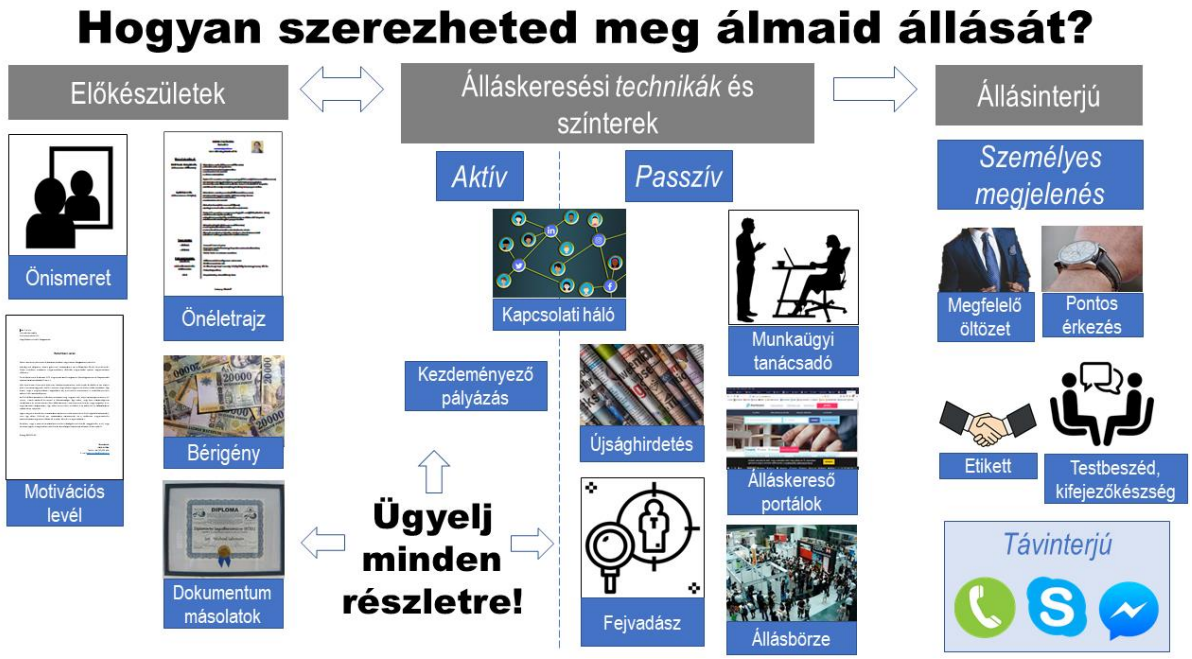
Álláskeresés

A sikeres álláskereséshez fontos, hogy az álláskereső megtalálja a képességeinek és vágyainak leginkább megfelelő állást. Ehhez egy gondosan összeállított pályázati anyaggal a választott álláskeresési színtéren kapcsolatba tud lépni a hirdetővel és ideális esetben egy állásinterjún a felkészülés eredményeként megfelelő fellépéssel elnyeri a kívánt pozíciót.



A **pályázati anyag** összeállításához megfelelő **előkészítő munká**ra van szükség. A megcélzott állásra kell szabnia az **önéletrajz**át és **motivációs level**ét, ehhez kellő **önismeret**tel fel kell mérnie erősségeit és fejlesztendő területeit. Emellett össze kell gyűjteni a **végzettsége(i)t és nyelvtudását igazoló dokumentumok**at.

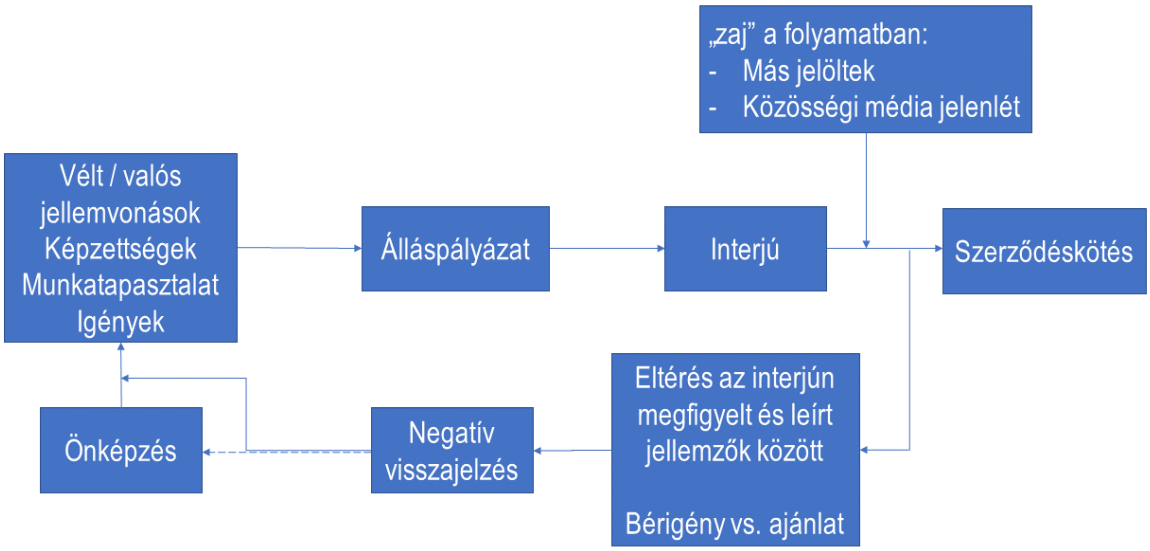
Aktív álláskeresési technikánál az álláskereső az általa kiválasztott vállalatoknak elküldi pályázati anyagát. Ez történhet **kezdeményező pályázás**sal (ismeretlenül pályázik) vagy **kapcsolati hálón** keresztül (van ismerős a megcélzott vállalatnál, akin keresztül eljuttatja a pályázatát).

A **passzív álláskeresési technikák** különböző formáiban az a közös, hogy a kezdeményezés a vállalattól indul az állás meghirdetésével; eltérés az **álláskeresés színter**ében van. Legtöbbször az állásajánlatokat publikus felületeken helyezik el, amelyek lehetnek online – mint a különböző **álláskereső portál**ok vagy a **nyomtatott sajtó** webes megfelelői –, vagy „offline”, azaz hirdetőtáblák, újságok. Emellett emberi közreműködéssel is eljuthatnak az állásajánlatok a célszemélyekhez közvetlenül a hirdetőtől **állásbörzé**ken: **kapcsolati hálón** keresztül vagy közvetítők beiktatásával, mint a **munkaügyi** (központi) **tanácsadók** vagy **fejvadászok**. A **kapcsolati hálón** keresztüli kapcsolat előnye, hogy akár rejtett – az álláspiacon nem szereplő - pozíciókra is lehet pályázni.

A pályázati anyag pozitív elbírálása esetén sor kerül az **állásinterjú**ra. Ez történhet személyes megjelenéssel, de mind gyakrabban az első körben telefonos vagy egyéb távoli elérés útján (pl. Skype, Messenger). Személyes interjúnál ügyelni kell a pontos érkezésre, a megfelelő öltözetre, az etikett (köszönés, kézfogás) helyes ismeretére. Ezek, akárcsak a testbeszéd az interjú során, olykor többet árul el a jelölt jelleméről, mint a szavai.

A pályázó elutasításának több oka lehet. Elképzelhető, hogy a pályázati anyag az adott állásra nem volt megfelelő vagy az álláskereső a közösségi médiában más képet mutat mint, ami az anyagából kirajzolódna, esetleg az interjún teljesít rosszul. Előfordulhat az is, hogy minden a terveknek megfelelően zajlott, azonban voltak az állásra megfelelőbb jelöltek vagy az álláskereső bérigénye nem volt teljesíthető, így végül a jelöltnek újra kell kezdenie az álláskeresés folyamatát. Mindenesetre a pályázót értesíteni illik az (interjú) eredményéről, azonban a visszajelzés sokszor elmarad.

Az álláskereső ez alapján vagy újabb vállalathoz adhatja be a pályázatát, vagy – a visszajelzésekből is kiindulva – újabb képzettségeket szerez, hogy jobb esélyekkel induljon újra egy következő alkalommal.

Sikeres állásinterjút követheti a megállapodás és szerződéskötés, de az is előfordul, hogy újabb interjú körök követik a vállalati hierarchiában feljebb álló személlyel. Az újabb körök lehetséges kimenetelei megegyeznek a fentiekkel: sikertelen esetben elutasítás, sikeres esetben újabb kör vagy szerződéskötés.

Az álláskeresés fent leírt folyamatát foglalja össze az alábbi ábra.