

— styczeń 2019 —

— raport z badania —

Jakość procesów rekrutacji



Spis treści

WSTĘP

Czy rok 2019 będzie rokiem pracownika?	4
---	----------

CZĘŚĆ I

Charakterystyka obecnego rynku pracy	5
---	----------

Jak będzie wyglądało zapotrzebowanie na pracowników w 2019 roku?	7
--	---

Co wpływa na kształt rynku pracy w Polsce?	9
--	---

CZĘŚĆ II

Kluczowe wnioski z ankiety	11
-----------------------------------	-----------

Poszukiwanie pracy	12
--------------------	----

Oferta doskonała. Czego szuka kandydat?	15
---	----

Okiem rekrutera. Jak zwiększyć szansę na zatrudnienie?	19
--	----

Słabe strony rekrutacji. Pracodawco, to możesz poprawić	23
---	----

CZĘŚĆ III

Wyróżnieni pracodawcy	27
------------------------------	-----------

CZĘŚĆ IV

Z życia wzięte	29
-----------------------	-----------

Wspomnienia kandydatów	30
------------------------	----

CZĘŚĆ V

Podsumowanie	32
---------------------	-----------

Jakich zmian na rynku pracy możemy się spodziewać w 2019 roku?	33
--	----

Wstęp

Czy rok 2019 będzie rokiem pracownika?

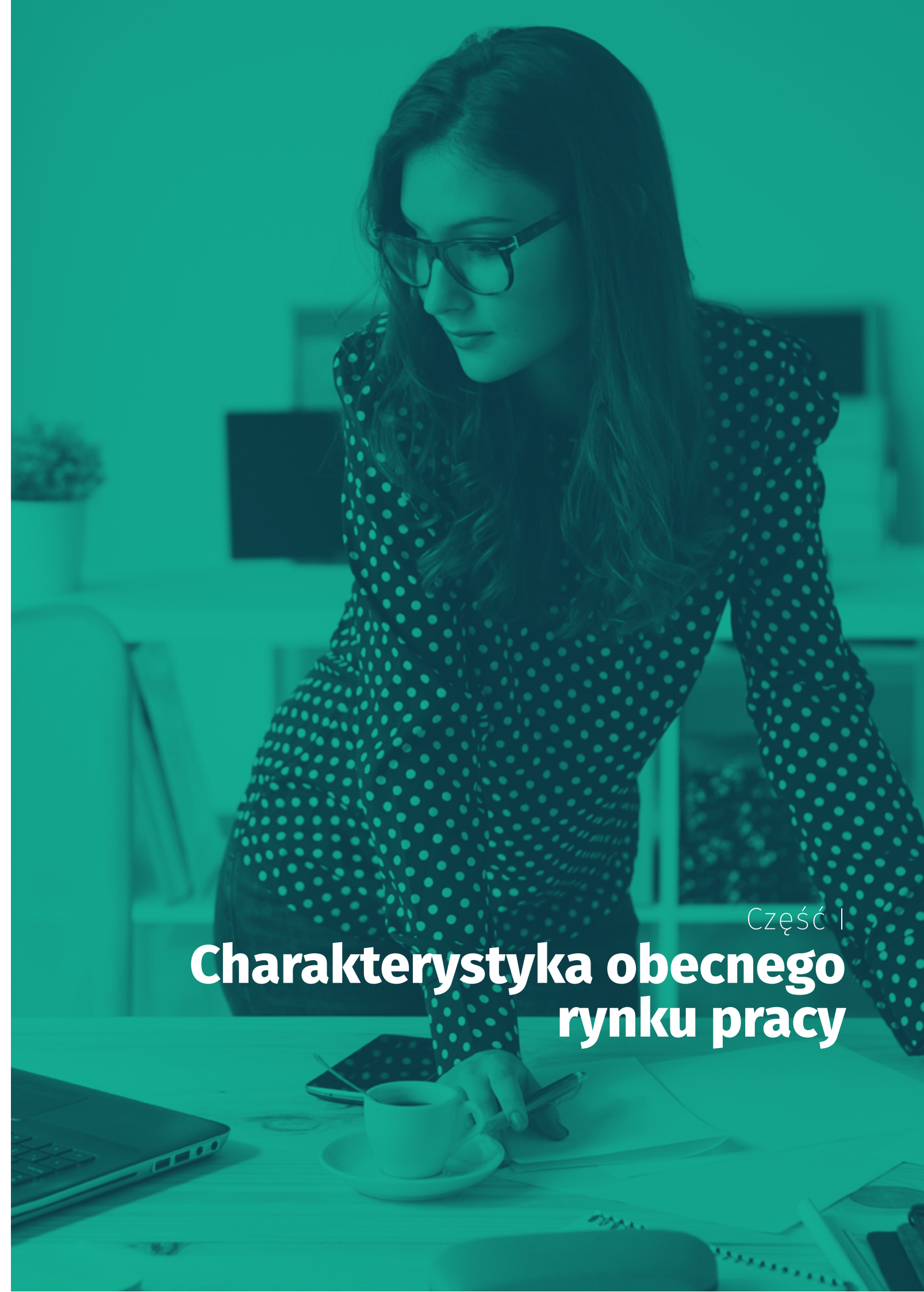
Rynek pracy jest jednym z tych obszarów, na którym zmiany w Polsce zachodzą niezwykle dynamicznie. Wciąż maleje stopa bezrobocia – według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), **na koniec 2018 roku wynosiła już ona 5,7%**, co jest rekordowym rezultatem. Obserwując trendy z minionych lat, można prognozować, że w 2019 roku wynik ten się utrzyma bądź znów zmaleje. Tym samym ponownie poprawi się sytuacja pracowników na rodzimym rynku pracy – pod kątem wzrostu liczby zatrudnionych, a także warunków zatrudnienia.

Czy w tym roku możemy zatem już mówić o rynku pracownika? Postanowiliśmy sprawdzić te przypuszczenia za pomocą kwestionariusza. Celem ankiety było zdobycie informacji na temat obecnych relacji rekrutujący-rekrutowany, ich perspektyw na przyszłość i tego, jakie oczekiwania mają dziś potencjalni pracownicy. Zapraszamy do zapoznania się z raportem, którego wyniki dostarczają cennych wskazówek nie tylko pracodawcom, ale i poszukującym zatrudnienia.

Metodologia

Opracowany przez nas raport powstał na podstawie wyników anonimowego badania przeprowadzonego metodą CAWI. Ankieta online była aktywna w terminie od 29 listopada do 17 grudnia 2018 roku.

Kwestionariusz wypełniło 691 respondentów, 463 kobiet i 228 mężczyzn, średni wiek uczestników badania mieści się w przedziale: 30-39 lat.



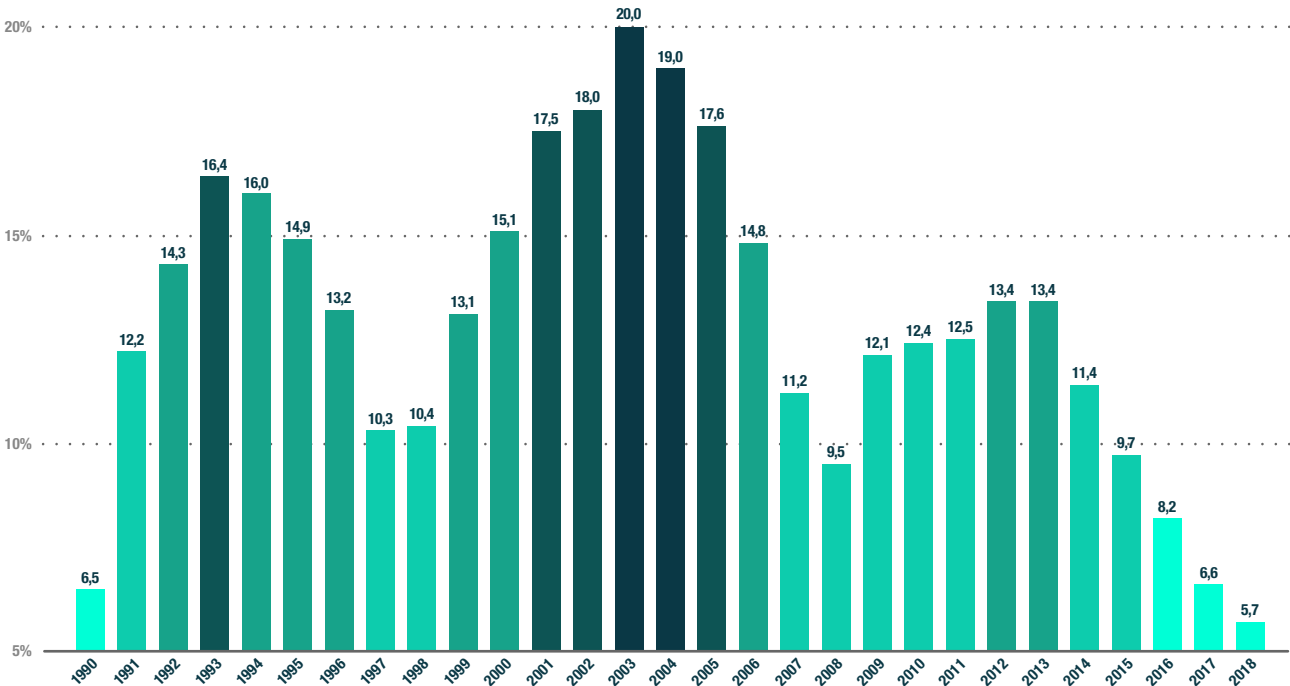
Część I

Charakterystyka obecnego rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy w Polsce uległa transformacjom na przestrzeni minionych lat. Pod koniec grudnia 1990 roku stopa bezrobocia wynosiła 6,5%, a następnie przez trzy lata pięła się ku górze, by w kolejnym roku znów spaść. W 2002 i 2003 roku osiągnęła najwyższy wymiar – odsetek osób bezrobotnych utrzymywał się na poziomie 20%. Później sytuacja poprawiła się, a wynik zaczął stopniowo maleć, osiągając pod koniec 2018 roku pułap 5,7%.

Stopa bezrobocia według statystyk GUS

Wartości stopy bezrobocia podane dla grudnia każdego roku.



W Polsce istotny wpływ na kształtowanie stopy bezrobocia mają wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy. Są to bowiem jednostki publiczne, funkcjonujące w celu m.in. określania regionalnej polityki rynku pracy, działania na rzecz zatrudnienia czy organizowania usług pośrednictwa pracy.

Obecnie w Polsce istnieje **340 powiatowych urzędów pracy oraz 16 wojewódzkich jednostek**. Ich działania w pośredni i bezpośredni sposób oddziałują na spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych, jednak

trzeba pamiętać, że nie każdy bezrobotny korzysta z pomocy tych instytucji. Dziś, szczególnie za sprawą Internetu, wiele osób decyduje się na samodzielne poszukiwanie zatrudnienia, a ofert pracy nie brakuje.



Jak będzie wyglądało zapotrzebowanie na pracowników w 2019 roku?

Według **Barometru Zawodów**, czyli narzędzia prognozującego zapotrzebowanie na pracowników wśród pracodawców w odniesieniu do poszczególnych regionów, pula zawodów deficytowych rośnie. W praktyce oznacza to, że pojawiają się wolne wakaty w określonych branżach i na poszczególnych stanowiskach. Badanie przeprowadzane jest rokrocznie na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Krajowym koordynatorem jest Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, z kolei na poziomie wojewódzkim Barometr Zawodów nadzorowany i przeprowadzany jest przez wojewódzkie urzędy pracy.



Komentarz eksperta

— **Martyna Bloch**, Professional (LeasingTeam Group)

Czy dziś rynek pracy to rynek pracownika?

Zasadniczo w Polsce rynek pracownika nie istnieje. Społeczeństwo staje się coraz bardziej świadome swoich praw, aczkolwiek na rynku pracy to nadal przedsiębiorca rozdaje większość kart. I chociaż przy postępującym wzroście wynagrodzeń i deficycie pracowników niższego szczebla mogłoby się wydawać inaczej, to wciąż w dużej mierze od zatrudniającego zależy jak będzie wyglądał stosunek pracy. Jeżeli już mielibyśmy mówić o rynku pracownika, należałoby wskazać na stanowiska deficytowe np. w środowisku IT. Zazwyczaj są to specjaliści, którzy mogą pozwolić sobie, w ramach rozsądku, na stawianie warunków potencjalnemu pracodawcy.

Obecnie na rynku pracy funkcjonują dwa podejścia do wykonywania obowiązków służbowych. Z jednej strony mamy przedsiębiorcze osoby, często związane z działalnością gospodarczą, z drugiej młode pokolenie stawiające pracodawcom wysokie wymagania. Który kierunek zwycięży, pokażą najbliższe lata.

Ogólna prognoza na Polskę w 2019 roku wskazuje, że w puli zawodów deficytowych znajdują się przede wszystkim te związane ze specjalistycznymi kwalifikacjami w danej branży. W budownictwie nie będzie braku ofert pracy dla **fachowców** – betoniarzy i zbrojarzy, cieśli, stolarzy, brukarzy, dekarzy, robotników, elektryków, murarzy i tynkarzy, ślusarzy, monterów instalacji budowlanych, operatorów maszyn naziemnych czy spawaczy. W **gastronomii** wolne wakaty znajdą kucharze, piekarze i cukiernicy, a także szefowie kuchni. Prognozy wskazują również, że z zatrudnieniem nie powinni mieć problemów kierowcy autobusów i ciężarówek, fryzjerzy, kosmetyczki, opiekunowie osób starszych i niepełnosprawnych, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości czy samodzielni księgowi. Od lat niezmiennie brakuje również rąk do pracy w **branży medycznej** – lekarzy, pielęgniarek i położnych, fizjoterapeutów oraz masażystów.

Z kolei w zawodach nadwyżkowych znaleźli się wyłącznie **ekonomiści**. Równowaga występuje we wszystkich pozostałych zawodach – od administratorów stron internetowych, po zaopatrzeniowców i dostawców. Trzeba mieć jednak na uwadze, że w zależności od obszaru terytorialnego, inne są potrzeby pracodawców, a tym samym odmienne są prognozy.

Co wpływa na kształt rynku pracy w Polsce?

Dziś przede wszystkim rekordowo niska stopa bezrobocia, wzrost płacy minimalnej, a także ograniczone zasoby kadrowe sprawiają, że zachodzą liczne zmiany w obszarze warunków zatrudnienia. W wielu zawodach to pracownicy mają ogromny wpływ na to, jak będą kształtowały się ich zarobki, jakie otrzymają wynagrodzenie pozapłacowe oraz jak będą świadczyć swoją pracę.



Komentarz eksperta

— **Izabela Foltyn**, aplikuj.pl

Perspektywy na przyszłość

Coraz więcej firm oferuje benefity w postaci kart sportowych, telefonów lub samochodów służbowych, wyjazdów integracyjnych, czy daje swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej. Rynek pracy dynamicznie się rozwija na korzyść pracownika i zapowiada się, że ta tendencja w roku 2019 się utrzyma. Jak wpłynie to na sytuację kandydatów i pracowników? Czy bez względu na branżę pracodawca będzie musiał bardziej postarać się o pracownika? Na te i inne pytania próbowaliśmy odpowiedzieć w naszym raporcie.

Partnerzy projektu

HRfactory.pl



LeasingTeam'
GROUP

MP MARKA
PRACODAWCY

interkadra
GODNA ZAUFANIA

MIĘKKO O KOMPETENCJACH
by Katarzyna Pluska
www.katarzynapluska.pl

FallWork
AGENCJA PRACY

bielsko.biala.pl
miasto tworzą ludzie

ATRIA
Drukarnia Flexograficzna

MONDI
HUMAN RELATIONS

NCWE
INFO

CENTRUM OGRODNICZE
Szarotka

Prosperplast®
plastic products

WORK
& PROFIT

TFM Technologie
Formowania Metali

whitepress®

POLAND
WORKFORCE

Patronat wyróżnionych firm

ACCORHOTELS
Feel Welcome

Orbis
Hotel Group

trenkwalder

MASPEX

EAT•N

Część II
**Kluczowe wnioski
z ankiety**

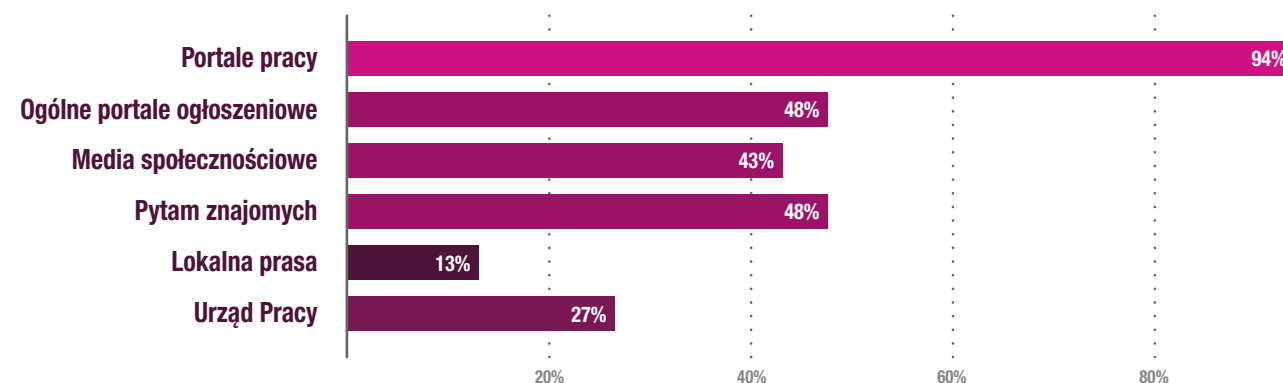
Poszukiwanie pracy

W przeprowadzonym badaniu blisko 82% ankietowanych stanowiły osoby młode, będące w przedziale wiekowym od 18 do 39 lat. Każdy z respondentów miał już okazję prowadzić poszukiwania pracy, a sposób w jaki to czynił, w dużej mierze zależał od jego wieku.

Internet górá. Większość młodych szuka ofert tylko w sieci

W dzisiejszych czasach Internet determinuje wiele sfer życia codziennego. Nie inaczej dzieje się z rynkiem pracy. Dzięki temu medium pojawiły się nowe zawody, wiele sektorów zatrudnienia zmieniło swoje funkcjonowanie, opierając je o nowe technologie, a ponadto stało się ono podstawowym narzędziem komunikacji w biznesie. Internet ma także duże znaczenie dla osób poszukujących pracy. Dzięki niemu w dowolnym momencie można dodać ogłoszenie o wolnym wakacie, a kandydat może w każdej chwili je zobaczyć i na nie aplikować – to praktyczna forma poszukiwań dla obu stron.

Gdzie szukasz/szukałeś ofert pracy?



Komentarz eksperta

Ewa Sztuczka, aplikuj.pl

Jakie są zalety wsparcia rekrutacji za pomocą social mediów?

Facebook daje szerokie możliwości dotarcia do kandydatów głównie dzięki grupom, które gromadzą mieszkańców poszczególnych miast i regionów oraz szerokim możliwościom kampanii reklamowych z profilowaniem odbiorców. Innym ważnym serwisem społecznościowym jest LinkedIn, specjalizujący się w budowaniu relacji biznesowych, który jest szczególnie przydatny w poszukiwaniu osób na specjalistyczne stanowiska wyższego szczebla.

Jak się okazuje, największą popularnością wśród ankietowanych cieszą się **portale pracy – 94%** osób korzysta z nich w celu znalezienia zatrudnienia. Częstą praktyką jest także wyszukiwanie ofert pracy na **portalach społecznościowych (43%)** oraz sprawdzanie ogólnych **portali ogłoszeniowych (48%)**. Jedynie co czwarty badany w wieku 18-39 lat korzysta z usług Urzędu Pracy, z kolei wśród osób starszych, będących w wieku powyżej 40 lat, odsetek ten wynosi 30%. Słabym zainteresowaniem cieszy się szukanie ofert w prasie – wśród starszych czyni to 23% respondentów, wśród młodych zaledwie 11%.

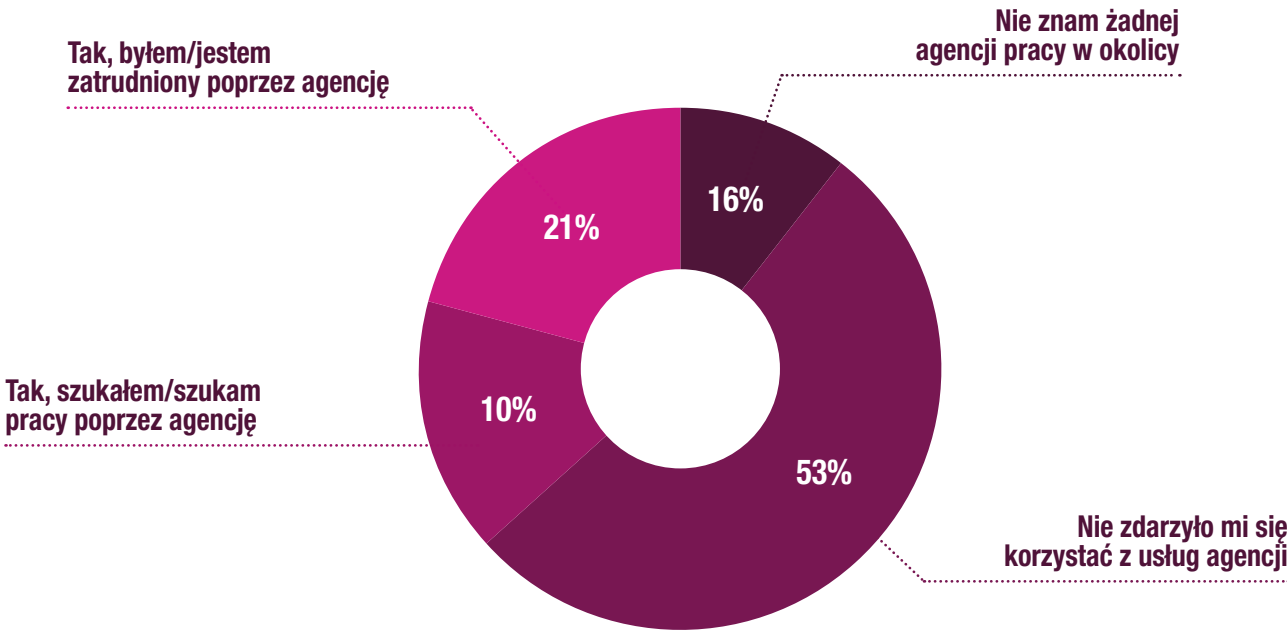
Praca wybierana z polecenia

Choć bezsprzecznie Internet zdominował sferę poszukiwań pracy, to warto też mieć na uwadze, jak wiele osób **kieruje się informacjami od znajomych (48%)**. Coraz więcej firm również korzysta z poleceń pracowniczych. W dobie modelu niedoboru specjalistów, praca z polecenia jest korzystna zarówno z punktu widzenia kandydata, jak i pracodawcy. Rekomendowani zatrudniający stają się bardziej wiarygodni, z kolei rekomendowany pracownik to duże ułatwienie w procesie rekrutacji i szansa na szybkie znalezienie odpowiedniego kandydata na dane stanowisko.

Potencjał agencji pracy w Polsce

Agencje pracy to instytucje, które pomagają kandydatom w znalezieniu pracy oraz przedsiębiorcom w znalezieniu pracowników. Zgodnie z danymi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na koniec 2017 r. funkcjonowało w kraju 8 858 podmiotów posiadających wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Korzystanie z ich usług przez szukających pracy w Polsce cieszy się jednak mniejszą popularnością niż na zachodnich rynkach pracy. **Ponad połowa respondentów (52%) deklaruje, że nigdy nie korzystała z usług agencji pracy**, a spora część nawet nie zna żadnej w okolicy (10%).

Czy korzystałeś z usług agencji pracy?



Komentarz eksperta

Mikołaj Tarnawski, HRfactory.pl

Czy pracodawcy potrzebują pomocy w rekrutacji?

Choć wiele osób szuka pracy samodzielnie, w samym 2017 r. z usług agencji rekrutacyjnych skorzystało aż 1,3 mln Polaków. Rynek jest mocno rozproszony i kandydatom często trudno jest dotrzeć do odpowiedniej agencji. To zazwyczaj headhunterzy sami ich wyszukują – m.in. poprzez ogłoszenia, portale społecznościowe lub własną sieć kontaktów. Pracodawcy postrzegają usługi agencji jako drogie, gdyż mało kto zwraca uwagę na koszt nieobsadzonego wakatu, narzędzi, ogłoszeń i czasu poświęcanego przez wewnętrzny dział HR na rekrutację.

Według naszych obserwacji dziś coraz więcej firm decyduje się na współpracę z headhunterami. Platformy crowdsourcingowe, jak HRfactory.pl, ułatwiają efektywną współpracę pracodawców z agencjami i tym samym pomagają kandydatom szybciej znaleźć pracę.

Oferta doskonała. Czego szuka kandydat?

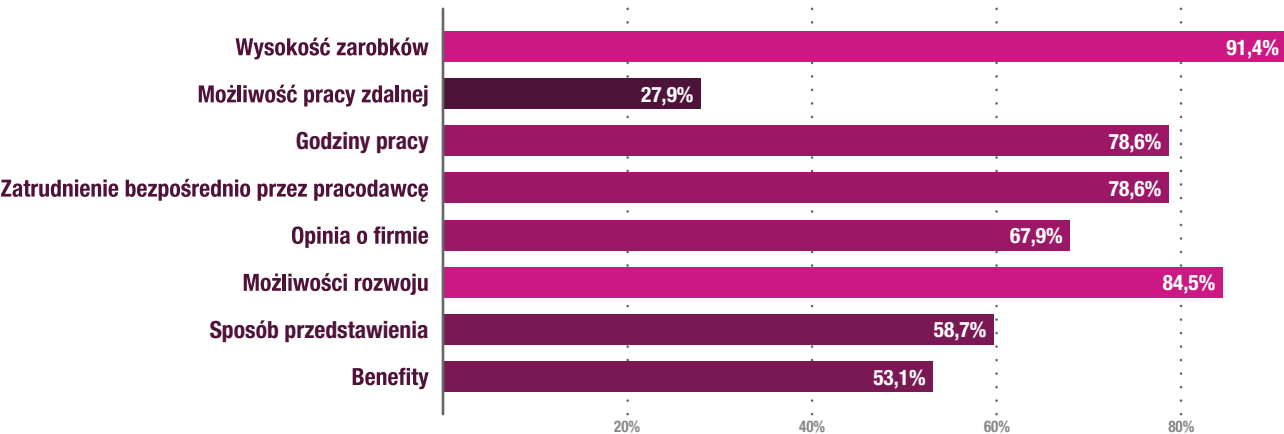
Satysfakcjonująca dla kandydata oferta pracy może przybierać różne formy. Jest to uzależnione od branży, doświadczenia zawodowego, umiejętności i kwalifikacji. Osoba poszukująca pracy, świadoma swoich możliwości, ma określone oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy. Oto najistotniejsze aspekty w ofertach pracy, które wskazali ankietowani.

Możliwości rozwoju prawie tak ważne, jak wynagrodzenie

Niska stopa bezrobocia sprzyja znalezieniu zatrudnienia. Nie każda oferta jest jednak wystarczająco zadowalająca dla kandydatów. Istotnym aspektem bezsprzecznie jest wysokość zarobków – **ponad 91% badanych wskazało, że są one bardzo ważne**.

Dziś zatrudniający oferują wyższe wynagrodzenie, mające zachęcić kandydatów do podjęcia zatrudnienia w ich firmie. Świadczą o tym statystyki GUS, z których wynika, że średnie zarobki Polaków rzeczywiście wzrosły w stosunku do poprzednich lat. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2016 roku wynosiło 4 277 zł, w 2017 roku 4 530 zł, a pod koniec 2018 roku już ponad 4 820 zł. Wpływ na to miały zarówno rokroczny wzrost płacy minimalnej, jak i zmiany zachodzące na rynku pracy – m.in. deficyt pracowniczy w wielu branżach.

Odsetek respondentów, którzy uznali poszczególne elementy oferty za najważniejsze



Zmieniła się też sylwetka przeciętnego pracownika, który niechętnie decydował się na zmianę zatrudnienia. Pokolenie X i Y odważnie prze naprzód, czego naturalną konsekwencją jest konieczność dostosowywania warunków zatrudnienia do potrzeb pracowników. Jak wskazali respondenci, **możliwości rozwoju są dla nich bardzo ważne (84%)**. Jako rozwój możemy rozumieć zarówno ścieżkę awansu, jak i możliwość poszerzania wiedzy i zdobywania doświadczeń, np. uczestnictwo w kursach, szkoleniach czy konferencjach. Niezmiennie istotne są także dla kandydatów **godziny pracy**.

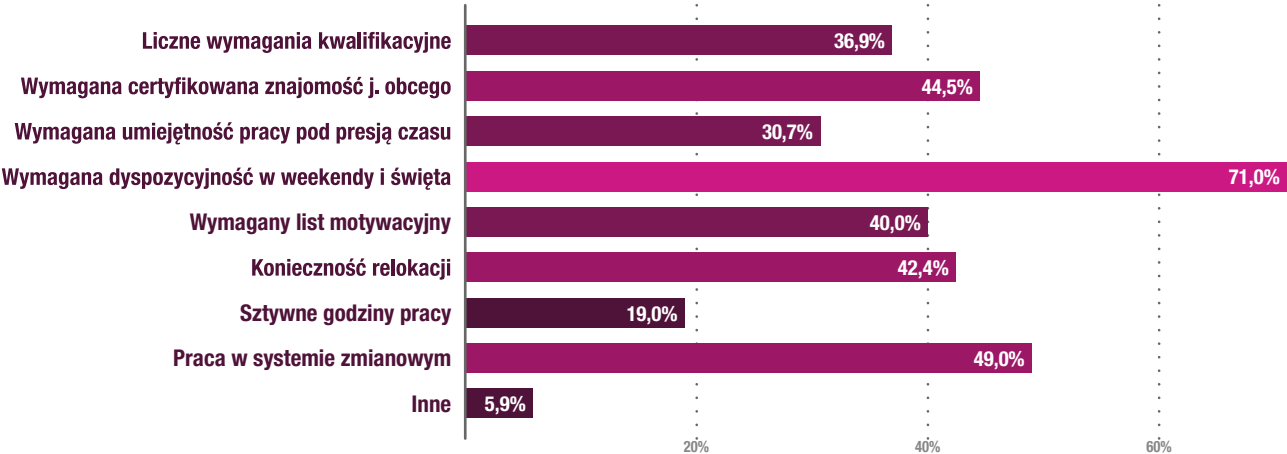
Treść oferty ma znaczenie!

Świadomi swoich potrzeb pracownicy szukają zatrudnienia poprzez szczegółowe prześledzenie ofert pracy. Te wiele mówią na temat oferowanego wakat, ale też samego pracodawcy. Im lepiej skonstruowane ogłoszenie, tym większe szanse, że kandydat złoży swoją aplikację. Większość ankietowanych, jak wykazuje poprzedni diagram, uznała **wygląd oferty** za bardzo ważny przy przeglądaniu ogłoszeń o pracy (59%). Więcej informacji na ten temat dostarczyły nam szczegółowe pytania o treść oferty.

Respondenci za najbardziej istotny punkt spośród treści oferty pracy uznali **zakres obowiązków** (90%). To na jego podstawie mogą oszacować swoje umiejętności, uznać, czy nadają się do pracy na takim stanowisku, a także czy tego typu praca będzie dla nich satysfakcjonująca. Bardzo ważne są także informacje o charakterze zatrudnienia (88%), wysokość wynagrodzenia (86%), nazwa pracodawcy (82%) i godziny pracy (80%).

Zapytaliśmy również, jakie informacje umieszczane w ogłoszeniu odstraszały potencjalnych kandydatów do pracy i obniżają motywację do składania aplikacji.

Jakie informacje w ofercie zniechęcają kandydatów do pracodawcy?





Komentarz eksperta

Katarzyna Zych-Wiśniewska, Trenkwalder

Jak zmieniają się oczekiwania kandydatów do pracy?

Dynamika rynku pracy i jego przekształcenia w Polsce determinują postawę kandydatów, którzy świadomi swojej pozycji jasno artykułują wymagania. Relacje na rynku pracy uległy zmianie: wcześniej kandydat ubiegał się o stanowisko u pracodawcy, teraz oba podmioty są równorzędnymi partnerami, podejmującymi się wymiany dóbr i negocjującymi warunki tej wymiany.

Kandydaci niechętnie podchodzą do tematu relokacji. Wzrosła za to otwartość na pracę zespołową, podniósł się też poziom znajomości języka angielskiego. Aplikujący zwracają dziś dużą uwagę na wizerunek i stabilność firmy. Co ciekawe, w ostatnim czasie zaobserwowaliśmy rosnące zainteresowanie ofertami w Polsce ze strony wysoko wykwalifikowanych specjalistów z Wielkiej Brytanii, którzy w obawie przed skutkami Brexitu rozważają powrót do ojczyzny.

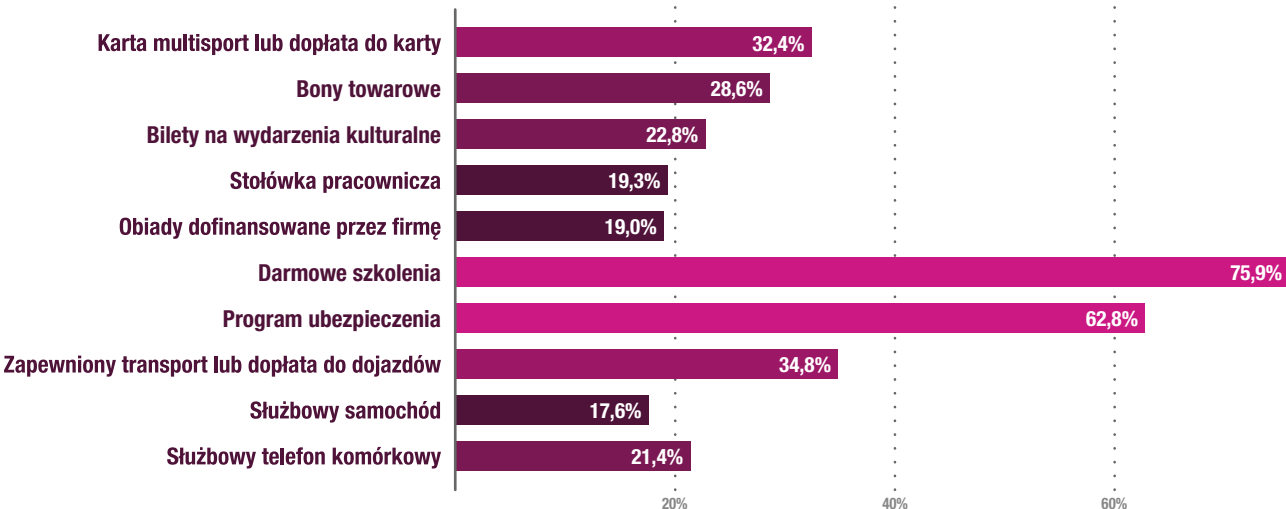
Najczęściej są to wymagania odnośnie dyspozycyjności w weekendy i święta (71%) oraz informacja o pracy w systemie zmianowym (49%). Zdecydowana większość osób woli standardowe godziny pracy i traktuje ten warunek nadrzędnie.

Co ciekawe, problematyczne wydaje się także wymaganie udokumentowanej znajomości języka obcego – prawie połowę (44%) ankietowanych taki wymóg zniechęca do kandydowania na stanowisko.

Atrakcyjne benefity – co przyciąga kandydatów?

Istotną kwestią dla osób poszukujących zatrudnienia są także warunki pozapłacowe, czyli tzw. benefity (53%).

Odsetek respondentów, którzy uznali poszczególne benefity za najbardziej atrakcyjne



Zgodnie ze wskazaniami respondentów, najbardziej pożądane są darmowe szkolenia (76%) oraz programy ubezpieczenia (63%). Sporą popularnością cieszą się również zapewniony transport lub dopłata do dojazdów (35%) i karta multisport lub dopłata do niej (33%). Kandydaci nie przykładają natomiast dużej wagi do takich udogodnień jak służbowy samochód (18%), obiady dofinansowane przez firmę (19%) czy stołówka pracownicza (18%).

Okiem rekrutera. Jak zwiększyć szansę na zatrudnienie?

Poszukiwania pracy to doświadczenie, które wymaga odpowiedniego zaangażowania. Począwszy od stworzenia dokumentów aplikacyjnych, przez szczegółowe przesłanie ofert, aż po przygotowanie się do rozmów rekrutacyjnych. Istnieją jednak pewne kwestie, które sprawiają największą trudność kandydatom i to nad nimi warto popracować.



Komentarz eksperta

Mariusz Poparda, Eaton Automotive Systems

Jakie zachowania kandydatów utrudniają rekrutację?

Regularnie szukamy osób na stanowiska wymagające specyficznych uprawnień i umiejętności. Pomimo dokładnie opisanych wymagań, otrzymujemy wiele CV kandydatów bez wymaganych kompetencji, zwłaszcza technicznych, tj. pomiary, budowa maszyn, podstawowa mechanika, a nawet umiejętności prostych obliczeń matematycznych. Zdarza się też, że kandydaci spełniają wymagania co do umiejętności, ale nie mają żadnych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, nabyte uprawnienia itp.

Kandydaci często nie przychodzą na rozmowy w firmie. Pomimo potwierdzeń telefonicznych oraz mailowych, umówione osoby nie stawiają się na rozmowie kwalifikacyjnej. Spóźnienia, nieprzygotowanie do rozmów są nagminne, szczególnie w rekrutacjach na stanowiska produkcyjne.

Co ciekawe, nawet już na etapie zatrudnienia bywa, że kandydaci nie stawiają się pierwszego dnia w pracy. Mimo wygranej rekrutacji, przekazanych dokumentów do wypełnienia oraz wykonanych badań lekarskich, niektórzy rezygnują z pracy, zanim jeszcze ją rozpoczną.

Czy warto wysłać aplikację, gdy nie spełniasz wymagań?

Dobrze skonstruowane ogłoszenie to zwiększona szansa na pozyskanie kandydatów spełniających wymagania w prowadzonej rekrutacji. Zdarzają się jednak sytuacje, że pomimo precyzyjnie określonych wytycznych, szukający zatrudnienia aplikują na oferty, które wydają się im atrakcyjne.

Z badania wynika, że aż **63% ankietowanych wysłało swoje dokumenty, gdy spełnia przynajmniej część wymagań**. Konsekwencją jest mnogość aplikacji, przez które muszą przebrnąć rekruterzy, a także to, że znacząco wydłuża się proces rekrutacji. Prędzej czy później niedostateczne kompetencje zostają zweryfikowane, a to może skutkować utratą szansy na stałe zatrudnienie w danej firmie.

Rekrutujący jednogłośnie twierdzą jednak, że wymagania mogą mieć różną wartość dla pracodawcy: na przykład krótsze doświadczenie niż to wymagane albo brak określonych kursów, mogą zostać zrekompen-sowane przez dodatkowe umiejętności i kompetencje miękkie. Tym samym, istnieje realna szansa na objęcie stanowiska.

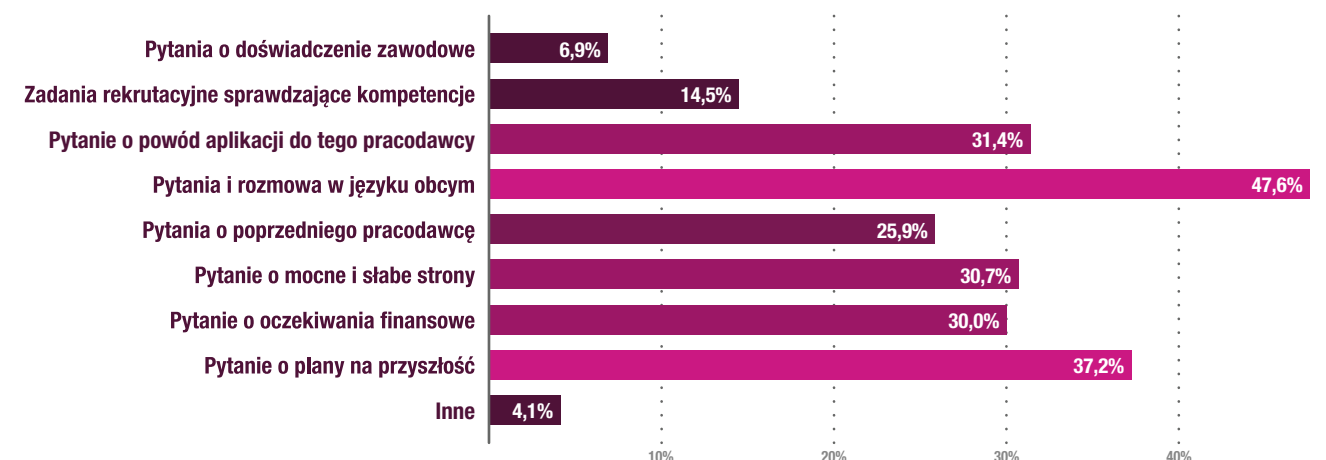
W tej sytuacji dobrą praktyką jest uwzględnienie atutów w dokumentach i wskazanie korzyści, jakie pracodawca odniesie po zatrudnieniu kandydata na danym stanowisku. Miejscem, gdzie można to uczynić, jest list motywacyjny, który często bywa pomijany przez szukających zatrudnienia – aż 24% ankietowanych wskazało, że nie wysłało LM nawet, gdy ten jest wymagany.

Kandydaci boją się języków obcych

Prawie połowa respondentów wskazała rozmowę w języku obcym za najtrudniejszy element rozmowy rekrutacyjnej (48%). Choć każdy kandydat w szkole uczył się języków obcych, brak regularnej praktyki powoduje zapomnianie słownictwa. To z kolei skutkuje obawą przed prowadzeniem rozmów – szczególnie w tak ważnej kwestii, jaką jest ubieganie się o pracę.

Innymi pytaniami, które nie należą do ulubionych podczas rozmów rekrutacyjnych są te o plany na przyszłość (37%), powód aplikacji do danego pracodawcy (31%) czy jakże popularne mocne i słabe strony kandydata (31%) oraz oczekiwania finansowe (30%).

Jakie pytania/zadania podczas rozmowy rekrutacyjnej są szczególnie trudne dla kandydatów?



Kandydacie, przygotuj się na wieloetapową rekrutację

Wieloetapowa rekrutacja umożliwia zgromadzenie wielu potencjalnych pracowników, a następnie wybranie spośród nich najlepszych. Kandydaci powinni posiadać określone kompetencje i umiejętności, ale też pasować do kultury organizacyjnej firmy. Dziś wieloetapowa rekrutacja jest coraz popularniejsza, o czym świadczy wysoki odsetek odpowiedzi wśród osób ankietowanych – ponad 60% badanych uczestniczyło w takim procesie.

Chcąc przygotować się do wieloetapowej rekrutacji, należy przede wszystkim przygotować odpowiednie dokumenty – CV i list motywacyjny, zapoznać się z wymaganiami pracodawcy i informacjami o firmie, a także przypomnieć branżową wiedzę i przeanalizować swoje oczekiwania. Każda firma na swój sposób prowadzi poszukiwania kandydata, zatem każdy etap może przybierać inną formę – nie zawsze jest to rozmowa w języku obcym, dzień próbny czy rozwiązywanie testów wiedzy i psychologicznych.



Komentarz eksperta
Katarzyna Szokaluk, Grupa Maspex

Na czym polega skuteczność wieloetapowej rekrutacji?

W procesie rekrutacji zawsze dwie strony podejmują decyzję – zarówno Pracodawca jak i Kandydat. Wspólne nazwanie oczekiwań, wymagań, potrzeb odnośnie do danego stanowiska pracy wpływa na trafność decyzji związanej z zatrudnieniem konkretnej Osoby. Dlatego w Grupie Maspex mamy wprowadzoną kilkuetapową rekrutację – nam pozwala ona lepiej poznać kandydata, jego motywację, sposób zachowywania się w różnych sytuacjach (np. podczas rozmowy telefonicznej, przy sesji Assessment Center czy w momencie omawiania Business Case), a Kandydatowi – daje przestrzeń na poznanie nas jako pracodawcy, weryfikację swoich kompetencji, jak również przybliżyć kulturę organizacyjną. Główną zaletą takiego procesu jest danie czasu dwóm stronom na poznanie się, a tym samym podjęcie świadomych decyzji o rozpoczęciu współpracy.

Słabe strony rekrutacji. Pracodawco, to możesz poprawić

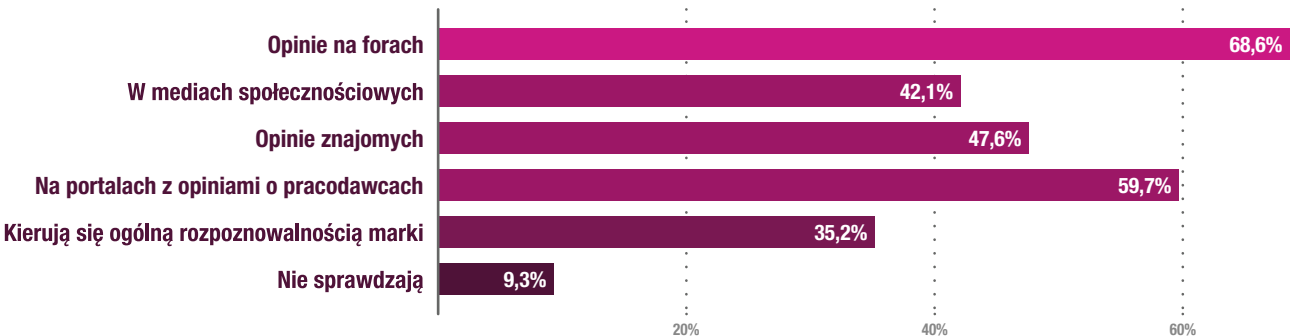
Stworzenie zgranego i lojalnego zespołu pracowników to życzenie każdego pracodawcy. To, czy zadanie zakończy się sukcesem, zależy przede wszystkim od przebiegu procesu rekrutacji. Ten rozpoczyna się już z chwilą przygotowywania ogłoszenia z ofertą pracy, dlatego warto odpowiednio się o nie zatroszczyć.

Pracodawco, kandydat Cię sprawdzi

Zdaniem respondentów, opinia o firmie jest bardzo ważna (68% wskazało ją jako bardzo ważną przy sprawdzaniu ofert pracy). Kandydaci, chcąc pozyskać informacje o pracodawcy, najczęściej korzystają z nieoficjalnych źródeł, takich jak opinie na forach internetowych (69%), wypowiedzi na portalach z opiniami (60%) czy w social mediach (42%). Dzięki temu zdobywają wskazówki od obecnych i byłych pracowników odnośnie warunków zatrudnienia, terminowości płac, zakresu obowiązków czy atmosfery panującej w przedsiębiorstwie.

Wizerunek wiarygodnego i dobrego pracodawcy sprzyja owocnej rekrutacji pracowników, którzy przyczynią się do rozwoju firmy. Możemy wnioskować, że firma, która jest prawie niewidoczna w sieci, ma znacz-

Czy i gdzie kandydaci sprawdzają informacje o pracodawcy przed złożeniem dokumentów?



nie mniejsze szanse na pozyskanie wykwalifikowanych kandydatów niż konkurenci. Skutecznym rozwiązaniem w budowaniu pozytywnej opinii jest strategia **employer branding**, czyli kreowania wizerunku wartościowego pracodawcy z punktu widzenia kandydata i już zatrudnionego pracownika. Najczęściej obejmuje ona firmową atmosferę, relacje na linii pracodawca-pracownik, warunki zatrudnienia, benefity, spotkania integracyjne i wiele innych aspektów, charakterystycznych dla danej branży czy przedsiębiorstwa.

Czego najbardziej brakuje w ofertach pracy?

Sporządzenie oferty powinno zostać poprzedzone analizą potrzeb zakładu pracy – ustaleniem zakresu obowiązków, wymagań, szans rozwoju i warunków zatrudnienia. Na ich podstawie możliwe jest skonstruowanie szczegółowej i satysfakcjonującej kandydatów oferty pracy. Często



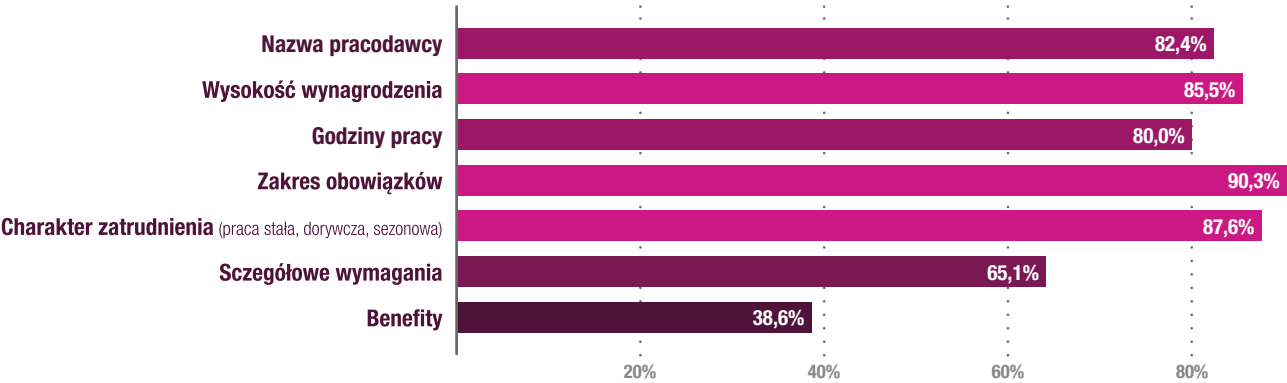
Komentarz eksperta

— **Kaja Gryciak**, Employer Branding Institute

Jaki wpływ na procesy rekrutacyjne ma strategia Employer Branding?

Wiele organizacji decyduje się na kampanie rekrutacyjne, co jest zdecydowanie dobrym posunięciem. Część z nich bazuje na wewnętrznej perspektywie i przekonaniu o grupie docelowej czy wartościach organizacji. W przypadku firm, które należą do grupy tzw. lovebrandów, najważniejsza jest świadoma decyzja o wykorzystaniu potencjału marki konsumenckiej w działaniach rekrutacyjnych. Przykładem takich działań jest nasza kampania dla Empik, która dzięki zweryfikowaniu potrzeb i motywacji kandydatów oraz oparciu linii komunikacji na marce klienckiej, pozwoliła pozyskać setki osób na stanowisko doradców klienta na okres przedświąteczny. Zatem pamiętając o tym, że część naszych kandydatów to także klienci naszej marki, mamy większą szansę na sukces i nieprzepalenie budżetu w kampanii opartej o oryginalny pomysł.

Czego według ankietowanych nie może zabraknąć w ofertach pracy?



jednak zdarza się, że **pracodawcy publikują ogłoszenia niepełne**. Te wydają się nieatrakcyjne dla poszukujących zatrudnienia i tym samym niejednokrotnie pomijane.

Zapytaliśmy respondentów, jakie informacje są niezbędne w ofercie, aby kandydat miał podstawy do decyzji, czy składać CV do danego pracodawcy. Ankietowani stwierdzili, że w ogłoszeniu nie powinno zabraknąć takich elementów jak: **dokładny zakres obowiązków** (90% wskazało jako bardzo niezbędny), informacje o **charakterze zatrudnienia** (prawie 88%), **wysokości wynagrodzenia** (85%), istotne są również **nazwa pracodawcy** i **godziny pracy** (ponad 80%).

Co ciekawe, około 20% mniej respondentów wskazało jako ważne informacje o szczegółowych wymaganiach – ma to zapewne związek z nie zawsze zasadniczym i sztywnym podejściem do weryfikacji wymagań umieszczanych w ogłoszeniu zarówno ze strony kandydatów, jak i samych pracodawców.

Mimo problemów ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników w niektórych branżach, benefity proponowane przez firmy są z pewnością zachętą, natomiast przez większość ankietowanych są nadal brane pod uwagę w drugiej kolejności.

Kandydat powinien znać wynik rekrutacji

Wieloetapowe procesy rekrutacji, szereg wymagań od kandydatów, dziesiątki przewertowanych aplikacji – jednak tylko niektóre z działań kończą się sukcesem i zatrudnieniem odpowiedniego pracownika. O przejściu do kolejnego etapu lub o chęci przyjęcia do pracy, kandydaci najczęściej informowani są telefonicznie.

Jak wynika z przeprowadzonego badania, ci, którym się nie udało, zazwyczaj pozostają bez odpowiedzi. Ponad połowa ankietowanych przyznała, że **rzadko kiedy firma informowała ich o wyniku rekrutacji (53%)**.

Pracodawcy powinni pamiętać, że jest to pracochłonne i czasochłonne przedsięwzięcie, nie tylko dla firmy, ale też dla kandydatów. Poświęcony czas na sporządzenie dokumentów, rozmowę, rozwiązanie zadań czy dzień próbny, a także stres, emocje i nadzieje, jakie temu towarzyszyły, powinny zostać zrekompensowane informacją zwrotną o wynikach procesu.

Wskazanie mocnych i słabych stron, uzasadnienie decyzji czy udzielenie wskazówek są pożądane i w znaczący sposób mogą pomóc danej osobie w przyszłym znalezieniu pracy. Jeśli jednak pracodawca nie ma możliwości na tak obszerne działania, wystarczy mailowe lub telefoniczne podziękowanie za udział w rekrutacji i poinformowanie o jej zakończeniu.

Część III
**Wyróżnieni
pracodawcy**

Zapytaliśmy ankietowanych, czy spotkali się z firmami/agencjami, które mogą być przykładem podmiotów przeprowadzających wzorową rekrutację. Udało się zebrać listę wyróżnionych pod tym względem pracodawców:

- ✓ Accor Hotels
- ✓ Aluprof S.A.
- ✓ Asseco
- ✓ Eaton
- ✓ FCA Services (Fiat)
- ✓ General Electric
- ✓ Grupa Lotos S.A.
- ✓ Ikea
- ✓ KGHM Polska Miedź
- ✓ Lidl
- ✓ Maspex
- ✓ Mokate
- ✓ TAURON Polska Energia S.A
- ✓ Trenkwalder
- ✓ Valeo



Wspomnienia kandydatów

Rozmowy rekrutacyjne, metody pracodawców jak i sposoby kandydatów na znalezienie pracy bywają niestandardowe. Zapytaliśmy ankietowanych o ich ciekawe historie i spostrzeżenia związane z rekrutacjami, w których brali udział. Niestety wśród opowieści znalazły się nie tylko pogodne wspomnienia, ale także relacje o wyjątkowo nieprofesjonalnym zachowaniu rekruterów. Poniżej zebraliśmy najciekawsze spośród anonimowych odpowiedzi.

Niezwykłe doświadczenia rekrutacyjne:

- ➔ „Moją obecną pracę znalazłam przez kontakt z obecnym pracodawcą na Facebooku, nie było ogłoszenia rekrutacyjnego, więc sama napisałam z pytaniem o możliwość spotkania się i przedstawienia swojej kandydatury.”
- ➔ „W odpowiedzi na ofertę pracy na produkcji, zaoferowano mi pracę w biurze.”
- ➔ „Umówiłam się na rozmowę w firmie z mojej branży (...). Rozmowa dość miła, ale pytania fantazyjne (...), jako tako udało mi się z nich wybrnąć, chociaż trudne było wymyślanie na szybko sensownych odpowiedzi. Pani od HR powiedziała, że zadzwonię w ciągu trzech dni, pożegnałam się, obróciłam, złapałam za klamkę i... Włazłam do szafy.”
- ➔ „Pani w czwartek pod wieczór (2 dni przed końcem miesiąca) potwierdziła telefonicznie zatrudnienie, a w poniedziałek zadzwoniła, że jednak nie może zaoferować pracy. Gdybym złożył wypowiedzenie, zostałbym bez pracy.”
- ➔ „Odpowiedź rekrutującego o zatrudnieniu otrzymałam SMS-em przesyłanym o godzinie 23:00.”

- ➔ „Byłam pytana o kwestie przyszłej ciąży, planowania rodziny oraz inne bardzo prywatne sprawy.”
- ➔ „Raz byłam na rozmowie rekrutacyjnej, która była przeprowadzana na... korytarzu przed biurem.”
- ➔ „Byłam na rozmowie, na której potencjalny pracodawca podważał moje kompetencje i doświadczenie. Było to niezbyt profesjonalne. Pracodawca nie musi wierzyć kandydatowi, ale należy się do każdego zwracać z szacunkiem.”
- ➔ „Na swoim przykładzie niestety stwierdzam, że 60 latek mimo ogromnego doświadczenia i specjalistycznej wiedzy nie może liczyć na żadne zainteresowanie w procesach rekrutacji.”

Niecodzienne zadania rekrutacyjne:

- ➔ „Podczas rekrutacji zadano mi pytanie o to, jak wygląda herb miasta i co on oznacza. (...) Stanowisko, na które kandydowałam, nie miało nic wspólnego z istotą i znaczeniem herbu miasta.”
- ➔ „Na jednej z rozmów kwalifikacyjnych poproszono mnie o opisanie koloru brązowego osobie niewidomej.”
- ➔ „Otrzymałem ołówek i miałem za zadanie podać 10 możliwych zastosowań tego przedmiotu.”
- ➔ „Pani kierownik rekrutująca mnie na stanowisko doradcy ds. klienta w branży handlowej poprosiła, abym sprzedała jej pół butelki wody. Pół, bo tyle miała akurat przed sobą na stole... Jak przekazać klientowi, że pół butelki tej właśnie wody bardziej mu się opłaca i powinien przynajmniej ją wypróbować, zamiast kupić całą butelkę? To było ciekawe wyzwanie.”
- ➔ „Proszono mnie o uargumentowanie, dlaczego zebra ma paski.”

Jakich zmian na rynku pracy możemy się spodziewać w 2019 roku?

Wraz z malejącą stopą bezrobocia, ku górze pną się oczekiwania kandydatów. Millenialsi, czyli pokolenia X i Y, które obecnie stanowią największą siłę roboczą w kraju, są świadomi swoich kwalifikacji, umiejętności i przede wszystkim możliwości. Ważne są więc aspekty takie jak wysokość wynagrodzenia, szanse awansu i rozwoju, pozapłacowe warunki zatrudnienia i relacje panujące w firmie. Co więcej, młodzi przykładają również wagę do tego, **w jaki sposób pracodawca prowadzi proces rekrutacji** oraz jakie ma opinie wśród obecnych i byłych pracowników.

Rozwój gospodarczy i technologiczny wywołuje szereg zmian, jakie zachodzą na rynku pracy. Otwarcie rynku na pracowników zza granicy wpływa na zmiany w kadrach i wysokości wynagrodzeń. Pojawiają się **zawody deficytowe**, w których pozyskanie pracowników stanowi wyzwanie dla przedsiębiorców. Dlatego też dla firm ważne jest przywiązywanie większej wagi do **strategii budowania wizerunku**, np. poprzez prowadzenie działań employer brandingowych. Do tych zalicza się m.in. przedstawianie szczegółowych i rzetelnych ofert zatrudnienia, tworzenie komfortowych przestrzeni do pracy, nagradzanie pracowników za efekty czy dbałość o atmosferę w firmie.

Wszystkie te działania nie są bezinteresowne. Pozyskanie wartościowych pracowników przekłada się na wzrost ich lojalności, większą wydajność, zaangażowanie i przywiązanie. W dzisiejszych czasach to niezwykle istotne. Mobilność pracownicza i częste zmienianie pracodawców stanowią problem z punktu widzenia przedsiębiorców. Znaleźnię kandydatów, ich przeszkolenie i wdrożenie są czasochłonne i kosztowne.

Tym samym, w nowoczesnym modelu rynku pracy, do jakiego bez wątpienia rok 2019 nas zbliży, istotne jest **dbanie o wzajemne relacje na linii kandydat-rekruter, a także pracownik-pracodawca**. To, jaki faktycznie okaże się 2019 rok pokaże czas, jednak już dziś możemy śmiało stwierdzić, że będzie to rok licznych zmian w obszarze zatrudnienia.

Część V Podsumowanie



Aplikuj.pl

Serwis www.aplikuj.pl jest portalem pracy powstałym w Bielsku-Białej. Umożliwia publikowanie ofert pracodawcom i agencjom pracy, a poszukującym zatrudnienia przeglądanie aktualnych ogłoszeń z regionu.

Na naszych stronach regularnie publikujemy ciekawe i unikalne porady dla pracowników i pracodawców. Porady są przygotowywane przez specjalistów z zakresu prawa pracy, zatrudnienia i praktyków. Portal opracowuje również projekty aktywizujące kandydatów do pracy, absolwentów studiów czy przedsiębiorców przy współpracy z mediami, uczelniami wyższymi i portalami tematycznymi.