

■ ■ SOLID.Jobs

P O R A D N I K

Jak szukać pracy

Praktyczny przewodnik po rynku pracy — od strategii i czytania ogłoszeń, przez CV i profil, aż po rozmowę rekrutacyjną.

Zaczynij od strategii, nie od wysyłania CV



Większość kandydatów wysyła dziesiątki aplikacji „na oślep”. Skuteczniejsze jest **węższe, świadome celowanie**: zanim klikniesz „Aplikuj”, ustal czego naprawdę szukasz i poznaj rynek.

Zanim zaczniesz

1. **Zdefiniuj cel**: stanowisko, technologie, tryb pracy (zdalnie / hybryda / biuro) i widełki, które Cię interesują — to filtr dla wszystkich kolejnych decyzji.
2. **Poznaj swoją wartość rynkową**. Sprawdź realne widełki dla swojej roli i seniority w [raportach SOLID.Jobs](#), zanim podasz oczekiwania.
3. **Zrób listę 5–10 firm**, które realnie Cię interesują, i śledź ich ogłoszenia.
4. **Ustaw alerty i działaj szybko**. Najlepsze oferty znikają w kilka dni — powiadomienia o nowych ogłoszeniach dają przewagę.

5-10 firm

na Twojej krótkiej liście to lepsza strategia niż 100 przypadkowych aplikacji

Gdzie szukać

- **Portale branżowe** (np. SOLID.Jobs) z realnymi i jawnymi widełkami
- **LinkedIn** — profil i sieć kontaktów
- **Polecenia** i rekomendacje znajomych z branży
- **Strony karier** wybranych firma

Czytaj ogłoszenia jak profesjonalista

Na co patrzeć

Tytuł stanowiska

Konkretny „Senior Java Developer” jest lepszy niż „ninja”, „guru” czy „rockstar” — kreatywne nazwy zwykle zwiastują brak profesjonalizmu.

Opis firmy

Szukaj konkretów: czym się zajmuje, jacy klienci, wielkość zespołu, używane narzędzia i metodyki — nie ogólników typu „młody, dynamiczny zespół”.

Zakres obowiązków

Powinien precyzyjnie opisywać Twoją pracę, a nie być zbiorem haseł pasujących do każdej roli.

Wymagania i benefity

Dobre ogłoszenie oddziela „must-have” od „nice-to-have”.



Czerwone flagi w rekrutacji

- Brak informacji o wynagrodzeniu — „tajemnicze widełki do ustalenia”.
- Niejasne etapy i terminy procesu rekrutacji.
- Sprzeczne informacje.
- Niejasne instrukcje zadania rekrutacyjnego lub „zadanie do wielokrotnego użytku”.
- Brak szczegółów o projekcie i zespole.
- Feedback po ponad tygodniu lub zmiany terminów w ostatniej chwili.
- Nieprofesjonalny język w komunikacji.

CV i profil, które otwierają drzwi



Pierwszą selekcję często robi system **ATS** (Applicant Tracking System). CV musi być czytelne i dla algorytmu, i dla rekrutera. Jedno generyczne CV wysyłane wszędzie to dziś strategia nieskuteczna.

Zasady skutecznego CV

Personalizuj pod ofertę

Wczytaj się w ogłoszenie i odpowiedz na nie doborem technologii, projektów i słów kluczowych.

Wplataj słowa kluczowe naturalnie

W podsumowanie, opis doświadczenia i umiejętności, a nie jako oddzielną listę na końcu.

Pokazuj mierzalne efekty

„Skróciłem czas obsługi z 15 do 3 minut”, „zwiększyłem pokrycie testami o 40%”.

Format przyjazny ATS

Prosty układ jednokolumnowy, standardowa czcionka, bez grafik w tle i tekstu w obrazkach. Wysyłaj **PDF**.

Profil online

- **LinkedIn** spójny z CV i aktualny.
- **GitHub / Portfolio**: 2–3 dopracowane projekty z sensownym opisem.
- Sprawdź, czy wszystkie **linki** działają.

6-8 sekund

Średnio trwa pierwszy rzut oka rekrutera na CV — najważniejsze musi być widoczne od razu

Przygotowanie do rozmowy w 8 krokach

1. Research firmy

Produkt, klienci, stack, etap rozwoju i wartości.

2. Przeczytaj ogłoszenie ponownie

Wynotuj narzędzia i zadania.

3. Zaktualizuj profil

LinkedIn, portfolio, działające linki.

4. Standardowe pytania

„Opowiedz o sobie”, „Czemu zmieniasz pracę?”.

5. Przykłady techniczne

Konkretne projekty z liczbami.

6. Mądre pytania

O codzienną pracę i wyzwania zespołu.

7. Logistyka

Sprzęt, kamera, łącze; link 5 min wcześniej.

8. Nastawienie

Rozmowa to nie przesłuchanie.

Metoda STAR

Struktura odpowiedzi na pytania behawioralne („opowiedz o sytuacji,..”): **S**ituation → **T**ask → **A**ction → **R**esult
Kontekst i wyzwanie, przed którym stanąłeś → Twoja rola i cel do osiągnięcia →
Konkretne kroki, które podjąłeś → Efekt — najlepiej wyrażony liczbą.

Rekrutacja to proces dwustronny



Nie tylko Ty jesteś oceniany — **Ty też wybierasz pracodawcę**. Bądź przygotowany, ale autentyczny. Pytania zadane na rozmowie pokazują zaangażowanie i chronią Cię przed złą decyzją.

O co warto zapytać?

Jak wygląda **typowy dzień** na tym stanowisku?

Jakie są **największe wyzwania** techniczne zespołu?

Jak podejmowane są **decyzje** i jak wygląda **feedback**?

Jak **mierzycie sukces** tej roli w pierwszych miesiącach?

Po rozmowie, follow-up

- **Podziękuj** krótką wiadomością i podsumuj, co Cię zainteresowało.
- **Zrób notatki** — co poszło dobrze, o co dopytać następnym razem.
- **Oceń ofertę całościowo**: wynagrodzenie, rozwój, zespół, tryb pracy.
- **Negocjuj na podstawie danych** o widełkach rynkowych.

Sprawdź realne widełki i ścieżki kariery na:

SOLID.Jobs/career-paths

ILE PŁACA?

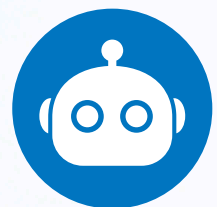


NIE ZGADUJ! U NAS **W KAŻDYM** OGŁOSZENIU MASZ **WIDEŁKI**, KONKRETNE **WYMAGANIA I JASNY PROCES**. BEZ WRÓŻENIA Z MAGICZNEJ KULI.

SPRAWDŹ



ZAROBKI W TWOJEJ BRANŻY
W ZAKŁADCE **ŚCIEŻKI KARIERY**



WYKORZYSTAJ **SKILLE AI**
DO **SZUKANIA PRACY**

 **SOLID**.Jobs

KLIKNIJ I DOWIEDZ
SIĘ WIĘCEJ

