



SmoothieHR
powered by NO FLUFF JOBS

Junior Candidate Experience 2021

Rekrutacja w branży IT oczami juniorów



**NO FLUFF
JOBS**

Metodologia badania

Raporty spod szyldu SmoothieHR powstają po to, by odkrywać zarówno te jasne, jak i ciemne strony rekrutacji w branży IT. Zgłęбилиśmy już krajobraz kultury zarządzania w IT, proces offboardingu, przygotowaliśmy też przewodnik po skutecznej rekrutacji oczami kandydatów.

Tym razem **oddaliśmy głos juniorom w IT**. Wiemy, że to ich pandemia oraz obecna sytuacja na rynku doświadczyły najmocniej. Nasza ankieta (aktywna w okresie kwiecień–maj 2021) dotyczyła **podróży początkującego specjalisty IT**: od momentu przeglądania ofert pracy przez proces rekrutacji i (nie)otrzymanie informacji zwrotnej. **Badanie wzbogaciliśmy o perspektywę juniorów, którzy dopiero szukają pierwszej pracy w branży**, ale brali już udział w rekrutacjach.

W ankiecie uczestniczyło **1292 respondentów**, a uzyskane dane są danymi deklaratywnymi. Błąd statystyczny badania wynosi: 3%. Głosy zbieraliśmy za pomocą promocji ankiety na wewnętrznych i zewnętrznych kanałach dotarcia, płatnej kampanii, kampanii email marketingowej oraz w mediach społecznościowych.



Spis treści

1. Charakterystyka grup badawczych	4
2. Karta postaci juniora	5
3. W gąszczu ofert pracy	7
4. Przeszkody na drodze juniora	15
5. W sidłach rekrutacji	17
6. Próba sił	26
7. Kronika juniora	29
8. Dalsze losy specjalisty IT	31
9. Kim jest początkujący gracz IT?	36



Partner raportu:

EUVIC:
THE GOOD *People*

Charakterystyka grup badawczych

Wśród wszystkich uczestników badania **41% stanowiły kobiety, a 59% – mężczyźni.** Najwięcej ankietowanych juniorów, aż 58%, zamieszkuje duże miasta (minimum 150 tys. mieszkańców).



59%

41%

Aż 50% badanych stanowili respondenci w wieku 25–34 lata. Druga najliczniejsza grupa to juniorzy w wieku 18–24 lata. **Co ciekawe, 14% ankietowanych zaznaczyło przedział wiekowy 35–44 lata.** Możemy więc przypuszczać, że są to osoby, które podjęły decyzję o przebranżowieniu.



50%
25-34 lata

W przeprowadzonej ankiecie uwzględniliśmy 2 grupy: **juniorów pracujących już w IT** i tych, którzy mają za sobą pierwsze rekrutacje, ale **nie zasmakowali jeszcze ciepłej posady w tech-świecie.** Udział tych grup w badaniu rozłożył się po połowie.



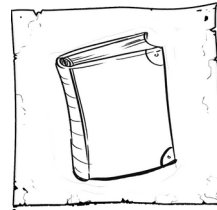
Karta postaci

Junior Developer

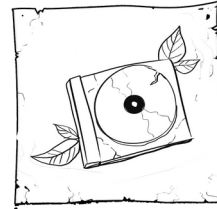
➤ **Poziom 1**



Ekwipunek:



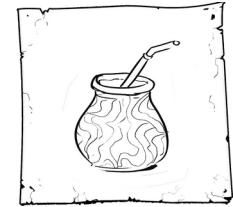
„Pragmatyczny programista”



Wszystkie sezony
„The IT Crowd”



Laptop



Yerba Mate

Statystyki:

GIT



Dziedziczenie



Polimorfizm



Jira



Python stdlib



Cechy:

- Critical thinking
- Team player
- Communication skills
- Proactivity
- Problem solving

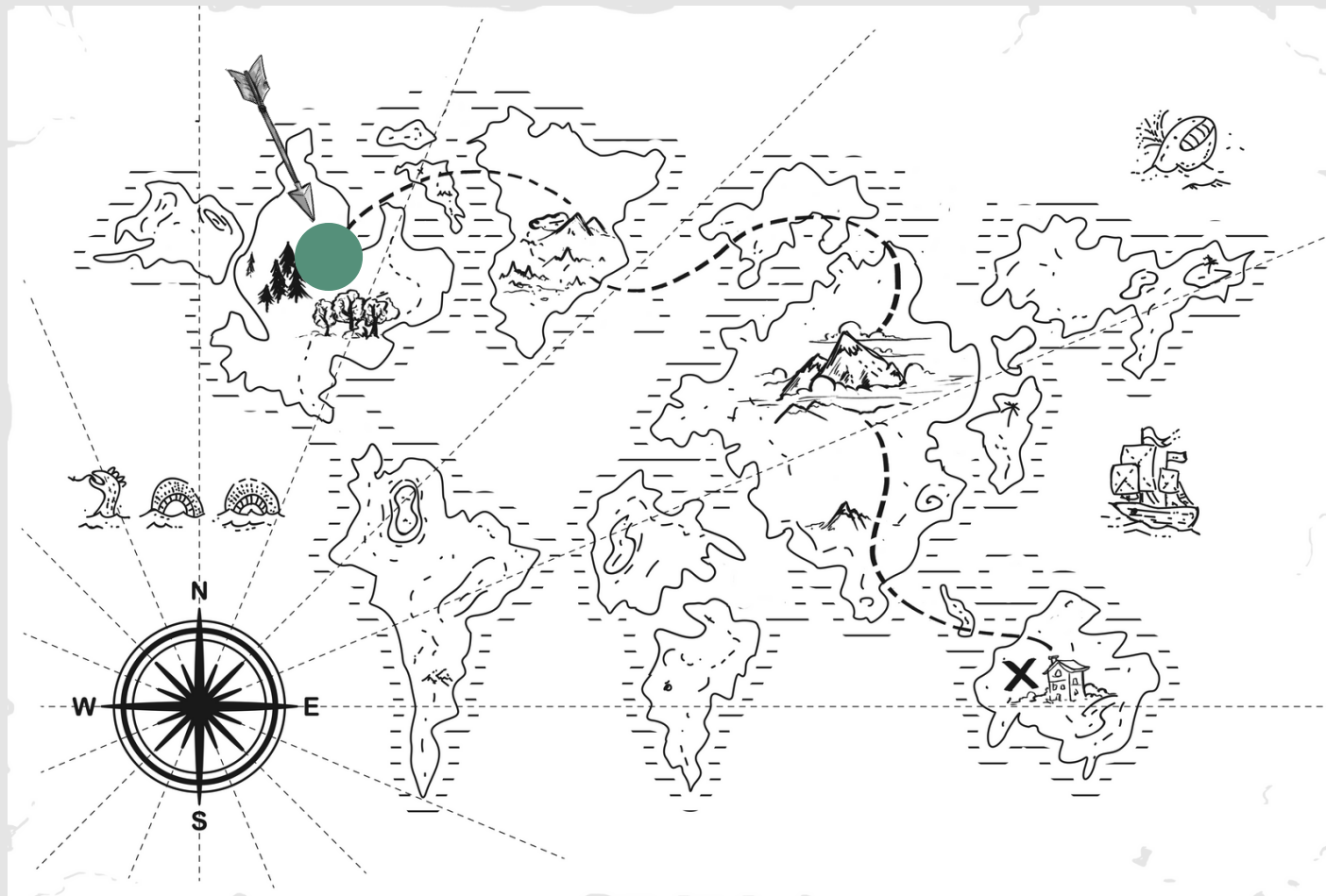
Umiejętności:

- Bug fixing
- Document writing
- Unit tests
- Code review

Potęźną
postać stworzysz
dzięki magii
» Tech Profile



Dziennik zadań juniora



Cel rozgrywki:

Przedrzeć się przez terytorium wroga, by odszukać pracę marzeń w IT

Quest pierwszy:

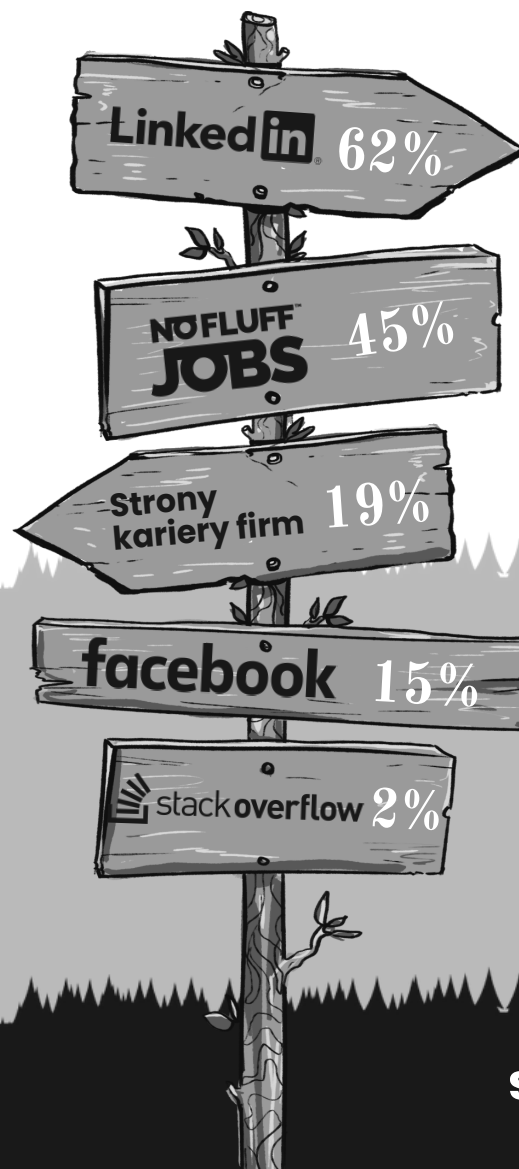
W gąszczu ofert pracy

Poszukiwania rozpoczną od udania się do...

Juniorzy preferują szukanie pracy na portalach branżowych (najczęściej na No Fluff Jobs;). Szczególnie cenią sobie **skrócony dystans z rekruterem**, dlatego tak licznie wskazali bezpośredni kontakt przez LinkedIna czy Facebooka.

Początkujący specjaliści IT orientują się, u których wielkich graczy warto wypatrywać zatrudnienia. Dlatego co piąty junior **szuka pracy bezpośrednio na stronie kariery danej firmy**.

Na jakich portalach najczęściej szukasz pracy? (max. 3 odp.)

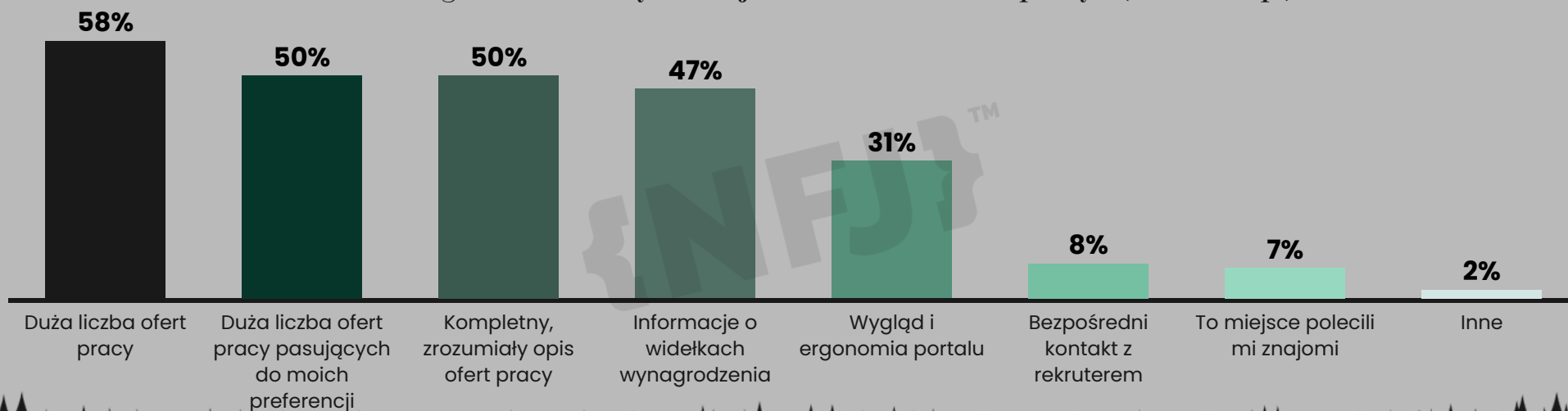


...ponieważ czuję, że właśnie tam znajdę...

Wskutek pandemii liczba ofert dla juniorów znacząco spadła. Jeszcze przed rokiem próby (2019) stanowiła 12% wszystkich publikowanych ofert na portalu No Fluff Jobs, by w 2020 spaść do zaledwie 5%. Choć zdaje się, że ta **klęska nieurodzaju powoli się cofa**, konkurencja na juniorskie stołki wcale nie maleje.

Największą przynętą dla kandydatów są właśnie miejsca oferujące dużą liczbę ofert pracy oraz ogłoszenia z kompletnym opisem stanowiska, dzięki czemu junior może realnie ocenić swoje szanse. Równie istotna pozostaje także kwestia widełek wynagrodzenia.

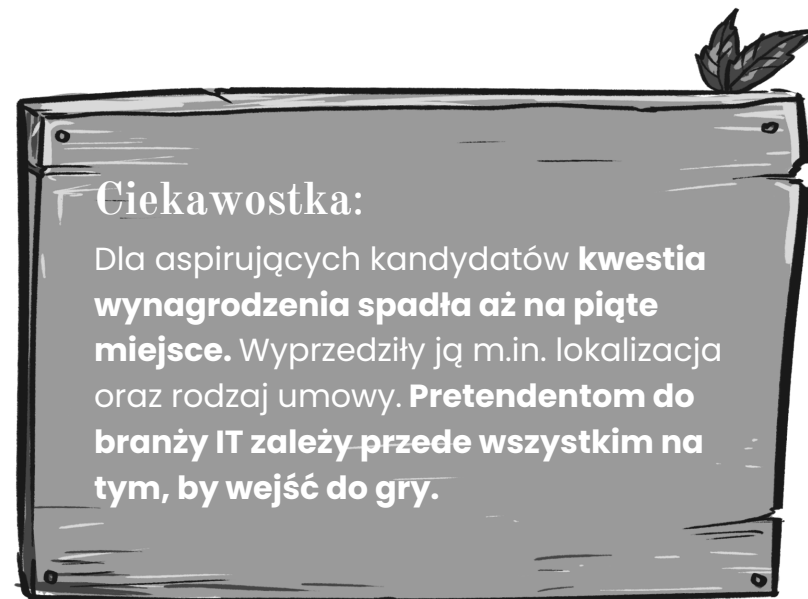
Dlaczego właśnie w tych miejscach szukasz ofert pracy? (max. 3 odp.)



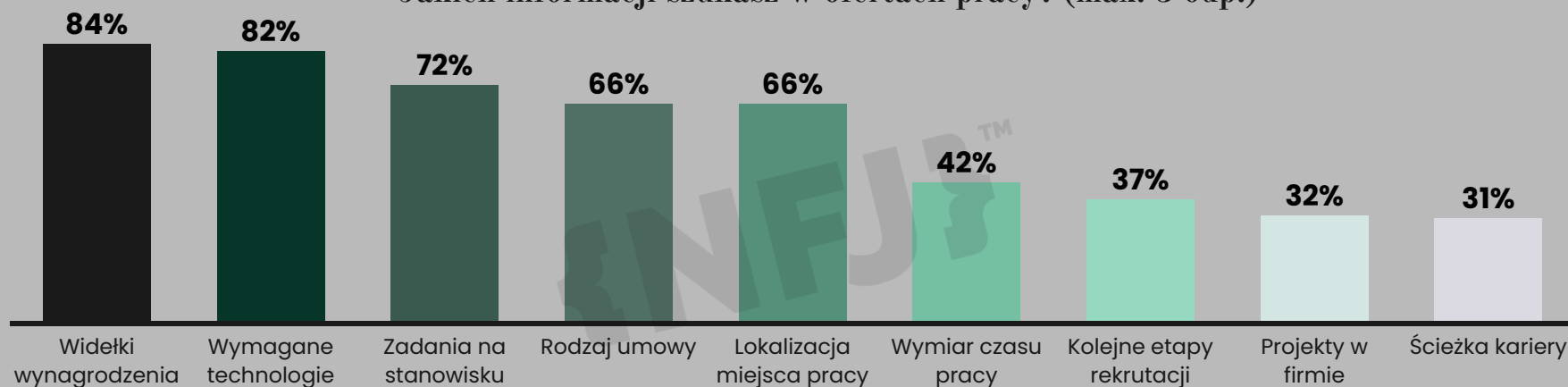
O jaką ofertę pracy będę walczyć?

Zwycięskie trio nie powinno dziwić: juniorzy chcą znać widełki wynagrodzenia, wymagane technologie oraz zadania na stanowisku.

Najmniejszą wagę przykładają do szczegółów o pracodawcy (misja firmy czy wytwarzane przez nią produkty) oraz – podobnie jak w przypadku bardziej doświadczonych kolegów – oferowanych benefitów.



Jakich informacji szukasz w ofertach pracy? (max. 3 odp.)



63% **pracodawców nie publikuje
widetek wynagrodzenia
w ofertach dla juniorów***

*No Fluff Jobs pozostaje
jedynym portalem z ofertami
pracy, który podaje widełki
wynagrodzenia w każdym
ogłoszeniu.

[Sprawdź sam\(a\)!](#)



Jak junior może zwiększyć swoje szanse na polu gry?

Wskutek pandemii oraz rosnącego trendu na cyfryzację i automatyzację usług, firmy chcą dowozić rozwiązania szybko i skutecznie. Do zespołów deweloperskich szukają głównie doświadczonych specjalistów, zwiększając tym samym próg wejścia dla juniorów. Choć na portalu No Fluff Jobs **liczba ofert pracy dla juniorów wzrosła o 25%** (porównując pierwszy kwartał 2020 i 2021), to wymagania względem początkujących specjalistów wciąż są wysokie, a na rynku pozostaje wiele osób, które czekają na swoją pierwszą pracę w IT.

Junior, który chce liczyć na zatrudnienie, powinien przede wszystkim **patrzeć przyszłościowo**. Warto sprawdzić w ofertach pracy, jakie wymagania są najczęściej podawane, a następnie zweryfikować, które języki i frameworki zyskują na popularności. Takie podejście pomaga początkującym ukierunkować kształcenie i pracę na te technologie, których znajomość jest pożądana przez pracodawców.

Dla zwiększenia szans warto też rozglądać się za pracą w kategoriach IT, które z roku na rok zyskują na popularności: **testowanie, analityka biznesowa, big data, cyberbezpieczeństwo** czy **blockchain**. Jeśli nawet dziś nie ma w nich aż tylu ofert pracy, ilu byśmy oczekiwali, to rozwój branży w tych kierunkach jest nieunikniony. Decydując się na wybór którejś z tych specjalizacji, nie tylko wyróżnimy się na rynku, lecz także zyskamy wkrótce dużo więcej opcji do podjęcia zatrudnienia.



Marek Psiuk

CTO

NO FLUFF JOBS™

Czy jestem wybrednym graczem?

Na początku kariery – prawie wcale.

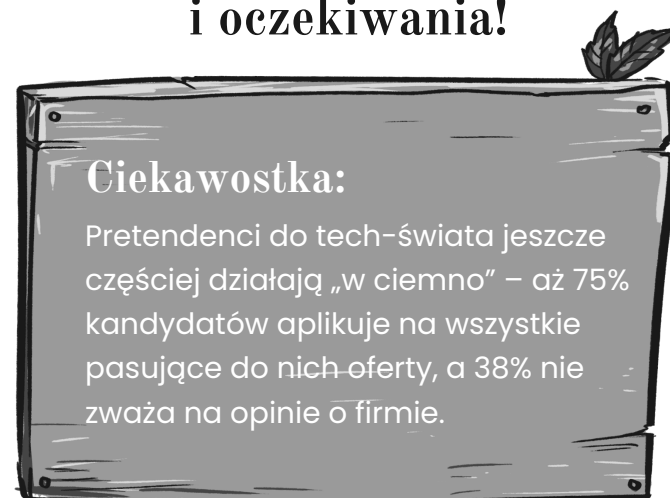
➤ Juniorzy świetnie znają zasady gry. Wiedzą, że rynek pracy IT bywa im nieprzychylny, dlatego ponad połowa (52%) aplikuje na wszystkie oferty pracy, które mogą do nich pasować. **23% ankietowanych juniorów robi to niezależnie od opinii na temat danej firmy.**

Natomiast nie bez znaczenia pozostają działania employer brandingowe – 34% respondentów w swoich wyborach kieruje się kampanią rekrutacyjną.

➤ Z raportu Candidate Experience 2020, w którym połowę respondentów stanowili midzi i seniorzy, wynika, że aż **71% specjalistów IT sprawdza opinie o pracodawcy w sieci.**



Im bardziej doświadczony specjalista IT, tym większe ma wymagania i oczekiwania!



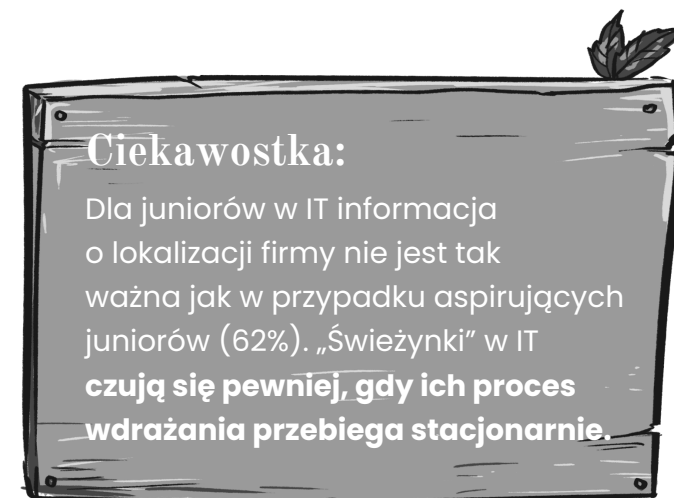
Ciekawostka:

Pretendenci do tech-swiata jeszcze częściej działają „w ciemno” – aż 75% kandydatów aplikuje na wszystkie pasujące do nich oferty, a 38% nie zważa na opinie o firmie.

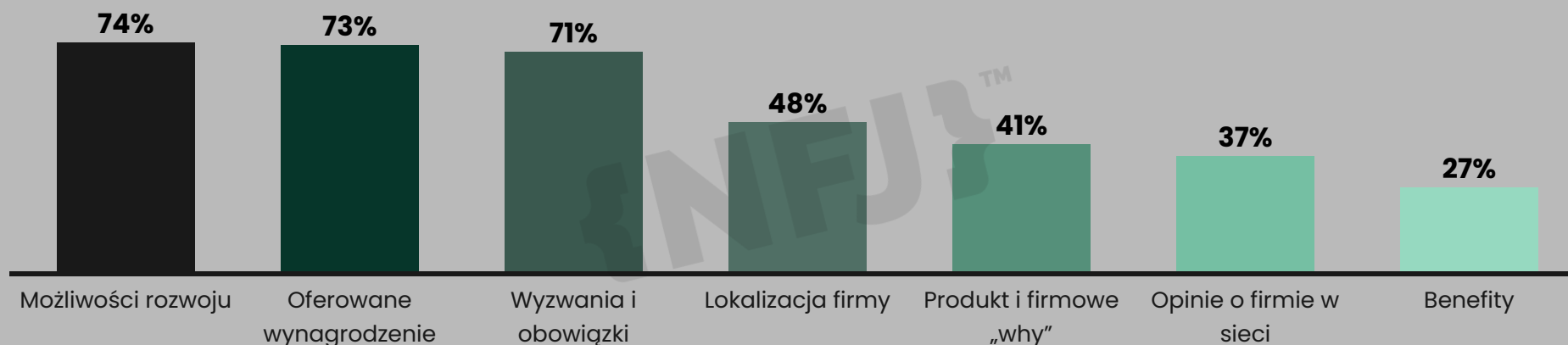
Pracodawco, zanim wyruszę w dalszą drogę, pozwól mi się rozwinąć

Juniorom spieszno do wbicia kolejnych poziomów gry. Potencjalnego pracodawcę oceniają przede wszystkim pod kątem **możliwości dalszego rozwoju** (74%) i czekających **wyzwań** (71%). Oferowane **wynagrodzenie** wciąż zajmuje wysokie drugie miejsce na podium.

Zestawienie zamykają: branża firmy, organizacja zespołów, prestiż i wielkość organizacji.



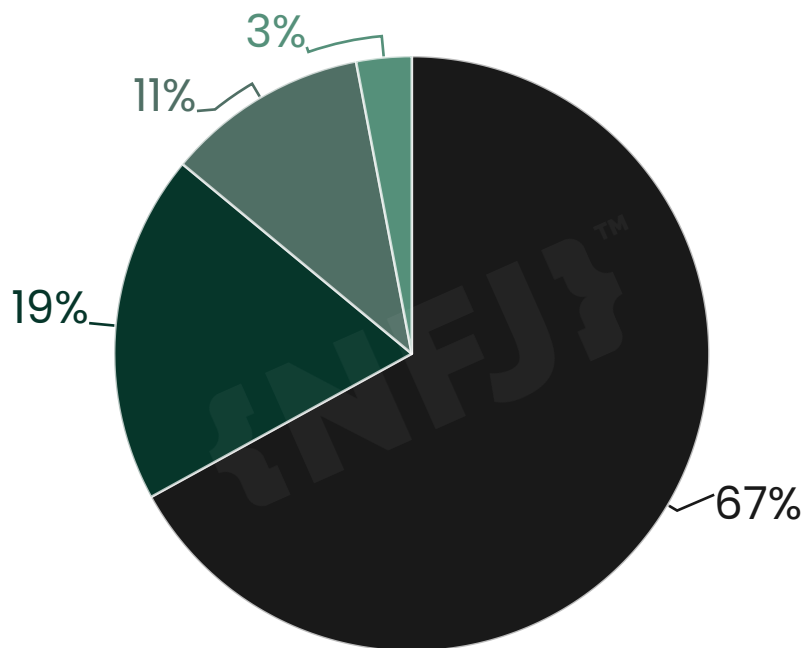
Jakie informacje o pracodawcy są dla Ciebie ważne? (max. 3 odp.)



Pierwsza przeszkoda

67%

badanych uważa, że wymagania względem juniorów w IT są za wysokie!



- Wymagania względem juniorów zawarte w ofertach są za wysokie
- Wymagania względem juniorów są dopasowane do stanowiska proponowanego w ofercie
- Nie zgadzam się z żadnym z powyższych stwierdzeń
- Wymagania względem juniorów zawarte w ofertach są za niskie

Kolejne przeszkody – elementy niedopasowane do proponowanego stanowiska

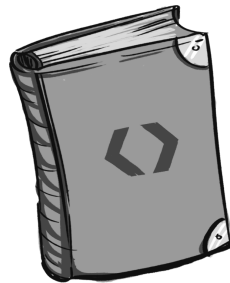
Walka juniorów z rynkiem pracy często bywa nierówna. **60%** badanych deklaruje, że informacje o wymaganych technologiach są nieadekwatne do danego ogłoszenia. **43%** specjalistów wskazało zadania na stanowisku, a **32%** – widełki wynagrodzenia. Co jeszcze boli ankietowanych juniorów?



Pracodawcy oczekują co najmniej 2 lat doświadczenia, w tym udziału w projektach komercyjnych



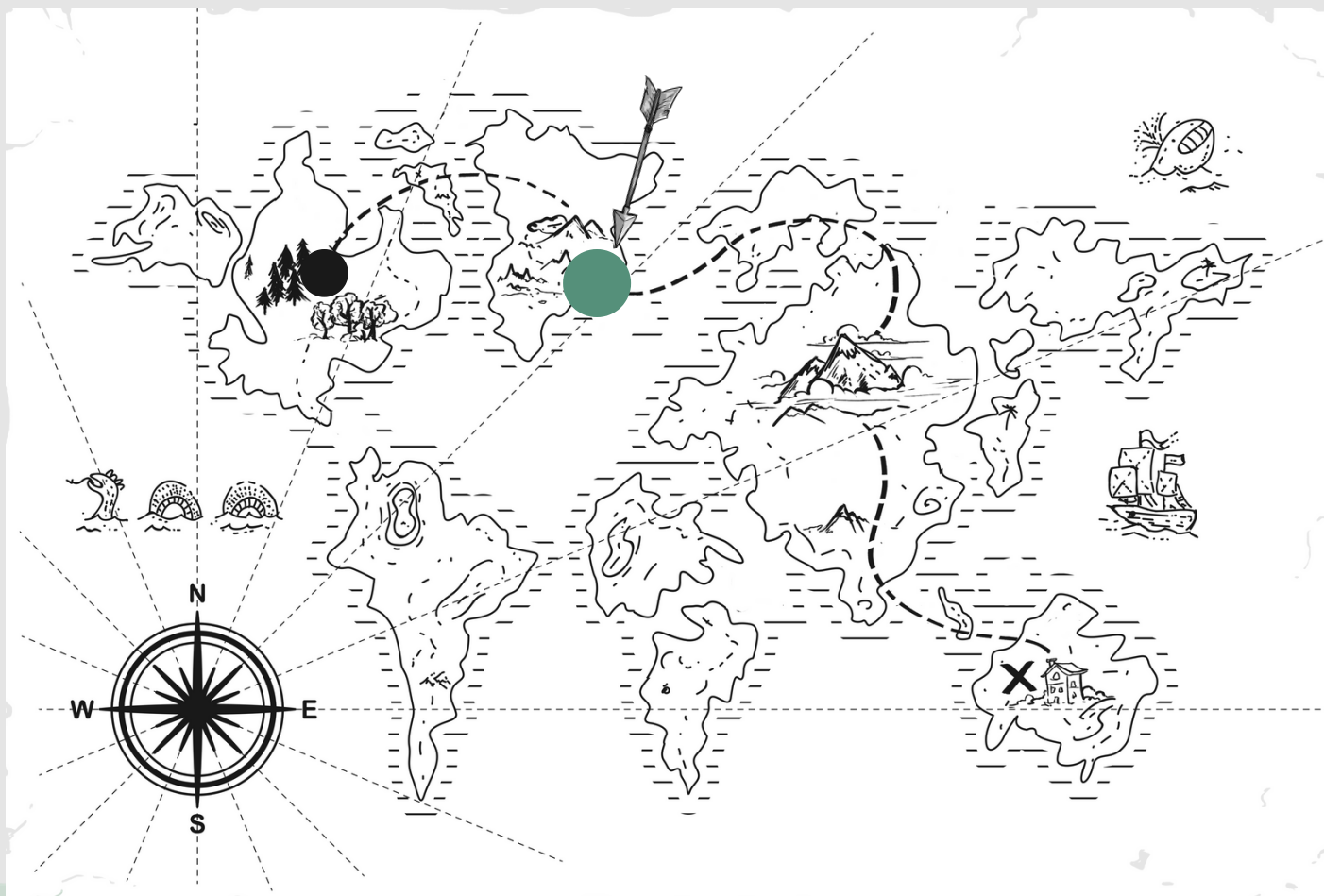
Wygórowane i pomieszczone wymagania, np. znajomość języków programowania na pozycję UX Designera



Od juniorów wymaga się biegłości w kilku językach programowania i pisania kodu z pamięci



Dziennik zadań juniora



Cel rozgrywki:

Wznieść się na wyżyny swoich umiejętności, by przetrwać spotkanie z rekruterem i zdobyć pracę w IT

Quest drugi:

W siódmach rekrutacji



Jak junior może wyróżnić się na tle innych kandydatów?

Kandydat buduje opinię o sobie jako pracowniku od momentu pierwszej interakcji z rekruterem, najczęściej już w chwili, kiedy aplikuje na wybraną ofertę pracy i udostępnia swoje CV. Z oceną CV kandydata jest trochę tak, jak z oceną interfejsu usługi internetowej przez użytkownika – liczy się zarówno **estetyka**, jak i **treść dokumentu** oraz to, czy po CV kandydata można **łatwo nawigować** i przyswoić informacje najważniejsze do podejmowania decyzji.

Nawet teraz kandydaci popełniają **proste błędy**, które oddalają ich od sukcesu, czyli od zdobycia wymarzonej pracy – to ułożenie doświadczenia zawodowego od tego najbardziej odległego w czasie, zamiast od najbardziej aktualnego, brak informacji w CV o rodzaju wykonywanych prac i roli, jaką kandydat pełnił w projektach z IT i spoza IT, brak informacji o zainteresowaniach lub wklejenie standardowej formułki w stylu „książki, kino, sport”.

Warto też pokazać się pracodawcy z szerokiej strony – wymienić wszystkie **umiejętności techniczne** i mądrze je pogrupować, pochwalić się **kompetencjami miękkimi** i napisać o czymś, z czego jesteśmy niesłychanie **dumni** i co jest czymś szczególnym w naszym życiu – jeśli to żeglowność, jeśli miłość do gramatyki historycznej – też dobrze! Pracodawca, po lekturze Twojego CV, chciałby sobie Ciebie wyobrazić, tak jak kandydat wyobraża sobie swoje przyszłe miejsce pracy i ludzi, których tam spotka. Grunt, by mu to umożliwić.



Marta Steiner

Head of Product
& Performance

NO FLUFF JOBS™

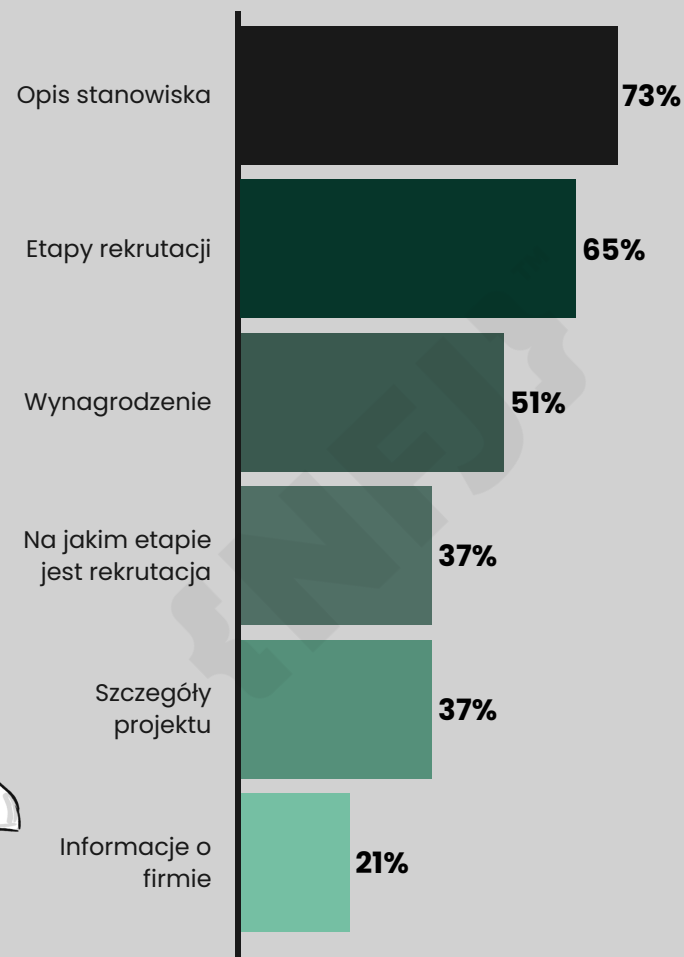
Pierwsze starcie z rekruterem

Co chcę od Ciebie usłyszeć, rekruterze?

- Co **2. junior** chce poznać informacje o wynagrodzeniu już podczas pierwszego kontaktu z rekruterem.
- Na tym etapie również liczy się **konkret**: juniorów interesują szczegóły dotyczące danego stanowiska oraz procesu rekrutacji, czyli ilu i jakich etapów mogą się spodziewać oraz na jak zaawansowanym poziomie jest rekrutacja, w której biorą udział.



Jakie informacje w pierwszym kontakcie z rekruterem są dla Ciebie najważniejsze? (max. 3 odp.)



Pierwsze starcie z rekruterem

A co przede mną zatajasz?

- Aż **87%** rekruterów **NIE** udziela informacji o **wynagrodzeniu** podczas pierwszego kontaktu z kandydatem!
- Co 3. junior uważa, że informacje przekazywane przez rekrutera we wstępnym procesie rekrutacji są **niewystarczające!**



Drugie starcie z rekruterem

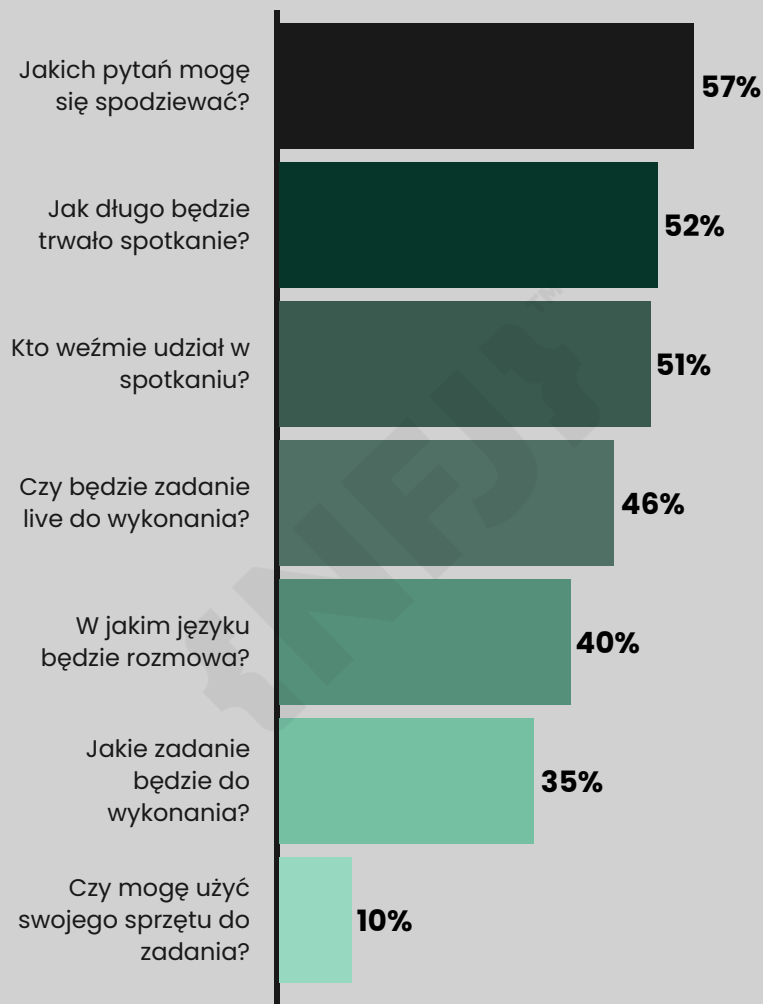
➤ Zanim junior powie „tak” i przystąpi do dalszego procesu, **chce mieć pełen ogłąd sytuacji** – od długości rozmowy przez uczestników, język spotkania aż do zakresu pytań, które mogą paść. Przygotowanie do spotkania wymaga od juniorów większego nakładu pracy i... stresu.

➤ **87%** rekruterów **NIE** informuje kandydatów, jakich pytań mogą się spodziewać.

➤ **46%** badanych respondentów **dopytuje o live coding**. Może to wynikać z niechęci do tej formy sprawdzania umiejętności, o czym szerzej w kolejnych slajdach.



Jakie informacje w zaproszeniu na rozmowę są dla Ciebie ważne? (max. 3 odp.)



Bugi w rekrutacji: najczęstsze błędy rekruterów

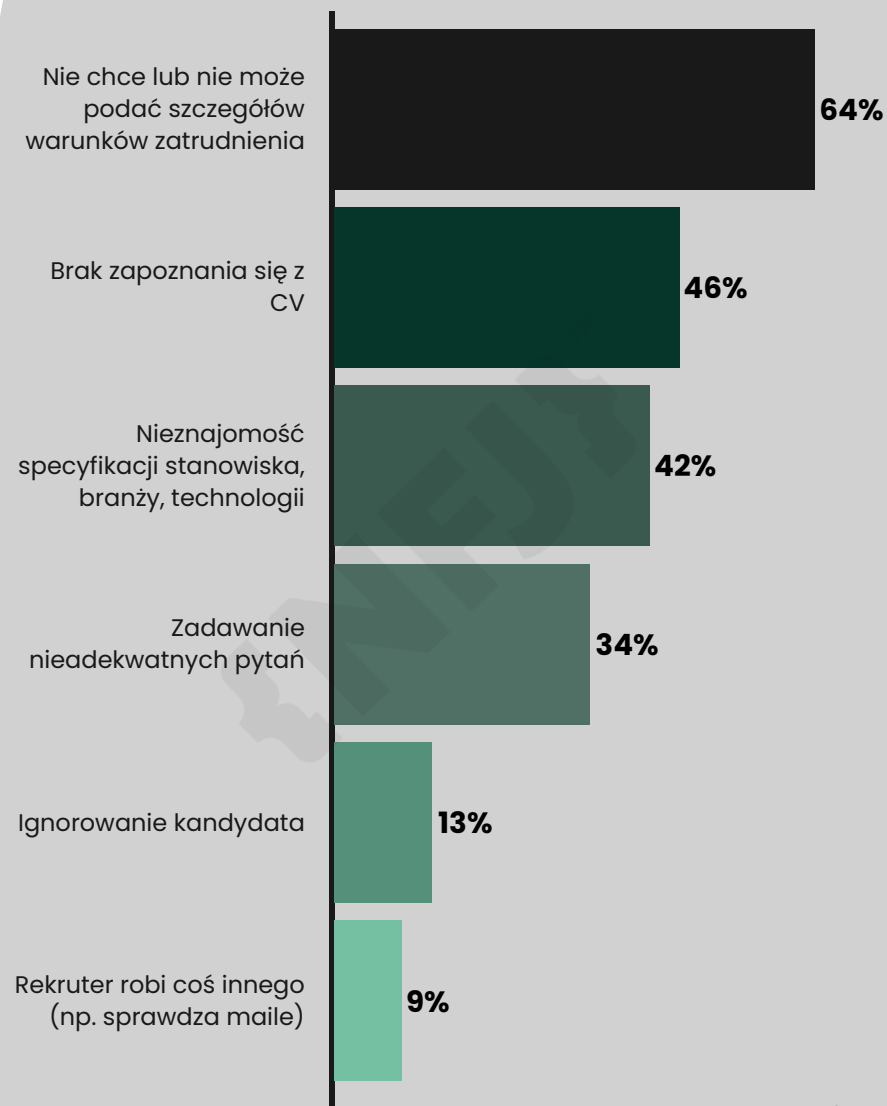
➤ Rekruterzy nazbyt często pomijają tryb treningu w grze, przez co od początku ryzykują negatywnym kształtowaniem *candidate experience*. Co za tym idzie – mogą zaszkodzić wizerunkowi firmy.

➤ Ankietowanym juniorom najbardziej doskwiera fakt, że aż **64%** rekruterów nie chce (lub nie może) odpowiedzieć na najbardziej palące pytania dotyczące **warunków zatrudnienia**.

➤ Brak przeczytania CV (**46%**) oraz nieznanostwo specyfiki branzy (**42%**) nieraz skutkuje zadawaniem nieadekwatnych pytań na rozmowie, co może zniekształcać prawdziwy charakter proponowanego stanowiska.



Najczęstsze błędy rekruterów to:



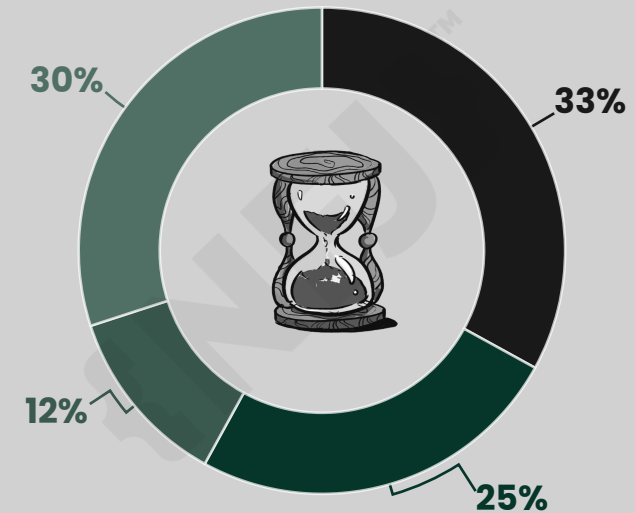
Aby dalej expić, potrzebuję Twojego feedbacku

➤ **Co 3. junior nie otrzymuje informacji zwrotnej**, mimo że 82% ankietowanych deklaruje, że chce znać jak najwięcej szczegółów dotyczących przyczyn odrzucenia ich kandydatury.

➤ Pytanie o feedback skierowaliśmy także do wszystkich kandydatów branży. Szersza perspektywa jest równie niepokojąca: **połowa specjalistów IT nie otrzymuje informacji zwrotnej**.



Jak długo czekasz na informację zwrotną?



- Otrzymuję ją zgodnie z ustalonym terminem
- Otrzymuję ją po ustalonym terminie
- Otrzymuję ją bardzo długo po terminie
- Zazwyczaj nie otrzymuję informacji zwrotnej

Rekruterze, jesteś gotowy na wyższy poziom wtajemniczenia?



Dla 67% badanych wymagania względem juniorów są za wysokie. Dlatego ich feedback może być dla rekrutera niezwykle cenny – perspektywa początkującego specjalisty pozwala skonfrontować oczekiwania branżowe z faktycznym stanem rzeczy.



Natomiast **66%** ankietowanych juniorów deklaruje, że firmy nie są lub raczej nie są otwarte na feedback od kandydatów, a **76%** uważa, że otrzymany feedback przechodzi bez echa.



Czy uważasz, że firmy są otwarte na feedback od kandydatów?



Tak Raczej tak Raczej nie Nie



Czy uważasz, że firmy wyciągają wnioski z feedbacku od kandydatów i usprawniają procesy?



Tak Raczej tak Raczej nie Nie

Dlaczego warto inwestować w juniorów?

EUVIC od wielu lat oferuje studentom bogaty program odpłatnych staży i praktyk. Tegoroczny nabór rozpoczęliśmy w marcu z wielkim przytupem – zaaplikowało do nas już ponad 300 chętnych.

Mądrze zorganizowane i efektywnie przeprowadzone staże oraz praktyki to temat niełatwy, wymagający dużego zaangażowania całego zespołu HR i PM-ów. Czy warto więc poświęcać na to czas i środki? Przecież wiadomo, że w świecie IT każda firma chciałaby zatrudniać ekspertów. Strategia zatrudniania juniorów wydaje się być kiepska w ujęciu krótkoterminowym – w większości przypadków junior nie jest w stanie dostarczyć w tym samym czasie podobnej wartości co osoba doświadczona.

Jednak EUVIC to gracz długodystansowy, a nie sprinter. Szanujemy młodych ludzi, widzimy ich potencjał i inwestujemy w nich. Na idei wartościowych, powiązanych z realną pracą, a przede wszystkim prawdziwie edukacyjnych programów stażowych została zbudowana nasza firma. Jest to wpisane w nasze DNA. Blisko **90% obecnej kadry menedżerskiej EUVIC rozpoczynało współpracę wiele lat temu właśnie jako praktykanci!** To chyba mówi samo za siebie. Naszym zdaniem zatrudnianie juniorów to wartościowa inwestycja długoterminowa.

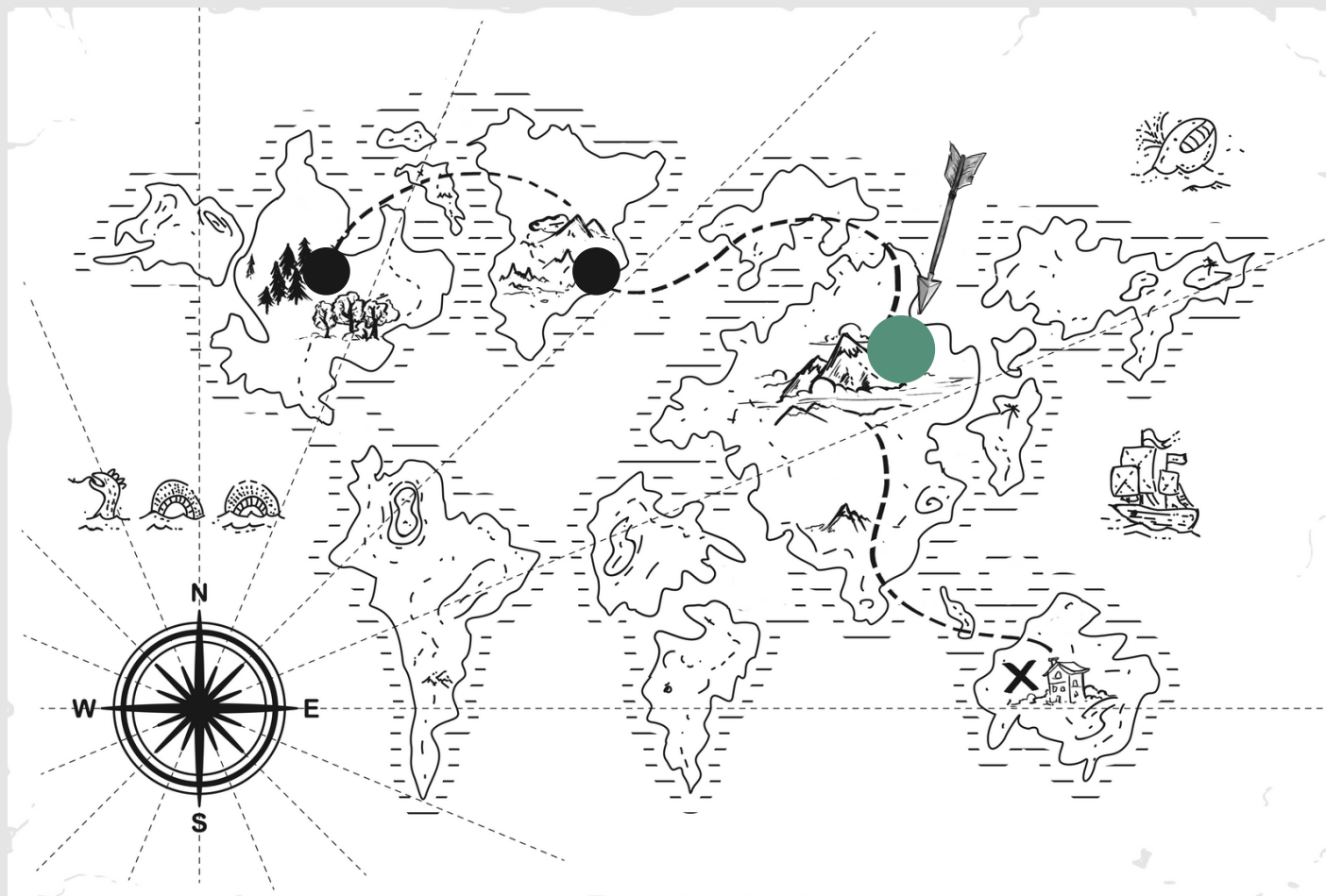


Marta Chmura

Starszy specjalista HR

EUVIC:

Dziennik zadań juniora



Cel rozgrywki:

Pokonać górski szlak, by bezpiecznie wylądować w nowej pracy IT

Quest trzeci:

Spotkanie z rekruterem to był dopiero wierzchołek góry lodowej. Pora na prawdziwą próbę sił

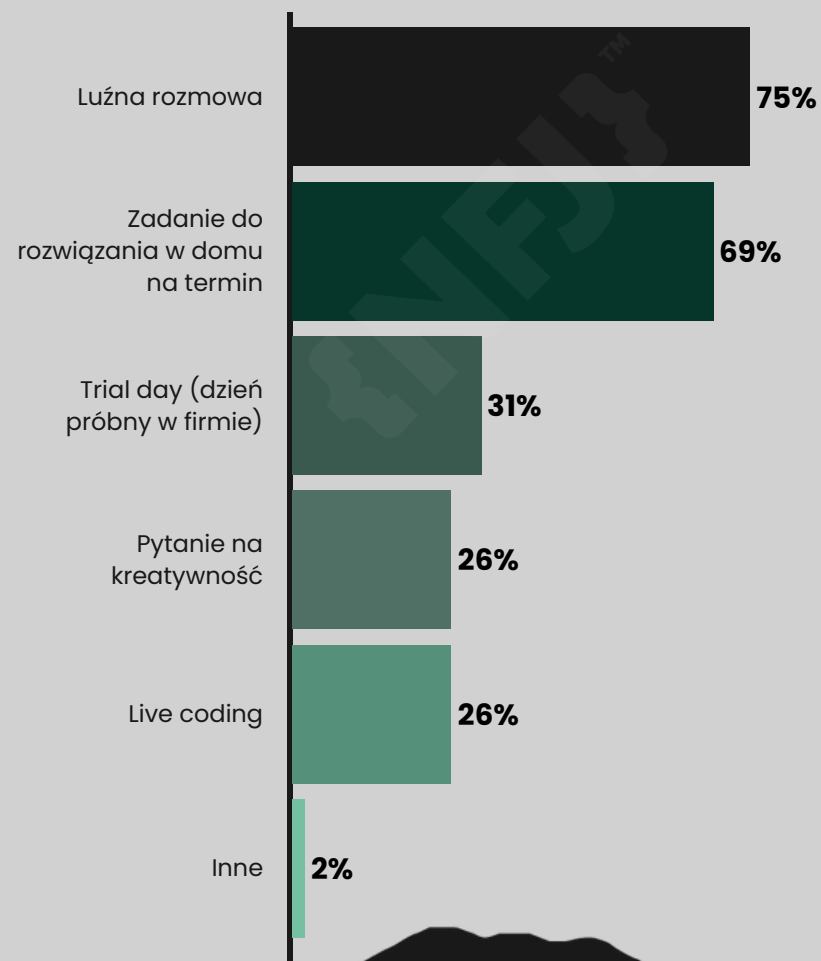
Test umiejętności

Juniorzy w IT mają bardzo konkretną wizję tego, jak powinien przebiegać proces rekrutacyjny, który najlepiej wyłowi kandydata idealnego.

Zamiast kodowania na żywo zdecydowanie wolą zadania, które wymagają mniejszej presji i technicznej biegłości, a **sprawdzą ogólny zakres wiedzy** kandydata i jego **dopasowanie do organizacji**.

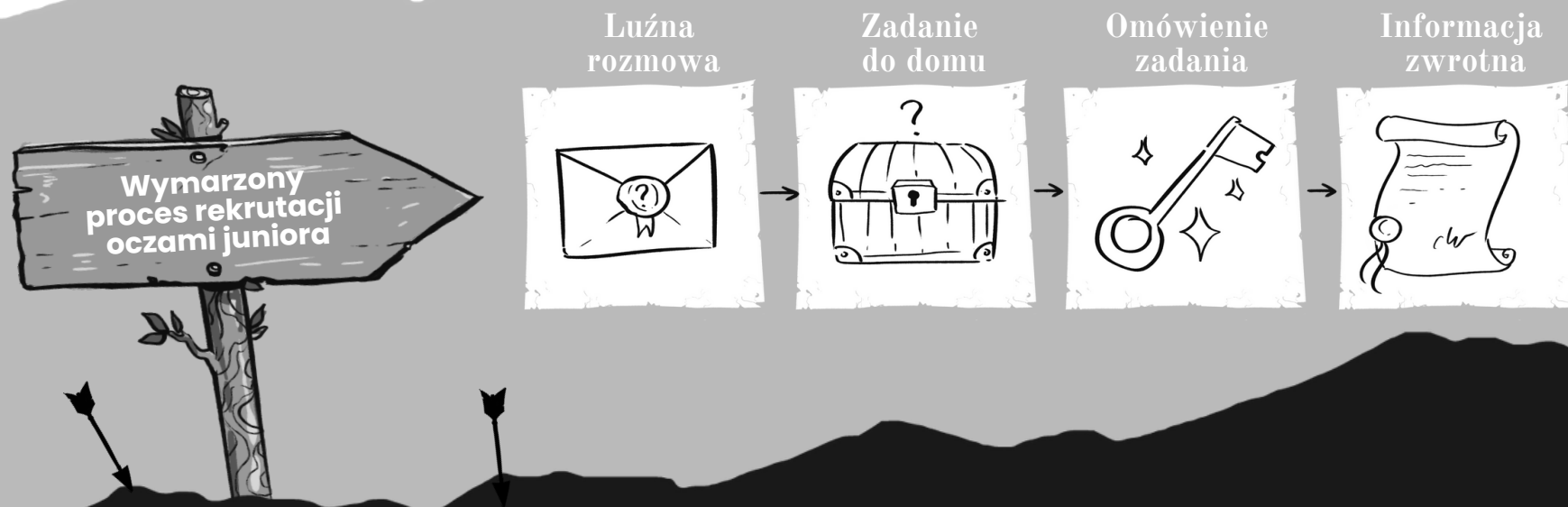
Jeśli już przyjdzie im zmierzyć się z zadaniem technicznym, chcą, aby programowanie odzwierciedlało warunki, w jakich przyszłoby im pracować, czyli: czas na obmyślenie rozwiązania i sprawdzenie dostępnych zasobów w sieci.

Jakie formy sprawdzania umiejętności są w Twojej opinii najefektywniejsze? (max. 3 odp.)



Live coding? Dzięki, wybiorę inną trasę

Z pozoru live coding wydaje się być skuteczną metodą sprawdzenia wiedzy. W końcu to „kwintesencja” pracy programisty. Dla początkujących kandydatów IT bariera kodowania na żywo bywa jednak zbyt wysoka. W ankiecie NFJ stworzyliśmy juniorom przestrzeń do otwartej wypowiedzi. Otrzymaliśmy wiele głosów, że **live coding nie sprawdza umiejętności technicznych**, a jedynie **odporność na stres** i powinien być zarezerwowany dla **midów** czy **seniorów**. Dodatkowo w przypadku rekrutacji stacjonarnych kandydaci są zmuszeni pracować na cudzym sprzęcie, co stanowi kolejne utrudnienie. Woleliby zacząć od luźnej rozmowy, następnie zrobić zadanie domowe i na spokojnie omówić je z rekruterem czy programistą z zespołu.



Z kroniki przygód juniorów

” Warunki takiego zadania powinny być jak najbardziej zbliżone do rzeczywistego sposobu pracy.

” Live coding jest bardzo stresujący i nie odzwierciedla umiejętności programowania. Mając świadomość bycia obserwowanym, jest się skrępowanym i zapomina wielu prostych rzeczy.

” Największym problemem są rozmowy bardzo silnie skupione na teorii dotyczącej konkretnych frameworków/bibliotek, które praktycznie wyglądają jak odpytywanie z dokumentacji.



Zlecając juniorowi zadanie domowe, jasno przedstaw wytyczne oraz wszystkie wymagania i oczekiwania względem efektu końcowego.

Jak rekrutować juniorów?

Rekrutując juniorów, warto myśleć o długim horyzoncie czasowym. Nie sprawdzamy jedynie tego, co kandydat potrafi teraz, ale także **jaką wartość przyniesie w perspektywie kilkuletniej**. Skupmy się nie tylko na dotychczasowym doświadczeniu, ale raczej potencjale, który możemy w danej osobie rozwinąć.

Znacznie ważniejsze w kontekście juniorów jest odpowiednie nastawienie, umiejętność współpracy czy szybkość w uczeniu się niż idealna znajomość konkretnych technologii. **Badajmy zatem naturalne talenty i predyspozycje**, a nie umiejętności, które można łatwo przyswoić w trakcie pierwszych miesięcy pracy. Dodatkowo juniorzy najczęściej nie mają dużego doświadczenia z procesami rekrutacyjnymi. Potrzebują zatem szczególnego przygotowania, a także ewentualnej pomocy w poradzeniu sobie ze stresem.

Zwróćmy szczególną uwagę na odpowiednie *candidate experience* – ostatecznie te pierwsze doświadczenia rekrutacyjne będą budować postrzeganie rekruterów i procesów hiringowych przez kandydatów w przyszłości. Pamiętajmy, że **dzisiejszy junior to w dłuższej perspektywie tak bardzo pożądany senior**.

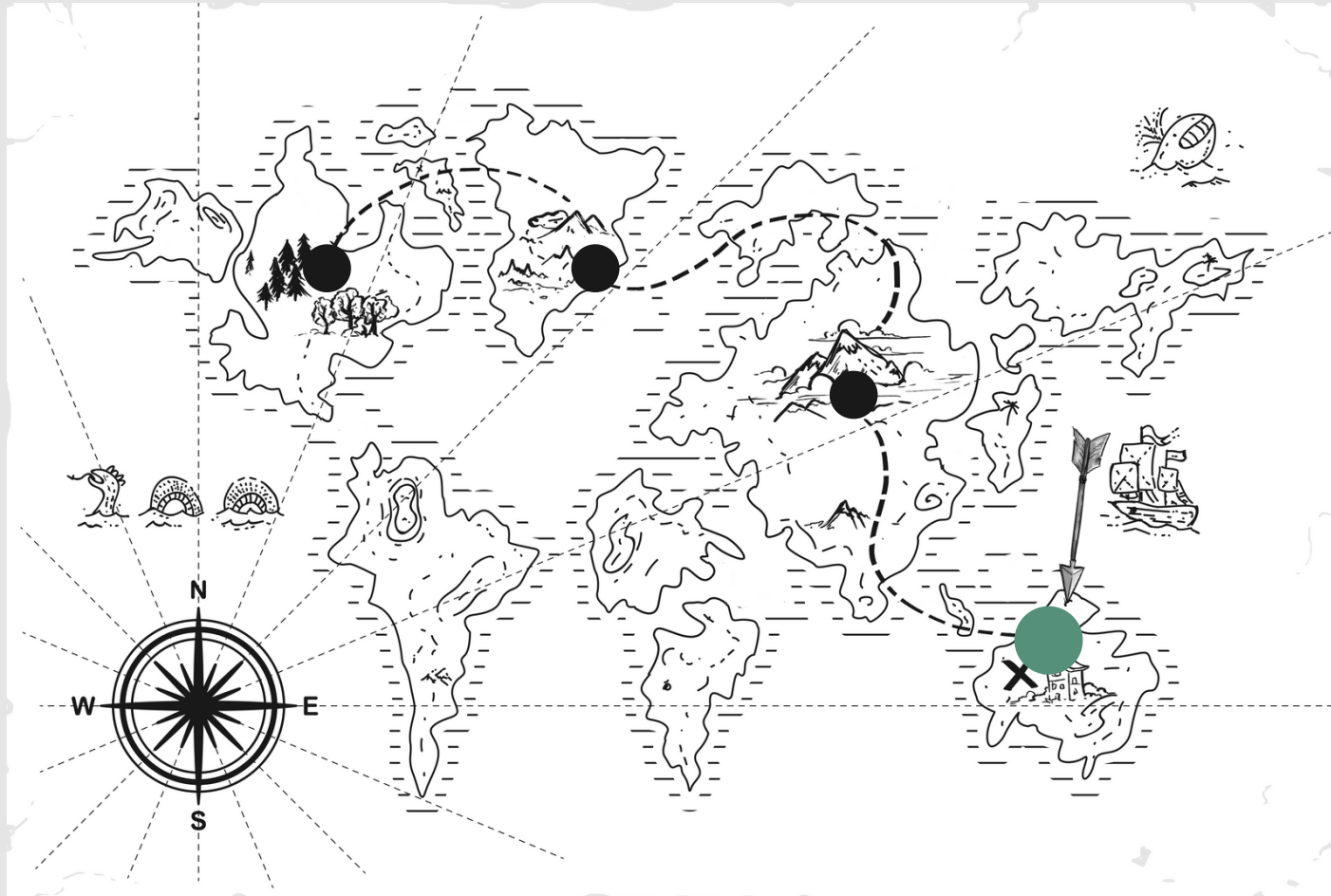


Weronika Szatan

Recruitment Devil



Misja zakończona sukcesem! Co po happy endzie?

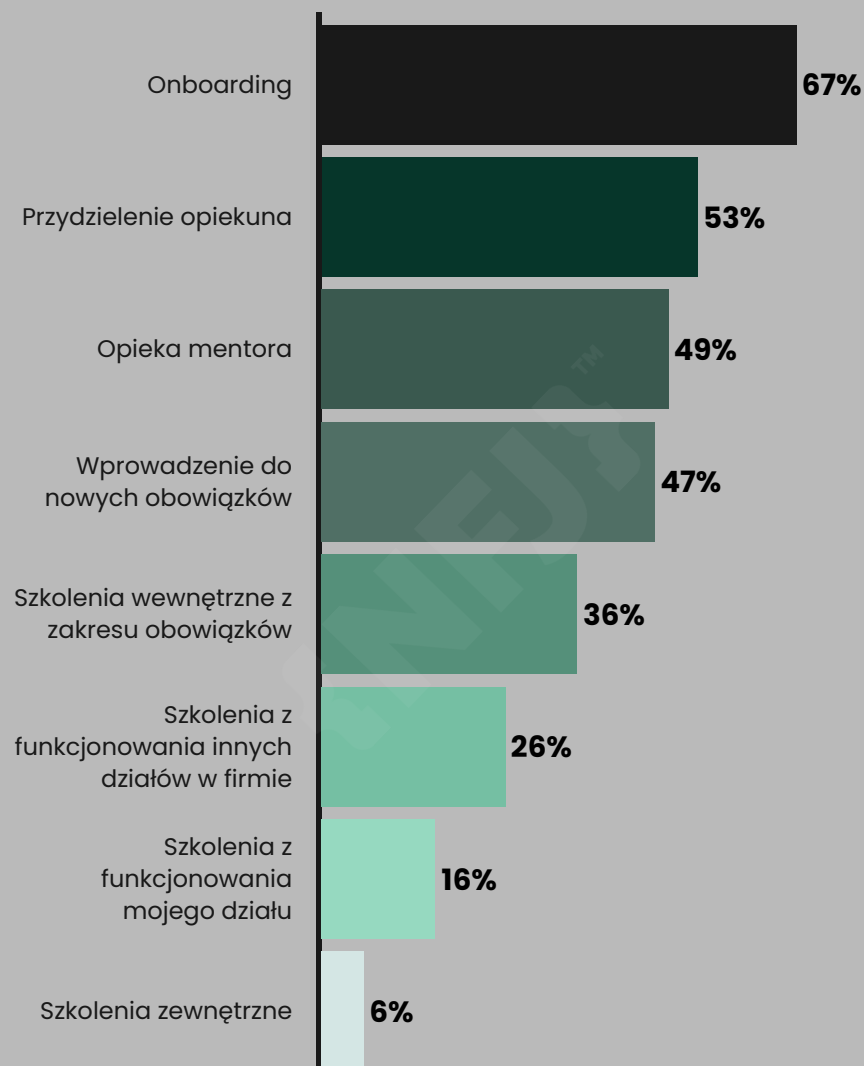


Dalsze losy juniora

Gdy ucichną fanfary, rodzi się pytanie „co teraz?”. Na początku zatrudnienia **junior potrzebuje więcej uwagi i opieki** niż mid czy senior. Dlatego tak ważny (szczególnie przy trendzie pracy zdalnej) jest kompleksowy onboarding obejmujący także szkolenia z funkcjonowania innych działów.

Aby jak najszybciej wdrożyć juniora i przyspieszyć jego samodzielność, trzeba umożliwić mu tzw. **work shadowing**, czyli przydzielić mentora, który wprowadzi go do projektu i posłuży za techniczne oraz moralne wsparcie.

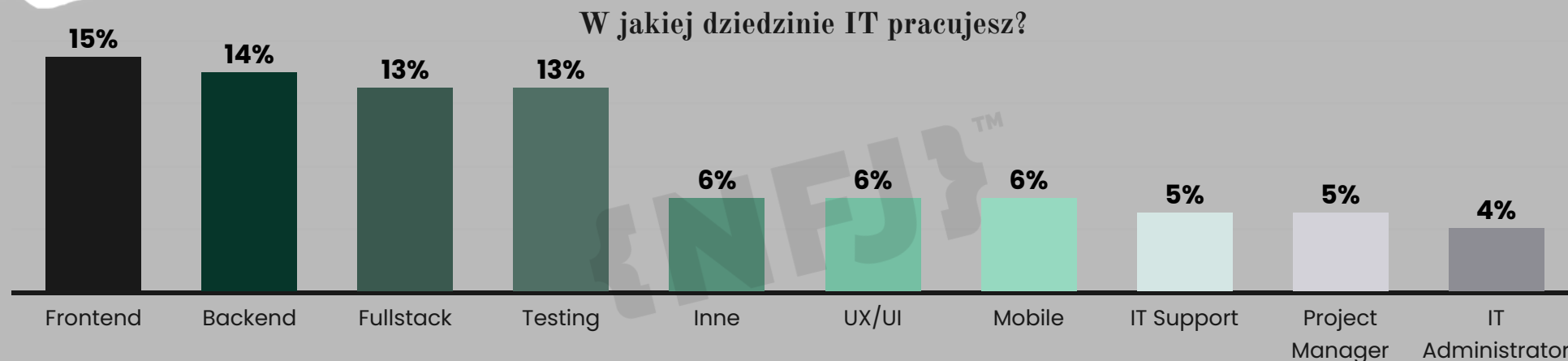
Jakich form pomocy szczególnie oczekujesz po rozpoczęciu pracy? (max. 3 odp.)



Żyli długo i szczęśliwie

Jak siła przeznaczenia pokierowała karierą juniorów? Najwięcej respondentów deklaruje pracę w kategoriach **Frontend** (15%), **Backend** (14%), **Fullstack** (13%) oraz **Testing** (13%), na który rok do roku rośnie zapotrzebowanie w branży (2020 vs 2019 – wzrost liczby ofert pracy o 30%).

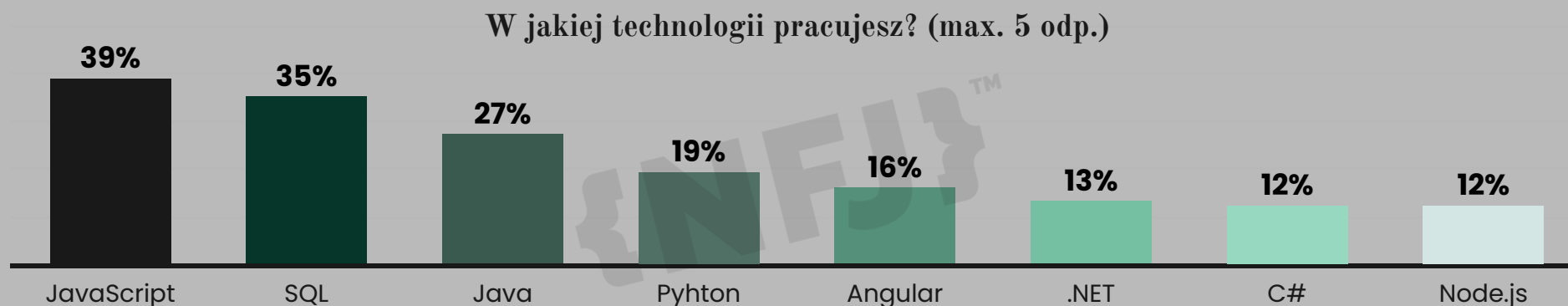
Tylko pojedynczy juniorzy dostali się na najlepiej płatne posady w IT, które zazwyczaj obsadzają prawdziwi mistrzowie gry. Mowa tu o **Security** czy **Big Data**. Mało dostępne są również posady z kategorii **Gaming**.



Języki programowania, zarobki, typy umów

W porównaniu do 2020 roku **zarobki juniorów minimalnie wzrosły**, choć nie w takim stopniu jak w przypadku seniorów. W pierwszym kwartale 2021 mediana widełek wynagrodzeń dla juniorów wyniosła **5040–8400** zł netto + VAT na **B2B** oraz **5078–7500** zł brutto na **Umowę o pracę**.

Najwięcej ofert pracy dla początkujących specjalistów pojawiło się w **Warszawie, Wrocławiu, Krakowie** oraz **Trójmieście**. Z kolei oferty pracy zdalnej stanowiły 21% ogłoszeń juniorskich. Wśród oferowanych typów umów **57%** dotyczyło B2B, a **43%** – Umowy o pracę.



Jak sprawnie wdrożyć juniora w nowym miejscu pracy?

Pomimo wymagającego rynku branża IT **nie docenia wystarczająco roli procesu kształcenia** i rozwoju osób stawiających pierwsze kroki w IT. Kandydaci wchodzący na rynek pracy spotykają się z problemem otwartości na ich kompetencje. Dlaczego? Bo to poważna inwestycja, a jeszcze większa odpowiedzialność. Jak robić to dobrze? Oto kilka sprawdzonych sposobów:

- Zadbaj o **mentora**, który od pierwszego dnia będzie zarówno dobrym kolegą, jak i ekspertem.
- Zaproś kandydata do Waszego świata organizacji/zespołu poprzez skuteczny, wspierający **onboarding**.
- Oferuj konkretne zadania np. w projektach wewnętrznych. Dają one szansę stawiania pierwszych kroków w bezpiecznym środowisku pod okiem doświadczonych kolegów i koleżanek, a jednocześnie poczucie wykonywania ważnej i potrzebnej pracy.
- Szukaj przestrzeni w projektach komercyjnych, włączając juniorów do doświadczonych zespołów projektowych.
- Zaprojektuj program stażowy, oferując realizację konkretnego projektu.
- Umożliwiaj **konsultacje** z bardziej doświadczonymi specjalistami.
- Zadbaj o budżet na rozwój i dostęp do materiałów edukacyjnych.
- Pamiętaj o **konstruktywnej informacji zwrotnej**, ona stanowi sedno rozwoju (nie tylko zawodowego).

Każdy ze zrealizowanych kroków jest ważny, bo umożliwia rozwój nie tylko osób działających w branży IT, ale przede wszystkim daje wartość Twojej organizacji.



Monika Hinc

Head of People



Junior w IT. Czyli kto?

Junior w IT to bardzo świadomy kandydat, który doskonale zna mechanikę gry. Wie, że konkurencja nie śpi, dlatego szukając pierwszej pracy w IT, zależy mu przede wszystkim na tym, aby „gdzieś się zahaczyć”, niezależnie od opinii czy prestiżu firmy.

Wymagania względem pracodawcy oraz widełek wynagrodzenia zaczynają grać pierwsze skrzypce, dopiero gdy junior działa już w branży.

Specjaliści IT niezmiennie cenią sobie konkret – zanim przystąpią do rozmowy kwalifikacyjnej, chcą poznać informacje dotyczące obowiązków, technologii czy lokalizacji pracy.

Mają też swoją wizję idealnego procesu rekrutacji, który zakłada luźną rozmowę i/lub zadanie domowe, ale odrzuca zazwyczaj zbyt stresujący i wymagający live coding.

Żadna rekrutacja nie będzie jednak w pełni efektywna, jeśli na końcu procesu junior nie otrzyma szczegółowej informacji zwrotnej. Solidny feedback to dla niego szansa na dalszy rozwój i sprawne uzupełnienie wiedzy.

Gdy początkujący specjalista znajdzie wymarzone zatrudnienie, potrzebuje wsparcia organizacji zarówno na poziomie onboardingu, jak i mentoringu. Wówczas masz pewność, że junior szybko zyska samodzielność i przesunie się na planszy w stronę mida.

Junior(ka) oczami ekspertki

Dlaczego warto otworzyć programy stażowe i pozycje juniorskie?

Walka o talenty jest jednym z największych wyzwań dla firm w IT. Rekrutacje są długim i kosztownym procesem, a w przypadku seniorów także bardzo trudnym. Inwestowanie przez firmy w procesy, które pozwolą im pozyskać kandydatki i kandydatów z potencjałem, jest jednym ze sposobów na zaadresowanie niedoboru talentów w IT, a w przyszłości może stanowić o przewadze tych firm. Nie czekajcie na seniorów – twórzcie ich.



Aleksandra Bis

Co-Founder & Co-CEO

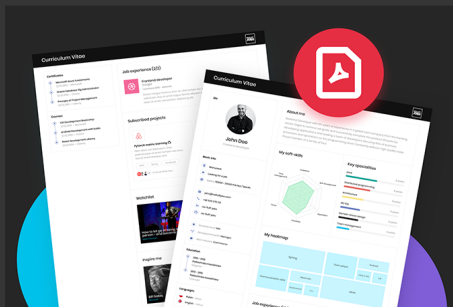
Dare IT

25% juniorów znajduje pracę w ciągu 1–3 miesięcy. Jak dołączyć do grona wybrańców?*

*Dane z raportu NFJ „Juniorzy w pandemii”

Tech Profile

Aplikuj dzięki Tech Profile
i zyskaj +10 do prestżu



„Przewodnik juniora”

Prawdziwy krajobraz
branży IT: obalamy mity,
potwierdzamy fakty



„Juniorzy w pandemii”

Sprawdź, jak pandemia
wpłynęła na sytuację
juniorów



Autorki raportu



PROWADZENIE I CONSULTING

Marta Steiner

Head of Product & Performance



COPYWRITERKA

Anna Żbikowska

Marketing Specialist



GRAFICZKA & ILUSTRATORKA

Natalia Albecka-Eikmann

Junior Marketing Specialist



RESEARCHERKA

Katarzyna Brycka

Junior Performance Specialist

Partner raportu:

EUVIC:

THE GOOD *People*



**100% ofert pracy
z widełkami wynagrodzenia.**

Rozpędź swoją karierę na:
nofluffjobs.com