na wyższy poziom**. Inicjatywa ta pozwala nam stawić czoła wyzwaniom, takim jak **szklany sufit**, rozwój kariery i reprezentacja jako liderki.

Jeśli:

- masz doświadczenie na stanowiskach dyrektorskich lub managerskich,
- chcesz wspiąć się na wyższy szczebel kariery i dołączyć do zarządu,
- lubisz wyzwania i jesteś gotowa rozwijać swoje umiejętności liderskie,
- doceniasz konstruktywny feedback i łatwo wprowadzasz go w życie,
- jesteś gotowa zainwestować czas i energię w swój rozwój zawodowy,
- wiesz, jak ważna jest różnorodność i chcesz przyczynić się do zmiany,
- wiesz, co Cię motywuje,
- jesteś cierpliwa i systematyczna,
- doceniasz wiedzę ekspercką i chcesz z niej skorzystać, aby osiągnąć cel…

… **to jesteś gotowa na kolejny krok w karierze**. Nie wiesz, od czego zacząć Nie przejmuj się – **z naszym wsparciem błyskawicznie osiągniesz swój cel!**

Kilka słów o programie
Program składa się z 7 sesji, podczas których Twój Anioł Kariery pomoże Ci:

- opracować skuteczną strategię aplikowania,
- doskonalić umiejętności liderskie,
- przygotować się na wyzwania związane z rolą w zarządzie lub radzie nadzorczej.

Przed każdą sesją otrzymasz materiały do przeczytania oraz „pracę domową" do wykonania. Po każdej sesji wyjdziesz z namacalnymi materiałami i będziesz wiedziała dokładnie, co zrobić dalej oraz w jaki sposób to zrobić.

Elastyczne wersje programu
Rozumiemy, że każdy inaczej kształtuje swoją drogę do celu. Dlatego stworzyliśmy dwie wersje programu:

- **DIY**: wykonaj zadania samodzielnie, z pomocą naszych szczegółowych materiałów i instrukcji,
- **Outsourcing**: oddeleguj nam wybrane zadania (np. pisanie CV czy optymalizację LinkedIn), by proces przebiegł sprawniej i efektywniej.

Dlaczego skupiamy się na kobietach w przywództwie?
Warunki na współczesnym rynku pracy sprzyjają **kobietom, które chcą sięgać po więcej**. Choć nadal są one niedoreprezentowane w zarządach firm w Europie, nowa dyrektywa UE „Women on Boards" ma to zmienić. **Do 2026 kobiety powinny stanowić min. 40% składu rad nadzorczych największych spółek w UE**. To Twoja szansa na awans i dołączenie do zarządu – gdzie będziesz miała **wpływ na kluczowe decyzje**.

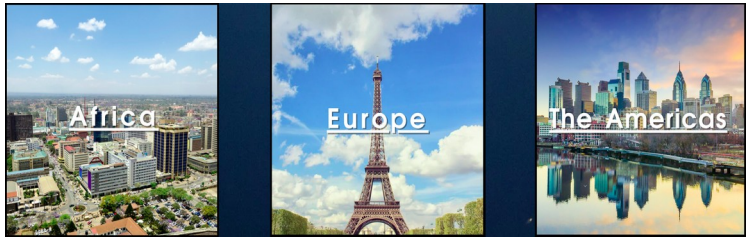
To nie tylko kwestia reprezentacji, ale także **wprowadzenia różnorodnych perspektyw do procesów decyzyjnych**, co przynosi korzyści całym organizacjom.

Jesteś gotowa na kolejny krok?
Nie czekaj – już teraz zainwestuj w siebie i swoją przyszłość! Skontaktuj się z nami, aby przedyskutować Twoje cele i to, jak możemy Cię wesprzeć.
Wyślij mail na Contact@CareerAngels.eu.

Market Signals – Dla Firm i Osób Indywidualnych

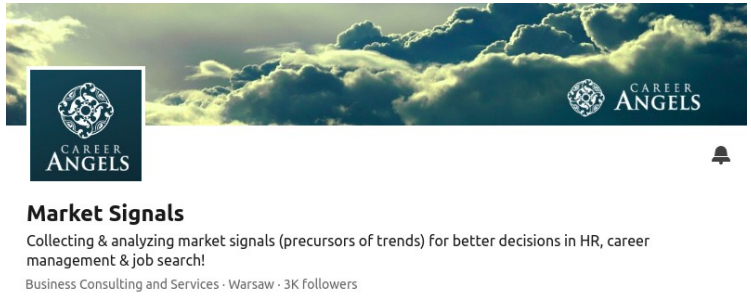
Dlaczego ważne jest bycie na bieżąco z **popytem i podażą na kandydatów** na rynku pracy? Patrząc na to, jak zmienia się liczba **ogłoszeń na LinkedIn**, liczba **kandydatów na ogłoszenie** lub wskaźnik **bezrobocia**, można wyciągnąć wnioski dotyczące trendów rządzących rynkiem pracy. Umiejętność nawigowania wokół nich jest kluczowa w kwestii **skutecznego poszukiwania pracy, employer brandingu lub rekrutacji**.

Od 13. tygodnia 2020 roku (połowa marca) monitorujemy **trendy na rynku pracy** w Europie, zwracając szczególną uwagę na liczbę ogłoszeń o pracę publikowanych na LinkedIn. W połowie września zdecydowaliśmy się poszerzyć nasze obserwacje o kraje spoza Europy – obecnie **monitorujemy 80 krajów z niemal każdego kontynentu**, aby zdobyć bardziej globalny ogląd. Oprócz tego śledzimy stopy bezrobocia i liczbę kandydatów na ogłoszenie (skierowane do executives; po angielsku) w Europie. Pozwala nam to **mierzyć KPI**, **dzięki którym trafnie wyczuwamy** ogólne trendy na globalnym rynku pracy.



Jak powyższe KPI o rynku pracy mogą pomóc:

- **Dla pracodawców & HR**: zrozumienie popytu i podaży pomaga ocenić, ile wysiłku i zasobów potrzeba, aby przyciągnąć najlepsze talenty. Podejście „opublikuj i módl się" często nie wystarcza – kluczowe jest stworzenie konkurencyjnych ofert. Z drugiej strony, większa podaż kandydatów pozwala na większą elastyczność w negocjacjach.
- **Dla poszukujących pracy**: kiedy popyt na kandydatów jest wysoki, osoby szukające pracy mogą mieć mniej konkurencji, co pozwala na szybsze osiągnięcie wyników i większą siłę w negocjacjach o wynagrodzenie. Jednak kandydaci na bardziej konkurencyjnym rynku muszą strategicznie wykorzystać wszystkie dostępne kanały szukania pracy.



Dwa razy w roku publikujemy **obszerne raporty specjalne**, pełne wartościowych obserwacji i danych **podkreślających kluczowe trendy na rynku pracy**. Raporty te dostarczają szczegółowych podsumowań nt. dynamiki popytu i podaży, trendów w wynagrodzeniach i wiele więcej, oferując **głębsze zrozumienie globalnych rynków pracy**. Bądź na bieżąco i obserwuj naszą stronę „Market Signals" na LinkedIn, aby otrzymywać powiadomienia o tych ekskluzywnych raportach.

BONUS: Wszystko, Co Musisz Wiedzieć o Zarządzaniu Swoją Karierą

Jakie czynniki mają wpływ na to, jak zarządzamy naszą karierą?
Co sprawia, że wybieramy jedną ofertę, a nie drugą?
Czy to naprawdę źle świadczy, jeśli **pracuje się w jednej firmie 12 lat?**
Czy powinniśmy potępiać osoby, które **często zmieniają pracę?**
A co z osobami, które aktywnie biorą udział w **wyścigu szczurów?**
Czy wspinanie się po szczeblach kariery Cię uszczęśliwia?

Bardziej cenisz sobie **atmosferę i ludzi** niż pieniądze i prestiż?
Inni uważają Cię za **niedojrzałego**, **bo nie wybierasz** poważnej ścieżki?
To, co Cię głównie napędza, to **samorozwój?**
Czy łapiesz się czasem na myśleniu: **„nienawidzę zarządzać ludźmi!"?**
Mam 42 lata. **Już za późno na jakiekolwiek zmiany**.
Frustruje Cię **praca, jak tylko wkrada się rutyna**?

Odpowiedz szczerze na poniższe dwa pytania:
1) Jak definiujesz udaną karierę? 2) **Jeśli wszystko byłoby możliwe, jak wyglądałaby Twoja najbardziej satysfakcjonująca ścieżka kariery?**

36% respondentów najczęściej udziela (niemal) identycznej odpowiedzi, podczas gdy **64%** udzieli dwóch częściowo lub całkowicie **różnych odpowiedzi**. Dane te pochodzą od Decision Dynamics – firmy, która zbiera i analizuje dane m.in. na temat ścieżek kariery różnych osób od ponad 40 lat. **Co więcej możemy wywnioskować z ich badań?**
1) Odpowiedzi mogą być motywowane zarówno przez **rozum**, jak i **serce** 2) **Istnieją pewne wspólne wzorce**

Model Kariery Decision Dynamics wyróżnia cztery podstawowe Koncepty Kariery lub spojrzenia na idealną karierę:

Koncept Kariery „Expert" jest najbardziej stabilnym i historycznie dominującym postrzeganiem udanej kariery; oznacza **stałe zaangażowanie w zawód**, z którym się identyfikuje. Sukces oznacza bycie najlepszym, tzn. ekspertem w swoim obszarze.

Koncept Kariery „Linear" natomiast skupia się na szybkim **wspinaniu się** po szczeblach kariery. Sukces jest mierzony poprzez osiągnięty poziom w hierarchii firmy, co przekłada się na odpowiedzialność, władzę i wywieranie wpływu.

Koncept Kariery „Spiral" jest mniej tradycyjnym poglądem; kariera jest budowana poprzez **okresowe (5-10 lat) i poziome zmiany w obszarze zawodowym**. Sukces oznacza częste wykorzystanie okazji, by poszerzyć swoje kompetencje i zdobyć nowe doświadczenia.

Koncept Kariery „Transitory" jest konceptem **najbardziej zorientowanym na zmianę** i należy do najmniej konwencjonalnych idei – większość ludzi uważa, że to nie jest nawet ścieżka kariery. Im bardziej zmiany są różnorodne i częste, tym lepiej.

Pewnie już się zorientowałeś, że każdy ma inną definicję udanej kariery i jest ona tak samo błędna, jak poprawna. Zwyczajnie nie istnieje jedna dobra odpowiedź. **Każdego uszczęśliwia coś innego**.

Mamy szczerą nadzieję, że nie należysz do tych **36%**, jednak jeśli istnieje choć cień szansy, że tak jest – umów się z certyfikowanym Aniołem Kariery.

Otrzymasz:
- kwestionariusz online
- raport, który pokazuje różnice pomiędzy obraną ścieżką, a taką, która najbardziej Cię motywuje
- pogłębioną sesję feedforward, po której wyjdziesz z konkretnymi kolejnymi krokami

Jeśli jesteś zainteresowany otrzymaniem oferty lub uzyskaniem dalszych informacji, skontaktuj się z nami pod adresem: **Contact@CareerAngels.eu**.
Ten model może być zastosowany również w odniesieniu do całej organizacji dla lepszego dopasowania kandydatów, ról i kultury.