

8 porad – jak zwiększyć skuteczność rekrutacji na rynku IT

Poznaj sylwetkę polskiego programisty i dowiedz się, kiedy i w jaki sposób tworzyć oferty pracy, aby pozyskać maksymalną liczbę wartościowych kandydatów

Jak tworzyć skuteczne oferty pracy?

Czarno na białym

Na podstawie zgromadzonych danych stworzyliśmy profil polskiego programisty poszukującego pracy oraz zbiór wskazówek dla rekruterów, dzięki którym stworzenie oferty pracy dopasowanej do potrzeb odbiorcy stanie się prostsze i mniej czasochłonne.

No Fluff Jobs to wiodący portal z ofertami pracy na polskim rynku IT. Silną pozycję i najwyższą skuteczność w zakresie pozyskiwania jakościowych aplikacji zawdzięczamy między innymi bieżącej analizie danych jakościowych i ilościowych oraz licznym badaniom zachowań i preferencji użytkowników.

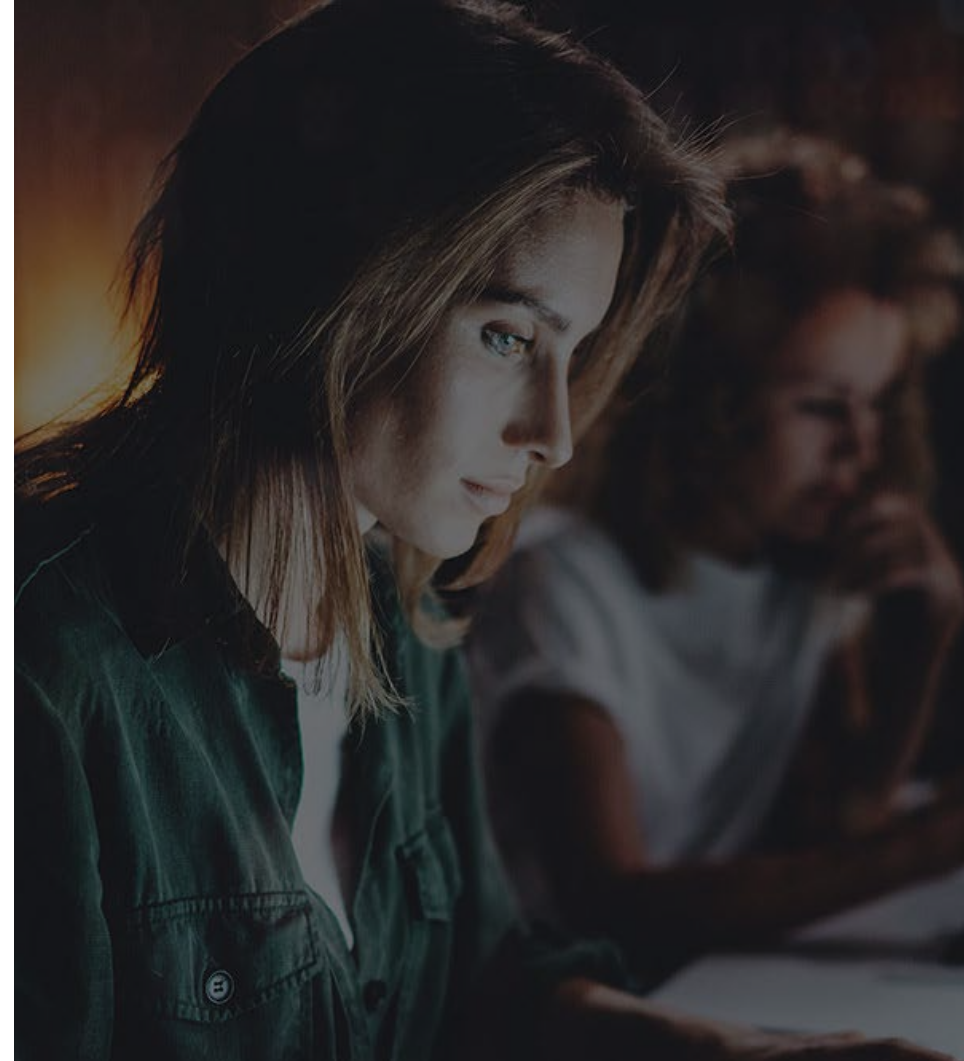
TIP 1

Publikuj ofertę pracy w ciągu tygodnia

Podczas podejmowania decyzji o publikacji oferty warto wziąć pod uwagę: czas emisji ogłoszenia i liczbę odświeżeń. Z naszych obserwacji wynika, że programiści **najchętniej przeglądają oferty pracy w połowie tygodnia**, w porze lunchu oraz wieczorem, zaraz po pracy. Najczęściej aplikacje wysyłają w poniedziałki i środy. Najmniejsze zainteresowanie ofertami odnotowujemy w weekendy, wpisując się w światowy trend (podobne tendencje można zaobserwować na serwisach indeed.com, recruiterbox.com).



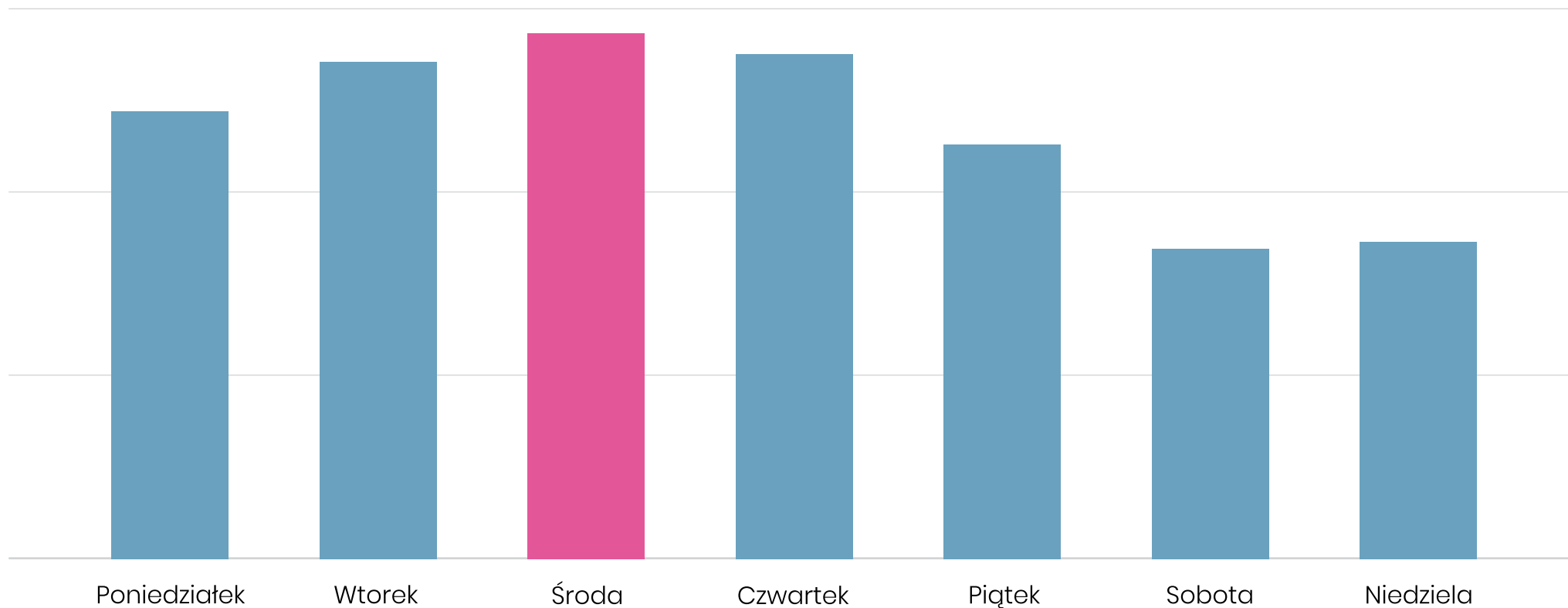
Oferty pracy najlepiej publikować w ciągu tygodnia, a piątkowe plany publikacji przełożyć na poniedziałek. Dzięki temu oferta będzie bardziej widoczna na liście ofert i w ciągu tygodnia dotrze do większego grona kandydatów.



70%

więcej użytkowników przegląda oferty pracy w środę niż w sobotę.

Dni tygodnia, w których użytkownicy najchętniej przeglądają oferty pracy.



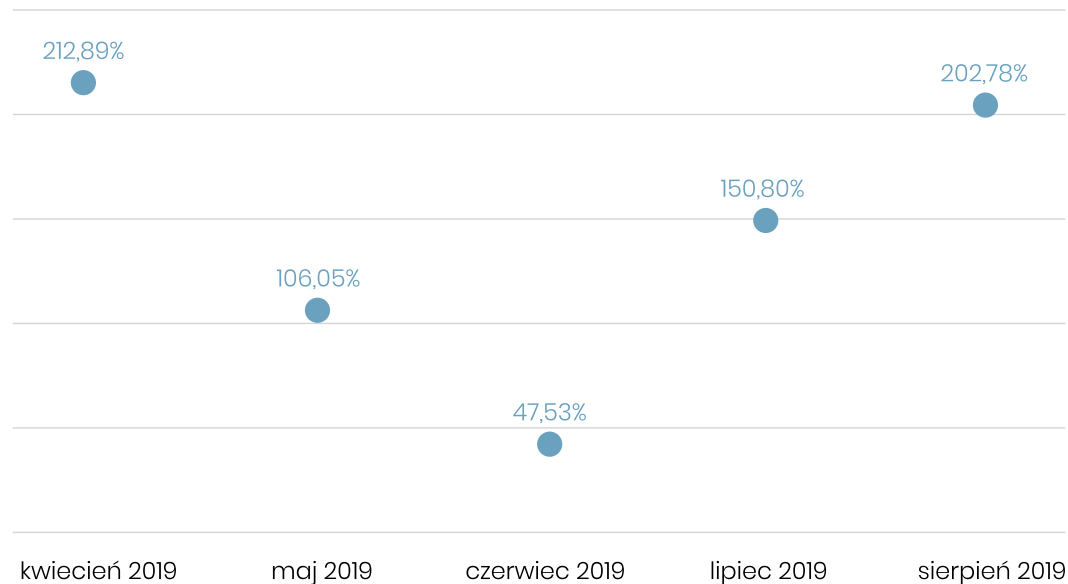
*Dane wewnętrzne No Fluff Jobs, na podstawie Google Analytics styczeń-sierpień 2019 r.

TIP 2

Nie bój się publikować ofert pracy w wakacje

Istnieje mit, według którego wakacje to sezon ogórkowy. W tym roku ten mit się nie sprawdził w No Fluff Jobs. W sierpniu zarejestrowaliśmy prawie o **40% więcej aplikacji** niż w czerwcu tego roku i o ponad 200% więcej niż w 2018 r.

Wzrost liczby aplikacji w sezonie wakacyjnym 2019 w stosunku do 2018 roku.



200%

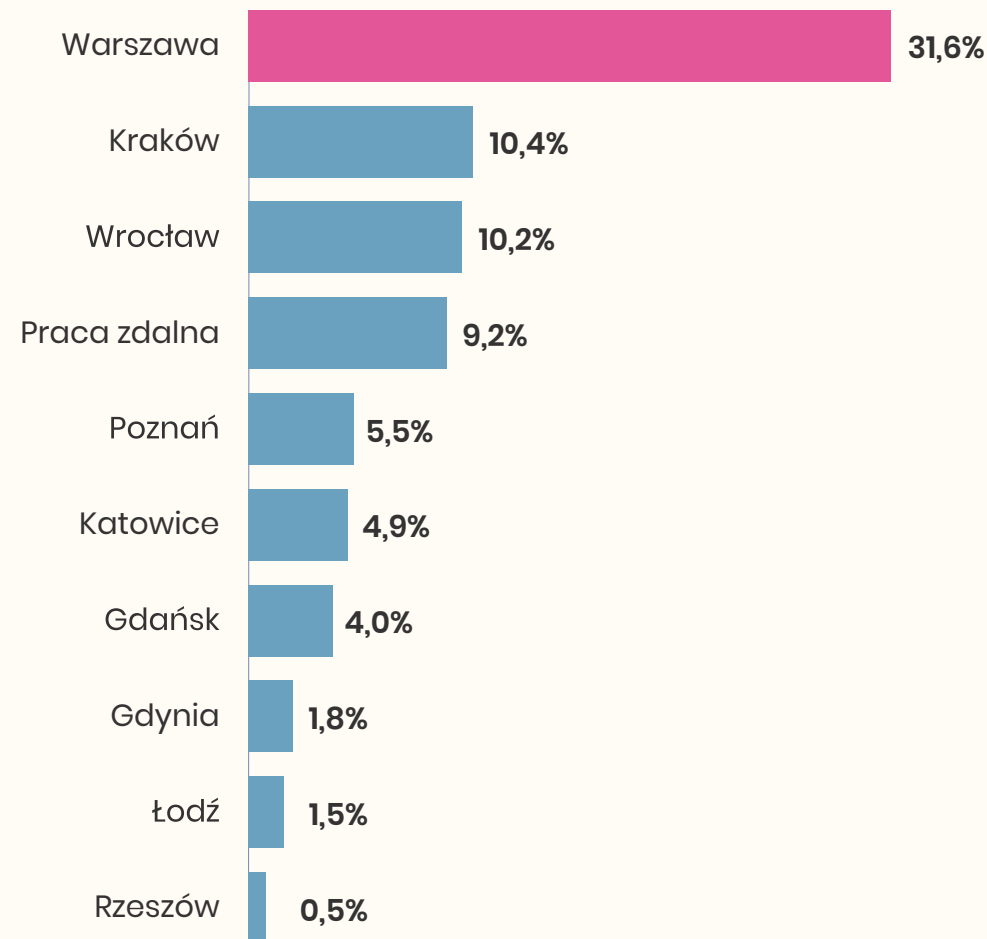
więcej aplikacji w sierpniu
w porównaniu do tego samego
miesiąca ubiegłego roku.

TIP 3

Spodziewaj się największej liczby kandydatów na oferty pracy w dużych miastach

Wg raportu “Central & Eastern Europe Developer Landscape 2017”, przygotowanego przez Stack Overflow dla InfoShare, [w Polsce mamy ponad 250 tys. pracujących programistów](#) – 76% z nich pracuje w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Katowicach, Poznaniu i Trójmieście. Z naszych danych wynika, że ponad 30% aplikacji przypada na oferty pracy z Warszawy. Jeśli szukasz programistów do pracy w mniejszych miejscowościach, rozważ publikację oferty na pracę zdalną.

Udział aplikacji w podziale na miasta



TIP 4

Rozważ publikację ofert w opcji “Fully remote”

Nie w każdym regionie można znaleźć kandydatów ze znajomością pożądanego języka programowania. Warto wtedy rozważyć zatrudnienie programisty, który pracowałby całkowicie zdalnie.

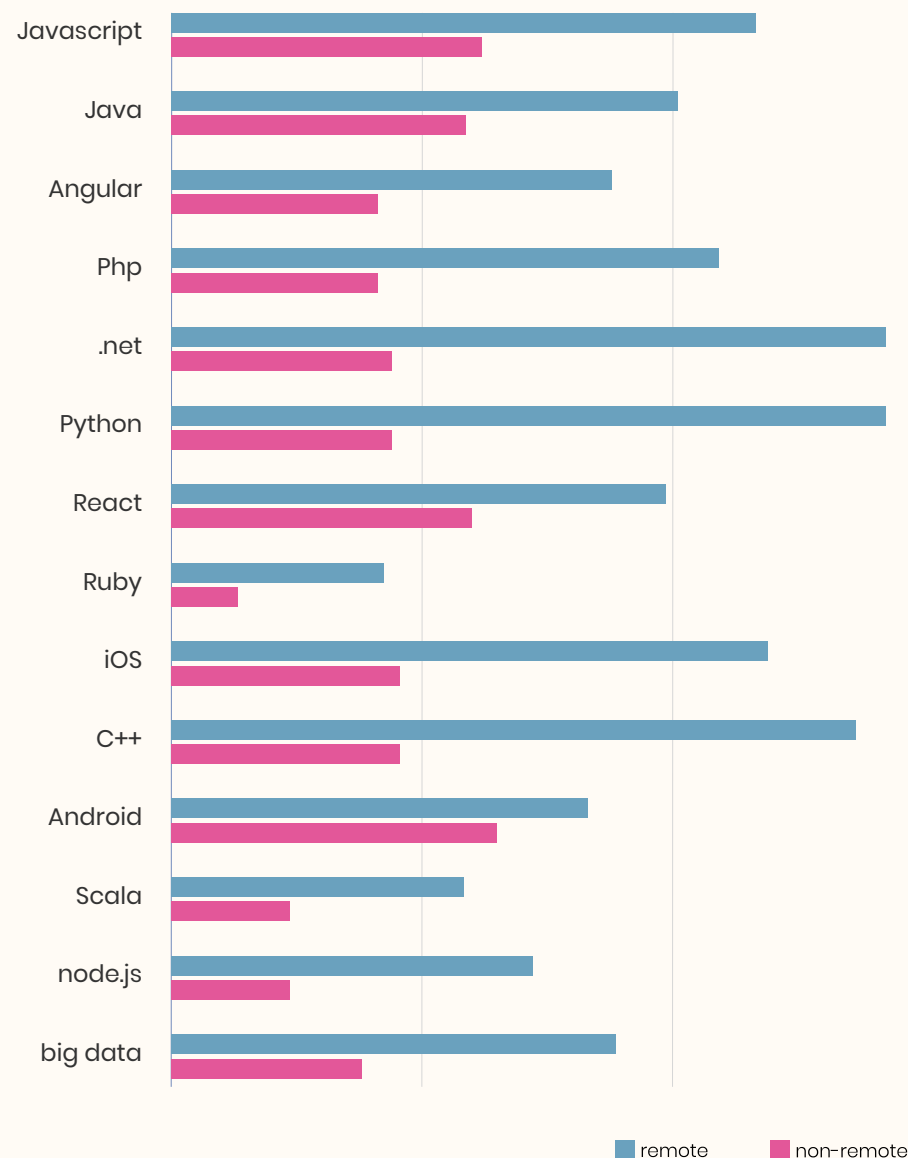
Ogłoszenia pracy zdalnej osiągają bardzo dobre wyniki w zakresie pozyskanych aplikacji – **na oferty “fully remote” aplikacje składa 3-krotnie więcej programistów niż na stacjonarne oferty pracy.**



Według naszej ankiety, ponad 70% specjalistów HR obawia się trudnej rekrutacji, a ponad 30% wskazuje na niedobór wykwalifikowanych specjalistów. * W takich przypadkach warto skorzystać z opcji “Fully remote”, aby zwiększyć szanse na pozyskanie odpowiedniego kandydata.

*Dane wewnętrzne No Fluff Jobs Tech Stat, kwiecień- czerwiec 2019 r.

Liczba aplikacji przypadająca na jedno ogłoszenie pracy zdalnej vs pracy stacjonarnej



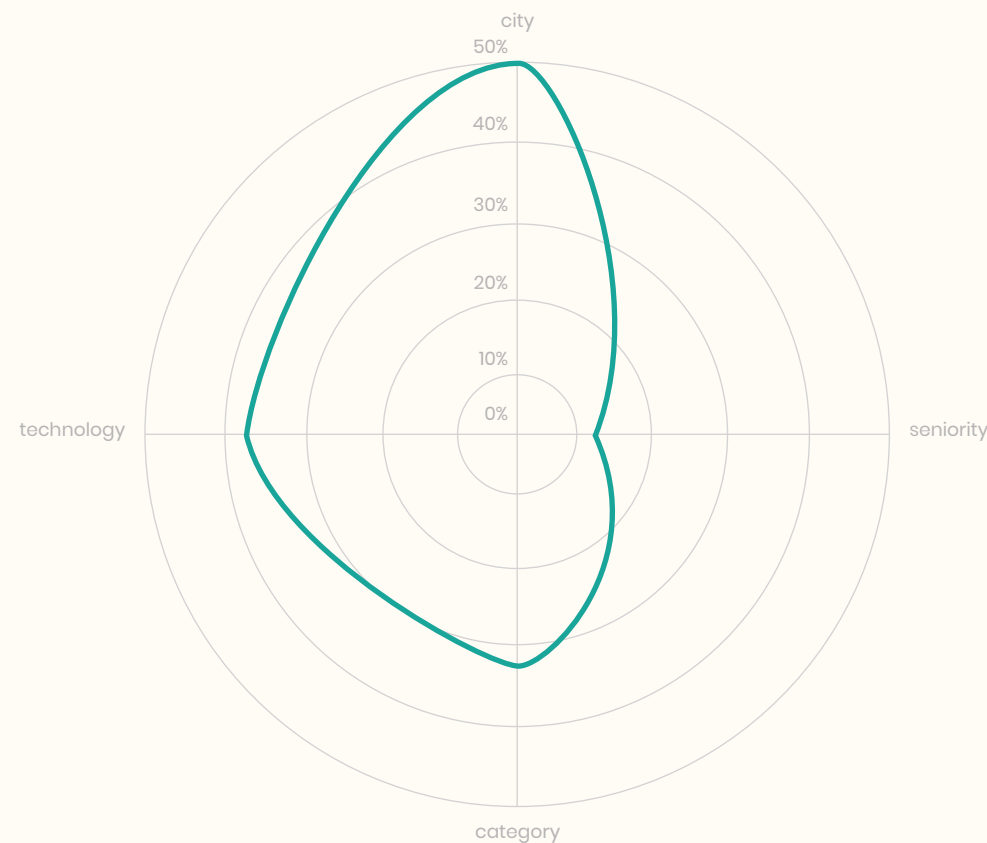
TIP 5

Zdefiniuj tytuł i treść ogłoszenia używając najczęściej wyszukiwanych fraz

Ponad 50% zapytań o pracę w wyszukiwarce No Fluff Jobs zawiera informację o lokalizacji. Prawie 40% zawiera precyzyjną informację o technologii. Są to kluczowe elementy, które pozwalają na dotarcie do wybranej grupy docelowej. Tytuł przyciągnie uwagę programisty, jeśli będzie zawierał ważne dla niego informacje, np o wymaganej technologii i pożądanym poziomie doświadczenia.

Najpopularniejsze kryteria wyszukiwania:

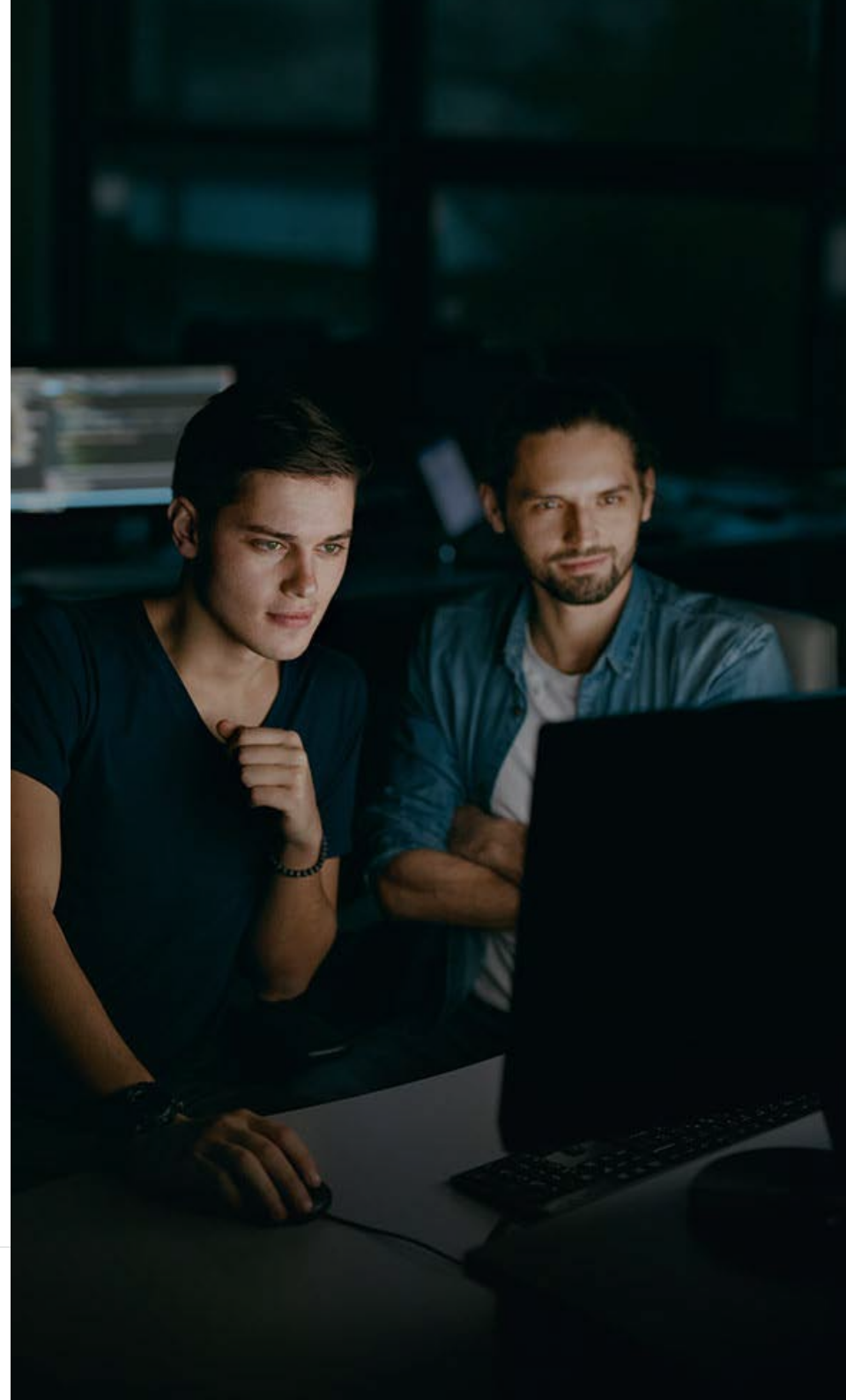
- lokalizacja
- technologia
- kategoria
- doświadczenie



TIP 6

Dopasuj wynagrodzenie do realiów rynku

Ważne, aby widełki płacowe były dostosowane do doświadczenia kandydata. Z naszych danych wynika, że najbardziej doświadczeni programiści bardzo rzadko wysyłają aplikacje na oferty pracy poniżej 16 tys. zł brutto. Specjaliści ze średnim poziomem zaawansowania najchętniej biorą udział w rekrutacjach, w których wynagrodzenie sięga kwot od 10 do 16 tys. zł brutto. [Widełki wynagrodzeń dla określonych poziomów doświadczenia utrzymują się na podobnym poziomie od kilku lat.](#)



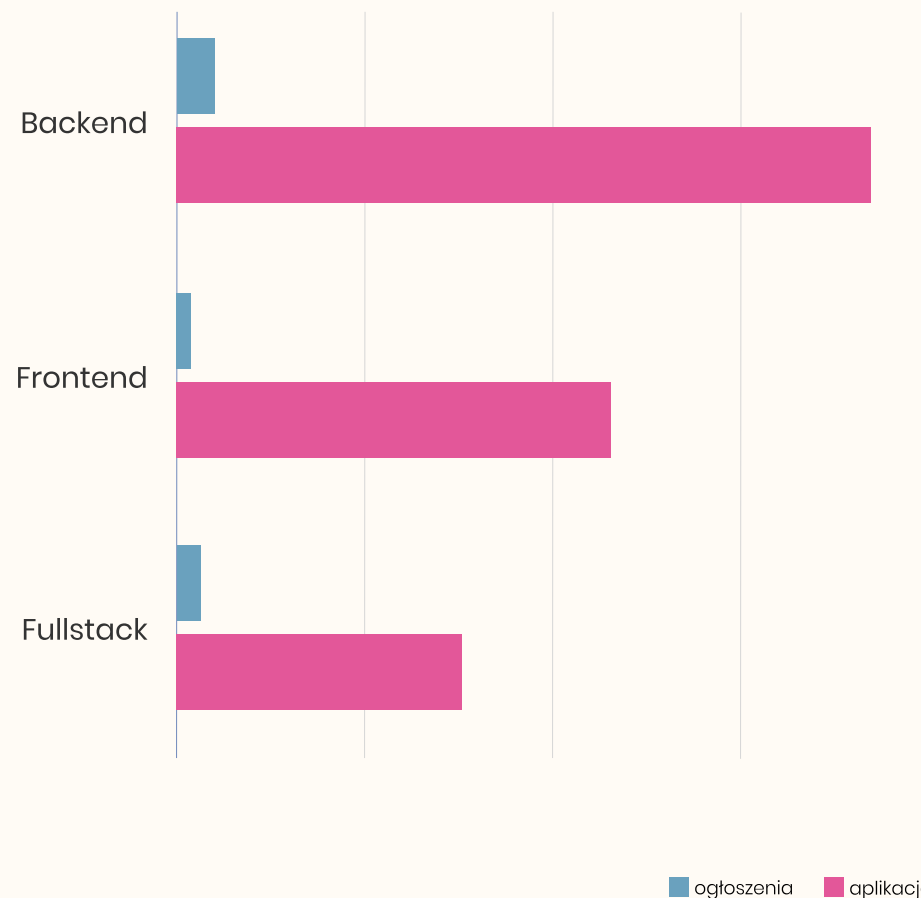
TIP 7

Postaw na konkrety – fluff w opisie stanowiska zabroniony!

Programiści chętniej aplikują na sprecyzowane ogłoszenia. Łatwiej będzie znaleźć Frontend Developera lub Backend Developera niż specjalistę łączącego umiejętności frontendowo-backendowe, czyli tak zwanego “FullStacka”.

Na polskim rynku wciąż niszą są programiści, którzy łączą umiejętności frontendowe i backendowe. Sprawdź, czy stanowiska nie da się lepiej zdefiniować. Może wymagane technologie, języki programowania i umiejętności mieszczą się w kategorii Backend lub Frontend.

Liczba ogłoszeń i aplikacji



TIP 8

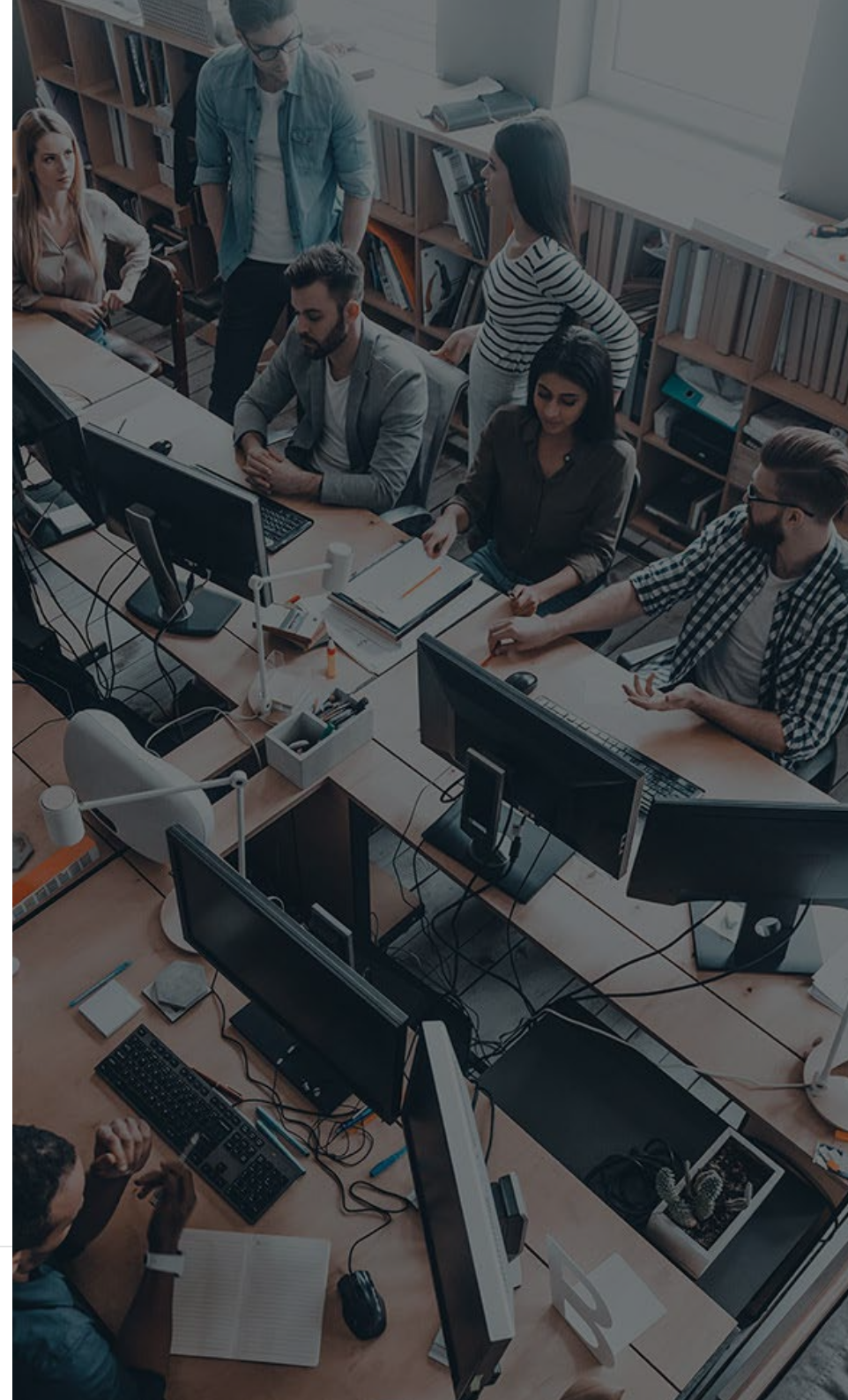
Publikuj w No Fluff Jobs i dziel się ofertami w Social Media

Ponad 40% ankietowanych wskazało w ankiecie przeprowadzonej przez No Fluff Jobs wśród specjalistów HR, że jednym z najbardziej skutecznych źródeł pozyskiwania kandydatów są rekomendacje.

Udostępniając ogłoszenie zwiększasz jego zasięg i masz szansę otrzymać więcej wartościowych aplikacji.

Opracowaliśmy specjalny system dotarcia do potencjalnych kandydatów, dzięki któremu zwiększamy liczbę aplikacji w przypadku 70% ofert. Oferty pracy opublikowane w naszym serwisie pojawiają w Social Media, a także dystrybuowane są w dedykowanych grupach programistów – na Facebooku, LinkedInie i w innych źródłach chętnie odwiedzanych przez programistów.

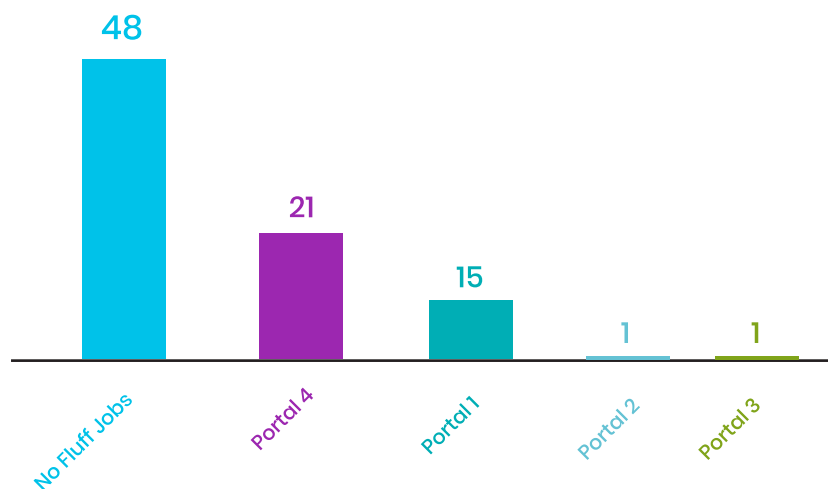
*Ankieta przeprowadzona przez No Fluff Jobs wśród rekruterów w 2019 r. – próba 300 osób



No Fluff Jobs

Najskuteczniejszym polskim portalem pracy IT!

No Fluff Jobs dostarczył średnio **2 x więcej jakościowych aplikacji** niż drugi co do wyniku w tej kategorii portal pracy IT!



Liczba jakościowych aplikacji

Certyfikowany Instytut Badawczy MANDS przeprowadził badanie efektywności działających na polskim rynku, portali z ofertami pracy dla branży IT. Badanie zostało przeprowadzone zgodnie z zasadami określonymi w międzynarodowym kodeksie postępowania w badaniach rynkowych i społecznych ESOMAR (The World Association of Research Professionals).

W badaniu portal **No Fluff Jobs okazał się najskuteczniejszym polskim portalem z ofertami pracy dla branży IT**. Dostarczył 2 razy więcej jakościowych aplikacji niż drugi co do wyniku w tej kategorii portal pracy IT!

No Fluff Jobs

Prowadzimy działania zorientowane na kandydata. Starannie targetujemy nasze promocje oraz oferty, które zamieszczamy w sieciach społecznościowych. Nasz serwis cały czas dostosowujemy do potrzeb programistów. Widać to w stale rosnącej liczbie aplikacji.

Tylko w drugim kwartale bieżącego roku zauważyliśmy prawie 70-procentowy wzrost liczby aplikacji w stosunku do poprzedniego kwartału. To utwierdza nas w przekonaniu, że nasza praca przynosi efekty. Specjaliści IT odnajdują w dostępnych ofertach pracy, tego czego potrzebują, pracodawcy otrzymują zdrową dawkę aplikacji od kandydatów, którzy spełniają kryteria zdefiniowane w ofertach.

