



CAREER
ANGELS

JOB HUNTING REPORT

2025



PODSUMOWANIE 2025

Rok 2025 ustanowił **kolejny kamień milowy** w historii Career Angels, ponieważ świętowaliśmy **15 lat** wspierania doświadczonych profesjonalistów poprzez **strategiczne doradztwo kariery**. Przez ostatnie półtorej dekady pomagaliśmy ponad 12 000 executives na całym świecie, radząc sobie ze zmieniającymi się wyzwaniami rynku pracy. W 2025 zaobserwowaliśmy wyraźne zmiany zarówno w podejściu profesjonalistów do kariery, jak i w sposobie, w jaki wykorzystywali oni nasze usługi, aby rozwijać się w coraz bardziej złożonym środowisku.

Dane pokazują, że 2025 kontynuował trend w kierunku **bardziej strategicznych decyzji dotyczących kariery**. Prawie połowa naszych klientów znalazła nowe role, a 48% zdecydowało się nie zmienić pracy pomimo (!) otrzymania ofert. Ten podział odzwierciedla europejski rynek pracy, na którym mobilność zawodowa spowolniła, poszukiwania pracy trwają dłużej, a nacisk przesunął się z częstszych ruchów na **bardziej przemyślane, świadome** (niechętnie?) ryzyka **decyzje dotyczące kariery**. Klienci są ostrożniejsi, aktywnie testują rynek, porównują wynagrodzenia i oceniają swoje opcje przed podjęciem decyzji.

Nasza analiza kanałów poszukiwania pracy również pokazuje zmianę. Ogłoszenia o pracę pozostają silnym punktem wejścia, ale dla wielu osób nie działają już jako samodzielny kanał. Kandydaci, którzy **połączyli aplikacje na ogłoszenia z kontaktem bezpośrednim i networkingiem**, mieli znacznie wyższy wskaźnik sukcesu, co podkreśla znaczenie **wielokanałowej strategii dotarcia**. Potwierdza to, że najskuteczniejsze poszukiwanie pracy nie polega już na traktowaniu każdego kanału równolegle i oddzielnie, ale na **strategicznym i całościowym ich aktywowaniu**.

Poza danymi dotyczącymi poszukiwania pracy, 2025 był rokiem **rozwoju i nauki**. Kontynuowaliśmy **rozszerzanie naszych działań edukacyjnych** i przeszkoliliśmy łącznie ponad 200 profesjonalistów w ramach naszych Kursów Konsultanta Kariery. Są one kluczowe, ponieważ zapotrzebowanie na **usługi doradztwa kariery wysokiej jakości stale rośnie**. Kontynuowaliśmy również **dzielenie się naszą wiedzą w sposób otwarty** i zorganizowaliśmy serię webinarów na temat poszukiwania pracy oraz sesje skoncentrowane na AI, poruszając kluczowe kwestie, np. dlaczego poszukiwanie pracy wydaje się (i jest) trudniejsze na dzisiejszym rynku oraz w jaki sposób technologia zmienia rekrutację. Te wysiłki odzwierciedlają nasze **zaangażowanie w przejrzyste i odpowiedzialne doradztwo kariery**, zwłaszcza w sytuacji, gdy rynek pracy staje się coraz bardziej konkurencyjny i oparty na technologii.

Kontynuowaliśmy współpracę ze szkołami biznesu, w tym **POLIMI Graduate School of Management** i **WU Executive Academy**, a także z wiodącymi organizacjami zawodowymi, takimi jak **ACCA** i **CIONET**, oferując cenny wgląd w realia dzisiejszego świata zawodowego.

Patrząc w przyszłość, nadal koncentrujemy się na pomaganiu doświadczonym profesjonalistom w **poruszaniu się po zmieniającym się rynku pracy**. Niezależnie od tego, czy chodzi o **spersonalizowane strategie poszukiwania pracy, rozwój przywództwa**, czy po prostu **zasięgnięcie porady**, z zaangażowaniem dostarczamy **szyte na miarę rozwiązania** umożliwiające executives podejmowanie świadomych i pewnych decyzji dot. kariery. Kontynuujemy naszą podróż i nie możemy się doczekać, by pomóc naszym klientom, partnerom i kolejnemu pokoleniu konsultantów kariery w osiągnięciu nowych sukcesów.

Dziękujemy, że towarzyszyliście nam w tej podróży – i życzymy sobie kolejnych 15 lat znaczących sukcesów i rozwoju.

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

KOMENTARZ NA TEMAT WYNIKÓW W 2025

2025 potwierdził raczej zmianę strukturalną niż tymczasowe wahania.

Niemal **równy podział** na klientów, którzy **zaakceptowali nową rolę (49%)** i tych, którzy świadomie **zdecydowali się jej nie zmieniać (48%)** mimo ofert, odzwierciedla to, co coraz częściej obserwujemy na europejskich rynkach pracy: **mniej ruchów i bardziej świadome ryzyka decyzje dotyczące kariery.**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Efekt	86%	75%	72%	90%	85%	58%	49%	Znalazło pracę
	11%	16%	22%	6%	6%	38%	48%	Zdecydowało się nie zmieniać pracy
	3%	9%	6%	4%	9%	4%	3%	Założyło własną firmę

Odzwierciedla to szersze trendy rynkowe. **Mobilność zawodowa** w Europie spadła do rekordowo niskiego poziomu, **poszukiwania pracy trwają dłużej**, a wiara w znalezienie „lepszej” roli osłabła. W tym środowisku doświadczeni profesjonaliści nie zmieniają już pracy tylko po to, by uciec od frustracji. **Dokonują zmiany tylko wtedy, gdy okazja wyraźnie uzasadnia ryzyko.**

To, co wyróżniało się w 2025, to nie bierność, ale **świadoma powściągliwość**. Wielu klientów **aktywnie testowało rynek**, uczestniczyło w rozmowach rekrutacyjnych, porównywało warunki wynagrodzenia i zatrudnienia oraz sprawdzało popyt na swoje profile. Prawie połowa z nich nie zdecydowała się na zmianę. Jest to ściśle związane z trendem „**job hugging**” – profesjonaliści przedkładają stabilność, zarządzanie ryzykiem i długoterminowe pozycjonowanie nad krótkoterminowe zyski.

W tym kontekście **niezmienianie pracy może być równie strategiczne, jak jej zmiana**. Dla wielu doświadczonych profesjonalistów pozostanie w dotychczasowej roli po zweryfikowaniu rynku jest świadomym wyborem, a nie brakiem ambicji.

Wiedzą oni, na czym stoją, co jest realistycznie dostępne i kiedy zmiana naprawdę ma sens.

Dane z 2025 sygnalizują zatem **większą dojrzałość** w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery. Profesjonaliści nie pytają już „Czy mogę zmienić pracę?”, ale „Czy powinienem zmienić pracę teraz?”. I coraz częściej działają tylko wtedy, gdy odpowiedź jest wyraźnie twierdząca.

Te bardziej ostrożne, zweryfikowane decyzje są bezpośrednio związane ze **sposobem, w jaki nasi klienci poruszają się po rynku**. Wyniki stały się mniej związane z tempem działania, a bardziej z dopasowaniem i zarządzaniem ryzykiem, więc zmienił się też sposób pozyskiwania ofert pracy. W 2025 stało się jasne, że traktowanie kanałów poszukiwania pracy jako **oddzielnych ścieżek** nie odzwierciedla już tego, jak faktycznie przebiegają **udane zmiany**.

Do 2024 mogliśmy opisać źródła **zaakceptowanych** ofert pracy jako **cztery oddzielne kanały**:

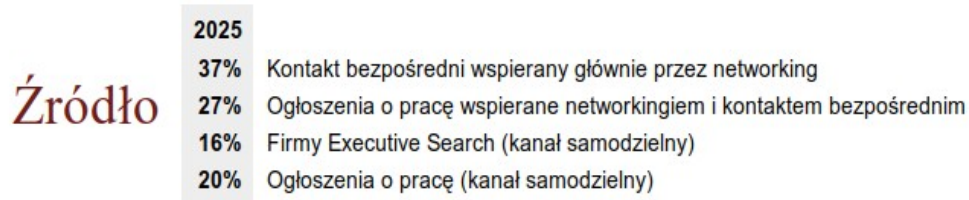
- kontakt bezpośredni,
- networking,
- firmy executive search (headhunterzy),
- ogłoszenia o pracę.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Ø (3 lata)	
Źródło	39%	32%	35%	30%	29%	26%	28%	Kontakt bezpośredni
	35%	23%	28%	21%	18%	19%	19%	Networking
	8%	19%	12%	13%	18%	16%	16%	Firmy Executive Search
	18%	26%	25%	36%	35%	39%	37%	Ogłoszenia o pracę

W 2025 model ten nadal poprawnie pokazywał liczby, ale nie wyjaśniał już, **w jaki naprawdę sposób otrzymywano oferty**.

Od 2024 jeden wzorzec pozostał jasny: **ogłoszenia o pracę** to najsilniejszy pojedynczy punkt wejścia (tak, nawet dla doświadczonych executives!), ale przestały działać jako **samodzielny kanał**. Kandydaci, którzy **połączyli aplikacje z działaniami opartymi na bezpośrednich, „ludzkich” relacjach**, takimi jak kontakt bezpośredni i networking, szybciej dokonywali zmiany i otrzymywali więcej ofert.

W 2025 widać to jeszcze wyraźniej. Zmieniliśmy strukturę wykresu nie po to, by zmienić dane, ale by **odzwierciedlić, co faktycznie się dzieje**. Od 2020 doradzaliśmy klientom korzystanie ze **wszystkich czterech kanałów równolegle**. Zmieniła się nie sama strategia, ale **sposób interakcji między kanałami**. Skuteczne poszukiwania pracy nie podążają już jedną dominującą ścieżką. **Działają jako sekwencja**, w której ogłoszenia o pracę, kontakt bezpośredni i networking **wspierają się nawzajem** na różnych etapach. Efektywne podejście to „strategia wielokanałowego dotarcia” polegające na aktywowaniu wybranych kanałów **we właściwej kolejności i z odpowiednią intensywnością**.



Kontakt bezpośredni wspierany przez networking (37%): na rynku kształtowanym przez automatyzację, dłuższe procesy rekrutacyjne i wyższą świadomość ryzyka, decydenci reagują częściej, gdy mają kontekst: wspólna znajomość, jasny powód kontaktu lub potwierdzenie kompetencji przez **profesjonalne CV** czy **widoczność na LinkedIn**.

To zgodne z tym, co widzimy szerzej. Poszukiwanie pracy jest trudniejsze mimo większej liczby narzędzi. **Technologia zwiększa ilość, ale nie zaufanie. Zaufanie wciąż pochodzi od ludzi**.

Ogłoszenia o pracę wspierane networkingiem i kontaktem bezpośrednim (27%): to trend z 2024, który posunął się o krok dalej. Ogłoszenia są nadal skuteczne, zwłaszcza w rekrutacjach opartych na ATS i złożonych procesach. Ale **sukces** zależy od tego, co dzieje się **po aplikacji**:

- **skontaktowanie się** z hiring managerem lub odpowiednim liderem,
- **aktywowanie sieci kontaktów**, by uzyskać wgląd do wnętrza lub by ktoś nas przedstawił...

... co **zwiększa widoczność**, dzięki czemu aplikacja nie jest „tylko kolejnym CV” w systemie. Innymi słowy, ogłoszenia o pracę często rozpoczynają proces, ale to **relacje międzyludzkie go kończą**.

Firmy Executive Search jako samodzielny kanał (**16%**): firmy obsługują mniejszą liczbę zleceń, często **poufnych** lub **wysoce strategicznych**, a ich procesy są wolniejsze w porównaniu z innymi kanałami. **Utrzymywanie relacji z headhunterami nadal ma znaczenie**, ale ten kanał wymaga cierpliwości i należy tu mieć realistyczne, długoterminowe oczekiwania.

Ogłoszenia o pracę jako samodzielny kanał (**20%**): to najwyraźniejszy sygnał – poleganie wyłącznie na nich **traci skuteczność** – spadek z 37% w 2024 nastąpił nie dlatego, że ogłoszenia już nie działają, ale konkurencja, automatyzacja i liczba kandydatów napędzana przez AI podniosły poprzeczkę. Silne **CV dostosowane do ATS** to teraz podstawowy wymóg. I tak, dotyczy to również doświadczonych executives. Gdy aplikacje wyglądają podobnie i są w dużej mierze generowane przez AI, rekruterzy jeszcze bardziej polegają na zaufaniu, spójności i „**ludzkim potwierdzeniu**”. Naturalnie **faworyzuje to strategię wielokanałową** zamiast masowego aplikowania.

2025 potwierdził, że **najsukuczniejszy nie jest już pojedynczy kanał szukania pracy, ale system wielokanałowy**. Technologia kształtuje dostęp, ale ludzie podejmują decyzje. Executives, którzy traktują szukanie pracy jako **ustrukturyzowany projekt**, wykorzystując ogłoszenia o pracę jako źródło informacji i punkt wejścia, wzmacniając je **ukierunkowanym kontaktem i networkingiem**, konsekwentnie osiągają lepsze wyniki od tych, którzy polegają tylko na jednym kanale poszukiwania pracy.

2025 w SKRÓCIE

52%

MB,
MB-1

30%

Managerowie
10+ lat doświadczenia

18%

Profesjonaliści
5+ lat doświadczenia

Po raz pierwszy, dwa razy więcej profesjonalistów zdecydowało się zainwestować w swoją karierę. Pomimo tańszych alternatyw, zaufali Career Angels, uznając wartość **wsparcia premium** w coraz bardziej niestabilnym środowisku opartym na AI

50%

46-55
lat

31%

35-45
lat

19%

<34 + >56
lat

Nasi klienci reprezentują różne pokolenia, które łączą chęć świadomego inwestowania w swoją karierę. Odzwierciedla to balans w strukturze wieku, gdzie na czele stoją doświadczeni profesjonaliści poszukujący **strategicznego wsparcia**

6%

Spoza
Europy

94%

Z obszaru
Europy

84%

m.in. DACH,
CEE, SEE

Nasi klienci szukali nowych zleceń na szczeblach lokalnych, **regionalnych** i **międzynarodowych**. Mapa po prawej stronie przedstawia **kraje pochodzenia** naszych klientów



WIĘCEJ LICZB

623

Konsultacje kariery

4 781

Ukończonych zadań

2 150

Wyszukanych Stakeholderów

51%

Powracających klientów

84%

Klientów z polecenia

16%

Klientów dzięki publikacjom

2 422

Raportów CV

Wyniki:
Najlepszy: **93%**
Średni: **54%**
Najgorszy: **2%**

563

Raportów LinkedIn

Wyniki:
Najlepszy: **4,7 / 5**
Średni: **3,7 / 5**
Najgorszy: **2,4 / 5**

67

Raportów Zgodności CV z ATS

Wyniki:
Najlepszy: **95%**
Średni: **55%**
Najgorszy: **18%**

82%

Zleciło do 20 godzin.
11% wybrało DIY:
Program Independent Job Hunter

10%

Potrzebowało wsparcia podczas **20+ godzin**, np. research, przygotowanie CV i LinkedIn, symulacja interview, ogólne rady

8%

Zdecydowało nic nie robić i czekać na rozmowy. Zrobiliśmy (prawie) wszystko, w tym **zarządzanie skrzynką i spotkaniami**

DLA TWOJEJ FIRMY I ORGANIZACJI

Jako firma zawsze byliśmy zorientowani na klientów. Przez ostatnich 15 lat, wraz ze wzrostem złożoności i spadkiem przewidywalności rynku pracy dla executives, kształtowanego przez technologię, **nasza współpraca z organizacjami naturalnie ewoluowała w odpowiedzi na realne potrzeby.**

Zaczął się to jako **indywidualne doradztwo kariery**, a stopniowo przekształciło w **ustrukturyzowaną współpracę z firmami, zespołami HR i instytucjami edukacyjnymi.** Byli klienci indywidualni prosili nas o wsparcie ich organizacji; **liderzy HR o szkolenie zespołów, coaching pracowników** i dzielenie się **praktyczną wiedzą** o tym, jak kariery executives i rekrutacja działają dzisiaj.

WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI I SZKOŁAMI BIZNESU

W 2025 nasze **zaangażowanie organizacyjne** skupiało się na edukacji, dialogu i **dzieleniu praktyczną wiedzą.** Prowadziliśmy interaktywne **wykłady online, webinary, bootcampy i coaching** we współpracy z uczelniami, stowarzyszeniami zawodowymi i partnerami instytucjonalnymi. Nasza współpraca akademicka obejmowała m.in.:

- **WU Executive Academy** (Austria)
- **POLIMI Graduate School of Management** (Włochy)
- **Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej** (Polska)
- **Akademia Leona Koźmińskiego** (Polska)

Równolegle współpracowaliśmy z **organizacjami zawodowymi i branżowymi**, takimi jak **CIONET, ACCA i Leading Women.** Współpraca ta zawsze koncentrowała się na praktyce: **zarządzaniu karierą, rozwoju przywództwa i realiach funkcjonowania rekrutacji dla executives.**

Dzięki tej pracy wspieraliśmy również **studentów G/E/MBA, absolwentów** i doświadczonych profesjonalistów, zapewniając praktyczny wgląd w strategię kariery, decyzje podczas poszukiwania pracy i pozycjonowanie na rynku.

EDUKACJA W DZIEDZINIE DORADZTWA KARIERY

Kształcenie kolejnego pokolenia profesjonalnych Konsultantów Kariery to obowiązek, który traktujemy poważnie. Gdy szukanie pracy jest coraz dłuższe, a decyzje dotyczące kariery coraz bardziej wymagające, jakość doradztwa kariery jest ważniejsza niż kiedykolwiek wcześniej.

W 2025 zrealizowaliśmy **dwie polskie edycje Kursu Konsultanta Kariery w otwartym formacie** – łącznie **dwanaście** edycji od rozpoczęcia programu w 2019 roku. Równolegle przeprowadziliśmy **sześć szytych na miarę programów wewnętrznych** dla działów HR z różnych branż.

Do tej pory **ponad 215 profesjonalistów ukończyło nasze programy edukacyjne z doradztwa kariery.** Wśród uczestników są rekruterzy, headhunterzy, konsultanci Executive Search z **7-25-letnim doświadczeniem**, **coachowie** chcący poszerzyć swoją ofertę, **specjaliści HR** pragnący lepiej wspierać swoich pracowników, **konsultanci i doradcy kariery**, zarówno doświadczeni, jak i początkujący.

Równolegle finalizujemy zaawansowany program **Akademii Career Angels**, który **pogłębia kompetencje** w zakresie doradztwa kariery i odzwierciedla rosnącą złożoność zmian w karierze executives. Program opiera się na naszej **wieloletniej metodologii i praktycznym doświadczeniu** z projektów indywidualnych, organizacyjnych i edukacyjnych.

W ramach programu **zapraszamy do rozmów doświadczonych profesjonalistów** zainteresowanych jego rozwojem i realizacją. Szczególnie cenimy praktyków łączących **solidne doświadczenie rynkowe, analityczne myślenie i wysokie standardy etyczne.** Zainteresowanych **zapraszamy do kontaktu: Contact@CareerAngels.eu.**

We wszystkich formatach edukacyjnych nasz cel pozostaje ten sam: **podnosić jakość usług doradztwa kariery i dzielić się wiedzą**, która odzwierciedla rzeczywiste funkcjonowanie rynku pracy dla executives.

OTWARTA WIEDZA I INICJATYWY ODPOWIEDZIALNEGO WSPARCIA

W ciągu ostatnich 15 lat obserwowaliśmy **jeden stały wzorzec**: wraz ze wzrostem złożoności rynku pracy **dostęp do rzetelnej i praktycznej wiedzy o karierze staje się coraz bardziej nierówny**. Technologia, automatyzacja i dłuższe procesy rekrutacyjne **utrudniły pracę doświadczonym profesjonalistom**, zwłaszcza tym, którzy od wielu lat nie szukali aktywnie pracy.

Do 2025 luka ta stała się **jeszcze bardziej widoczna**. Wielu doświadczonych **managerów i executives zmagają się** z trudnościami nie z powodu braku kompetencji, ale dlatego, że ich **strategie poszukiwania pracy nie pasowały już do dzisiejszych realiów rynkowych**.

W ramach naszej **15. rocznicy** świadomie skupiliśmy się na **otwarciu dostępu do wiedzy o poszukiwaniu pracy**. Zamiast uroczystych kampanii, zainwestowaliśmy w bezpłatne i otwarte **inicjatywy mające na celu pomóc doświadczonym profesjonalistom lepiej zrozumieć obecne realia rynkowe** przed podjęciem decyzji o dalszej karierze.

Obejmowało to ustrukturyzowaną **serię webinarów o szukaniu pracy**, omawiających krok po kroku cały proces poszukiwania pracy: od zdefiniowania realistycznego celu zawodowego, przez optymalizację **CV i LinkedIn**, po **strategiczny kontakt bezpośredni, networking i przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej**.

Duże zainteresowanie tymi inicjatywami potwierdziło to, co widzimy w naszej codziennej pracy: **profesjonaliści szukają jasności i orientacji**, a nie hasel motywacyjnych.

Równolegle przeprowadziliśmy **dedykowaną serię webinarów poświęconych AI**, odpowiadając na jedno z najczęstszych pytań, jakie słyszymy od doświadczonych kandydatów: „Dlaczego **szukanie pracy jest o wiele trudniejsze niż kiedyś?**”.

Sesje koncentrowały się na tym:

- jak **AI i technologia** kształtują lejek rekrutacyjny,
- co dzieje się z **aplikacjami, zanim zobaczy je człowiek**,
- dlaczego **poleganie jedynie na ogłoszeniach** nie przynosi zysków,
- oraz jak kandydaci mogą **realistycznie dostosować strategię**.

Nacisk położony był na praktyczne i oparte na doświadczeniu podejście. Nie promowaliśmy narzędzi dla nich samych, ale pokazaliśmy, gdzie **technologia zmienia zasady** i gdzie **ludzka ocena nadal decyduje o wynikach**.

Oprócz otwartej edukacji kontynuowaliśmy nasze **działania CSR**, oferując **ustrukturyzowane wsparcie kariery** profesjonalistom stojącym przed długotrwałymi wyzwaniami związanymi z poszukiwaniem pracy. W 2025 do naszej inicjatywy CSR zgłosiło się 41 kandydatów, a **do współpracy wybraliśmy 4 doświadczonych profesjonalistów**. Połowa z nich znalazła **nową pracę** lub ciekawe **projekty** jeszcze przed ukończeniem programu!

Inicjatywa ta odzwierciedla rzeczywistość często pomijaną w debacie publicznej: **nawet doświadczeni specjaliści mogą utknąć w martwym punkcie**, gdy dynamika rynku zmienia się szybciej, niż ich strategie. Realistyczne, **ustrukturyzowane wsparcie** w takich sytuacjach pozostaje **ważną częścią naszej odpowiedzialności** jako doradców kariery.

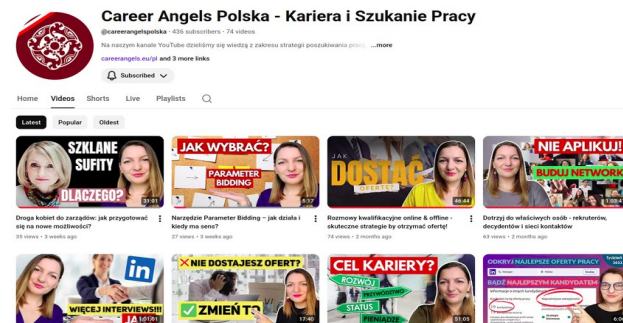
W ramach naszej 15. rocznicy udostępniliśmy też **serię klienckich case studies omawiających zmiany w karierze** po zwolnieniach, niepewności lub poważnych zmianach. Pokazują one, jak doświadczeni profesjonaliści podejmują złożone decyzje w praktyce: od odzyskania stabilności po wybór ścieżek rozwoju. Po 15 latach te historie odzwierciedlają zasadę kierującą naszą pracą: na bardziej **złożonym, wrażliwym na ryzyko i napędzanym technologią** rynku pracy **przygotowanie i strategia są ważniejsze niż tempo działań**.

MATERIAŁY DLA DOŚWIADCZONYCH MANAGERÓW I EXECUTIVES

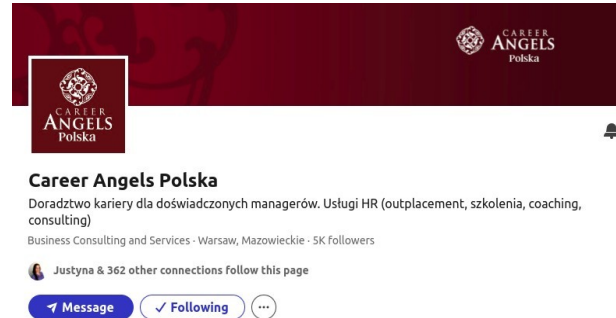
Znajdziesz tu materiały, które mogą pomóc executives na każdym etapie zarządzania ich karierą. Po prostu kliknij w grafiki! Stworzenie niektórych z tych materiałów nie byłoby możliwe bez naszych partnerów, jak [ATS Element](#).



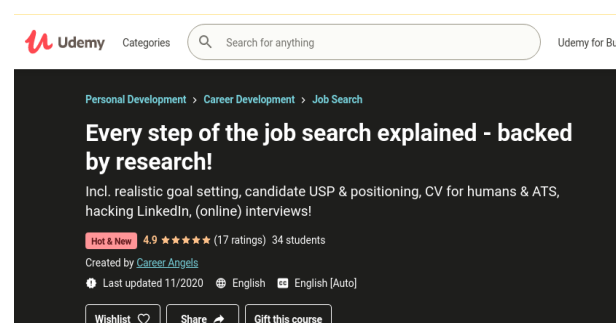
Jeśli aktywnie szukasz pracy i masz ograniczony budżet, **obejrzyj „Jak skutecznie znaleźć pracę”**, gdzie prowadzimy Cię przez **cały proces szukania pracy** – od celu i pozycjonowania, po kontakt, networking i rozmowy kwalifikacyjne.



Zasubskrybuj nasz kanał YouTube „Career Angels Polska – Kariera i Szukanie Pracy”, by mieć dostęp do wysokiej jakości treści, w tym regularnych nagrań z praktycznych webinarów.



Śledź naszą stronę na LinkedIn „Career Angels Polska”, by mieć dostęp do postów o zarządzaniu karierą, szukaniu pracy i rynku, inspiracji, **trendów HR** – praktycznych i często popartych badaniami i/lub prawdziwymi przypadkami.



Jeśli nie chcesz samodzielnie szukać materiałów, **zapisz się na nasz kurs na Udemy: „Every step of the job search explained – backed by research!”**. To ponad 14 godzin treści, a także materiały do pobrania!



Co tydzień publikujemy **wyselekcjonowane oferty** z „ukrytego” rynku pracy dla doświadczonych managerów i executives. Poproś o dołączenie do naszej **grupy** na LinkedIn „Hidden Job Market for Experienced Managers in Europe”!



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**, 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. Ci profesjonaliści ufają, że zapewnimy **kompleksowe i dostosowane do ich potrzeb podejście** do poruszania się po zawilościach 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 executive.

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 zależnie 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 osiągnięciu doskonałych wyników**.

Nowe narzędzia dla Twojej wygody

W 2025 wprowadziliśmy **dwa zupełnie nowe narzędzia**:

- **Umawianie konsultacji online**: możesz łatwo zarezerwować termin konsultacji w preferowanym czasie,
- **Bezpośrednia linia telefoniczna**: potrzebujesz szybkiej porady? Zapewniamy natychmiastowe wsparcie: +48 732 081 803.

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 KOBIET 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 liderek** 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 stawiać 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 liderek,
- 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,
- doskonalic umiejętności liderek,

- 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 wyjdiesz 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” pomaga to zmienić. **W 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.

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 jakiegokolwiek 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.

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.**



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.

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



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.

Otrzymasz:

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



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.

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.**