

SmoothieHR

powered by NOFLUFF JOBS

# Junior Candidate Experience 2021

Працевлаштування в ІТ очима джуніорів

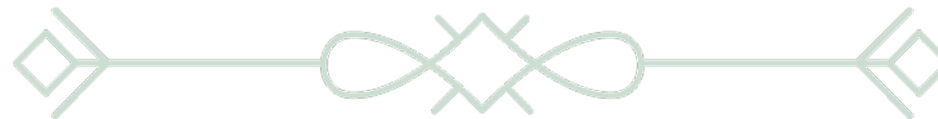
NOFLUFF  
JOBS

# Методологія дослідження

Звіти SmoothieHR готуються з метою виявлення позитивних і негативних аспектів набору співробітників в ІТ-галузі. Для проведення цього дослідження **ми надали слово молодшим фахівцям галузі.**

Саме цю групу найбільше вразили пандемія і поточна ситуація на ринку. Наше опитування (проведене у квітні–травні 2021 року) стосувалось **особистого шляху фахівця-початківця в ІТ:** від перегляду вакансій до проходження процесу добору персоналу та отримання (чи неотримання) зворотного зв'язку.

**У звіті ми також розглянули відповіді джуніорів, які досі шукають свою першу роботу в галузі,** але вже брали участь у доборі персоналу. В опитуванні взяли участь **1292 респонденти,** зібрані дані мають декларативний характер. Статистична похибка дослідження становить 3 %. Інформація про опитування розповсюджувалася за допомогою внутрішніх і зовнішніх каналів комунікації, реклами, email-маркетингу і соціальних мереж.



# Зміст

1. Характеристика досліджуваних груп .....	4
2. Характеристики персонажа джуніора .....	5
3. У джунглях оголошень про вакансії .....	7
4. Перешкоди на шляху джуніора .....	15
5. Пастки у процесі добору персоналу .....	17
6. Перевірка на міцність .....	26
7. Хроніка джуніора .....	29
8. Доля IT-спеціаліста .....	31
9. Хто такі джуніори в IT-галузі? .....	36

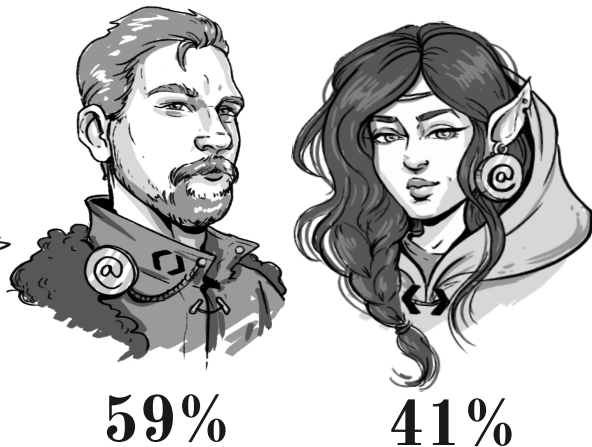


Партнер складання звіту:

**EUVIC:**  
THE GOOD *People*

# Характеристика досліджуваних груп

Серед респондентів було **41 % жінок та 59 % чоловіків**. Здебільшого (58 %) вони живуть у великих містах (із населенням від 150 000 осіб).

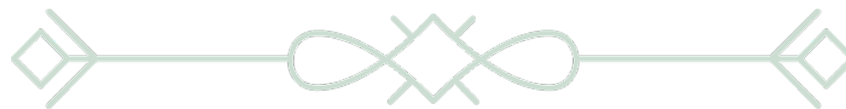


Вік принаймні 50 % опитаних — від 25 до 34 років. Друга за кількістю група — від 18 до 24 років. **Варто зазначити, що 14 % респондентів вказали вік від 35 до 44 років.** Найімовірніше, це люди, які змінили професію.



50%  
25-34 роки

Для складання звіту вивчалися дві групи: **джуніори, що працюють в ІТ**, та ті, що вже брали участь у доборі персоналу, **але досі не знайшли роботу в галузі**. Ці два сегменти є однаковими за розміром.



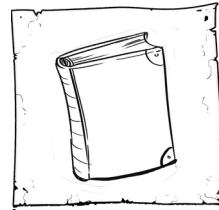
## Характеристики персонажа

Джуніор-розробник

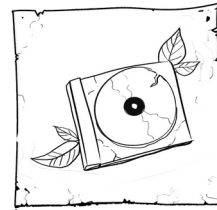
➤ Рівень 1



### Інвентар:



Книга  
«Програміст-прагматик»



Усі сезони  
серіалу  
«Айтішники»



Ноутбук



Чай мате

### Параметри:

Git



Успадкування



Поліморфізм



Jira



Python stdlib



### Характерні риси:

- Критичне мислення
- Командний гравець
- Комунікативні навички
- Проактивність
- Навички розв'язання проблем

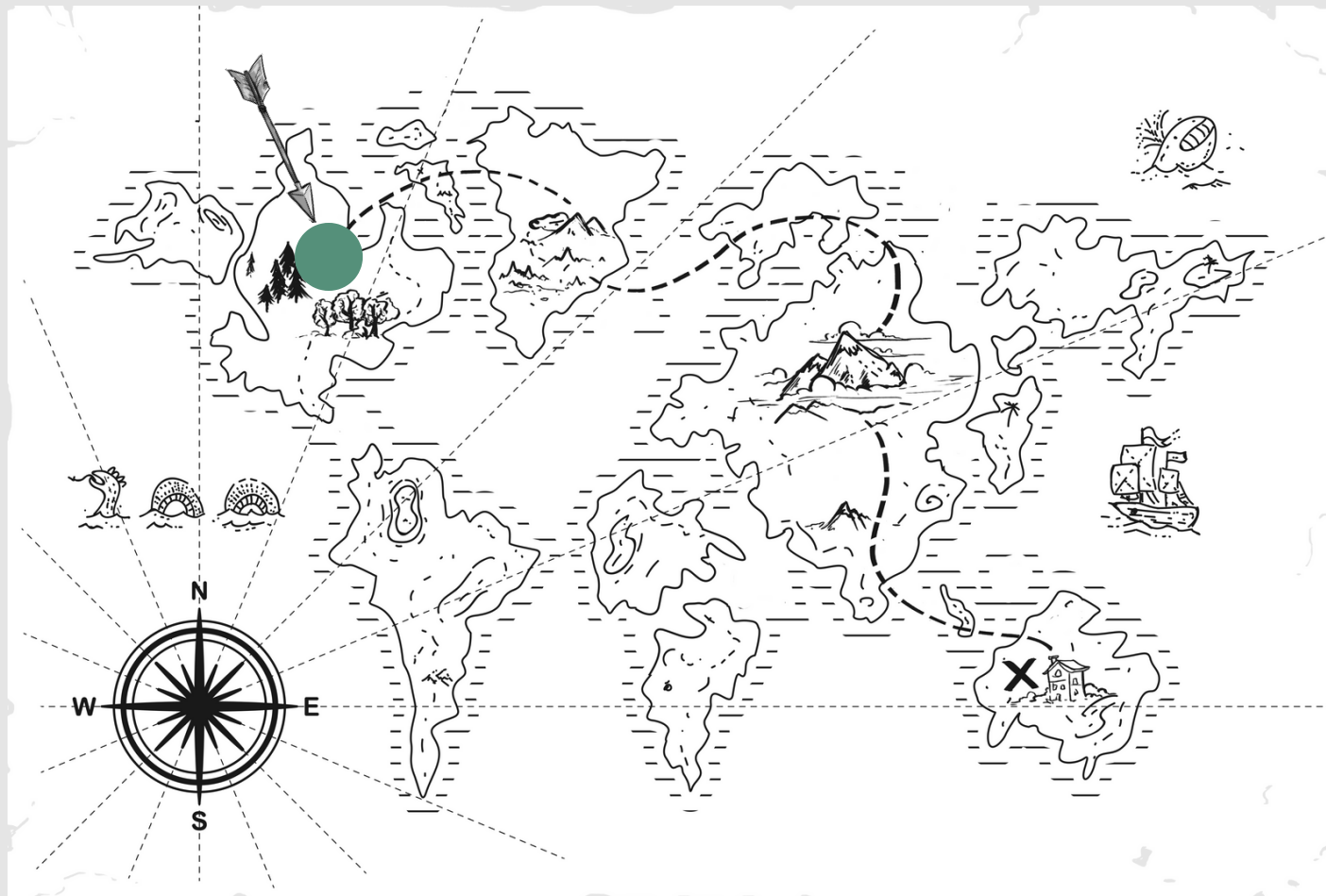
### Навички:

- виправлення багів
- складання документів
- модульне тестування
- смисловий аналіз коду

Створіть потужного  
персонажа за  
допомогою магії  
» Tech Profile



# Журнал завдань джуніора



## Мета:

Пробитися через ворожу територію, щоб знайти роботу своєї мрії в ІТ

## Перший квест:

У джунглях оголошень про вакансії

# Я розпочну свої пошуки на...

Джуніори шукають роботу переважно на галузевих порталах (здебільшого No Fluff Jobs ;)). Вони високо цінують **безпосередній контакт із рекрутером**, що, напевне, пояснює, чому так багато з них обирають спілкування на LinkedIn або Facebook.

Джуніори знають, на вакансії яких найбільших ІТ-гравців варто подавати заявки. Кожний п'ятий **шукає вакансії безпосередньо на сторінці «Кар'єра» сайту певної компанії**.

Якими порталами ви найчастіше користуєтеся для пошуку роботи?  
(Максимум 3 відповіді)





## ...бо мені здається, що саме там я знайду...

Через пандемію відкритих вакансій для джуніорів зараз набагато менше, ніж раніше. До початку світової кризи (у 2019 році) на початківців було орієнтовано 12 % оголошень, у 2020-му їхня кількість зменшилась на 7 відсотків. Зараз уже є **ознаки того, що ця негативна тенденція змінюється**, проте конкуренція за посади джуніорів досі залишається дуже високою.

Кандидати найчастіше шукають компанії, які пропонують вакансії з вичерпним описом обов'язків — це дає початківцям змогу реалістично оцінювати свої шанси. Не менш важливими є діапазони заробітної плати.

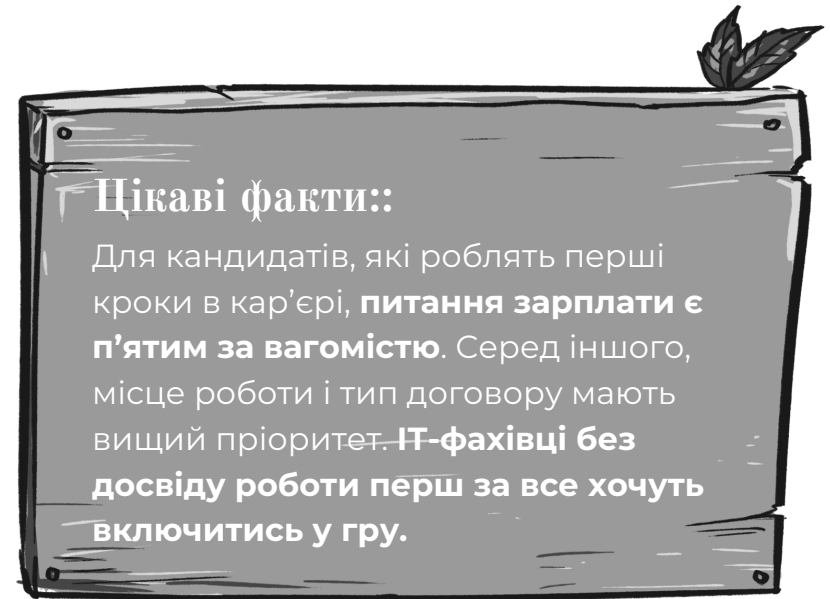
Чому ви шукаєте роботу саме в цих місяцях? (Максимум 3 відповіді)



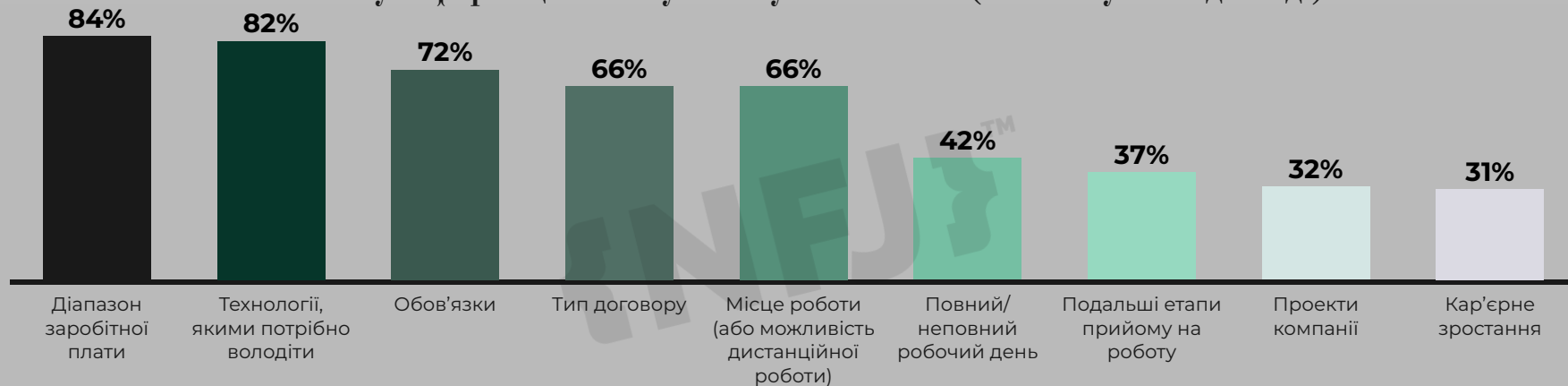
# За яку вакансію буду боротися?

**Перша трійка результатів не дивує** — джуніори хочуть знати діапазон заробітної плати, технології, якими потрібно володіти, та обов'язки.

**Найменше уваги вони приділяють** інформації про роботодавця (місію і продукти компанії) та пропонованому соціальному забезпеченню (те саме стосується і їхніх більш досвідчених колег).



Яку інформацію ви шукаєте у вакансіях? (Макимум 3 відповіді)



# 63%

роботодавців не зазначають  
діапазон заробітної плати у  
пропозиціях про роботу для  
джуніорів\*

\* No Fluff Jobs досі залишається  
єдиним порталом для розміщення  
вакансій, на якому діапазон заробітної  
плати зазначається в кожному  
оголошенні.

[Переконайтеся самі!](#)



# Як джуніори можуть підвищити свої шанси?

Через пандемію і необхідність автоматизації й цифровізації послуг компанії прагнуть розробляти відповідні рішення швидко та ефективно. Команди розробників здебільшого шукають досвідчених фахівців, що ускладнює для джуніорів пошук роботи. Попри те, що на порталі No Fluff Jobs **кількість пропозицій роботи для початківців зростає на 25%** (у першому кварталі 2021 року порівняно з першим кварталом 2020-го), очікування роботодавців щодо нових співробітників залишаються високими, тому багато кандидатів досі не знайшли свою першу роботу в ІТ.

Джуніору, який бажає знайти роботу, потрібно грати в довгу. Варто визначити вимоги, які найчастіше зустрічаються у вакансіях, та перевірити, які мови і програмні платформи набувають широкого поширення. Такий підхід надасть змогу сконцентрувати свої зусилля на опануванні технологій і навичок, потрібних роботодавцям.

Щоб підвищити свої шанси, варто розглянути напрями, що набувають дедалі більшої популярності: **тестування, бізнес-аналітику, big data, кібербезпеку, блокчейн**. Попри те, що наразі пропозицій про роботу, де потрібні саме такі навички, може бути не дуже багато, галузь розвиватиметься у цьому напрямку. Опанувавши одну (чи більше) з цих сфер, ви можете бути впевнені, що не лише виділитиметесь на ринку, а й незабаром неодмінно отримаєте набагато більше можливостей для працевлаштування.



**Мареk Псюк**

(Marek Psiuk)

СТО

**NO FLUFF JOBS™**

# Чи вибагливий я гравець?

На початку кар'єри? Навряд.

➤ Джуніори знають правила. Вони знають, що ІТ-ринок може бути недружнім до початківців, саме тому 52 % подають заявки на всі позиції, які можуть їм підійти. **23 % опитаних роблять це незалежно від відгуків про компанію.** Проте схоже, що брендингові кампанії роботодавців також добре працюють — 34 % респондентів орієнтуються на кампанії з набору персоналу.

➤ Згідно зі звітом Candidate Experience 2020, у якому половина опитаних були спеціалістами середнього (Middle) і вищого (Senior) рівня, **71 % ІТ-фахівців читають відгуки про роботодавців онлайн.**



**Що досвідченішими є ІТ-фахівці, то більше вимог і очікувань вони мають!**

## Цікаві факти:

Ті, що ще не працюють в ІТ-галузі (але прагнуть цього), діють без дослідження компаній ще частіше — принаймні 75 % кандидатів подають заявки на всі відповідні посади, а 38 % не звертають увагу на відгуки про компанії.

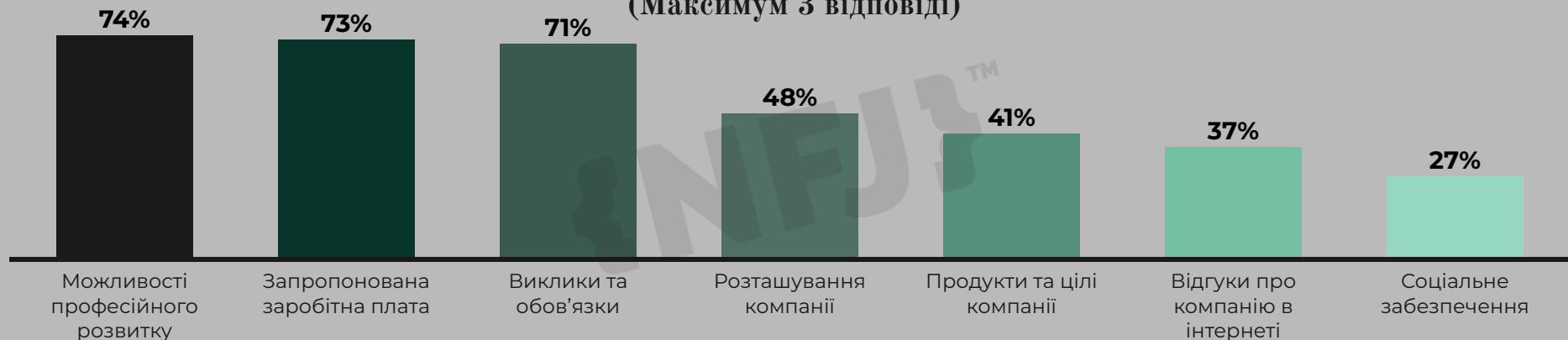
# Шановний роботодавцю, дайте мені можливість розвиватися, перш ніж я ризикну піти далі

Джуніори прагнуть розвиватися. Вони оцінюють потенційного роботодавця, беручи до уваги **можливості розвитку** (74 %) та **складність завдань**, які виконуватимуть (71 %). Заробітна плата також посідає дуже високе (друге) місце у списку. Галузь, у якій працює компанія, організація роботи команд, престиж і розмір компанії, схоже, мають найменше значення.

## Цікаві факти:

Джуніори, що вже працюють в ІТ, приділяють менше уваги розташуванню компанії, ніж ті, що роблять свої перші кроки. Останні складають 62 % загальної кількості опитаних, для яких воно має значення. Новачки в ІТ **почуваються впевненіше, коли адаптація на новому робочому місці відбувається очно.**

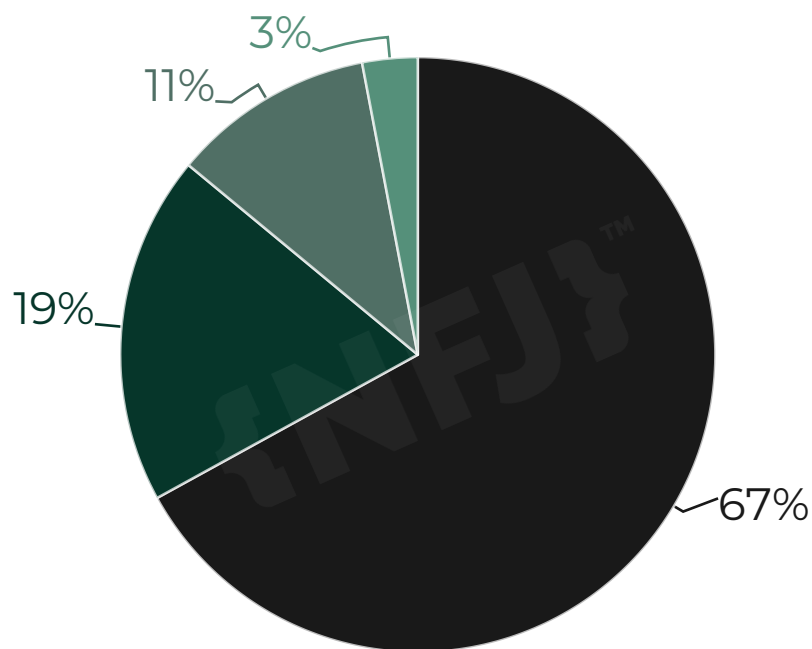
## Яка інформація про роботодавця є важливою для вас ? (Максимум 3 відповіді)



## Перша перешкода

# 67%

**ОПИТАНИХ ВВАЖАЮТЬ, ЩО  
ВИМОГИ ДО ПОЧАТКІВЦІВ В  
ІТ-ГАЛУЗІ Є ЗАВИСОКИМИ!**



- Вимоги у вакансіях для початківців є завищеними
- Вимоги у вакансіях для початківців добре відповідають запропонованій посаді
- Не погоджуюся з усім сказаним вище
- Вимоги у вакансіях для початківців є заниженими

# Нові перешкоди — елементи, що не відповідають запропонованій роботі

Починати свій шлях на ринку праці може бути нелегко. **60 %** опитаних заявляють, що списки технологій, якими потрібно володіти, не відповідають посаді, зазначеній у вакансії. **43 %** відповіли, що завдання, які їм дають, не відповідають посадовим обов'язкам, а **32 %** сказали те саме про діапазон заробітної плати. Що ще турбує початківців?



*Роботодавці очікують  
щонайменше на  
2 роки досвіду,  
зокрема в  
комерційних проектах*



*Надмірно високі та  
заплутані очікування,  
наприклад, знання мов  
програмування як  
вимога до UX-дизайнера*

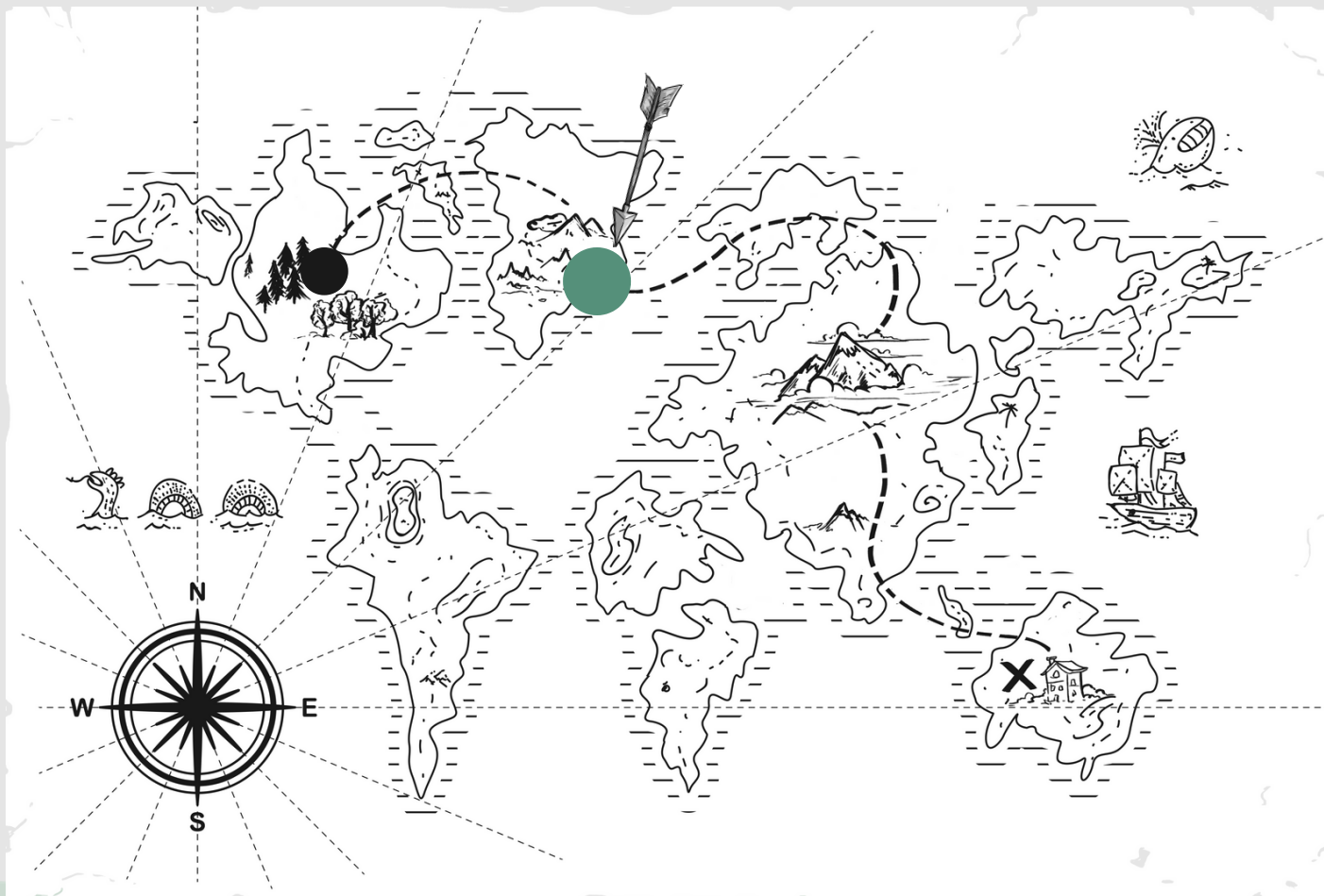


*Очікується, що джуниори  
знатимуть декілька мов  
програмування і  
писатимуть код із  
пам'яті*





# Журнал завдань джуніора



## Мета:

Зробити все можливе, щоб пережити зустріч із рекрутером та влаштуватися на роботу в ІТ

## Другий квест:

Пастки у процесі добору персоналу



## Чим початківець може виділитися з натовпу?

Кандидат справляє враження про себе як фахівця з моменту першої взаємодії з рекрутером, а саме — коли натискає кнопку «Подати заявку» і надсилає резюме. Оцінка резюме заявника дещо схожа на оцінку інтерфейсу вебсервісу — усе має значення: **і естетичність, і зміст, і простота перегляду** документа для збору найважливішої інформації.

Навіть зараз кандидати роблять **елементарні помилки**, що заважають їм досягти успіху й отримати роботу своєї мрії: зазначають досвід роботи у прямому хронологічному порядку замість зворотного, не надають інформацію про свої обов'язки та ролі у проектах (і пов'язаних, і не пов'язаних з ІТ), нехтують розділом «Інтереси» (або використовують загальні фрази, як-от «книги, кіно, спорт»).

Добре, якщо ви презентуєте себе всебічно. Надайте перелік усіх **технічних навичок**, згрупованих у логічні категорії; продемонструйте свої **комунікативні навички** та не забудьте навести приклад того, чим ви справді **пишаєтесь**. Якщо ви займаєтесь чимось особливим, напишіть і про це — чи то плавання під вітрилами, чи то любов до історичної граматики! Із вашого резюме роботодавець має скласти уявлення про вас як про фахівця, так само як кандидат уявляє собі нове робоче місце і нових колег. Наскільки добре це вдасться, залежить від вас.



**Марта Штайнер**

(Marta Steiner)

Перша зустріч із  
рекрутером

**NO FLUFF JOBS™**

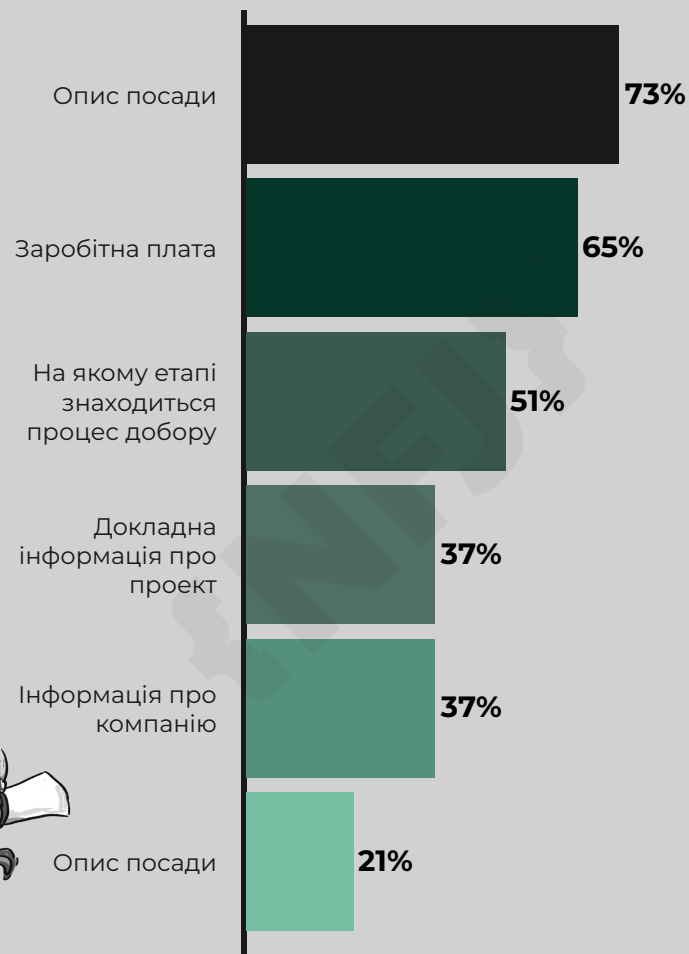
# Перша зустріч із рекрутером

## Що я хочу почути від тебе, рекрутере?

- **Половина** джуніорів хоче знати розмір пропонованої заробітної плати, щойно рекрутер зв'язується з ними.
- На цьому етапі вже важлива **конкретика**: джуніори цікавляться деталями щодо посади і процесу добору персоналу, зокрема тим, чи він щойно розпочався (чи, наприклад, фахівця шукають терміново), скільки етапів слід очікувати та що вони передбачають.



## Яка інформація є для вас найважливішою під час першого контакту з рекрутером? (Максимум 3 відповіді)



# Перша зустріч із рекрутером

## Чого ви мені не кажете?

- **87 %** рекрутерів **НЕ** надають інформацію про **заробітну плату**, коли вперше розмовляють із кандидатом.
- Кожний третій джуніор вважає, що інформація, яку надають рекрутери на перших етапах набору, є **недостатньою!**



## Друга зустріч із рекрутером



Перш ніж джуніор скаже «так» і перейде до наступного етапу, **він хоче чітко уявляти собі ситуацію**: скільки триватиме співбесіда, хто на ній буде присутній, якою мовою вона відбуватиметься та на запитання якого типу треба буде відповідати. Підготовка до співбесіди займає тривалий час та є стресовою ситуацією.



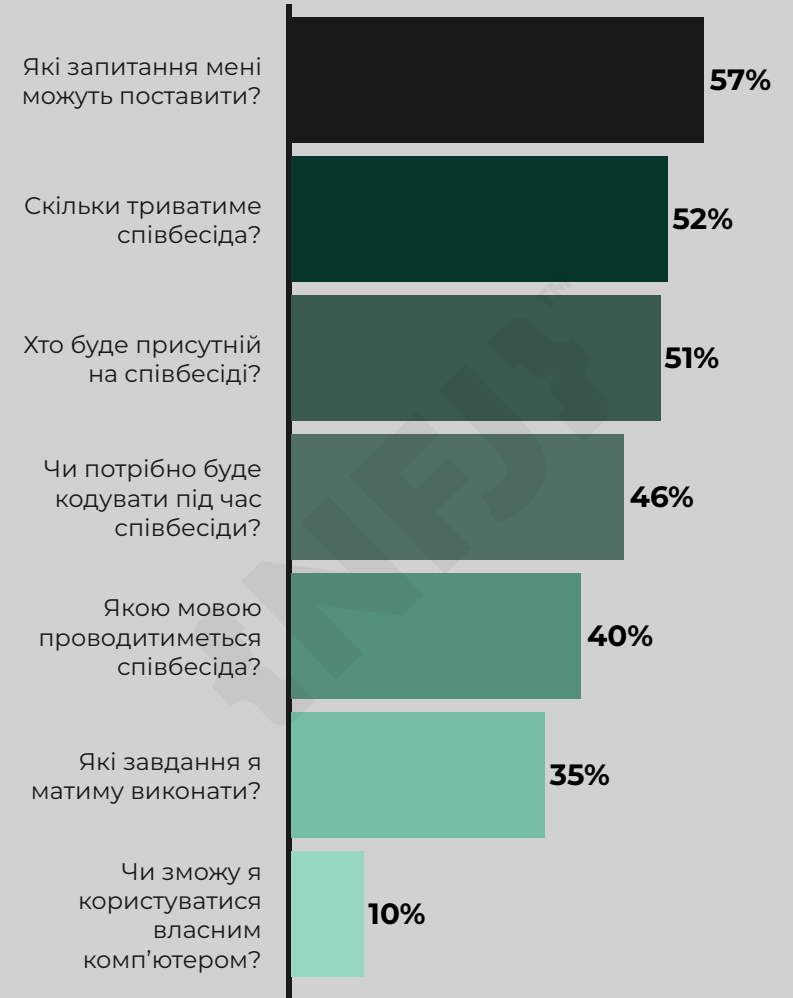
**87 %** рекрутерів **НЕ** повідомляють кандидатам, які запитання їм можуть поставити.



**46 %** опитаних **запитують про написання програмного коду під час співбесіди**. Зазвичай кандидатам не подобається така форма перевірки — далі ми розглянемо це питання докладніше.



Яка інформація щодо запрошення на співбесіду є для вас важливою? (Максимум 3 відповіді)



# Баги в доборі персоналу: найчастіші помилки, яких припускаються рекрутери

➤ Дуже часто рекрутери пропускають підготовчу частину. Через це кандидати можуть отримати негативний досвід, що може зашкодити іміджу компанії.

➤ Опитаним початківцям не подобається, що **64 %** рекрутерів не хочуть (або не можуть) відповісти на нагальні запитання про **умови працевлаштування**.

➤ Непрочитане резюме (**46 %**) та обмаль знань про галузь (**42 %**) можуть стати причиною неадекватних запитань і перекручення характеристик запропонованої посади.



## Найпоширеніші помилки рекрутерів:



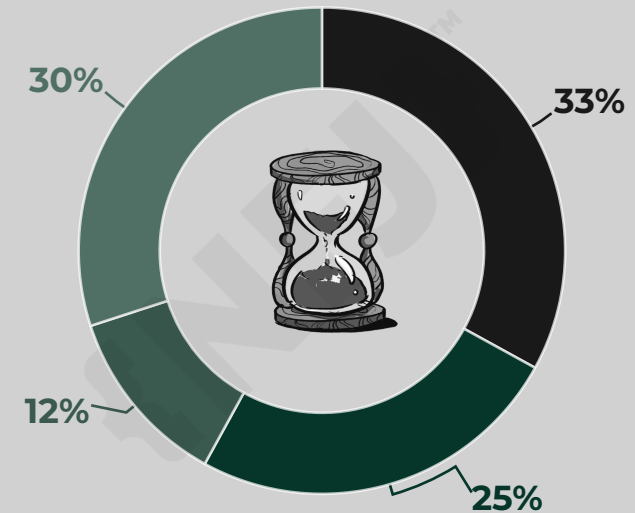
# Мені потрібний ваш зворотний зв'язок, щоб розвиватися далі

➤ 82 % опитаних кажуть, що хочуть отримувати якомога більше інформації про те, чому їм відмовили, проте **кожен третій джуніор не отримує зворотного зв'язку.**

➤ Ми поставили запитання про зворотний зв'язок кандидатам усіх рівнів. Ширша перспектива так само викликає тривогу: **половина ІТ-фахівців не отримує зворотного зв'язку.**



Протягом якого часу вам доводиться чекати на зворотний зв'язок?



- Я отримую його в узгоджений термін
- Я отримую його після узгодженого терміну
- Я отримую його набагато пізніше
- Зазвичай я не отримую зворотного зв'язку

# Рекрутере, ви готові до наступного рівня?



**67 %** опитаних вважають вимоги до джуніорів завищеними. Рекрутерам варто було б звернути на це увагу — знання думки фахівців-початківців дає змогу порівняти очікування з реальним станом справ у галузі.



Водночас **66 %** джуніорів зазначають, що компанії не дослухаються (або здебільшого не дослухаються) до відгуків кандидатів; **76 %** вважають, що на їхні відгуки не зважають.



Чи вважаєте ви, що компанії дослухаються до зворотного зв'язку від кандидатів?



Так   Здебільшого так   Здебільшого ні   Ні



Чи вважаєте ви, що компанії роблять висновки зі зворотного зв'язку від кандидатів і вдосконалюють свої процеси?



Так   Здебільшого так   Здебільшого ні   Ні



# Навіщо інвестувати у джуніорів?

Компанія EUVIC вже давно пропонує студентам щедрю програму оплачуваних стажувань і практики. Цьогорічний набір розпочався в березні дуже успішно — вже понад 300 осіб подали заявки.

Добре організовані та ефективні стажування і практики — не проста річ, вони вимагають значної участі команд управління персоналом і проектами. Та чи варті вони витраченого часу і зусиль? Звісно, всі в галузі ІТ хочуть брати на роботу лише експертів. Тож спочатку стратегія працевлаштування початківців може здатися хибною — зазвичай вони не здатні забезпечити таку саму якість, як досвідчений співробітник.

Проте EUVIC зацікавлена у «грі в довгу». Ми поважаємо молодих людей, бачимо їхній потенціал та інвестуємо в них. Наша компанія створена на основі ідеї цінних практичних програм стажування, які дають справжні знання і навички. Це є нашою невід'ємною рисою. Майже **90 % менеджерів компанії EUVIC багато років тому починали як стажисти!** Це говорить саме за себе. Ми вважаємо, що працевлаштування початківців є вигідною довгостроковою інвестицією.

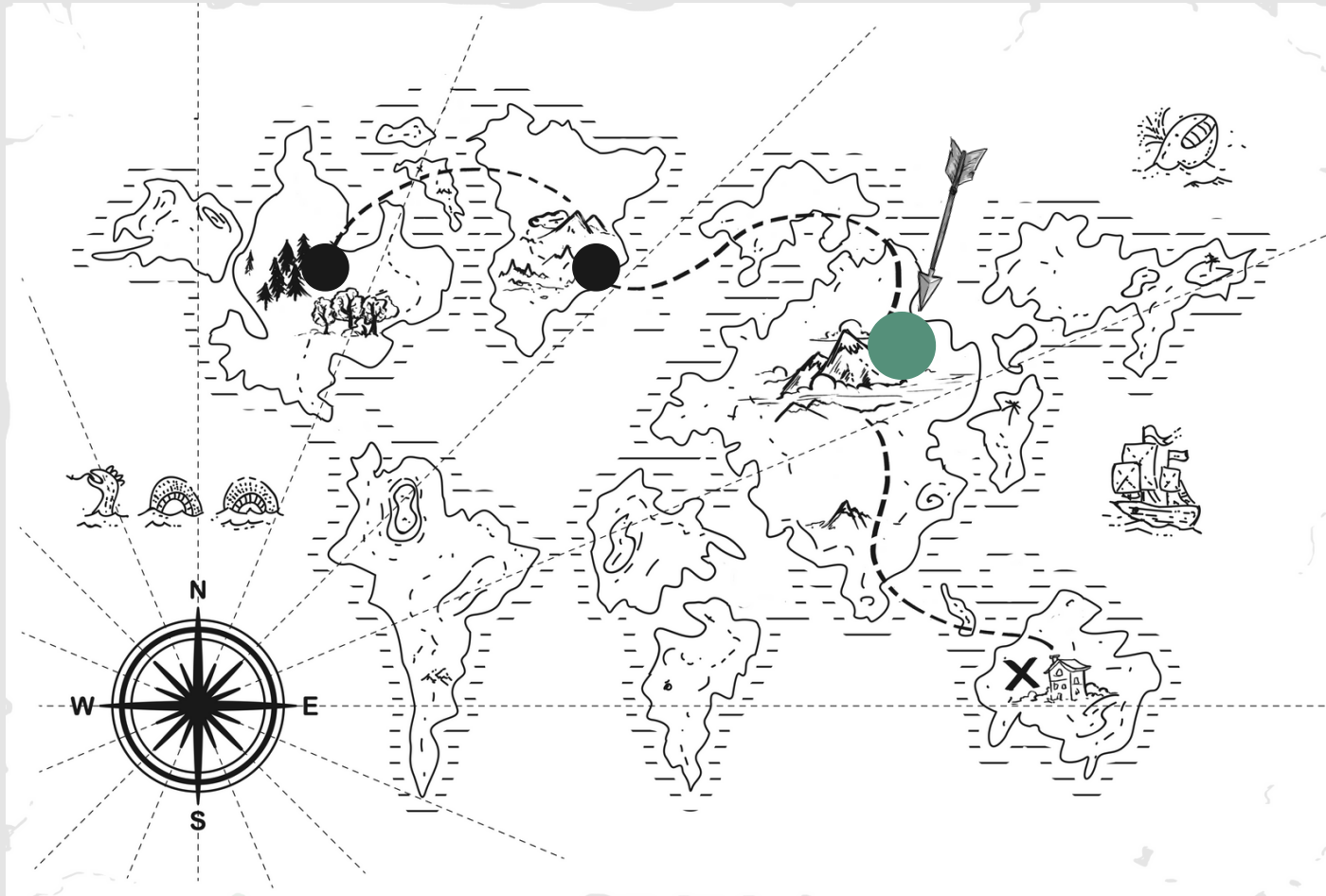


**Марта Хмура**  
**(Marta Chmura)**

Старший HR-  
спеціаліст

**EUVIC:**

# Журнал завдань джуніора



## Мета:

Пройти гірський маршрут і безпечно дістатися до нового робочого місця в ІТ.

## Третій квест:

Зустріч із рекрутером була лише вершиною айсберга. Тепер настав час для справжнього випробування на міцність.

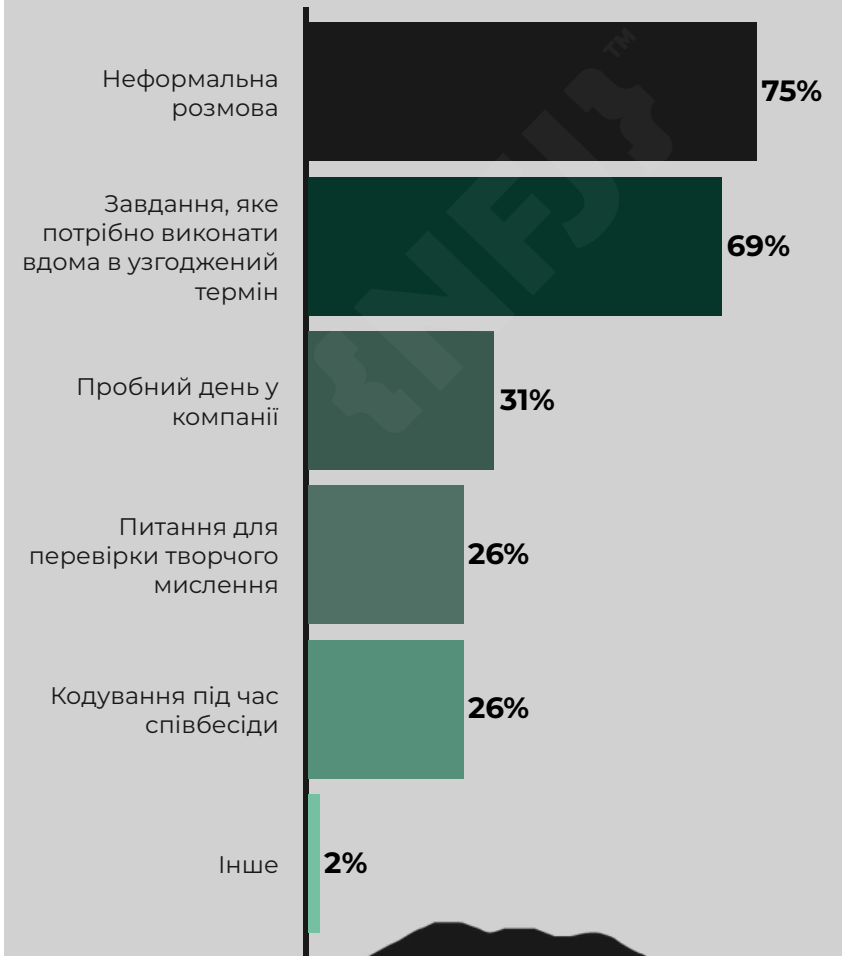
# Перевірка навичок

Джуніори в ІТ чітко уявляють процес добору персоналу з метою найняти ідеального кандидата.

Вони віддають перевагу не кодуванню під час співбесіди, а завданням, які створюють менш стресову ситуацію та вимагають меншої технічної кваліфікації. Такі завдання дають уявлення про **загальний обсяг знань кандидатів** і їхню **відповідність потребам організації**.

Якщо їм доводиться виконувати технічне завдання, вони хотіли б, аби воно відповідало фактичним умовам роботи, коли є час обміркувати рішення та пошукати доступні ресурси в інтернеті.

## Які форми перевірки навичок, на ваш погляд, є найефективнішими? (Макимум 3 відповіді)



# Кодування під час співбесіди? Ні, дякую

Написання коду під час співбесіди може здаватись ефективним способом перевірки знань. Зрештою, це є «суттю» роботи розробника. Але воно страшенно лякає початківців у галузі ІТ. Наше опитування передбачало відкриті запитання початківцям, щоб вони поділилися своїми думками. Вони зазначили, що **кодування під час співбесіди перевіряє не рівень професійної майстерності**, а радше **стійкість до стресу**, на яку слід очікувати лише від **спеціалістів середнього та вищого рівнів**. До того ж у випадку з очними співбесідами кандидати не мають змоги користуватися власними комп'ютерами, що викликає додатковий дискомфорт і стрес. Вони б краще розпочали з неформальної розмови, а потім виконали домашнє завдання, яке згодом обговорили з рекрутером або розробником із компанії.



# Хроніка джуніора

”

*Завдання має бути якомога більше схожим на реальні умови роботи.*

”

*Кодування під час співбесіди — це стресова ситуація, яка не відображає навички програмування. Коли за вами спостерігають, вам ніяково і ви забуваєте багато простих речей.*

”

*Найбільша проблема — це співбесіди, зосереджені виключно на теорії, яка стосується конкретних програмних платформ або бібліотек. Вони більше схожі на іспити, ніж на співбесіду.*



Разом із домашнім завданням джуніору варто дати чіткі настанови, вимоги та очікування.

# Як наймати джуніорів?

Коли ви наймаєте джуніорів, варто думати про довгострокову перспективу. Не оцінюйте лише те, на що кандидати здатні зараз — визначте, **яку користь вони можуть принести через кілька років**. Зосередьтеся не на поточному досвіді, а на їхньому потенціалі.

Для джуніорів набагато важливішими є добре ставлення, навички співпраці та вміння швидко навчатися — досконало знати ту чи іншу технологію не обов'язково. **Придивляйтеся до вроджених талантів і схильностей**, а не до навичок, які можна опанувати протягом кількох перших місяців. Зазвичай джуніори не дуже знайомі з процесом добору персоналу. Тому їм потрібна ретельна підготовка та інколи допомога у подоланні стресу.

Ми маємо приділяти належну увагу позитивному досвіду кандидатів — зрештою, початкові враження створюють у них уявлення про рекрутерів і процес найму на роботу. **Пам'ятайте, що сьогоднішній джуніор — у майбутньому цінний синьйор**.



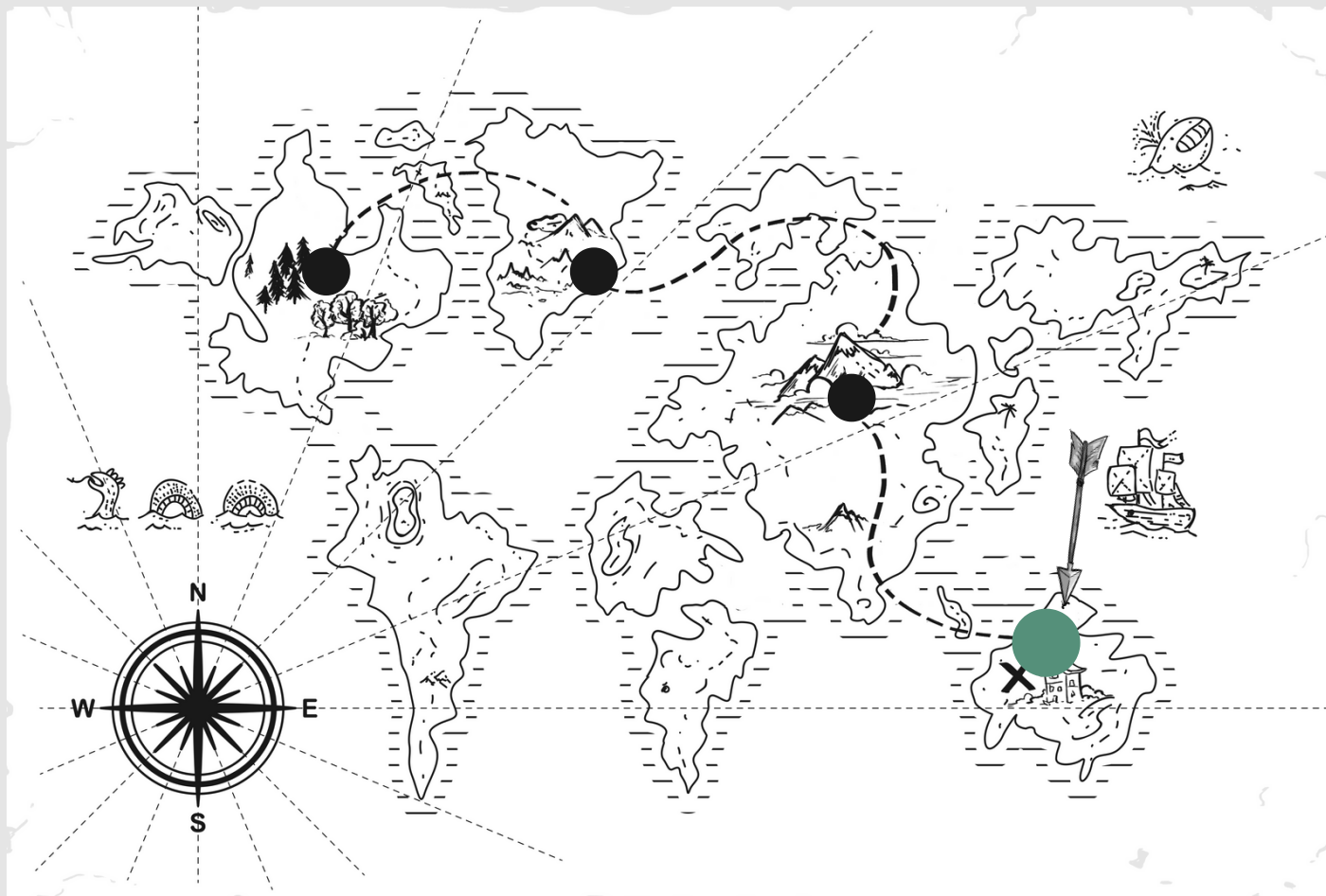
**Вероніка Шатан**

(Weronika Szatan)

Recruitment Devil



# Завдання виконано! Щасливий кінець — а що далі?

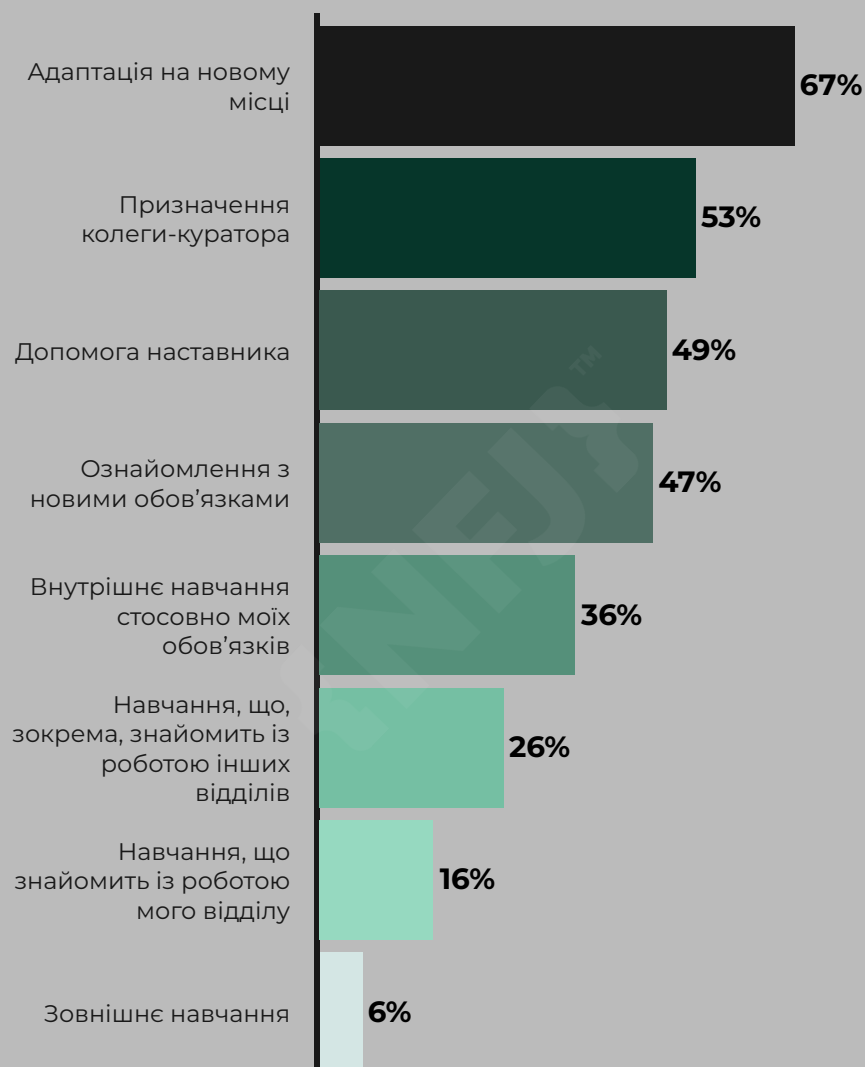


## Доля джуніора

Після першого відчуття триумфу врешті-решт виникає запитання: «А що далі?». Спершу **джуніору потрібно більше піклування та уваги**, ніж мідлу чи синьйору. Ось чому, особливо з урахуванням тенденцій переходу до дистанційної роботи, такою важливою є комплексна адаптація нових співробітників, що також передбачає ознайомлення з роботою різних відділів.

Щоб якнайшвидше допомогти джуніорам адаптуватись і стати самостійними, добре буде запровадити **наставництво (work shadowing)** — призначати наставника, який пояснить усі особливості проекту та надасть технічну і моральну підтримку.

На яку допомогу ви зазвичай очікуєте, коли починаєте працювати? (Максимум 3 відповіді)

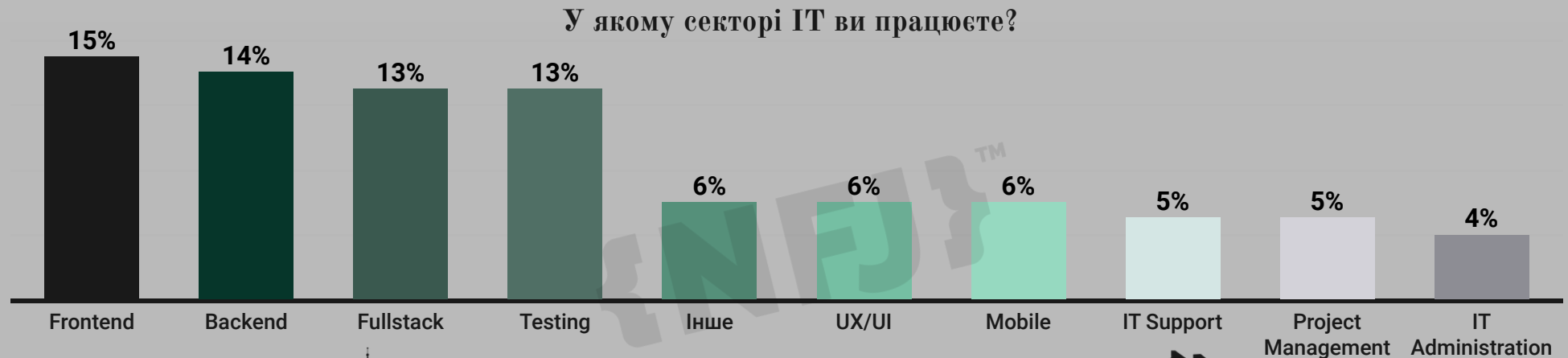




# І жили вони довго і щасливо

Що має доля для наших джуніорів? Більшість респондентів працює у **Frontend** (15 %), **Backend** (14 %), **Fullstack** (13 %) і **Testing** (13 %) — попит на останній напрям дедалі більше (кількість вакансій зросла на 30 % з 2019 по 2020 рік).

Посади в найбільш високооплачуваних галузях ІТ, які зазвичай обіймають фахівці з великим досвідом, отримали лише декілька джуніорів. Йдеться про **Security** і **Big Data**. Те саме стосується і **Gaming**.



# Мови програмування, заробітна плата, типи договорів

У порівнянні з 2020 роком **заробітна плата джуніорів трохи зросла**, хоч і менше, ніж у фахівців вищих рівнів. У першому кварталі 2021 року медіана діапазону заробітної плати джуніорів до сплати податків становила **5040–8400** злотих + **ПДВ за контрактами B2B** та **5078–7500** злотих за **трудовими договорами**.

Найбільше вакансій для фахівців без досвіду роботи було доступно у **Варшаві, Вроцлаві, Кракові та Тримісті**. Серед вакансій для джуніорів пропозиції дистанційної роботи складали 21%. **57%** пропозицій передбачали укладання договору B2B, а **43%** — трудового договору.



# Як допомогти джуніору комфортно адаптуватися на новому робочому місці?

Попри складні умови ринку, **ІТ-галузь не приділяє достатньо уваги ролі навчання** і розвитку тих, хто робить перші кроки в ІТ. Схоже, що ринок праці досі ігнорує професійні якості джуніорів. Чому? Тому що надання їм шансу — це серйозні інвестиції та велика відповідальність. Як зробити це правильно? Ось декілька перевірених методів:

- Надайте джуніору **наставника**, який з першого дня роботи буде водночас і колегою, і експертом.
- Приймайте кандидата у світ своєї організації/команди за допомогою ефективного та підтримуючого процесу **адаптації нового співробітника**.
- Доручіть джуніору виконання реальних завдань, наприклад у внутрішніх проектах. Це дозволить співробітнику без досвіду роботи зробити свої перші кроки в безпечному середовищі під пильним наглядом досвідчених колег, знаючи, що його робота є важливою й потрібною.
- Спробуйте залучати джуніорів у комерційні проекти у складі досвідчених команд.
- Розробіть програму стажування, що передбачає виконання конкретного проекту.
- Дозвольте отримувати **консультації** в досвідчених фахівців.
- Виділіть бюджет на розвиток і доступ до навчальних матеріалів.
- Не забувайте про **конструктивний зворотний зв'язок**, оскільки він є квінтесенцією прогресу (професійного і загального).
- Кожен виконаний крок має вирішальне значення, оскільки він не лише дає ІТ-фахівцям змогу розвиватися, а й забезпечує користь для вашої організації.



**Моніка Хінк**  
(Monika Hinc)  
Head of People



## Джуніори в ІТ. Хто вони?

Джуніори в ІТ — це свідомі кандидати, добре знайомі з механікою своєї гри. Вони знають, що конкуренти ніколи не сплять, і тому для початку готові «обійтися» будь-яким робочим місцем, незалежно від відгуків про компанію та її репутацію.

Очікування щодо роботодавця та рівень заробітної плати стають головними пріоритетами вже після того, як вони освоюються в галузі.

ІТ-фахівці бажають знати конкретні умови — перш ніж узяти участь у співбесіді, вони хочуть отримати інформацію про свої обов'язки, технології та місце роботи. Вони вже мають уявлення про ідеальний процес добору персоналу: це неформальна розмова та/або домашнє завдання замість напруженого і складного кодування під час співбесіди.

Для максимальної ефективності потрібний детальний зворотний зв'язок наприкінці процесу добору кадрів. Він забезпечить надійну основу для подальшого розвитку та здобуття додаткових знань.

Після прийому на роботу фахівець-початківець потребує допомоги від організації і в адаптації, і в наставництві. Завдяки такій підтримці джуніор незабаром стане незалежним і перейде на наступний рівень.

# Джуніори очима експертів

## Чому слід розробляти програми стажування і брати на роботу початківців

Одним із найскладніших викликів для ІТ-компаній є боротьба за талановитих фахівців. Процеси добору є тривалими і дорогими, а якщо йдеться про синьорів — ще й складними.

Інвестуючи у процеси, які дають змогу наймати кандидатів із потенціалом, компанії можуть заздалегідь розв'язати проблему дефіциту талановитих фахівців у галузі ІТ і таким чином мати переваги в майбутньому. Не чекайте на синьорів — створюйте їх.



**Олександра Біс**

(Aleksandra Bis)

Co-Founder & Co-CEO

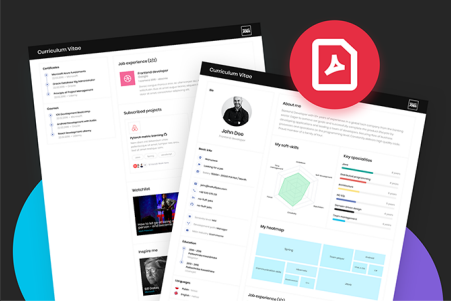
**Dare IT**

# Кожний четвертий джуніор знаходить роботу впродовж 1–3 місяців. Як стати обраним?\*

\* Звіт NFJ «Джуніори в ІТ в умовах пандемії»


## Tech Profile

Подайте заявку за допомогою Tech Profile і отримайте +10 до престижу



## «Посібник для джуніорів у ІТ»

Справжня картина ІТ-галузі: міфи зруйновано, факти підтверджено



## «Джуніори в ІТ в умовах пандемії»

Подивіться, як пандемія вплинула на джуніорів



## Автори звіту



КЕРІВНИЦТВО І КОНСУЛЬТАЦІЇ

**Марта Штайнер (Marta Steiner)**

Head of Product & Performance



РОЗРОБКА АВТОРСЬКИХ МАТЕРІАЛІВ

**Анна Жбіковська (Anna Zbikowska)**

Marketing Specialist



ГРАФІКА ТА ІЛЮСТРАЦІЇ

**Наталія Альбецка-Ейкманн  
(Natalia Albecka-Eikmann)**

Graphic Designer



ДОСЛІДЖЕННЯ

**Катажина Брицка (Katarzyna Brycka)**

Junior Performance Specialist

Партнер складання звіту:

**EUVIC:**

THE GOOD *People*



**У ВСІХ вакансіях указано діапазон  
заробітної плати.**

Стрімкий розвиток вашої кар'єри:  
**[nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)**