

Jak zadbać o szacunek w rekrutacjach?

Raport z badania doświadczeń
poszukiwania pracy wśród osób
aktywnych zawodowo



Po co nam transparentność w rekrutacjach?

To wyraz szacunku.

Szacunku do kandydatów(-ek), czasu, pieniędzy, samych siebie.

Pracodawca(-czyni), ukrywając podstawowe dane w ofercie pracy, ma przewagę informacji. Wie, ile budżetu może przeznaczyć na daną pozycję, jaką umowę zaproponować czy jakie benefity zaoferować. Niezrozumiałe jest to, że często nie możemy poznać tych informacji na samym początku, skoro pomogłoby to uniknąć rozczarowania na końcu.

Jednocześnie proszeni jesteśmy o przesłanie CV, a na rozmowie o pracę wymaga się od nas szczegółowego odpowiadania na pytania (czasem na te niestosowne). Po wszystkim najczęściej czeka nas cisza, bo nie otrzymujemy feedbacku o tym, jak nam poszło.

Czy nie powinno nam wszystkim zależeć na relacji partnerskiej w rekrutacji i w pracy? Wierzymy, że tak, ale aby sprawdzić słuszność naszych założeń, przeprowadziliśmy(-łyśmy) ogólnopolskie badanie wśród osób aktywnych zawodowo, z różnych branż. Jak rynek pracy wygląda z ich perspektywy? Odpowiedzi znajdują się na łamach tego raportu.

Miłej lektury. Szacunek!

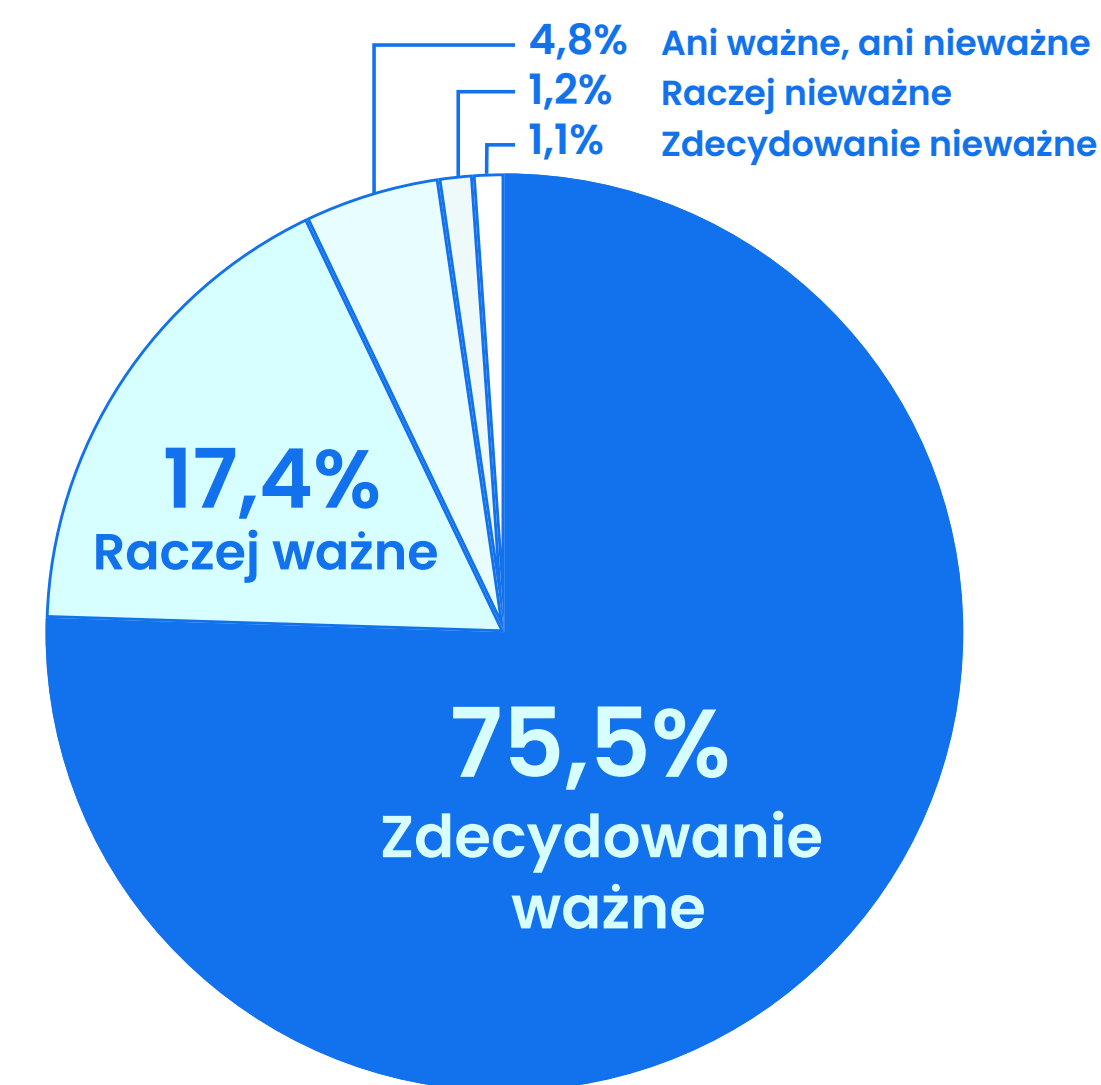
Chcemy znać zarobki już podczas czytania ogłoszenia

92,9% Polek i Polaków uważa pokazywanie proponowanego wynagrodzenia za ważny lub bardzo ważny element ogłoszeń o pracę. 87% kandydatów(-ek) [oczekuje](#) tej informacji w ofertach pracy.

Niepublikowanie wynagrodzenia w ogłoszeniach to dziś duże faux pas. A jeśli właśnie zaczynasz się nad tym zastanawiać, w wolnej

chwili zapraszamy Cię do lektury [dokumentu Komisji Europejskiej](#), który zwraca uwagę na to, że jawne wynagrodzenia w ogłoszeniach wydatnie wpływają na zmniejszenie luki płacowej.

Na ile ważne jest dla Ciebie podawanie wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę?



LICZBA ODPOWIEDZI: 1000

Szanuj siebie.
Nie aplikuj na oferty pracy
bez podanego wynagrodzenia.

szanujsiebie.com

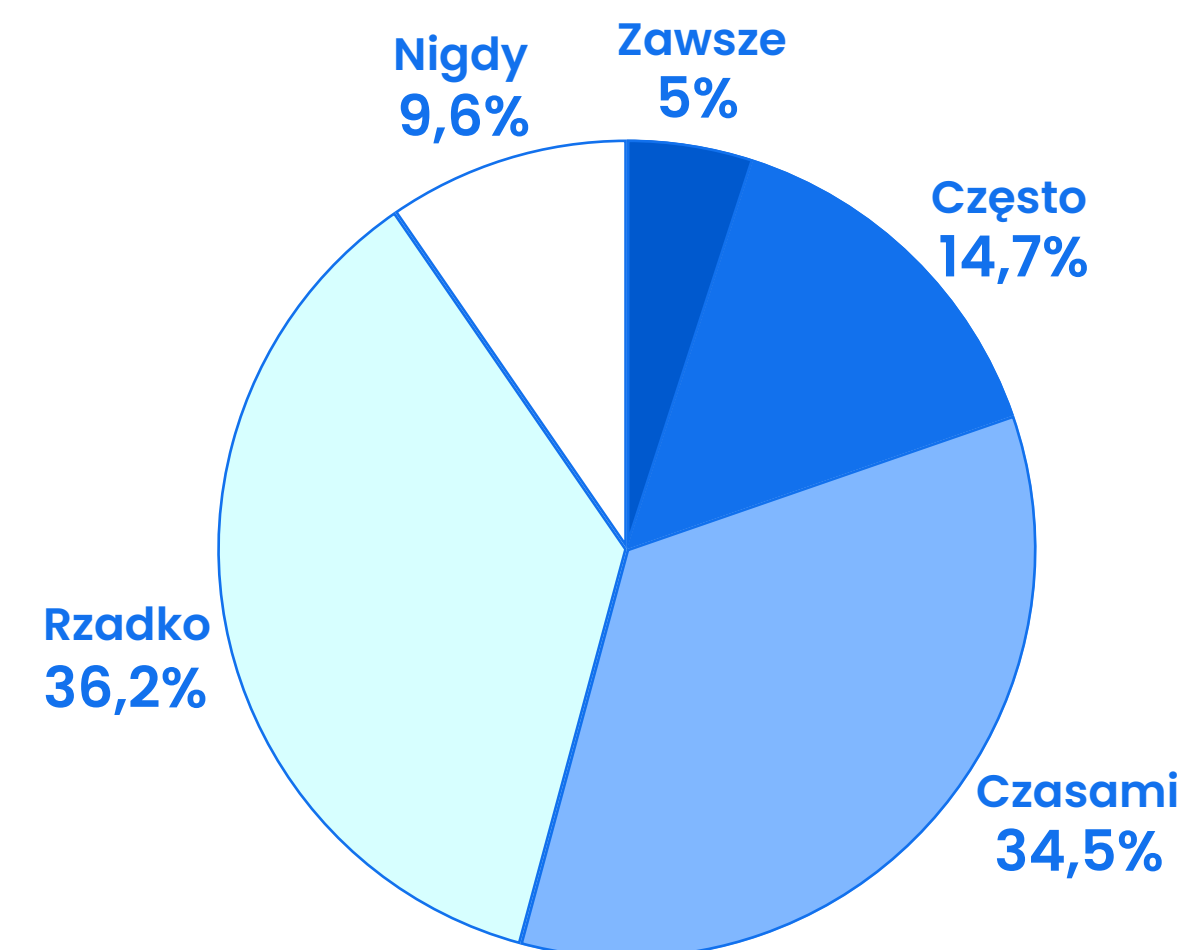
#szanujsiebie #respectyourself

Jak wypadamy na rozmowie? Zwykle nie wiemy

Mimo że otrzymywanie informacji zwrotnych od pracodawcy w procesie rekrutacji jest ważne dla większości kandydatów(-ek) (77%), to przekazywanie ich rekrutowanym nie jest zbyt częste. Jak się okazuje, tylko niecałe 20% osób otrzymywało feedback często lub zawsze.

Informacje zwrotne najczęściej dotyczyły doświadczenia (53%), umiejętności (39%), ale też wykształcenia (29%) czy znajomości języków (20%).

Jak często otrzymywałeś(-aś) informacje zwrotne po/w procesie rekrutacyjnym?



LICZBA ODPOWIEDZI: 585

Szanuj siebie.
Wymagaj informacji
zwrotnej po rekrutacji.

szanujsiebie.com

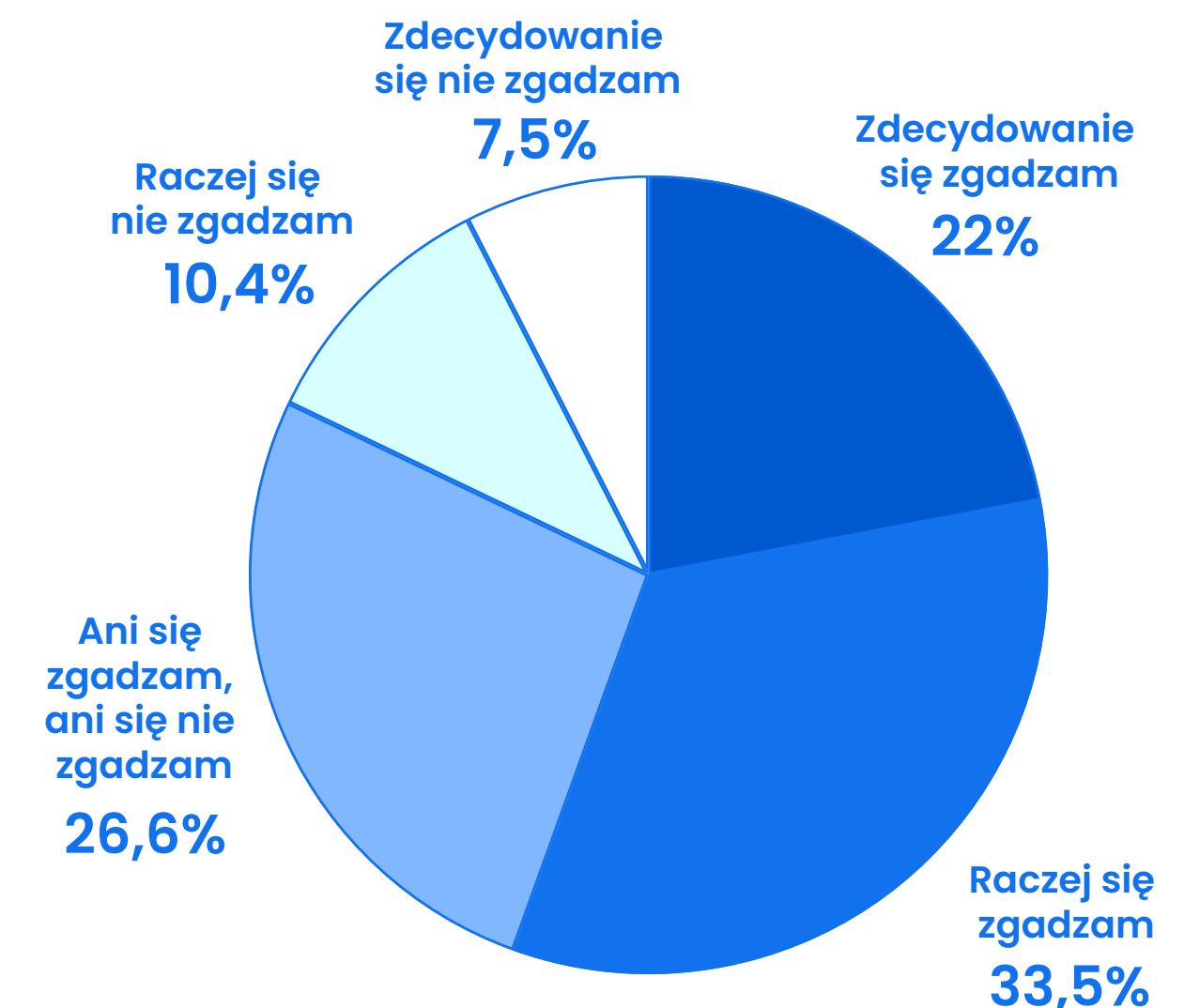
#szanujsiebie #respectyourself

Różnice w wynagrodzeniach ciągle są zauważalne

Wśród osób aktywnych zawodowo panuje przekonanie, że kobiety w Polsce zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach (55,5%). Ten pogląd jest tym bardziej silny wśród kobiet (71%).

Niestety, mają rację. Według [danych Głównego Urzędu Statystycznego](#) wciąż mamy do czynienia z nierównościami płac. Mężczyźni zarabiają średnio o 4,8% więcej od kobiet, ale w sektorze prywatnym ta luka jest dużo większa i sięga aż 12,9%.

Na ile zgadzasz się lub nie zgadzasz się ze stwierdzeniem: *Kobiety w Polsce zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach.*



LICZBA ODPOWIEDZI: 1000

Szanuj siebie.
Żądaj równego wynagrodzenia
niezależnie od płci.

szanujsiebie.com

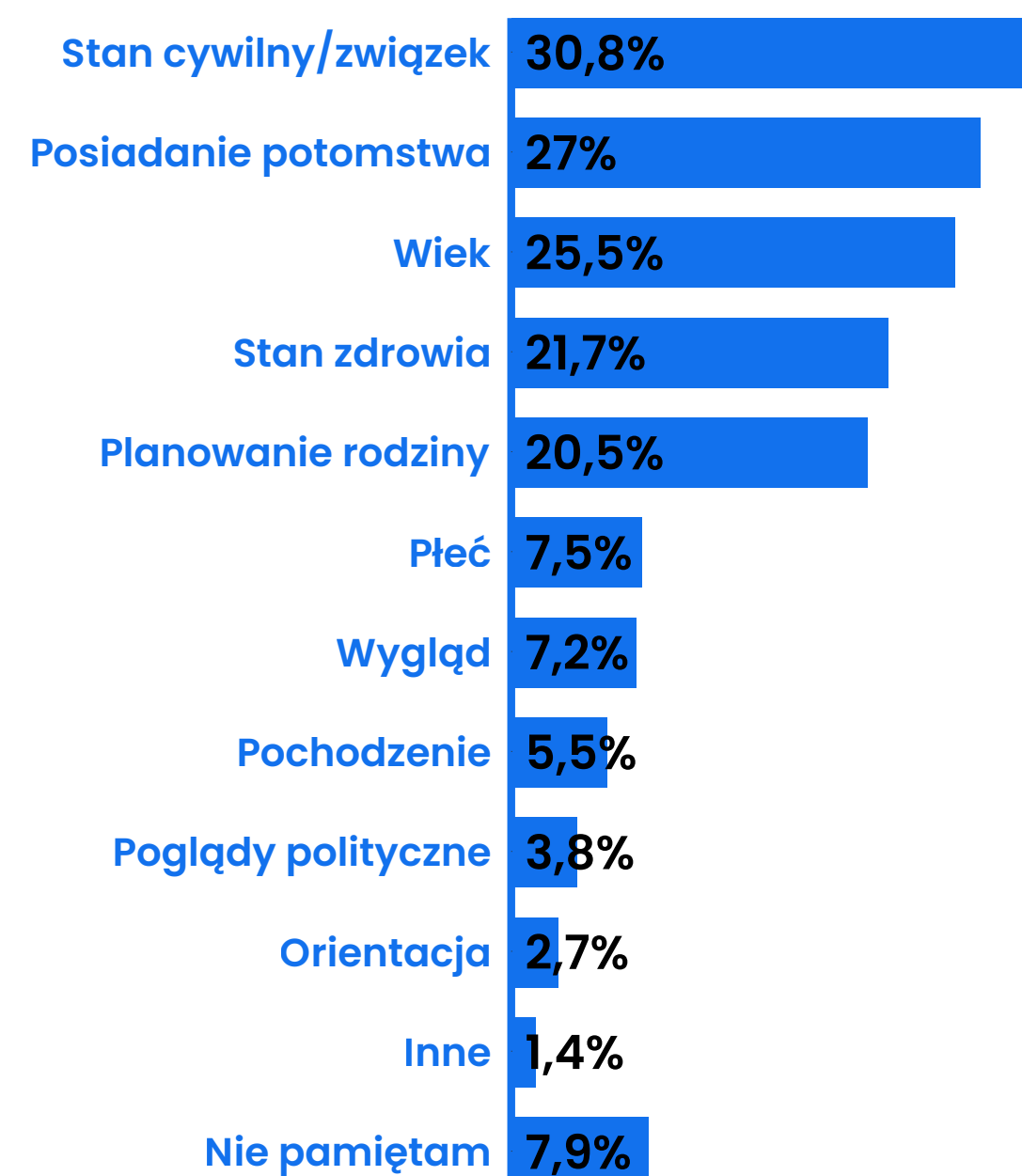
#szanujsiebie #respectyourself

Rekrutacja nie powinna zahaczać o sprawy prywatne

Podczas rozmów rekrutacyjnych kandydaci(-tki) są najczęściej pytani(-e) o stan cywilny (31%) i posiadanie dzieci (27%), a kobiety także o planowanie rodziny (27%). Pytanie o te kwestie jest postrzegane jako niestosowne, szczególnie dla kobiet.

Aż 73,8% osób uznało pytania i komentarze dotyczące wyglądu za niestosowne, a 71% miało taki pogląd na pytania dotyczące planowania rodziny. W sumie 62,5% osób postrzega pytania i komentarze dotyczące orientacji jako niewłaściwe podczas rozmowy rekrutacyjnej, a ponad połowa osób w ten sposób postrzega pytania o posiadanie potomstwa.

Czy zdarzyło ci się podczas rozmowy rekrutacyjnej usłyszeć pytanie lub komentarz na jeden z poniższych tematów? (wielokrotny wybór)



LICZBA ODPOWIEDZI: 585

Szanuj siebie.

Nikt nie powinien słyszeć niestosownych pytań na rozmowie o pracę.

szanujsiebie.com

#szanujsiebie #respectyourself

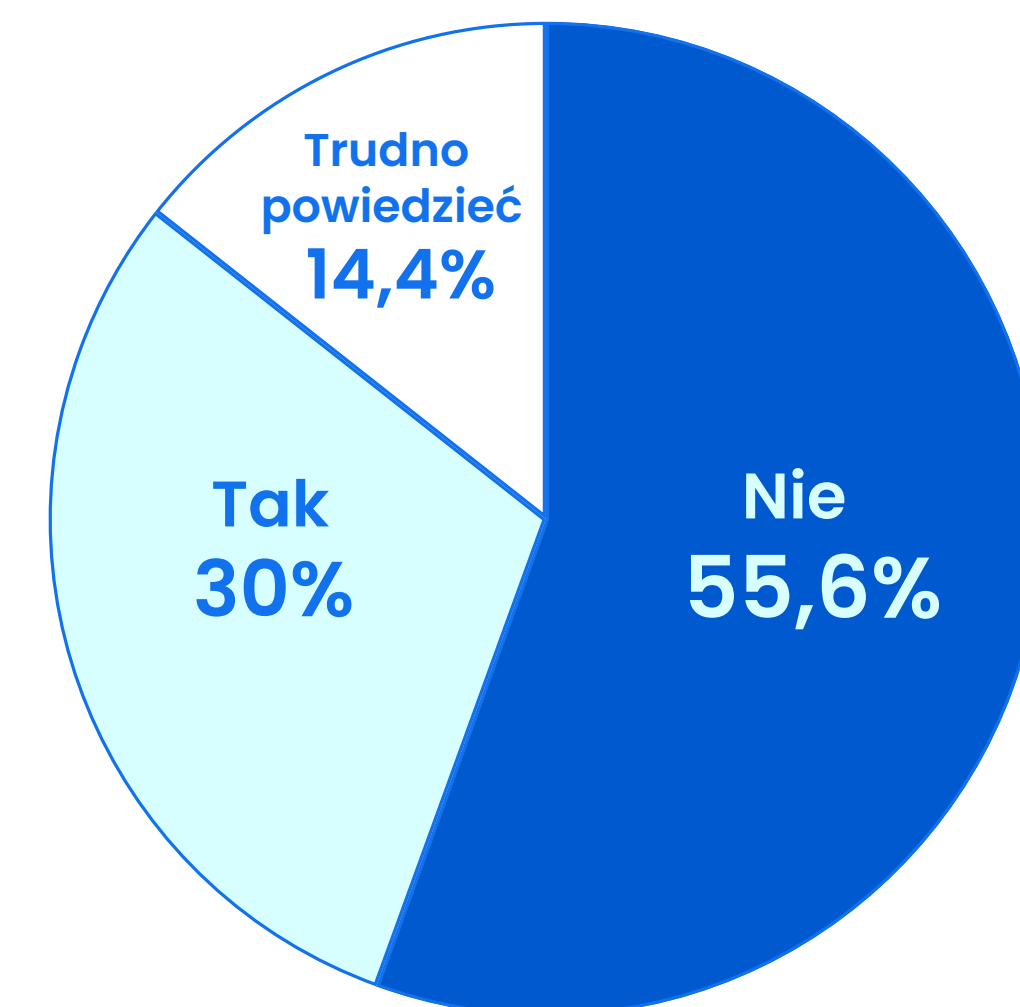
Wiek nie gra roli. Wciąż nie wszyscy to rozumieją

30% osób zetknęło się z sugestią, że ich wiek ma wpływ na decyzję o zatrudnieniu.

To koreluje także z innymi, ogólnodostępnymi danymi – 42% Polek i Polaków [obawia się](#), że rekruter odrzuci ich CV ze względu na wiek.

Fakt, że nie podajemy nigdzie daty urodzenia/wieku, nie jest dla niektórych znaczącym sygnałem, że nie chcemy dzielić się tą informacją. Wciąż bowiem co czwarta osoba pytana jest o to na rozmowie rekrutacyjnej.

Czy kiedykolwiek sugerowano Ci, że Twój wiek wpływa na decyzję o zatrudnieniu lub braku zatrudnienia?



LICZBA ODPOWIEDZI: 585

Szanuj siebie.
Twój wiek nie może decydować
o zatrudnieniu.

szanujsiebie.com

#szanujsiebie #respectyourself

Pracodawca, którego działania są transparentne,
to pracodawca, który jest...

**...wiarygodny, rzetelny,
poważny, otwarty, godny
zaufania, uczciwy, dobry...**

powyższe odpowiedzi pochodzą z pytania otwartego zadanego w badaniu

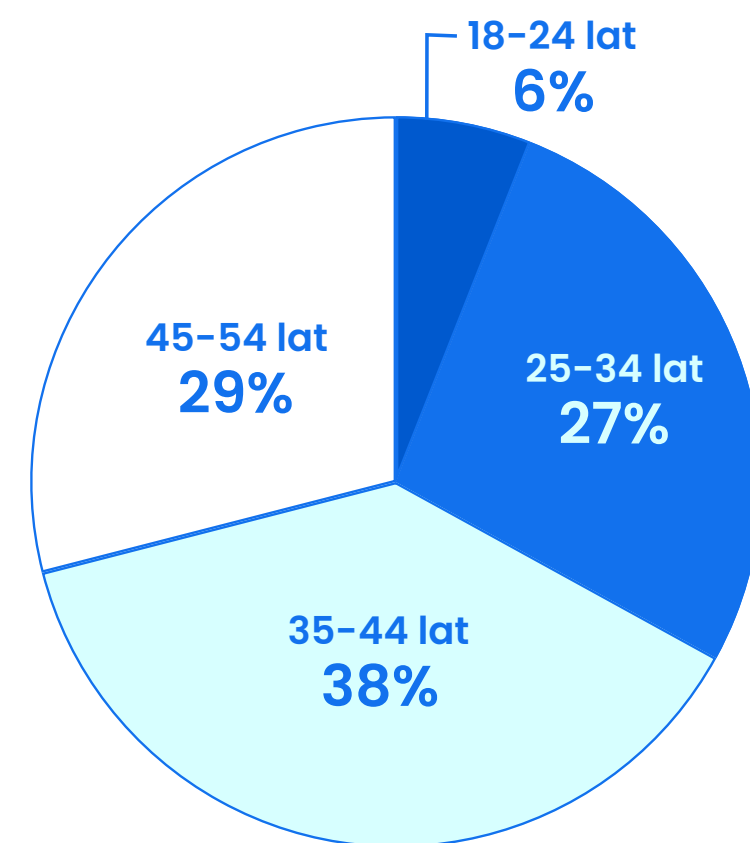
Źródła i metodyka badania

Dane, które przytaczamy na poszczególnych stronach, to informacje z ogólnodostępnych, jakościowych źródeł wiedzy o rynku pracy (odnośniki do tych źródeł prezentujemy bezpośrednio w treści raportu).

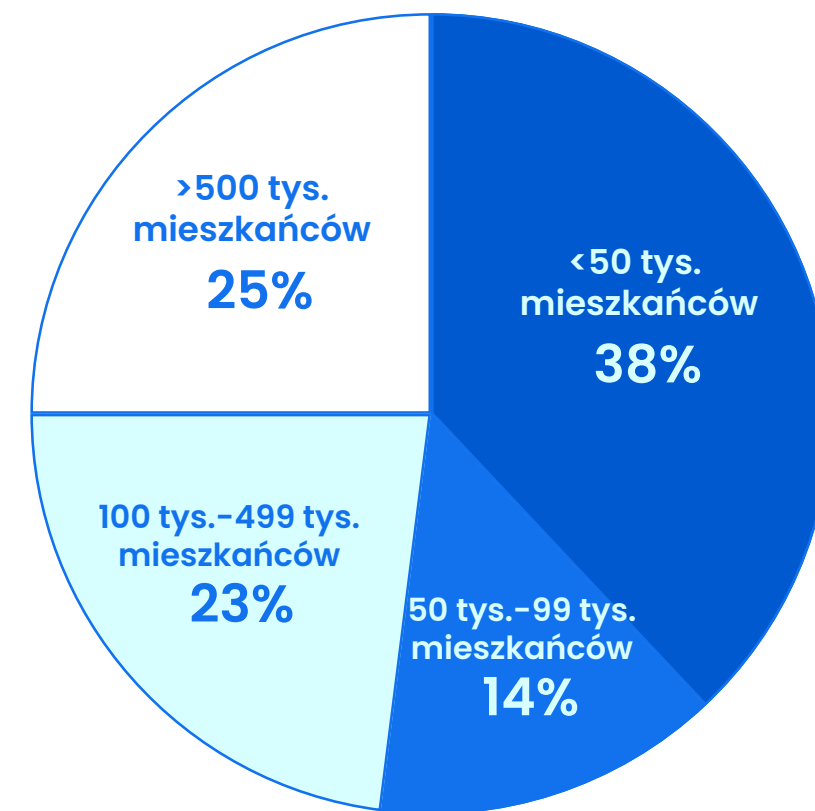
Statystyki przedstawione na wykresach pochodzą z badania doświadczeń rynku pracy, zrealizowanego we wrześniu 2022 roku techniką CAWI przez MASMI Poland na zlecenie No Fluff Jobs na losowej, reprezentatywnej próbie 1000 osób.

Ankietowani(-e) to osoby, które w ciągu ostatnich 5 lat były lub nadal są aktywne zawodowo: pracujące lub poszukujące pracy. Była to próba miejska, reprezentatywna ze względu na: płeć, wiek, wykształcenie, wielkość miasta i region zamieszkania.

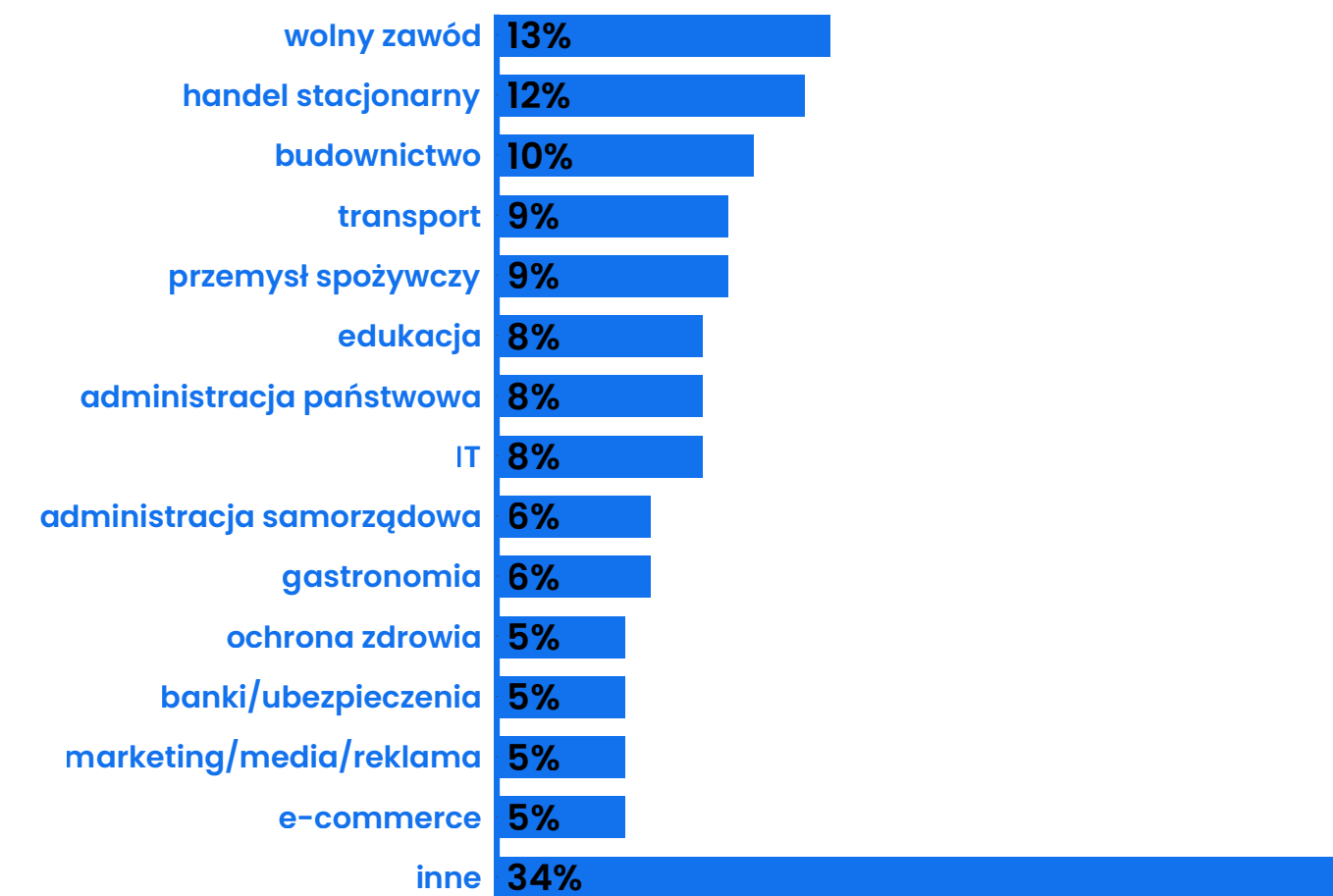
Wiek



Miasto



Branża



Opracowanie:

Koordinacja badania i analiza w No Fluff Jobs:

Adrianna Michno

Treść publikacji:

Marek Jarząbek

Design:

Natalia Albecka-Eikmann

Wydawca:



Partner:

**ringier
axel springer**

Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[napisz do nas!](#)

marketing@nofluffjobs.com



**Szanujmy się
nawzajem**

szanujsiebie.com