



# Jelöltek tapasztalata az IT területén 2023

**Amit az IT specialisták szerint jó,  
ha tudtok a toborzásról**





# Így látnak téged a jelöltek

Az IT tehetségek toborzásának helyes gyakorlatáról nincs jobb ismeretforrás, mint maguk a jelöltek. Az ő nézőpontjukat vettük alapul a riport elkészítéséhez, és az ő véleményüket és tapasztalataikat dolgoztuk fel.

A jelöltek útját a toborzási folyamat során négy szakaszra osztottuk:

1. **álláskeresés:** álláshirdetések böngészése
2. **jelentkezés:** első kapcsolatfelvétel a potenciális munkáltatóval
3. **állásinterjú:** állásinterjúk, kommunikáció a toborzókkal, toborzással kapcsolatos feladatok
4. **döntés:** kölcsönös visszajelzés, ajánlat elfogadása/elutasítása

és mi is ilyen sorrendben mutatjuk be a riportban a visszajelzéseket. Az adatokat Lengyelország, Magyarország, Csehország és Ukrajna informatikusainak címzett kérdőívvel gyűjtöttük (lásd bővebben → [A tanulmány célja és módszertana.](#))

[Kutatás főbb eredményeinek megtekintése](#)

## Kik vagyunk

A No Fluff Jobs a közép- és kelet-európai régióban működő, több iparágat átfogó állásportál. A toborzás egyszerűségét és hatékonyságát szem előtt tartva a jelöltek, toborzók és munkáltatók körében rendszeresen gyűjtött adatokra támaszkodunk. A kölcsönös tisztelet az a nélkülözhetetlen érték, amely véleményünk szerint lehetővé teszi a hatékony toborzást, és amely a **nofluffjobs.com** álláshirdetések 100%-ában megvalósul, hiszen kötelező a bérsáv megjelölés.





# Tartalom

- 4 Bevezető
- 6 A tanulmány főbb eredményei
- 7 Álláskeresés
- 8 Munkaviszonyok és munkanélküliség
- 9 Amit a jelöltek tudni akarnak
- 13 Amit nem osztasz meg velük
- 15 Jelentkezés
- 16 Jelentkezés bármi áron?
- 18 Interjú
- 19 AI használata
- 21 Fejlesztendő területek
- 23 Döntés
- 25 A visszajelzés kétirányú utca
- 27 Állásajánlatok visszautasítása
- 29 Partnereink
- 30 A tanulmány célja és módszertana
- 31 Általános mérőszámok





Az informatikai állásra jelentkezők több mint 50%-a azért utasítja el az állásajánlatot, mert a felvételi eljárás során rossz benyomás érte őket\*. Ez azt jelenti, hogy több tucat átnézett önéletrajz, számtalan interjú és sok ember bevonása után a gondosan kiválasztott potenciális jelöltek felét elveszítheted. Mit tehetsz ennek elkerülése érdekében?

Ha a lehető legrövidebben kellene összefoglalnom, hogy mi az, aminek a sikeres toborzási folyamatot jellemeznie kellene, azt mondanám: **tisztelet és kölcsönösség**. Ennek a két értéknek minden szakaszban jelen kell lennie, az állás hirdetés feladásától a jelölteknek tett végső ajánlat kiküldéséig.

Úgy gondoljuk, hogy állásportálként, továbbá a munkáltatók és a jelöltek közötti kapcsolattartási pontként, befolyásunk van arra, hogy e két csoport kölcsönös viszonya milyen, illetve milyennek kellene lennie, és nem habozunk élni is ezzel a befolyással. Hiszünk benne, hogy ezeknek

\* Az összes vizsgált régió eredménye: 52.7%. Az egyes régiókra vonatkozó eredmények: Lengyelország 56,7%, Magyarország 50,7%, Ukrajna 46,7%, Csehország 40,9%.

a kapcsolatoknak a javítása nem csak magasabb színvonalhoz, de a munkaerő-felvétel nagyobb hatékonyságához is vezethet\*\*. Ezért tesszük, amit teszünk, kutatunk, elemzünk, és ma a kezébe adjuk az informatikában dolgozó jelöltek tapasztalatáról szóló riportot. Itt kézzelfogható bizonyítékot találsz arra, hogy a transzparencia működik: kétirányú és csodákat művel. Azzal, hogy figyelembe veszed a jelöltek igényeit, tiszteletben tartod a saját idődet és a tökéletes jelölt megtalálására fordított erőfeszítéseidet is.

A No Fluff Jobs kezdete óta hangsúlyozzuk a tisztelet fontosságát a toborzásban. A 9 év alatt óriási fejlődést tapasztaltunk, és büszkék vagyunk arra, hogy tevékenységünkkel hozzájárulhatunk ehhez az előrehaladáshoz. Azonban Ti, a jelöltek és a toborzók vagytok azok, akik elismerést érdemeltek azért, mert tiszteletet követeltek, határokat szabtok, barátságosabbá, tiszteletteljesebbé teszitek a toborzást. És azért, hogy elolvassátok az ehhez hasonló riportokat.

\*\*A MANDS (2022) által végzett lengyel IT állásportálok hatékonysági kutatása szerint a No Fluff Jobs kínálja a legjobb ár-érték arányt.

Magdalena Gawłowska-Bujok

COO NO FLUFF JOBS

NO<sup>TM</sup>  
FLUFF  
JOBS





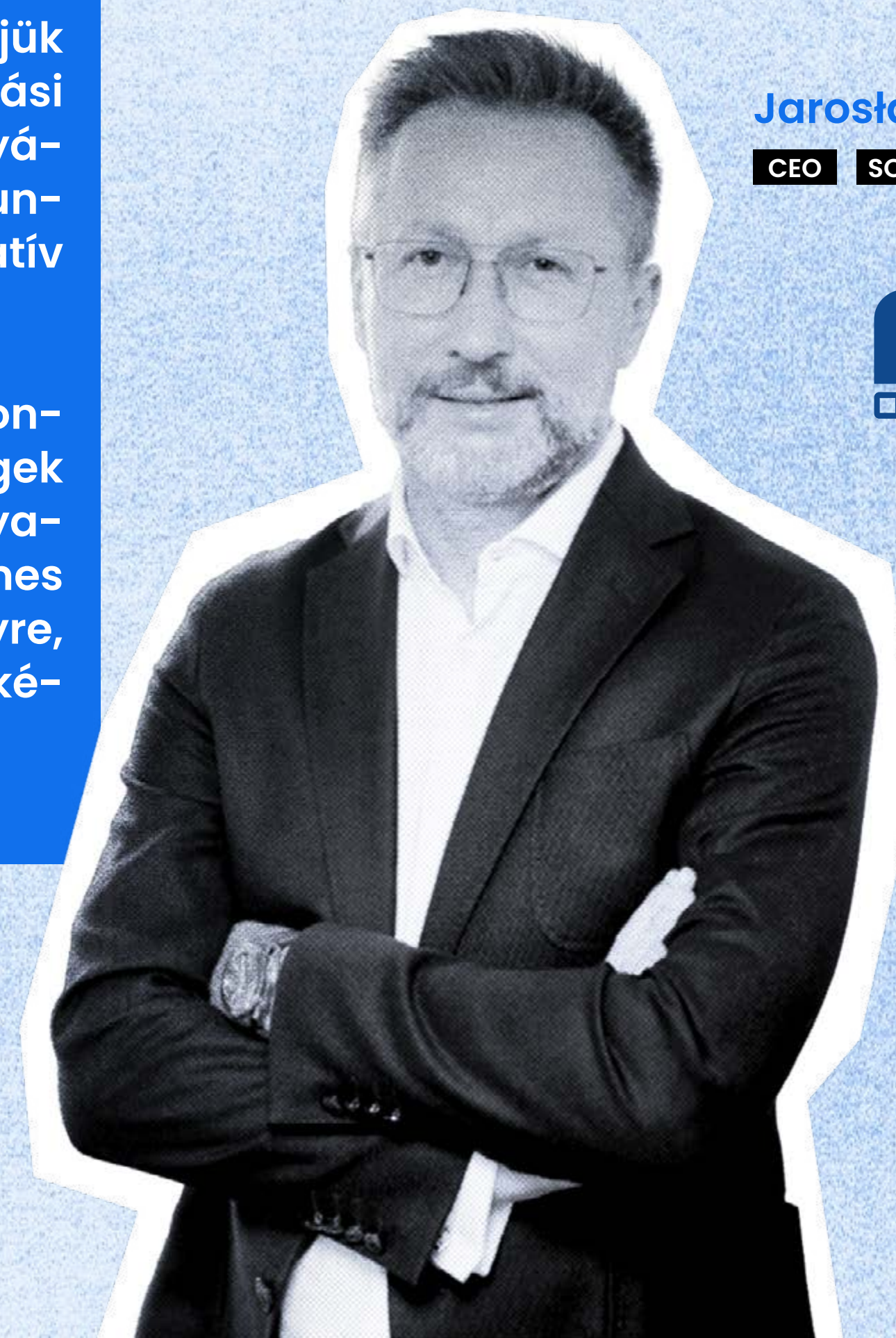
Az IT-ipar a gyors növekedéséről és dinamizmusáról ismert. A jelenlegi gazdasági és geopolitikai bizonytalanságok, valamint a technológiai óriáscégek körében a közelmúltban lezajlott elbocsátási hullám következtében azonban az ágazatban lassulás tapasztalható. Lassulás, de nem leállás.

A technológia fejlődése, például a mesterséges intelligencia vagy a kiberbiztonság, növeli a keresletet az egyes területek szakértői iránt. Ahhoz, hogy a legjobb szakemberek figyelmét felkeltsük, kritikus fontosságú, hogy miként végezzük a toborzást, hogy a jelölteknek megadjuk-e a szükséges információkat, és megfelelünk-e az elvárásoknak.

A toborzási interjún szerzett negatív benyomás a második leggyakoribb oka az informatikai állásajánlatok visszautasításának, közvetlenül az alacsony fizetés után.

Ezért az, hogy hogyan vezetjük végig a jelölteket a toborzási folyamaton, jelentősen befolyásolja a sikert és formálja a munkáltatói márkát (pozitív és negatív következményekkel egyaránt).

A pozitív jelöltélmény kulcsfontosságú a legjobb tehetségek bevonásához és a felvételi folyamat egyszerűsítéséhez. Érdeemes tehát odafigyelni a jelöltélményre, különösen a rendkívül versenyképes IT-piacon.



Jarosław Serba

CEO SQUARE ONE RESOURCES POLAND





# A tanulmány főbb eredményei

50,7%

A jelentkezők

**50,7%-a**

utasított vissza állásajánlatot a felvételi interjú alatt szerzett rossz benyomás miatt.

53,5%

**53,5%**

pályázott a jelenleginél magasabb szenioritású pozícióra.

49,4%

Az IT jelöltek

**49,4%-a**

annak ellenére jelentkezett, hogy nem ismerte a szükséges technológiát.

Az álláshirdetésből leggyakrabban hiányzó információk:

bérsáv 89%

információ a felvételi folyamatról 56%

fejlesztési lehetőségek: 47%

Csak **7,5%**

kapott mindig visszajelzést a toborzóktól.

53%

**53%**

megnézi az interneten megosztott véleményeket a munkáltatóról.



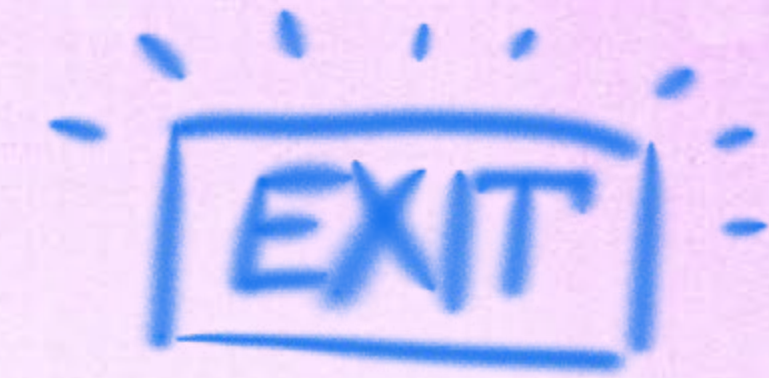
# ÁLLÁSKERESÉS

ÁLLÁSKERESÉS



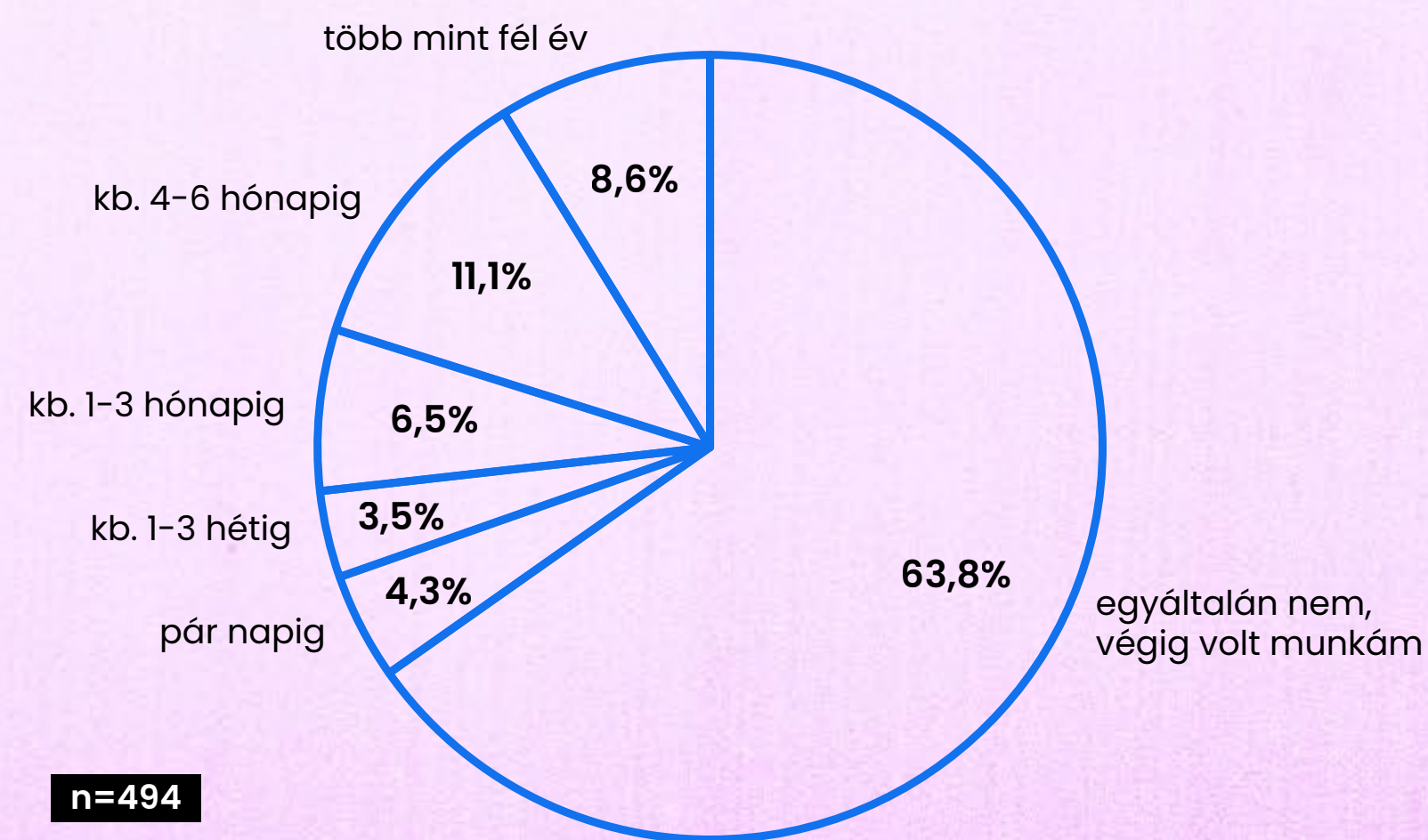


# Munkaviszonyok és munkanélküliség



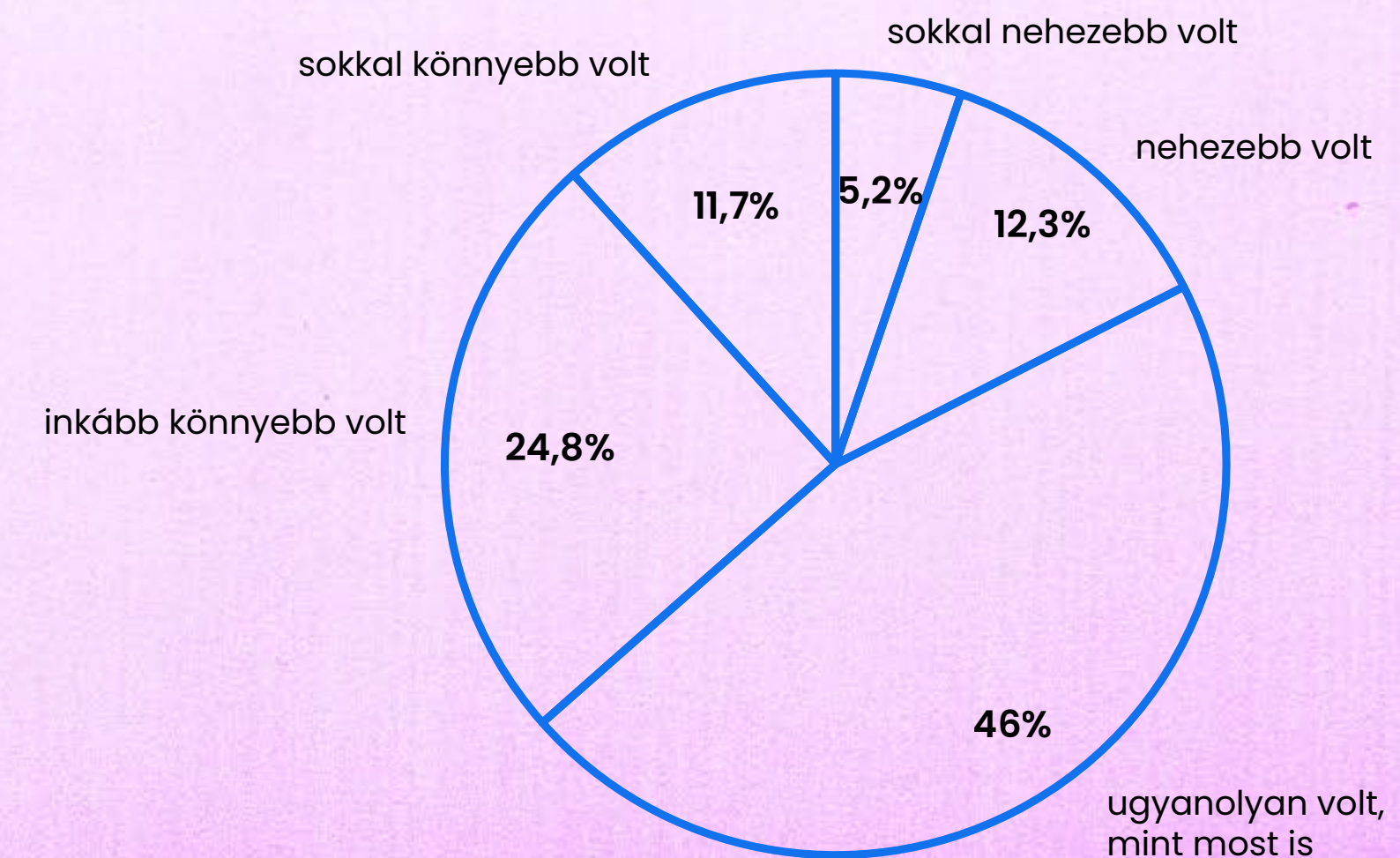
Megkérdeztük a válaszadókat, hogy az elmúlt 12 hónapban voltak-e foglalkoztatva. A legtöbben (63,8%) arról számoltak be, hogy folyamatosan volt munkájuk, a kitöltők 11%-a pedig körülbelül 4-6 hónapig állás nélkül volt.

AZ ELMÚLT ÉVBEN (12 HÓNAPBAN) MEDDIG VOLTÁL MUNKANÉLKÜLI? JELENLEG IS AZ VAGY?



A megkérdezettek több mint egyharmada (36,5%) gondolja úgy, hogy egy évvel ezelőtt könnyebb volt állást találni. Ez azonban nem meglepő figyelembe véve a gazdasági helyzetet, valamint az ezzel járó létszámstopot és a tömeges elbocsátásokat.

HA EGY ÉVE KERESTÉL ÁLLÁST, AKKOR AZ A MOSTANI ÁLLÁSKERESÉSHEZ KÉPEST...





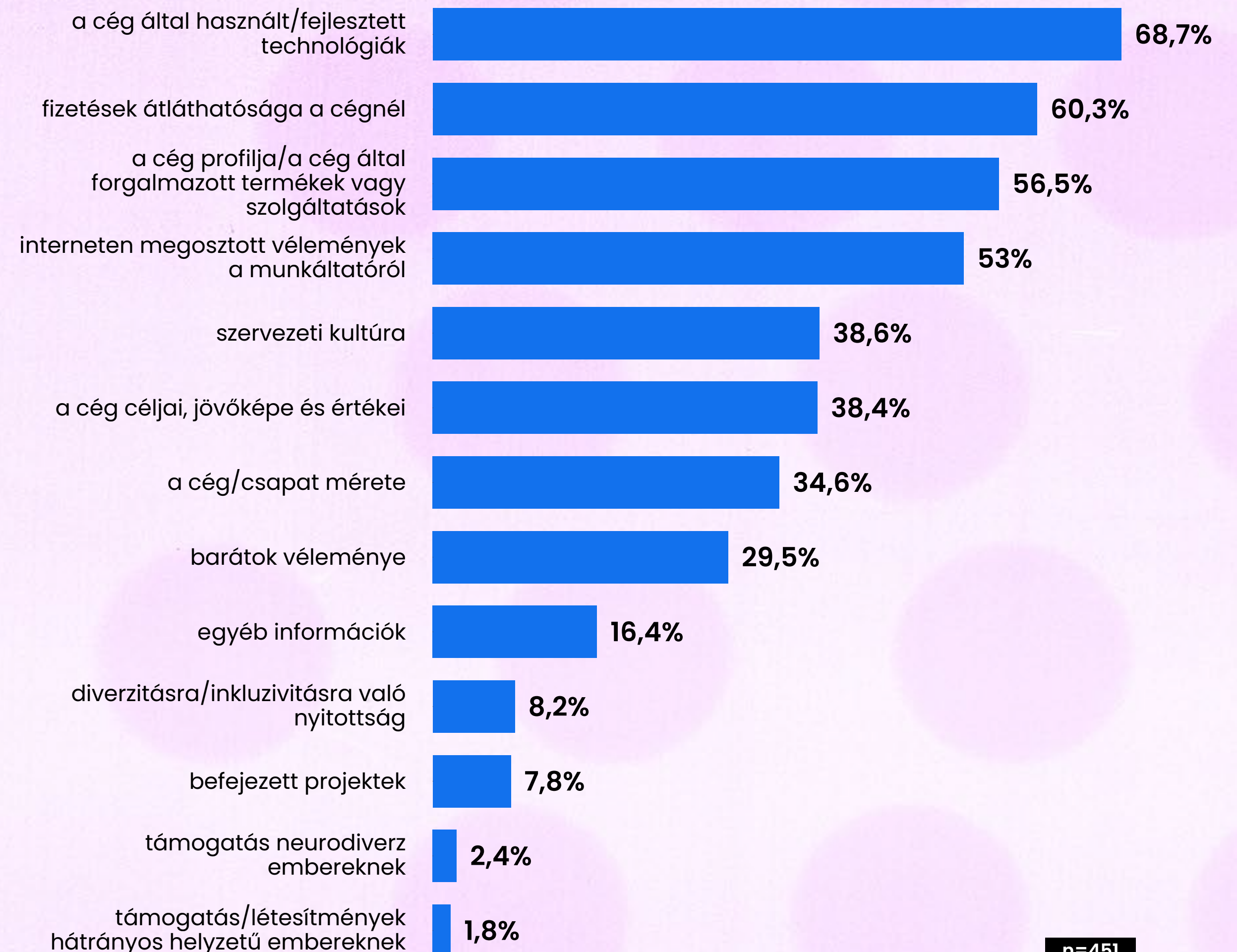
# Amit a jelöltek tudni akarnak

MILYEN INFORMÁCIÓT KERESSEL MIELŐTT ELDÖNTÖD, HOGY JELENTKEZEL EGY ADOTT CÉGHEZ? (TÖBB VÁLASZ IS MEGJELÖLHETŐ)

Az első számú dolog, amit a magyar IT jelöltek a jelentkezés előtt ellenőriznek, **az a vállalatnál használt és fejlesztett technológiák**, ahogyan azt a válaszadók **68,7%**-a említette.

A **fizetések átláthatósága** szintén a lista élén áll, az IT-szakemberek **60,3%**-a emelte ki ennek fontosságát. Ez azt mutatja, hogy csupán azzal, hogy az álláshirdetésekből nem hozza nyilvánosságra a bérsávot az adott cég, a jelöltek **kevésbé gondolnak róla mint munkáltatóról**.

A jelentkezők **56,5%**-a **szeret tisztában lenni a cég profiljával és annak termékeivel, szolgáltatásaival**. Ez az információ lehetővé teszi számukra annak felmérését, hogy értékeik és céljaik összhangban vannak-e a vállalat értékeivel és céljaival.



n=451



Véleményem szerint az átláthatóság kulcsfontosságú az álláshirdetésekből. Azok a hirdetések, amelyek megmutatják a foglalkoztató cég nevét, részletesen ismertetik a pozíció követelményeit és előnyeit, előnyben részesülnek.

A jelöltek utánajárnak a cég termékének/ szolgáltatásának és azokra a pozíciókra jelentkeznek, aminek a missziójával azonosulni tudnak. Nem utolsó szempont a technológia. Szívesebben jelentkeznek olyan munkahelyre, ahol modern

rendszerrel, technológiával és eszközökkel dolgozhatnak. Sok IT-s olyan munkalehetőséget keres, ahol biztosítják a HO-t.

Abban biztos vagyok, hogy először azokat a hirdetéseket nézik meg, ahol látják a bérsávot. Ha ezek a hirdetések között nem találnak olyat, ami érdekelné őket, akkor jelentkeznek olyanokra, ahol nincs kommunikálva a juttatási csomag.

Ezek a tényezők együttesen számítanak az álláskereső számára.

## Bartos Báborka

HR TANÁCSADÓ | SWONDER DIGITAL KFT.

SWONDER

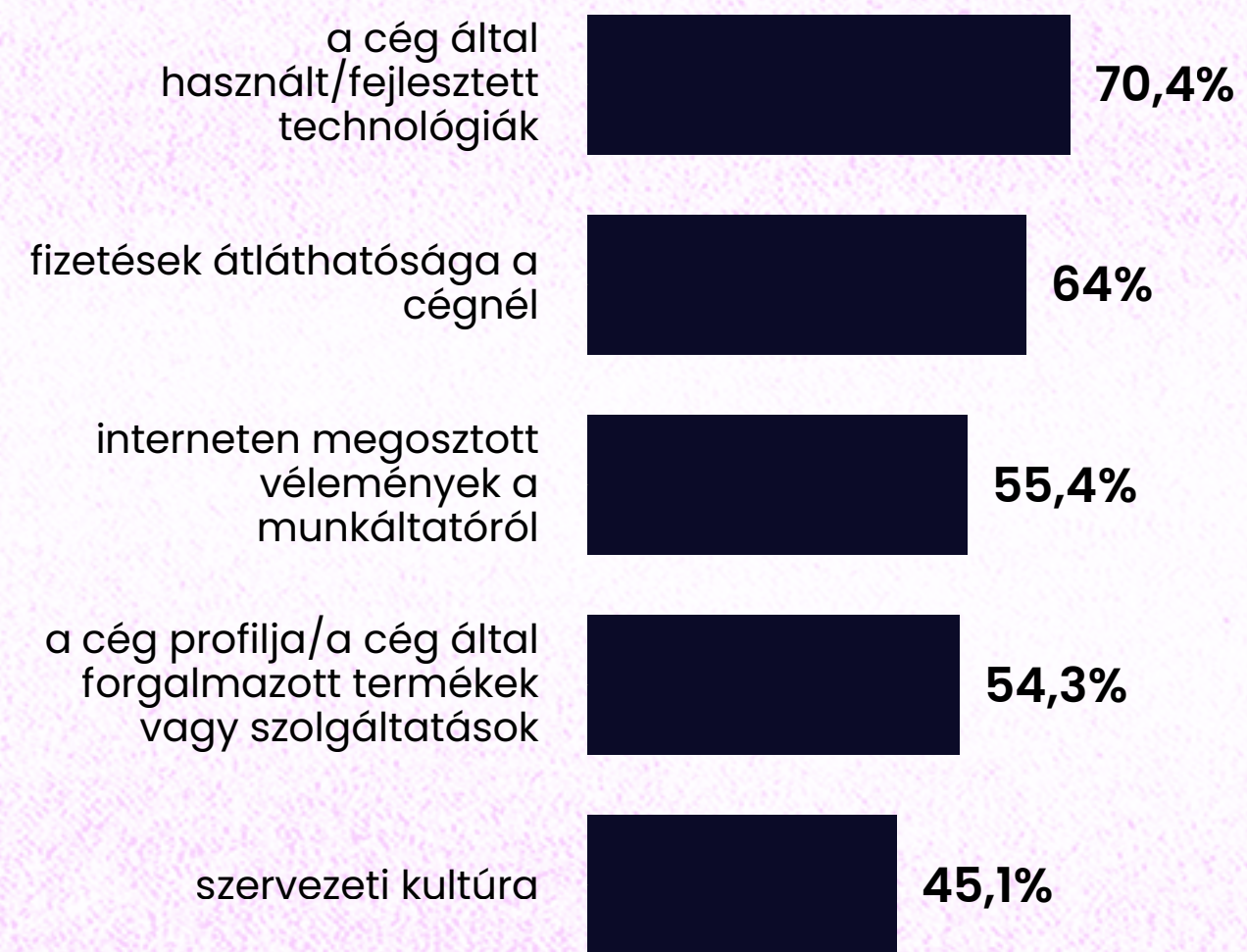


# Milyen információt keresel mielőtt eldöntöd, hogy jelentkezel egy adott céghez? (Több válasz is megjelölhető)

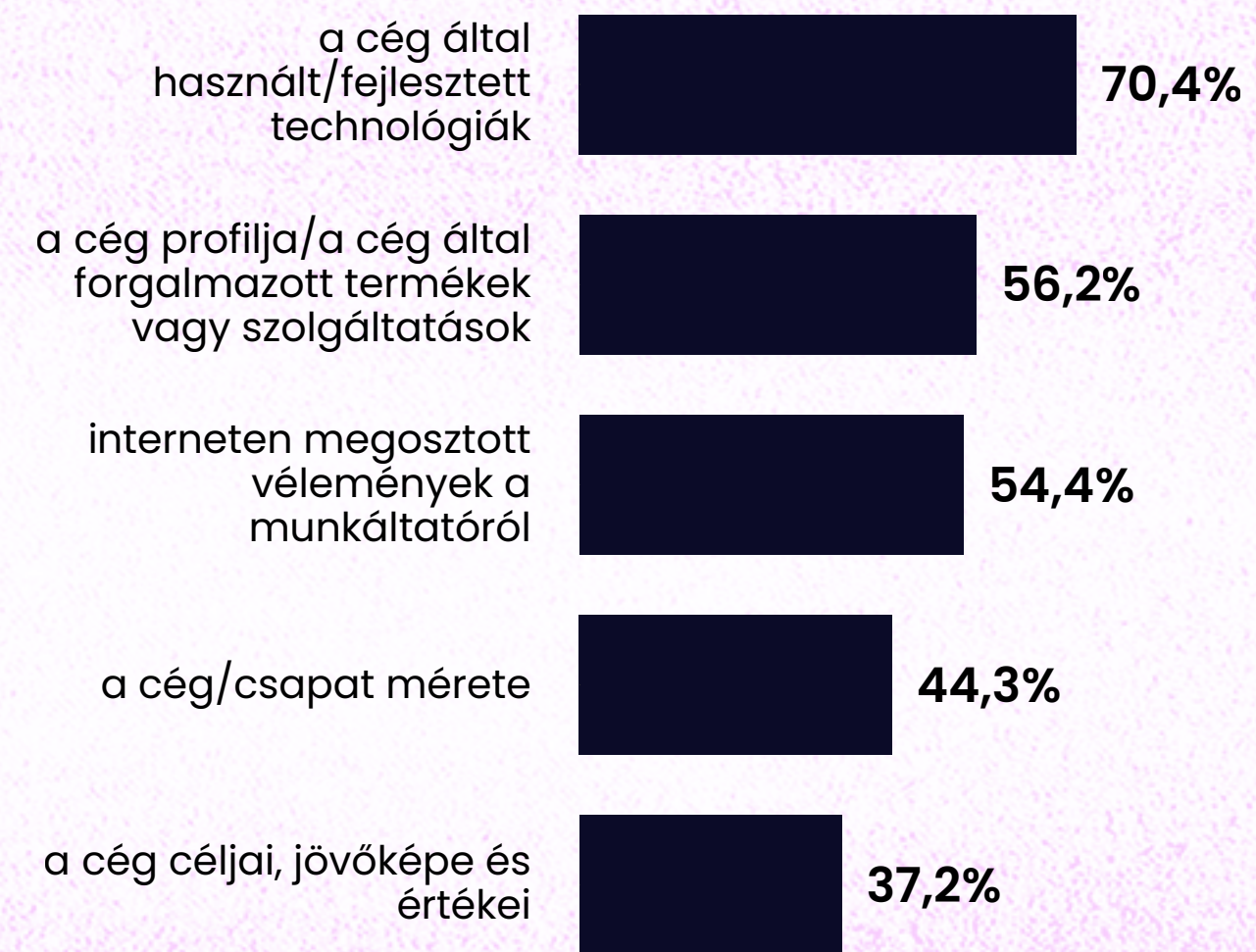
 **Lengyelország**

 **Csehország**

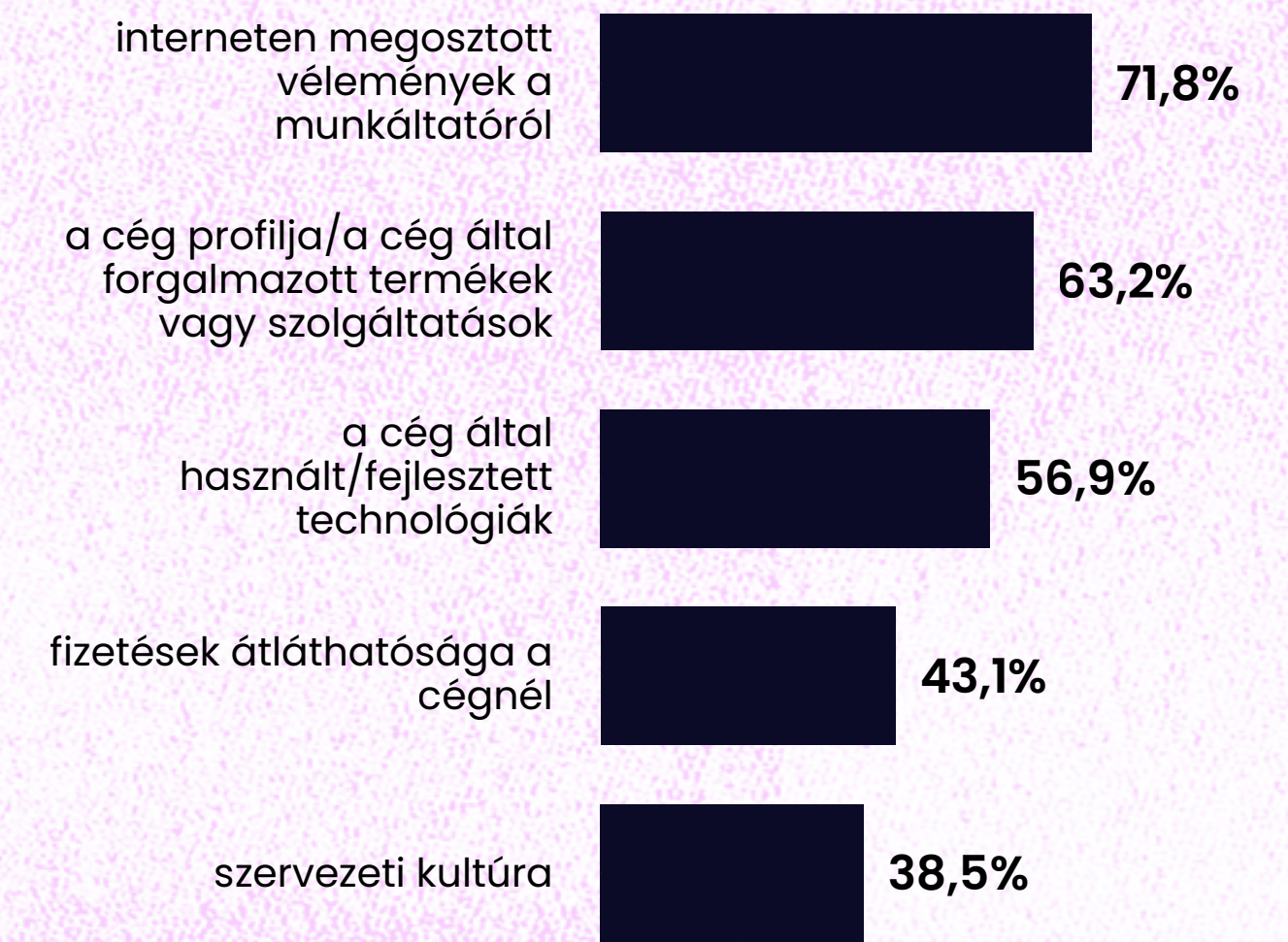
 **Ukrajna**



n=1130



n=226



n=174



A jól megszerkesztett állásajánlat alapvető fontosságú. Bár minden toborzó tudja, hogyan kell felépíteni egy álláshirdetés leírását és mik a jelöltek elvárásai, mégis megfigyelhetők olyan hiányosságok, amelyek a jelentkezések alacsonyabb számát eredményezhetik.

Az informatikai állásra jelentkezők számára – tapasztalatuktól függetlenül – a vállalat által használt vagy fejlesztett technológiákról szóló információk a legfontosabbak az állásajánlatokban. A tapasztaltak számára a fizetés átláthatósága majdnem ugyanilyen jelentős. Érdekes azonban, hogy a válaszadók több mint 79%-a jelezte, hogy

ez az információ általában hiányzik az álláshirdetésekből.\*

Emellett a vállalat internetes márkaképe is döntő fontosságú. A jelöltek 55%-a, különösen a junior pozíciókat keresők, odafigyel a munkáltatókról és a cégprofilokról, valamint a szolgáltatásokról és termékeikről alkotott online véleményekre.\*

Minden jel arra utal, hogy az állás-keresési folyamat átláthatósága nemcsak a fizetés, hanem a kommunikáció és az online márkaimázs szempontjából is fontos.

\* Az adatok a lengyel vizsgálati minta alapján kerültek meghatározásra.

**Kinga Jamrozik**

**HR GENERALIST**

**SQUARE ONE RESOURCES POLAND**





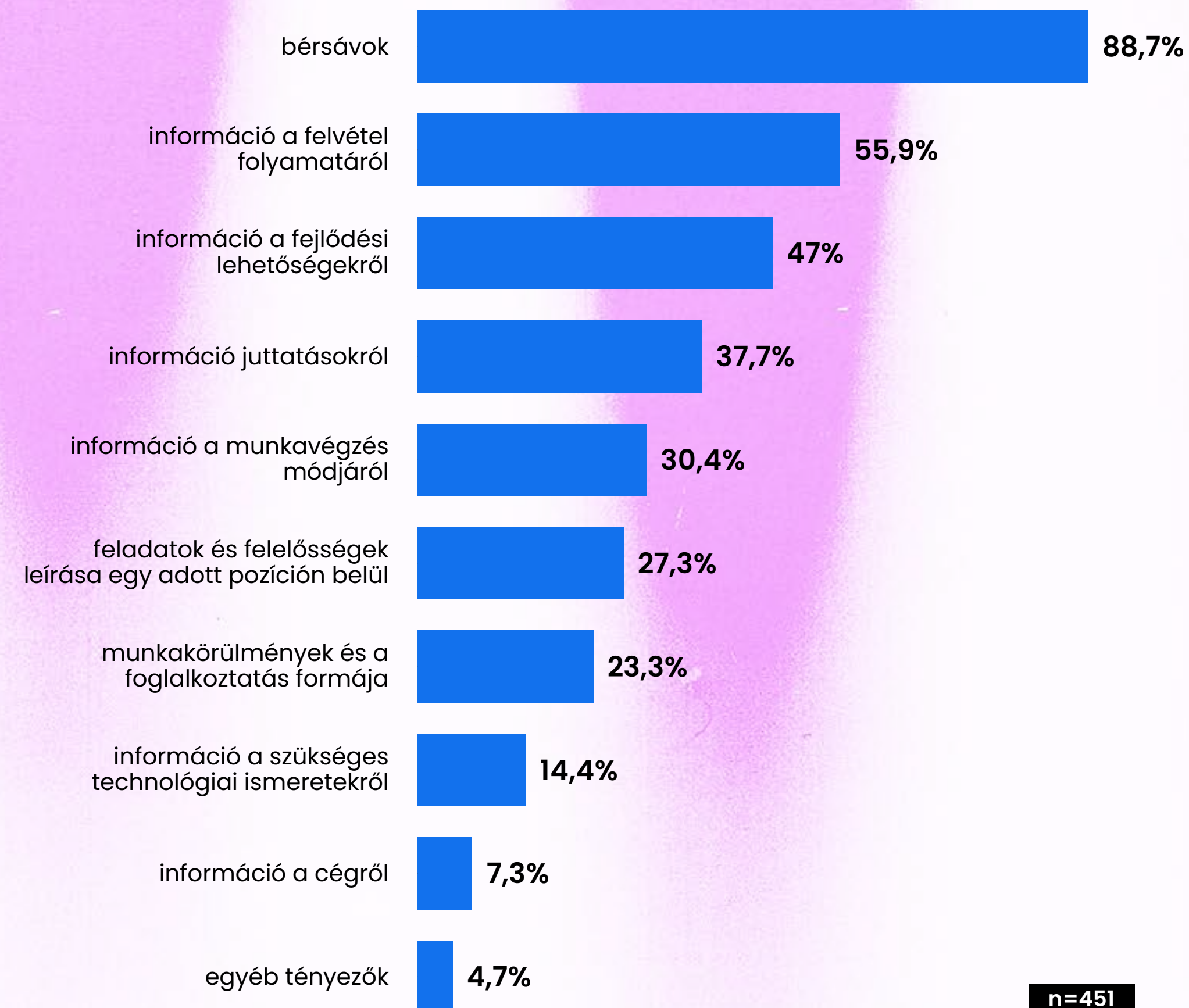
# Amit nem osztasz meg velük

**Az álláshirdetésekből leggyakrabban a bérsávok hiányoznak. Magyarországon a jelentkezők közel 89%-a vette ezt észre! Az IT közösség ismét megszólalt: az átláthatóság a legfontosabb.**

Minél magasabb pozícióban vannak a szakemberek, annál inkább figyelnek a hirdetésekben szereplő fizetési tartományokra. Érdeemes tehát észben tartani, hogy a fizetésre vonatkozó információk nélkül nehezebb lesz egy tapasztaltabb jelöltet bevonítani.

A válaszadók 55,9%-a rámutatott, hogy a hirdetésekben hiányoznak a **felvételi folyamat következő szakaszaira vonatkozó információk**. Az informatikusjelöltek nagy jelentőséget tulajdonítanak az adott munkakörben rejlő **fejlesztési lehetőségeknek** is, és majdnem a felüknek (47%) feltűnt, hogy az álláshirdetésekből hiányzik ez az információ.

## MI HIÁNYZIK LEGGYAKRABAN AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBŐL? (MAX. 5 VÁLASZTHATÓ)

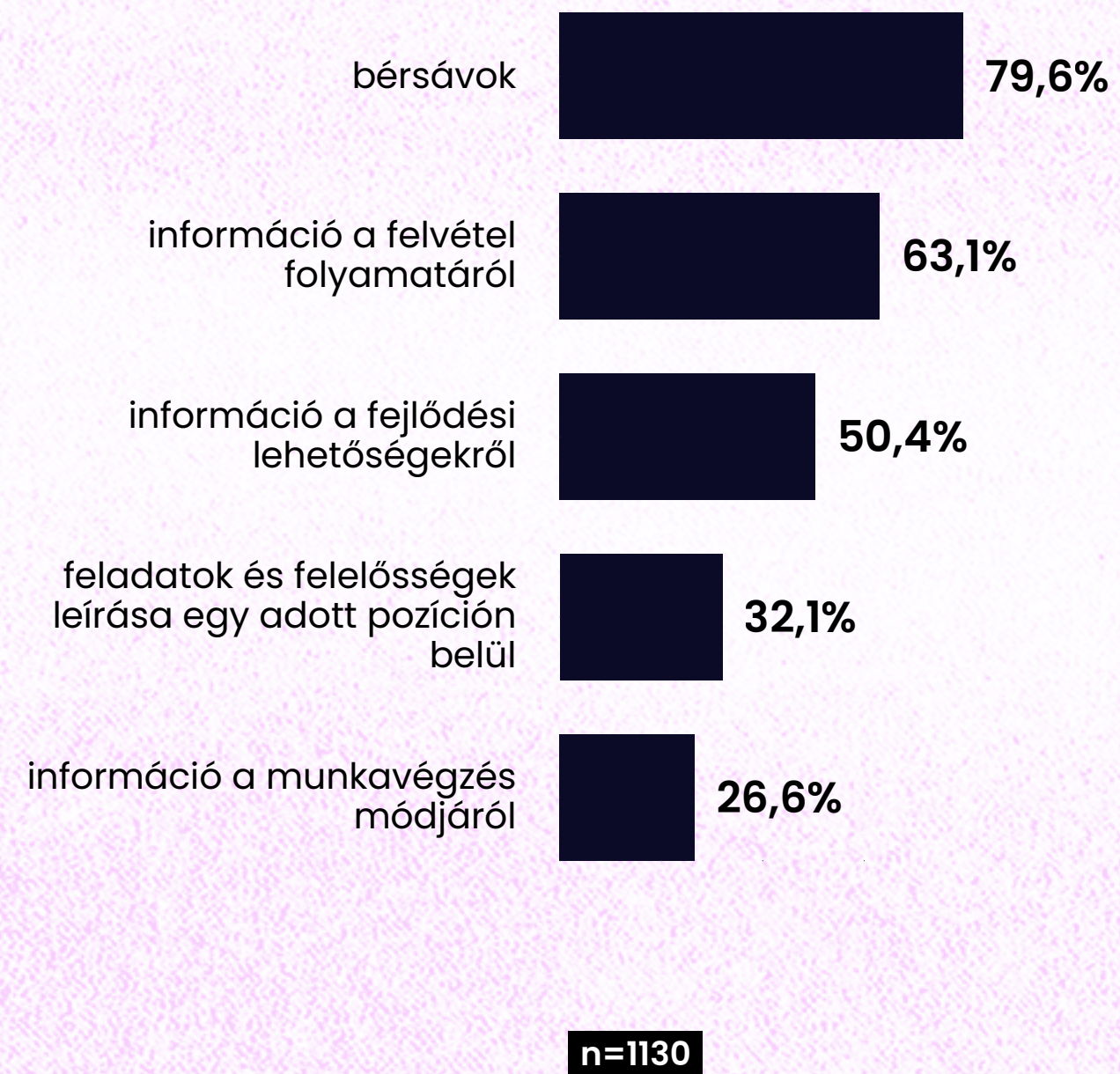


n=451

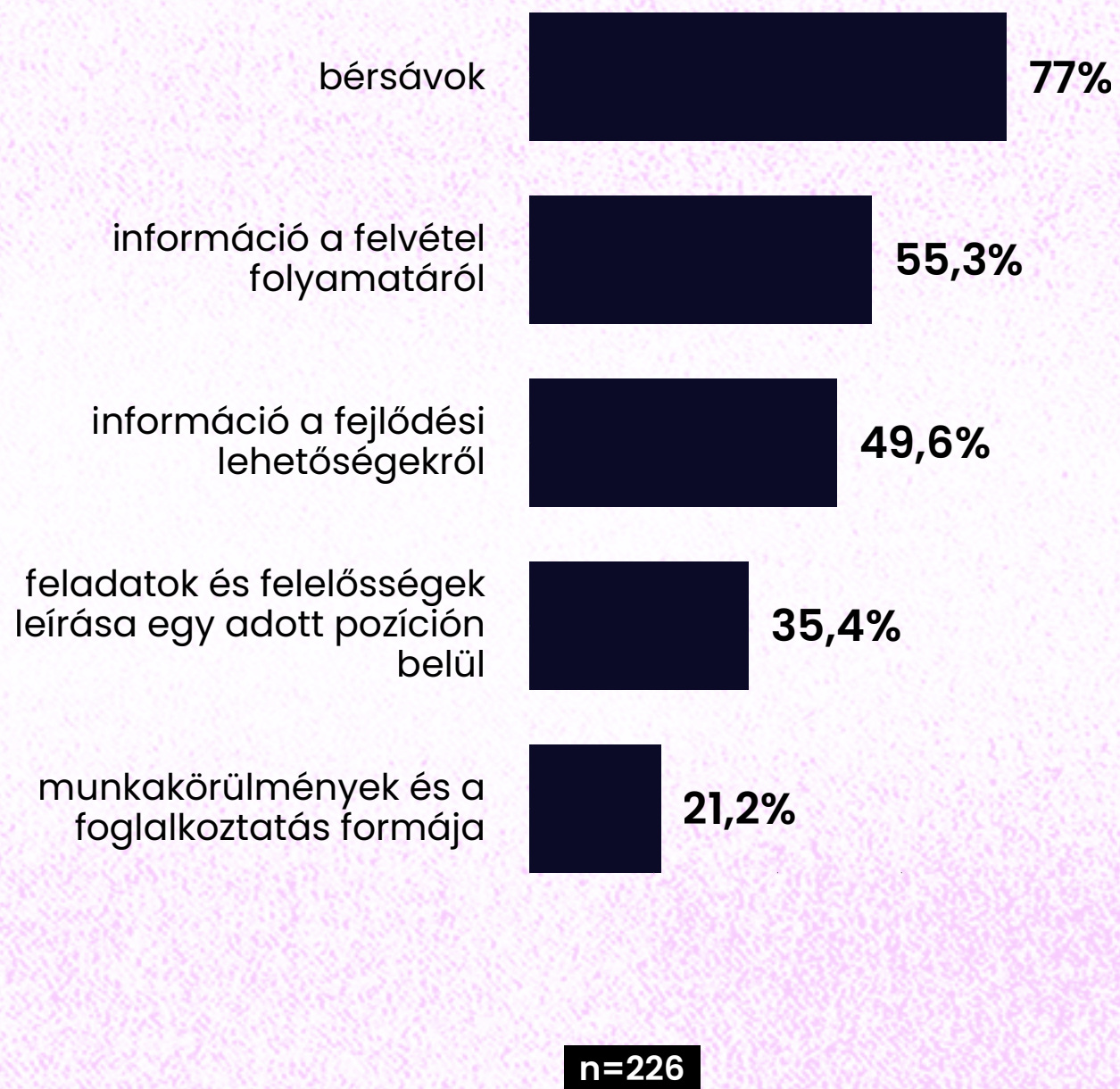


# Mi hiányzik leggyakrabban az álláshirdetésekből? (max. 5 választható)

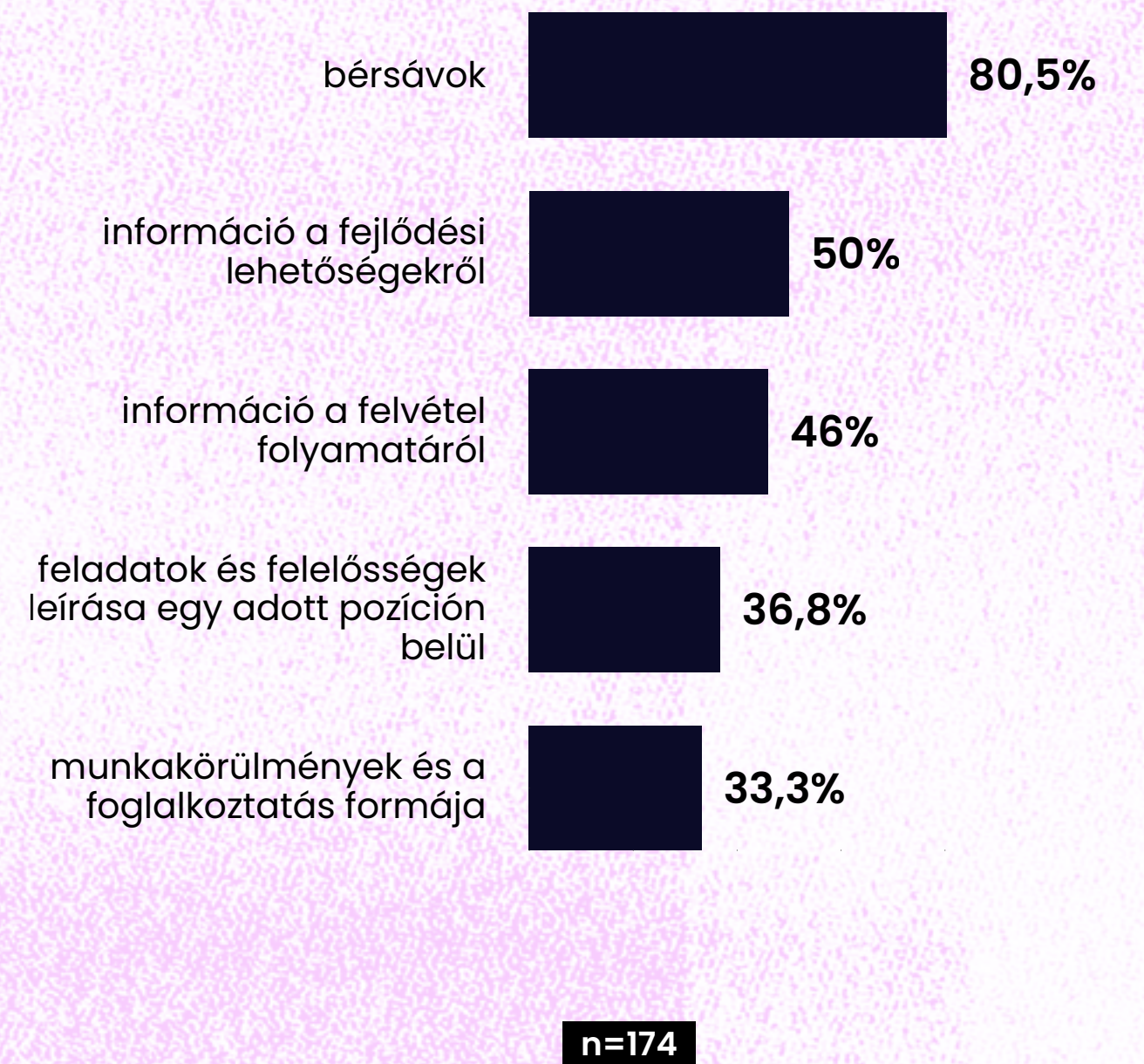
 **Lengyelország**



 **Csehország**



 **Ukrajna**





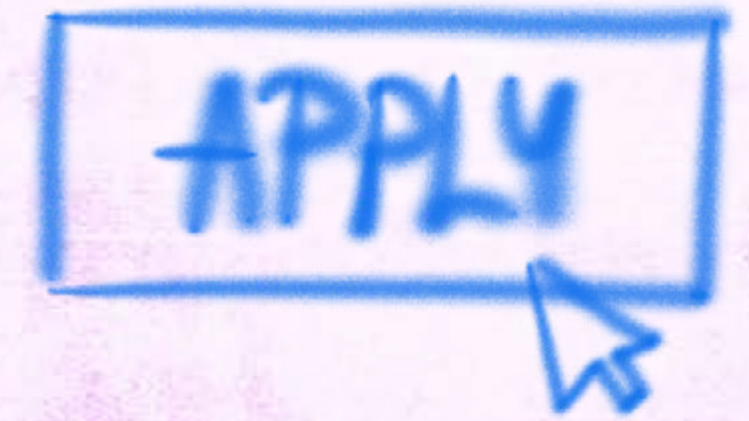
# JELENTKEZÉS

JELŐLŐK





# Jelentkezni bármilyen áron?



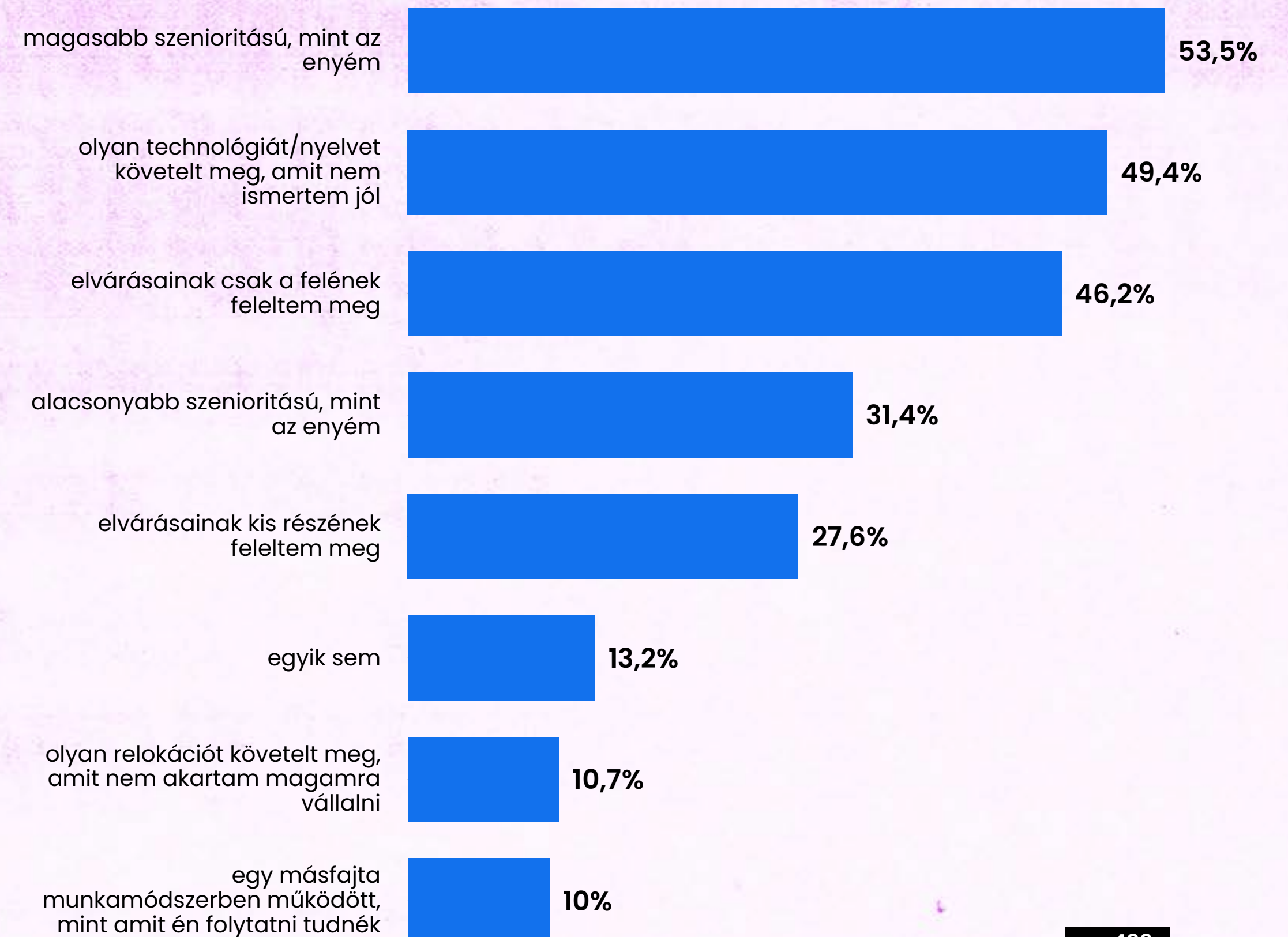
A jelöltek több mint fele (53,5%) elismerte, hogy a saját tapasztalatánál magasabb szintű szenioritást igénylő állásokra pályázott. Másrészt, a válaszadók körülbelül egyharmada jelentkezett alacsonyabb tapasztalattal rendelkező pozíciókra.

Úgy tűnik, a jelöltek abban reménykednek, hogy a szintek közötti határok nem mindig olyan merevek, és ezért szerencsét akarnak próbálni. Ez több munkát jelenthet a toborzóknak a pályázatok átnézésében, de több alternatívát is jelenthet arra az esetre, ha nem éppen azt találják, akit szerettek volna.

46,2%-a az IT szakembereknek bevallotta, hogy olyan hirdetésekre is jelentkezett, amelyeknél a követelményeknek csak a felét teljesítette, 27,6%-uk pedig csak egy kis részét. Ez meglehetősen ellentmondásosnak tűnik, tekintve, hogy az IT-ipart jelöltközpontúnak tekintik.

Úgy tűnik, hogy vagy a jelöltek nem találnak olyan állásokat, amelyekre alkalmasak, vagy az álláshirdetésekből szereplő követelmények nem megfelelően vannak leírva. Óvatosnak kell lennünk azzal a feltételezéssel, hogy csak a magasabb fizetés iránti vágy vezérli őket.

## EGY OLYAN POZÍCIÓRA JELENTKEZTEM, AMI...



n=439

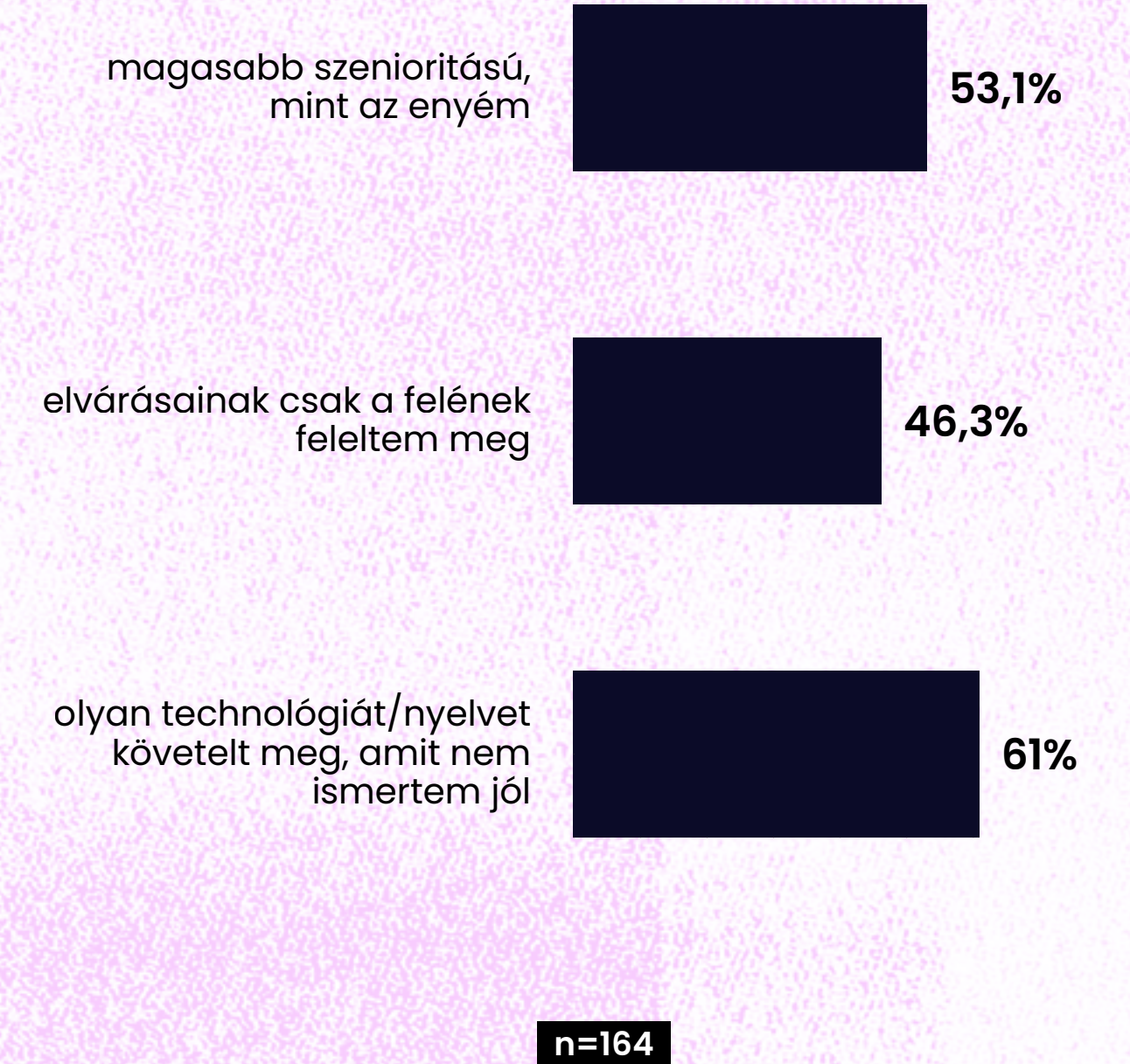
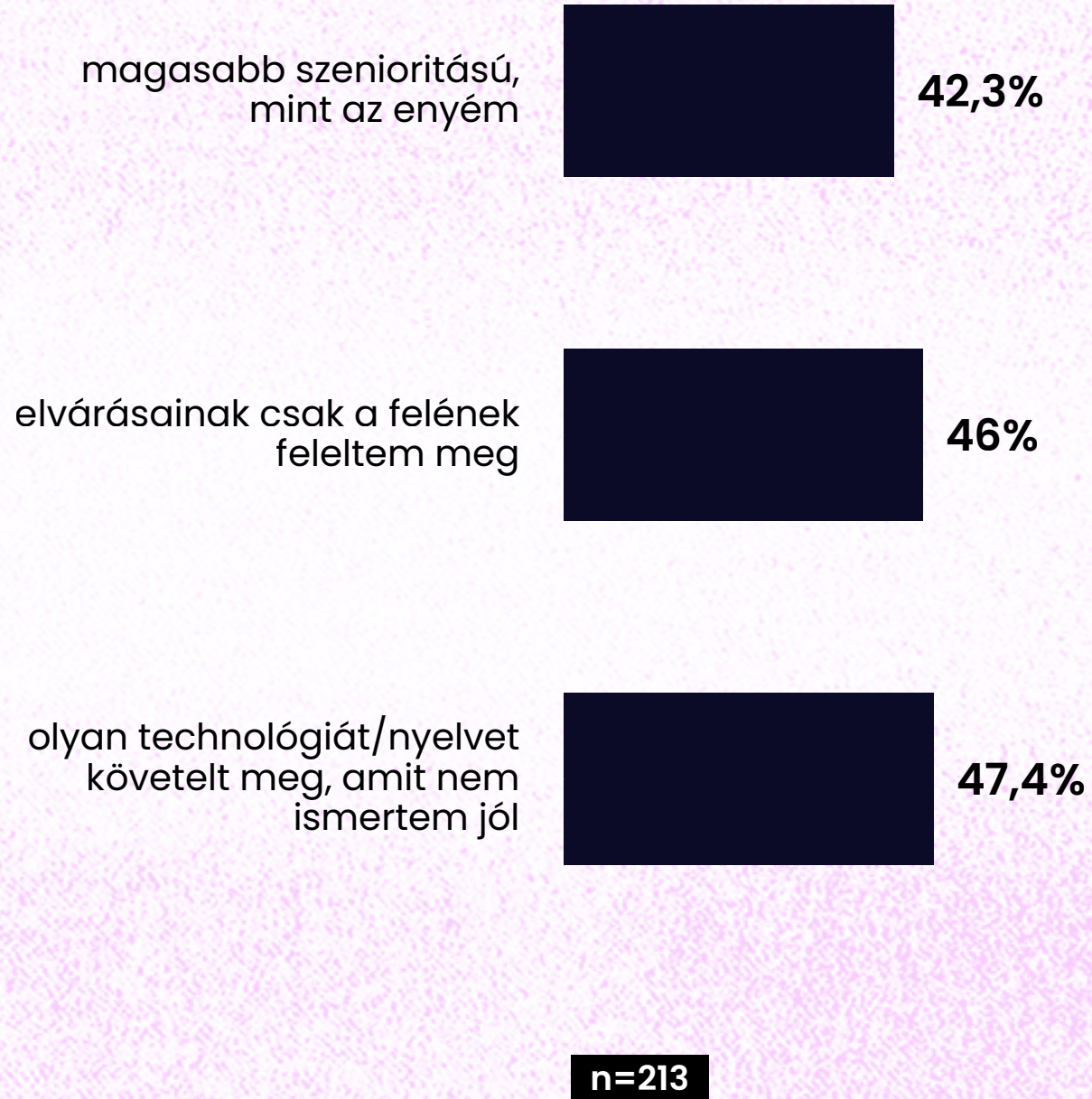
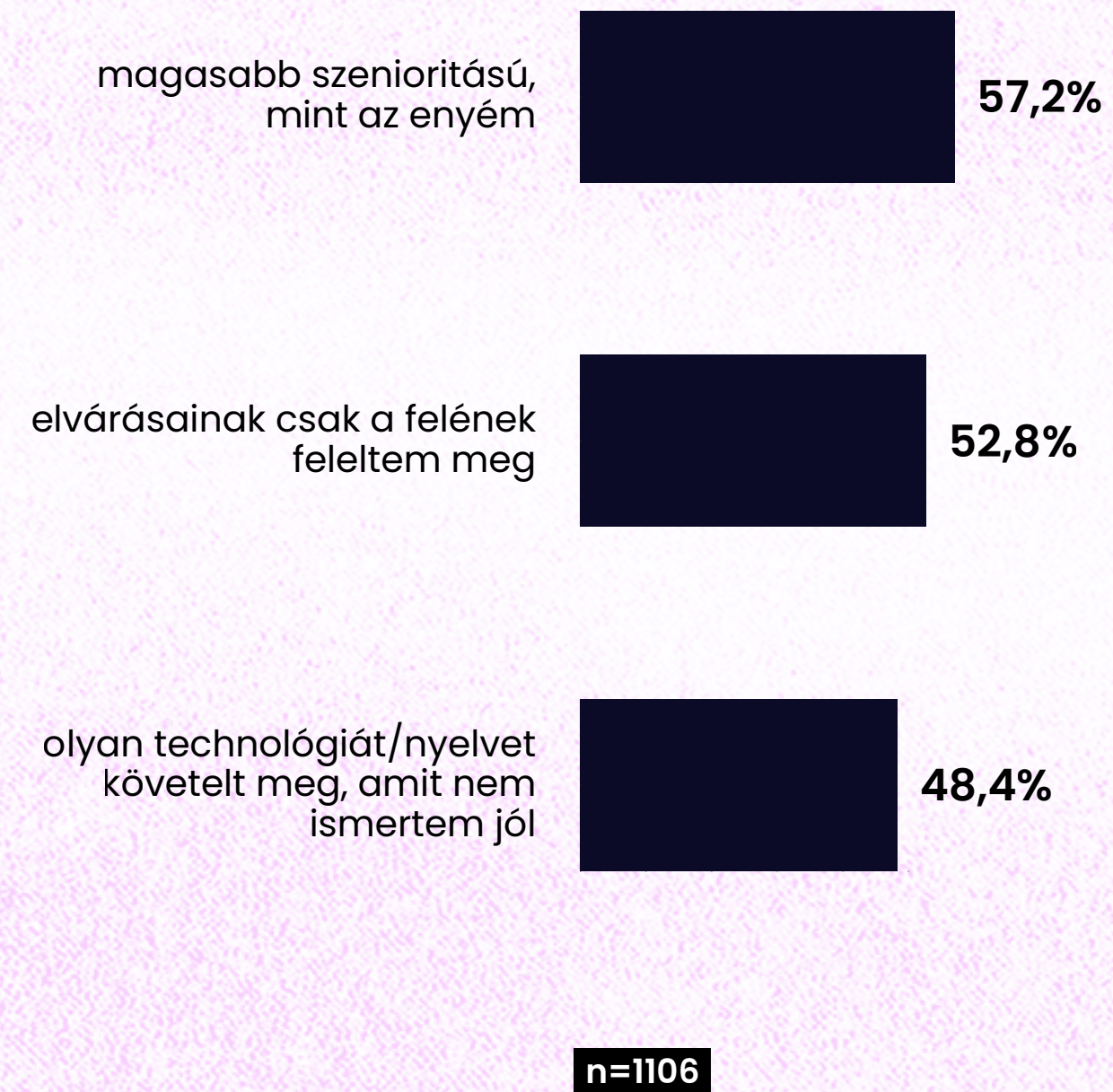


# Egy olyan pozícióra jelentkeztem, ami... (top 3 válasz)

 **Lengyelország**

 **Csehország**

 **Ukrajna**





INTERJÚ





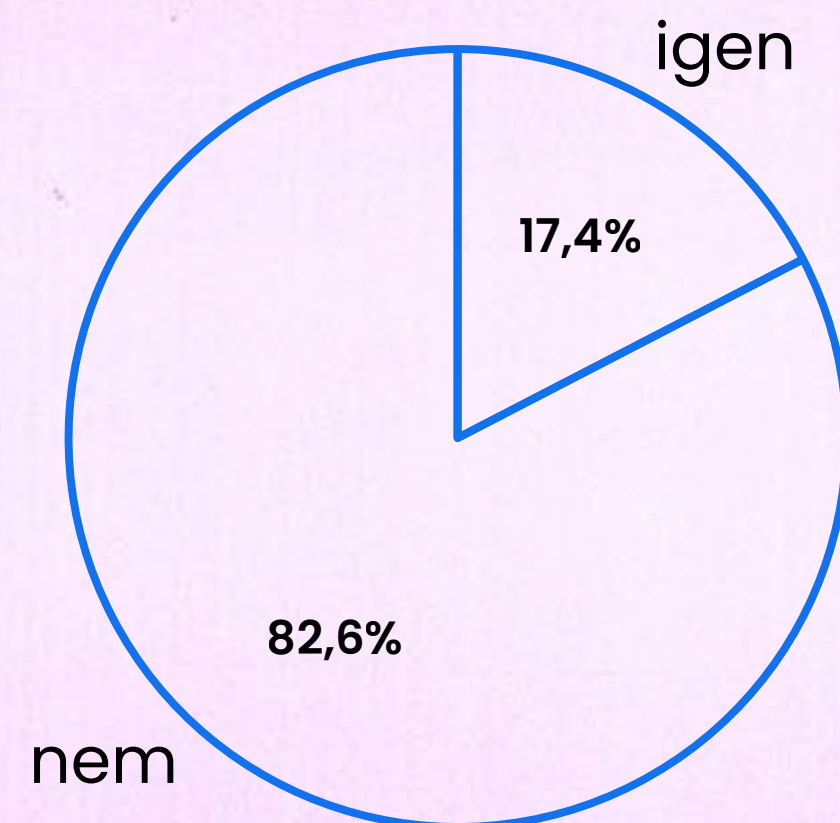
# AI használata



**A mesterséges intelligencia jelen van a toborzási folyamatokban, főként a toborzók rutinszerű és ismétlődő feladatokban való segítése révén.**

Azonban kiderült, a jelöltek is használják. **Az IT szakemberek 17,4%-a használt mesterséges intelligenciát a toborzási feladatok elvégzése során.**

**ELŐFORDULT, HOGY HASZNÁLTÁL AI ESZKÖZÖKET A FELVÉTELI FELADATOKHOZ?**



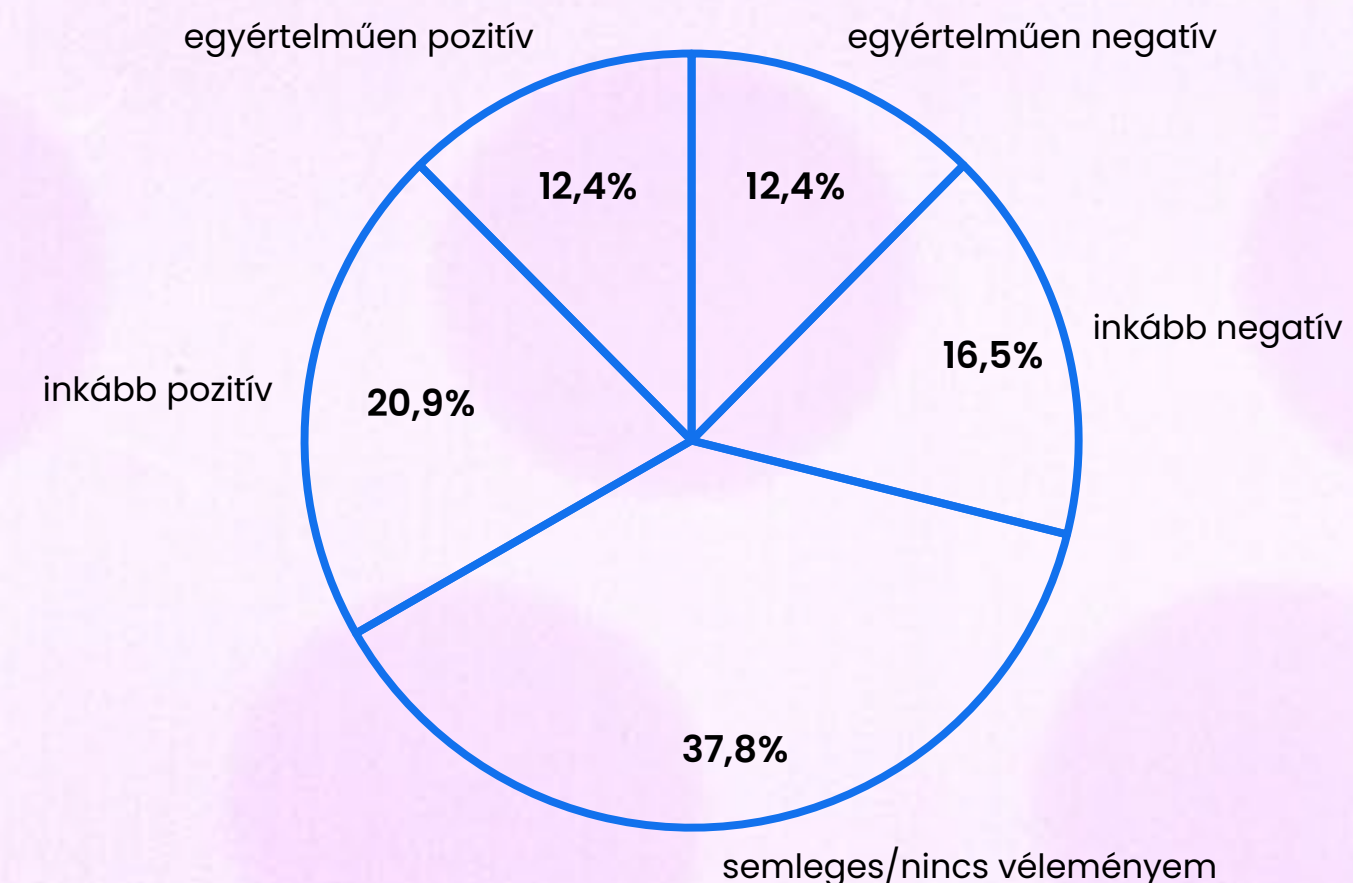
n=436

A felmérés adatai azt mutatják, hogy az AI toborzási feladatokban való alkalmazásáról megoszlanak a vélemények: a jelöltek **28,9%-a negatív, 33,3%-a pedig pozitív véleményt fogalmazott meg.**

Mivel az AI alkalmazása a toborzásban egyre inkább fejlődik, a vállalatok számára létfontosságú, hogy foglalkozzanak ezekkel az aggályokkal,

egyensúlyt teremtsenek az automatizálás és a manuális munkavégzés között, valamint biztosítsák, hogy a mesterséges intelligenciát etikusán és felelősségteljesen használják. Végül soron az informatikusjelöltek, akár csak a többi terület jelöltjei, folyamatosan nyomon követik, hogy az AI hogyan befolyásolja az álláskeresést és a karrierlehetőségeket az elkövetkező években.

**HOGYAN ÉRTÉKELNÉD AZT, HOGY INFORMATIKAI SZAKEMBEREK AI ESZKÖZÖKET HASZNÁLNAK A FELVÉTELI FELADATOKHOZ?**



n=436



A legtöbb szervezet nem használ mesterséges intelligenciát a felvételi folyamatok során, a legtöbb jelölt maga pedig semlegesen tekint a mesterséges intelligencia segítségével történő toborzási feladatok megoldására. Osztom ezt az érzést, és úgy vélem, hogy a siker kulcsa az AI tudatos használatában rejlik.

A Ringier Axel Springer-nél bátran, felelősségteljesen és eredetien közelítünk az AI-hoz. Ez a nyitott hozzáállás lehetővé teszi számunkra, hogy újszerű, nem megszokott

módszereket teszteljünk a munkaerő-felvételben is. Nemcsak, hogy nem zárjuk ki a mesterséges intelligenciát használó jelölteket, hanem néha még ösztönözzük is őket, hogy így mutassák meg a legjobb kompetenciáikat. Az a képesség, hogy a megfelelő prompt-ok megalkotásával megoldásokat találjunk, valójában egy olyan készség, amelyre nagy a kereslet, és amelynek a jelentősége idővel csak növekedni fog.

**Katarzyna Gajda-Mąka**

**IT RECRUITMENT TEAM LEADER**

**RINGIER AXEL SPRINGER POLAND**

**ringier  
axel springer**





# Fejlesztendő területek

## Mi zavarja leginkább az informatikus jelölteket a toborzókkal való kommunikáció során?

Ismét a bértartományok (vagy inkább azok hiánya) kerülnek előtérbe, amit a válaszadók 66,4%-a jelzett. A jelöltek tudni szeretnék, hogy az állás megfelel-e a fizetési elvárásaiknak, és hogy a készségeikért és tapasztalatukért méltányos díjazást kínál-e az adott cég.

A második leginkább zavaró tényező pedig a munkával/technológiával/iparági előírásokkal kapcsolatos ismeretek

hiánya (47,6%). Ugyanis a toborzó ismereteinek hiánya félreértésekhez vezethet, például a jelentkező pozícióra való alkalmasságát illetően.

Elmondható, hogy a jelöltek átláthatóságot, hatékonyságot és bizalmat szeretnének a toborzókkal való kapcsolattartás során, hogy biztosítsák a sikeres álláskeresési és elhelyezkedési folyamatot.

## MI FRUSZTRÁL LEGJOBBAN, AMIKOR EGY TOBORZÓVAL KOMMUNIKÁLSZ?

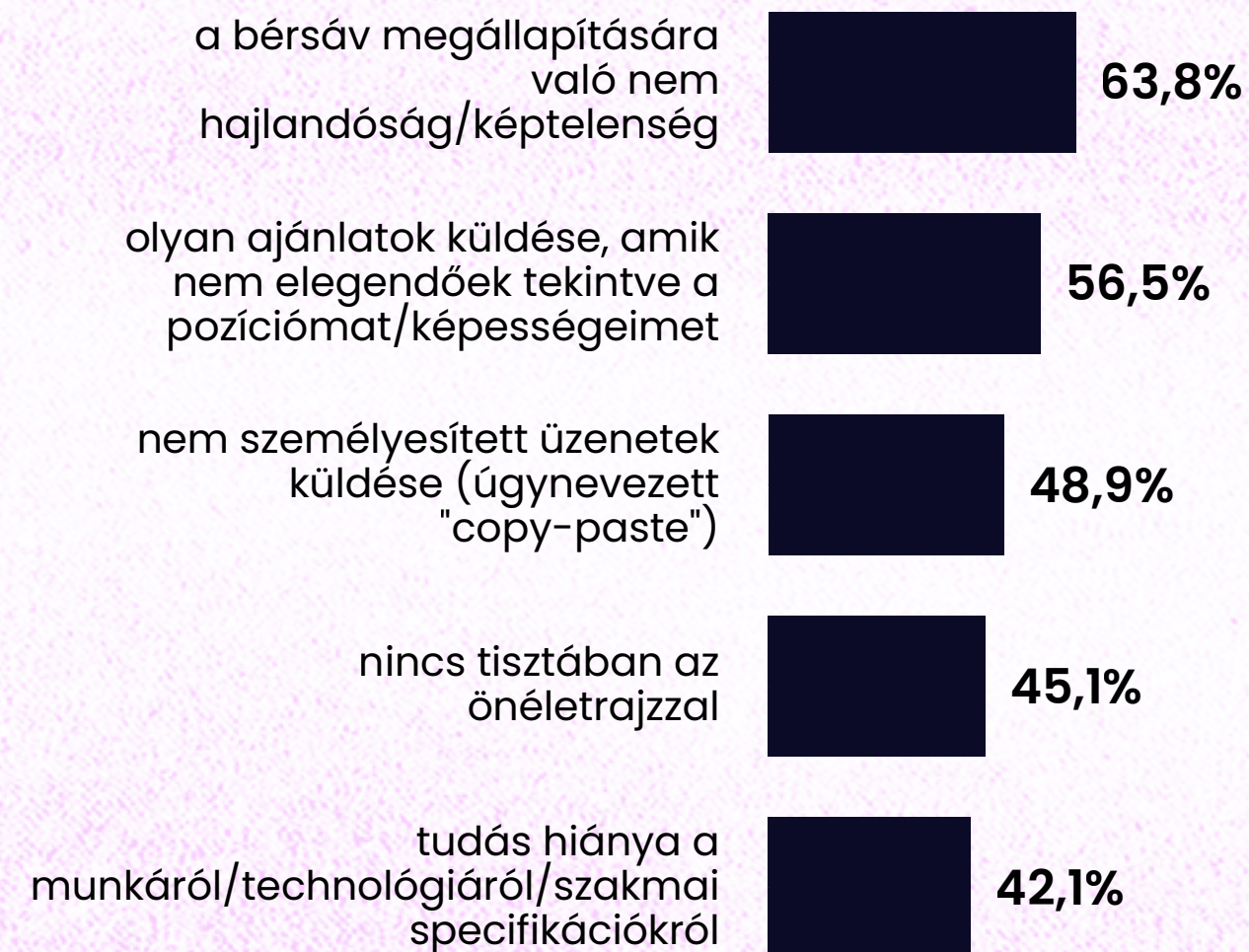


n=414



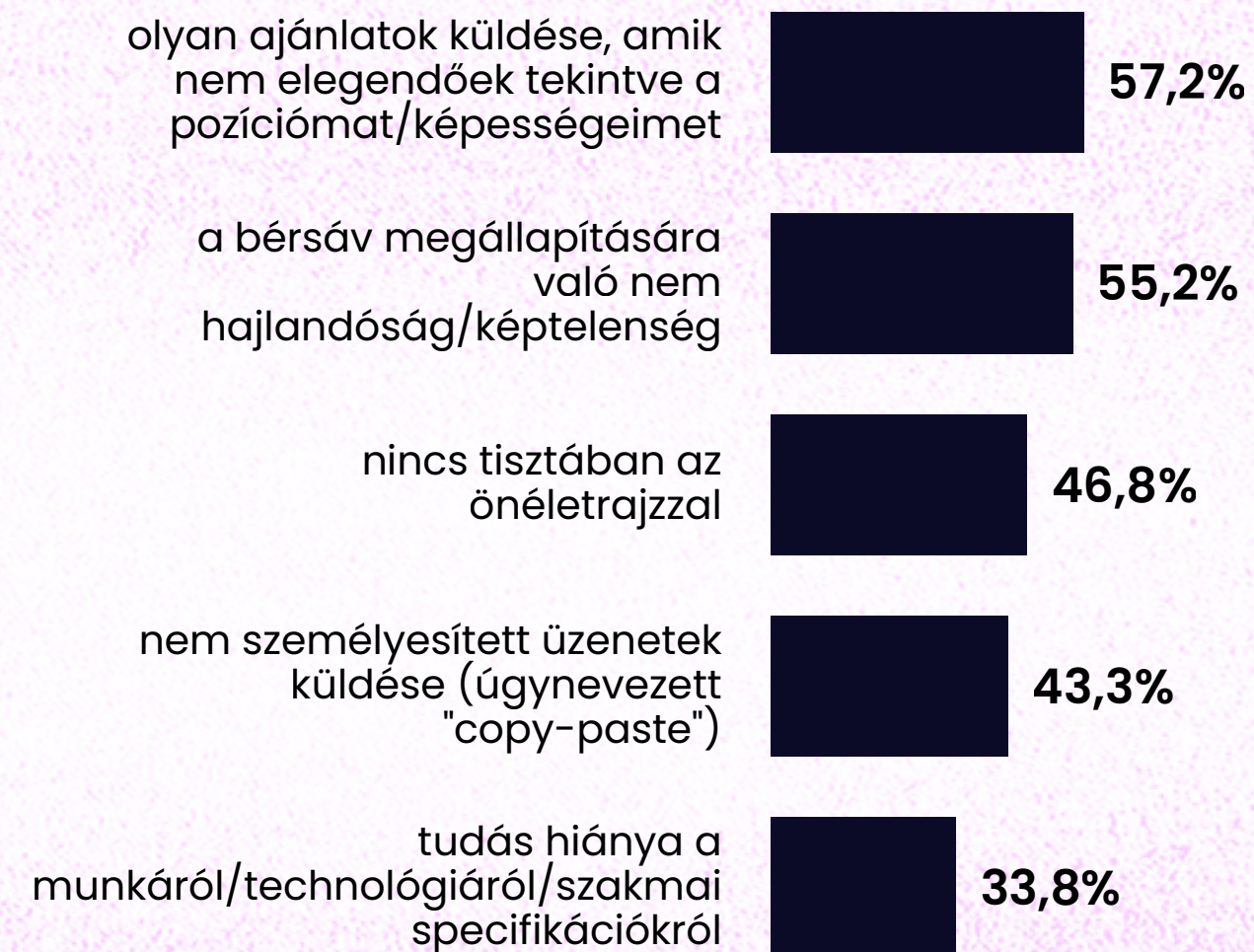
# Mi frusztrál legjobban, amikor egy toborzóval kommunikálsz? (max. 5 válasz jelölhető meg)

## Lengyelország



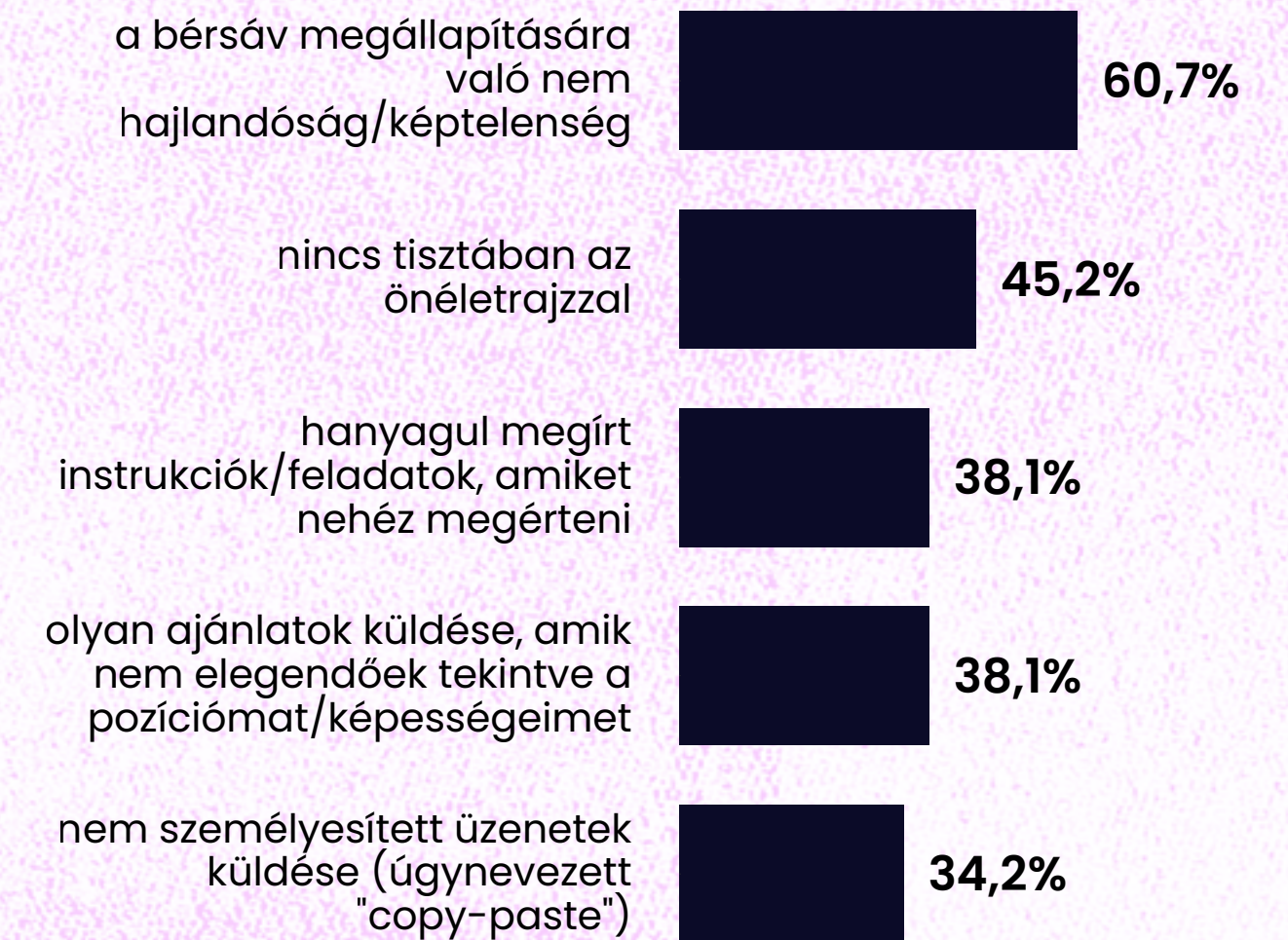
n=1071

## Csehország



n=201

## Ukrajna



n=155



**DÖNTÉS**



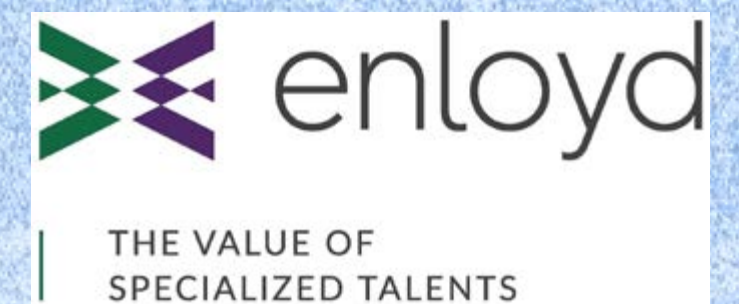


Egy toborzás-kiválasztási folyamatban való együttműködés a pályázók és a fejezők között ideális esetben számomra egy partnerségi viszonyt jelent, ami magába foglalja a hatékony és őszinte kommunikációt. Így az esetlegesen negatív visszajelzésekről és a kritikákról szintén beszélnünk kell, hiszen azok alapján tudjuk pontosítani a kívánt pozíció jellemzőit. Abban az esetben, ha a jelölteket nem informálnám az elutasításaik okairól, hátráltatnám őket a további pályázataikban, ami az ellenkezője lenne a céljaimnak, hogy segítsen őket.

A No Fluff felmérésében jól látszik, hogy a megkérdezett szakemberek 5,3%-a nem kapott soha visszajelzést egy-egy pályázat során, ami saját tapasztalataim szerint egy javuló tendenciáról árulkodik. Ahhoz, hogy ez a szám a következő felmérésben még alacsonyabb legyen, a pályázó-fejező együttműködésekben mindkét félnek arra kell törekednie, hogy olyan partneri viszonyban dolgozzanak együtt, amiben mind a pozitív híreket, mind az építő jellegű kritikákat őszintén megoszták egymással.

**Bertalan Krisztina**

IT TEAM LEAD | ENLOYD





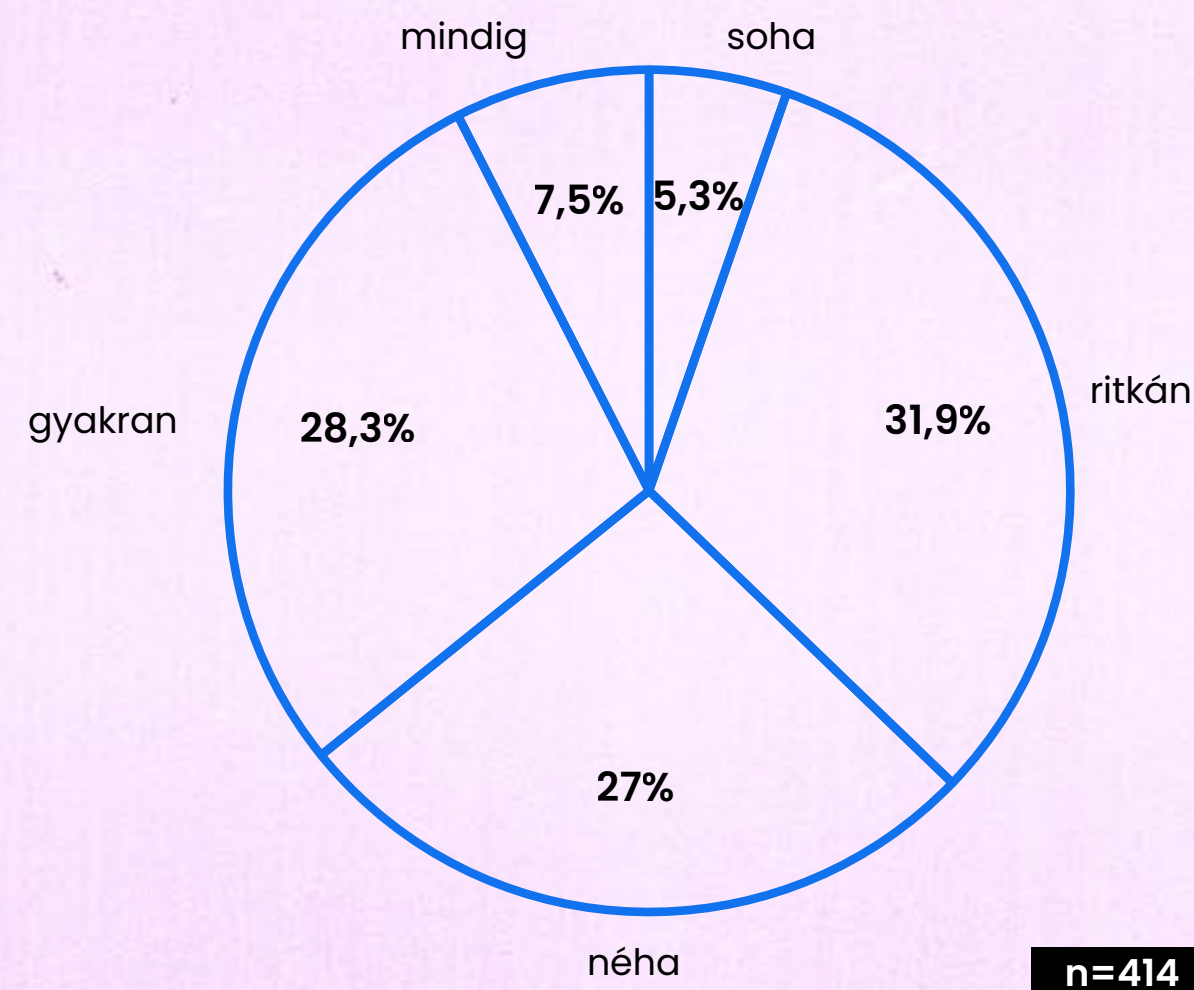
# A visszajelzés kétirányú utca

**Az IT jelöltek majdnem harmada (31,1%) ritkán kap visszajelzést a toborzótól a felvételi interjú után. 5,3% viszont soha.**

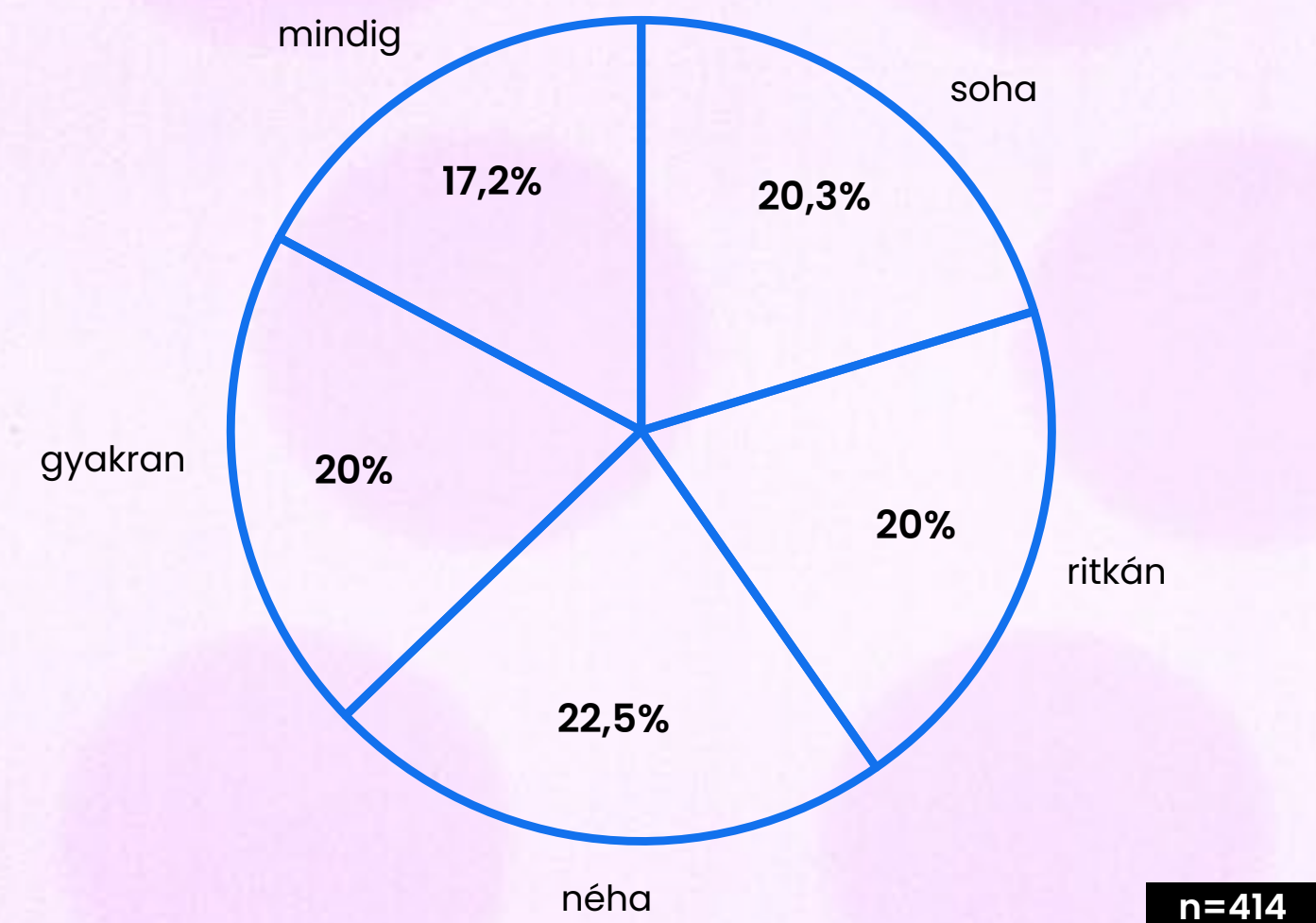
Figyelembe véve a felvételi folyamatok növekvő automatizálását, egy egyszerű e-mailt is el lehetne küldeni, amelyben közlik, hogy a jelöltet a továbbiakban figyelembe veszik-e vagy sem az adott pozícióra, de elég sok esetben nem így történt. **Mindössze 7,5% kapott visszajelzést minden felvételi folyamat után.**

Mint mindig, az éremnek két oldala van, ezért megkérdeztük a jelölteket arról is, hogy milyen gyakran adnak visszajelzést a toborzóknak. **20,3% soha nem tett ilyet.** 20-20% pedig ritkán vagy gyakran adott visszacsatolást.

MILYEN GYAKRAN KAPSZ VISSZAJELZÉST FELVÉTELI INTERJÚK UTÁN?



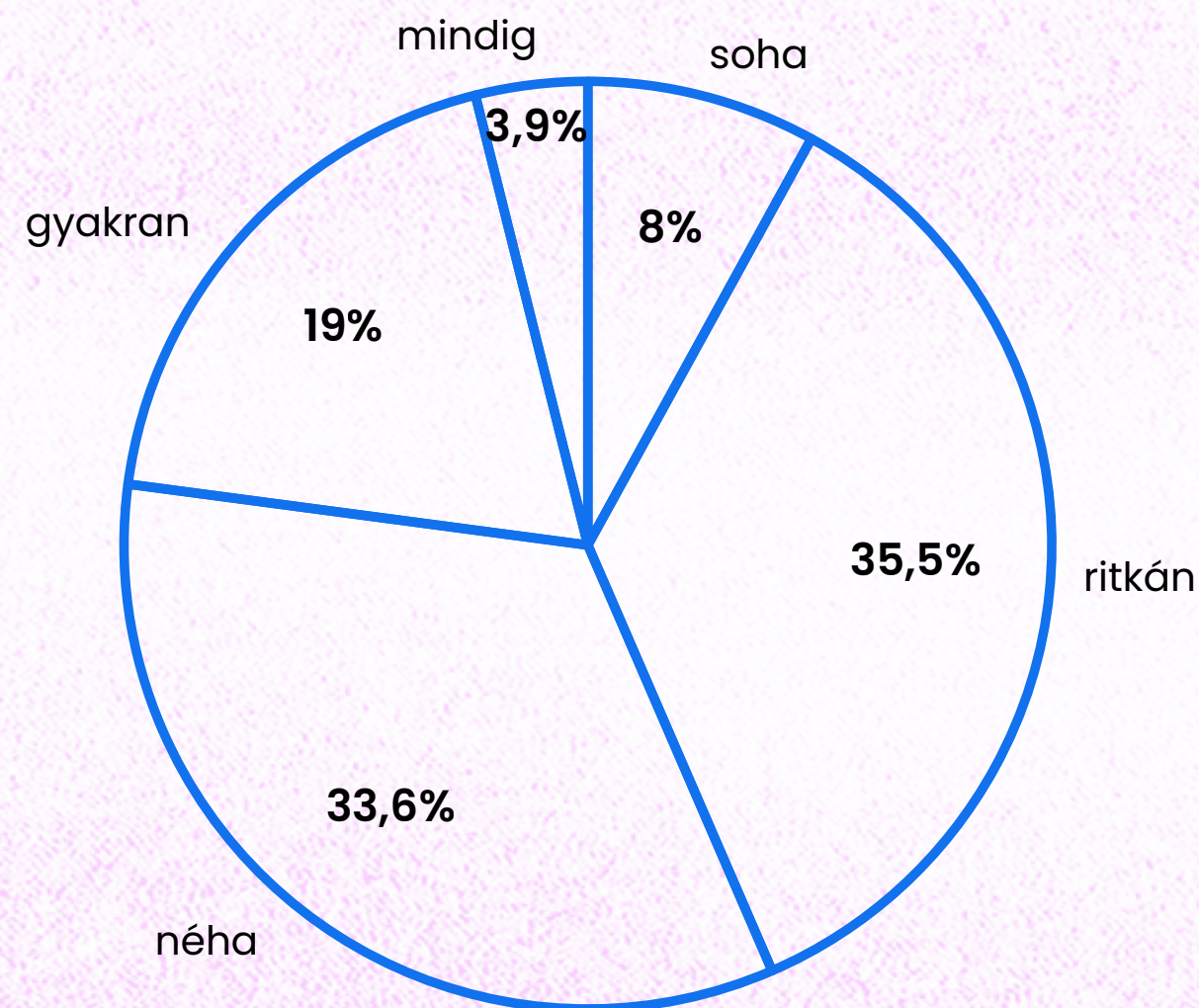
MILYEN GYAKRAN ADSZ VISSZAJELZÉST A FELVÉTELIZTETŐNEK EGY INTERJÚ UTÁN?





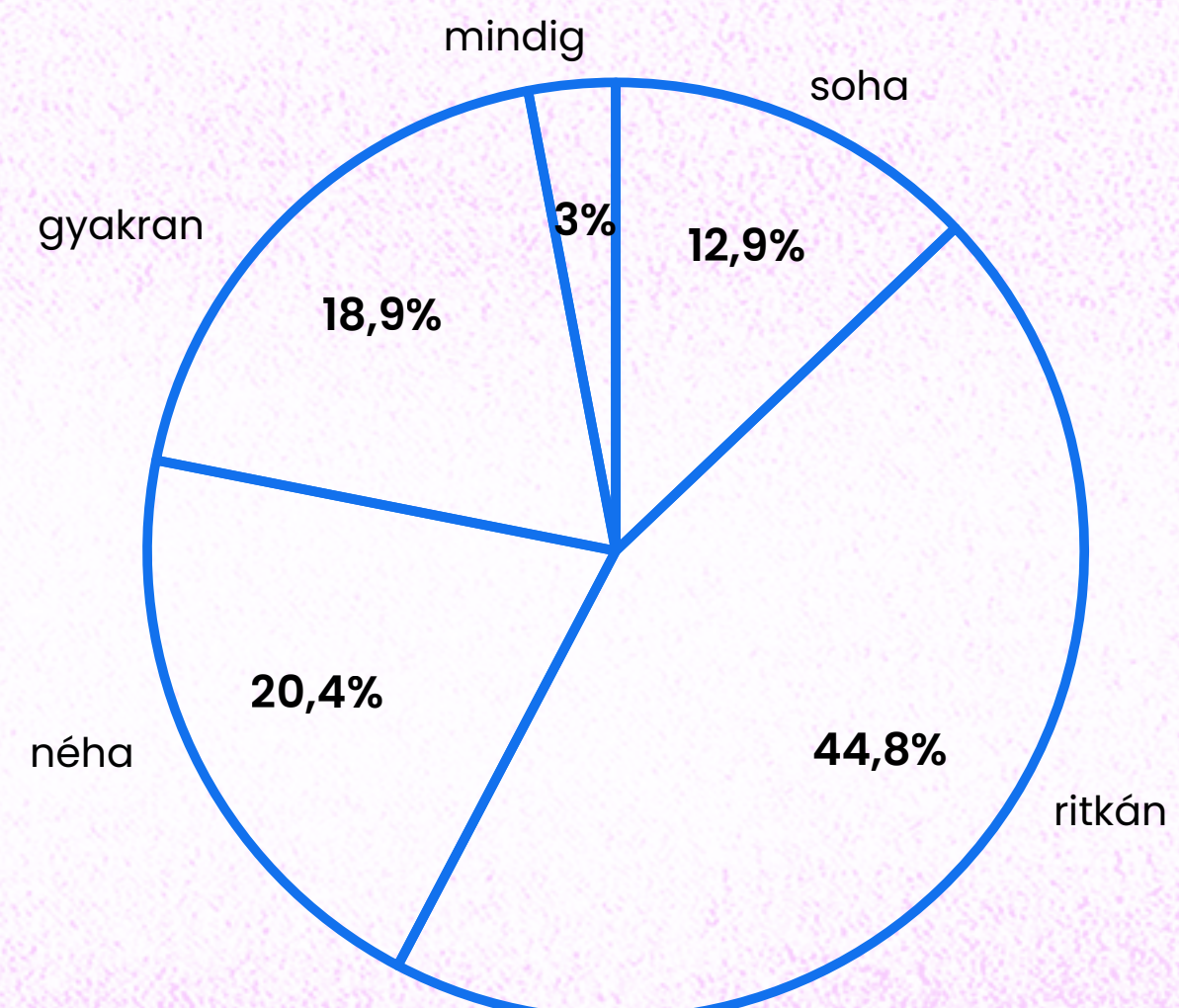
# Milyen gyakran kapsz visszajelzést felvételi interjúk után?

 **Lengyelország**



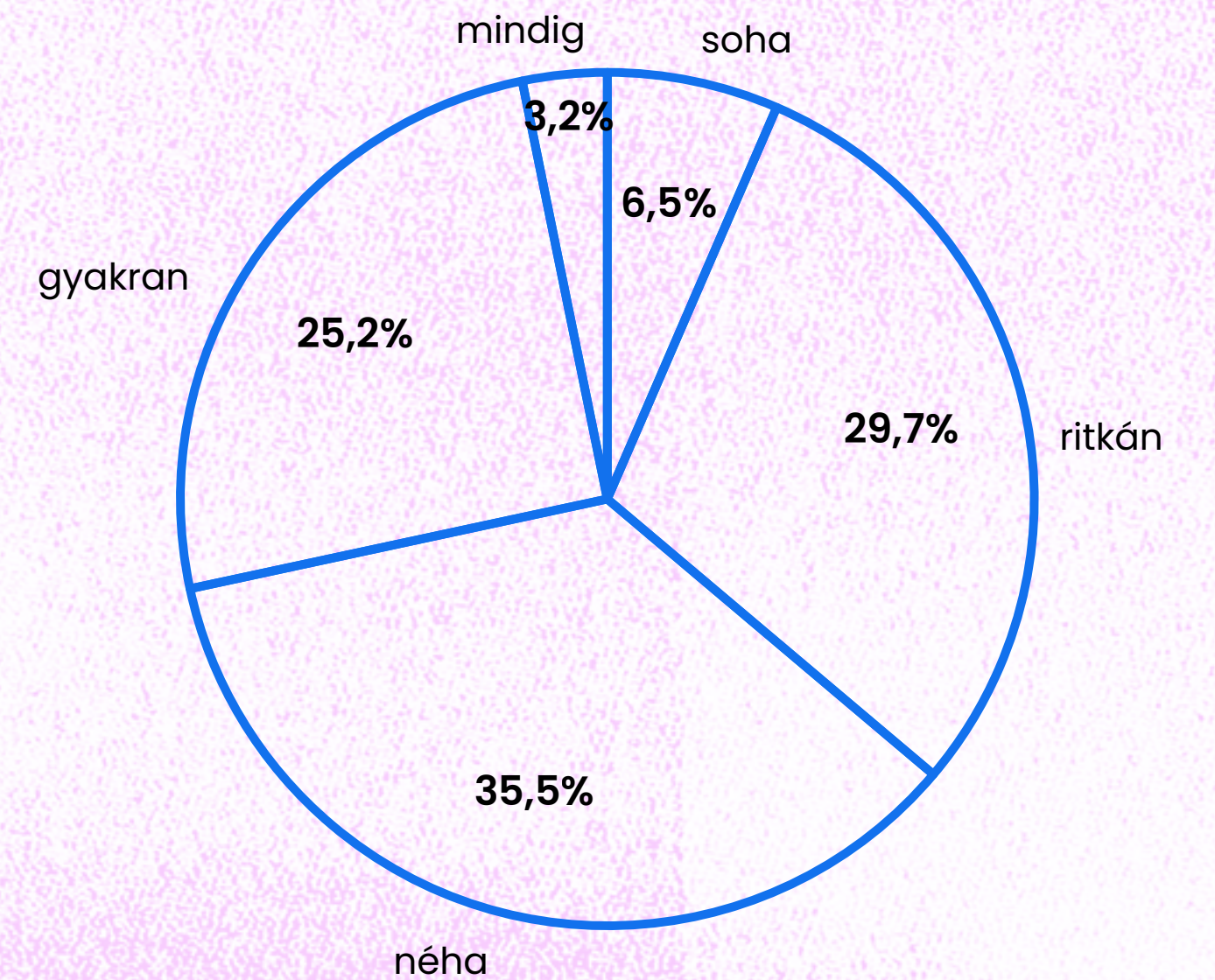
**n=1071**

 **Csehország**



**n=201**

 **Ukrajna**



**n=155**



# Állásajánlatok visszautasítása

**Az IT jelöltek 65,5%-a az alacsony fizetés miatt utasította vissza az ajánlatot.**

Nagyjából 22%-uknak az álláshirdetésben szereplőnél alacsonyabb fizetést ajánlottak, és majdnem ugyanennyien túl magasnak ítélték a pozíció követelményeit. Az IT-jelölteket nem könnyű becsapni, és tudják, hogy mennyit érnek.

**A jelentkezők fele (50,7%) azért utasított el állásajánlatot, mert az állásinterjúk során rossz benyomás érte.**

A jelöltek számára az, ahogyan velük bánnak, természetes módon tükrözi azt, ahogyan a vállalat bánik az alkalmazottakkal.

**Nagyjából 4-ből 1 jelölt elutasította az ajánlatot a visszajelzés hiánya miatt.**

A rendszeres kapcsolattartás segít fenntartani a jelentkezők érdeklődését. 39,4% azért nem fogadta el az ajánlatot, mert túl hosszú volt a várakozási idő.

## MILYEN INDOKBÓL UTASÍTOTTÁL MÁR EL EGY ÁLLÁS AJÁNLATOT?



n=406



Számos oka lehet annak, hogy a jelöltek miért utasítják el az állásajánlatokat, de mind közül a leggyakoribb az alacsony fizetés. Ez nem meglepő, hiszen a pénz az emberek számára a munkahelyváltás egyik fő ösztönzője. A fizetés után a válaszadók általában az általános "jelöltélményt" és az ajánlat kiküldéséhez szükséges időt tartják a legfontosabbnak.

A toborzó szemszögéből nézve egy potenciális jelölt elutasításának egyik leggyakoribb oka az aktuális munkáltató ellenajánlata. A mai ki-

élezett versenyhelyzet a munkaerőpiacon arra sarkallja a vállalatokat, hogy mindenáron inkább megtartsák az alkalmazottaikat, mint hogy végigmenjenek a költséges és hosszadalmas toborzási folyamaton. Egy másik ok a több felvételi eljárásban való részvétel és az ezek végén történő áralkudozás.

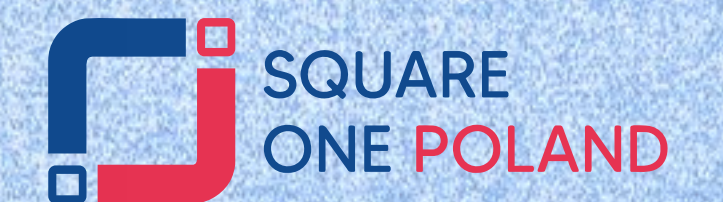
Annak ellenére, hogy a két fél nézőpontja eltérő, mindkét esetben a fizetés az első, és ha ez pozitív toborzási tapasztalattal párosul, akkor ez lehet a siker kulcsa a munkaadók és a toborzók számára.



**Marta Kurek**

HEAD OF IT RECRUITMENT SERVICES

SQUARE ONE RESOURCES POLAND





# Partnereink





# A tanulmány célja és módszertana

**Kutatási időszak:** 2023. augusztus – október

**Módszer:** CAWI

**Vizsgálati minta:** 2,145 válaszadó 4 országból

1,216 – Lengyelország

494 – Magyarország

251 – Csehország

184 – Ukrajna

A riport a No Fluff Jobs és partnerei által hírleveleken és közösségi média csatornákon keresztül terjesztett tanulmányon alapul. A kimutatásban külső forrásokból származó adatokra is hivatkozunk.

A kutatást olyan személyek körében végeztük, akik **az előző két évben részt vettek informatikával kapcsolatos munkakörökre irányuló felvételi eljárásokban**. A 685 válaszadó közül 494 fő minősült a vizsgálat célcsoportjának.

A válaszokat különböző tapasztalati szinten lévő informatikai szakemberektől gyűjtöttük össze. A magyar mintában a megkérdezettek többsége senior/expert (38,2%) és mid (31,2%) szintről érkezett. A megkérdezettek 17,6%-a nő, 80,4%-a pedig férfi. A legtöbb választ a 25-34 éves korosztályból gyűjtöttük.

A válaszok többnyire véletlenszerű sorrendben kerültek felsorolásra. Nem minden kérdés volt kötelező, és a válaszadók bármikor befejezhették a felmérést, ezért minden táblázatnál feltüntetjük a válaszok számát. A becsült maximális hiba 5%.



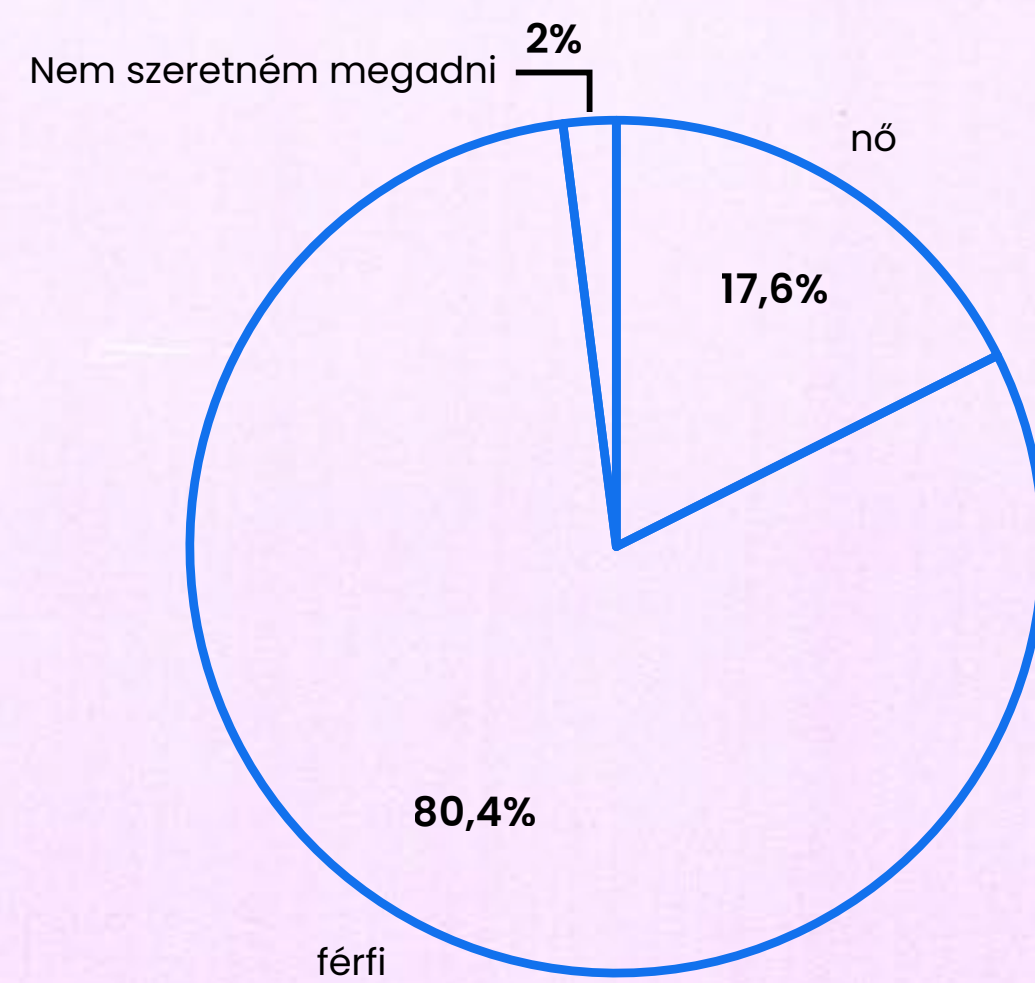


# Általános mérőszámok

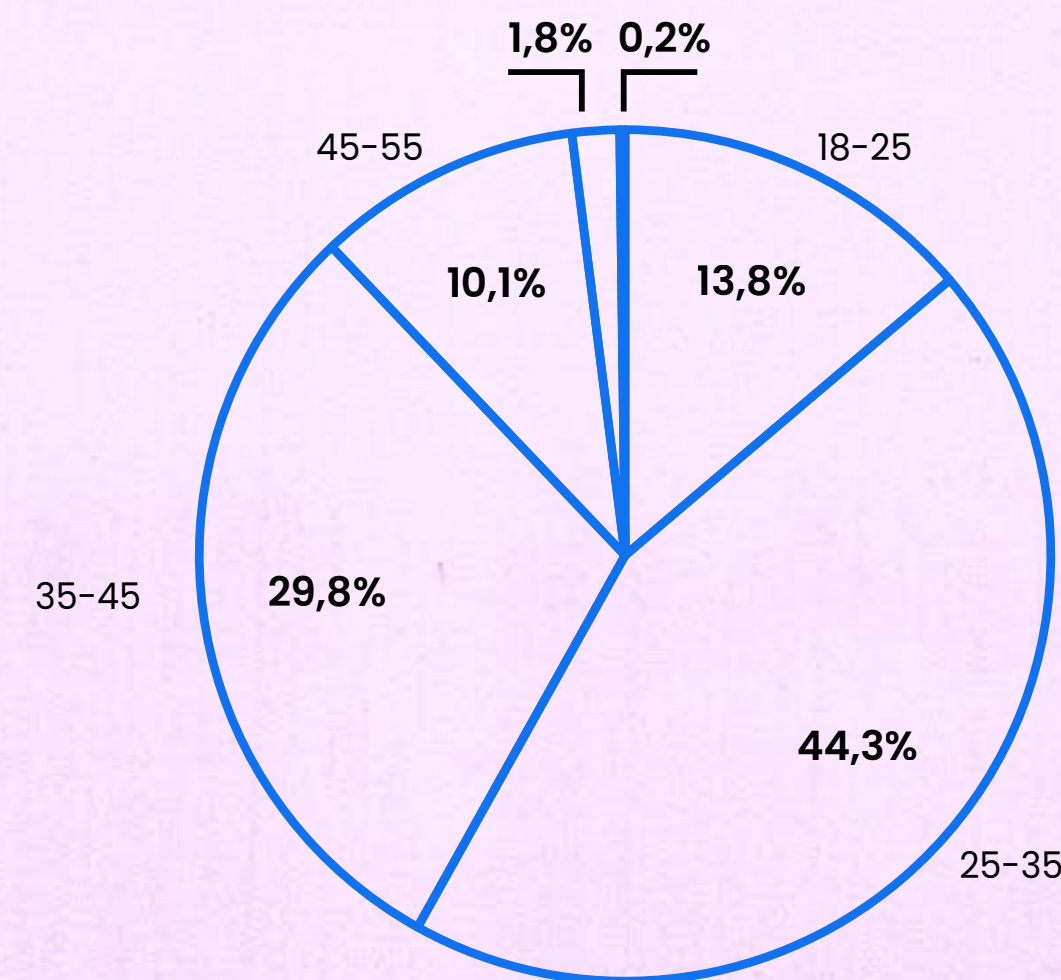


n=494

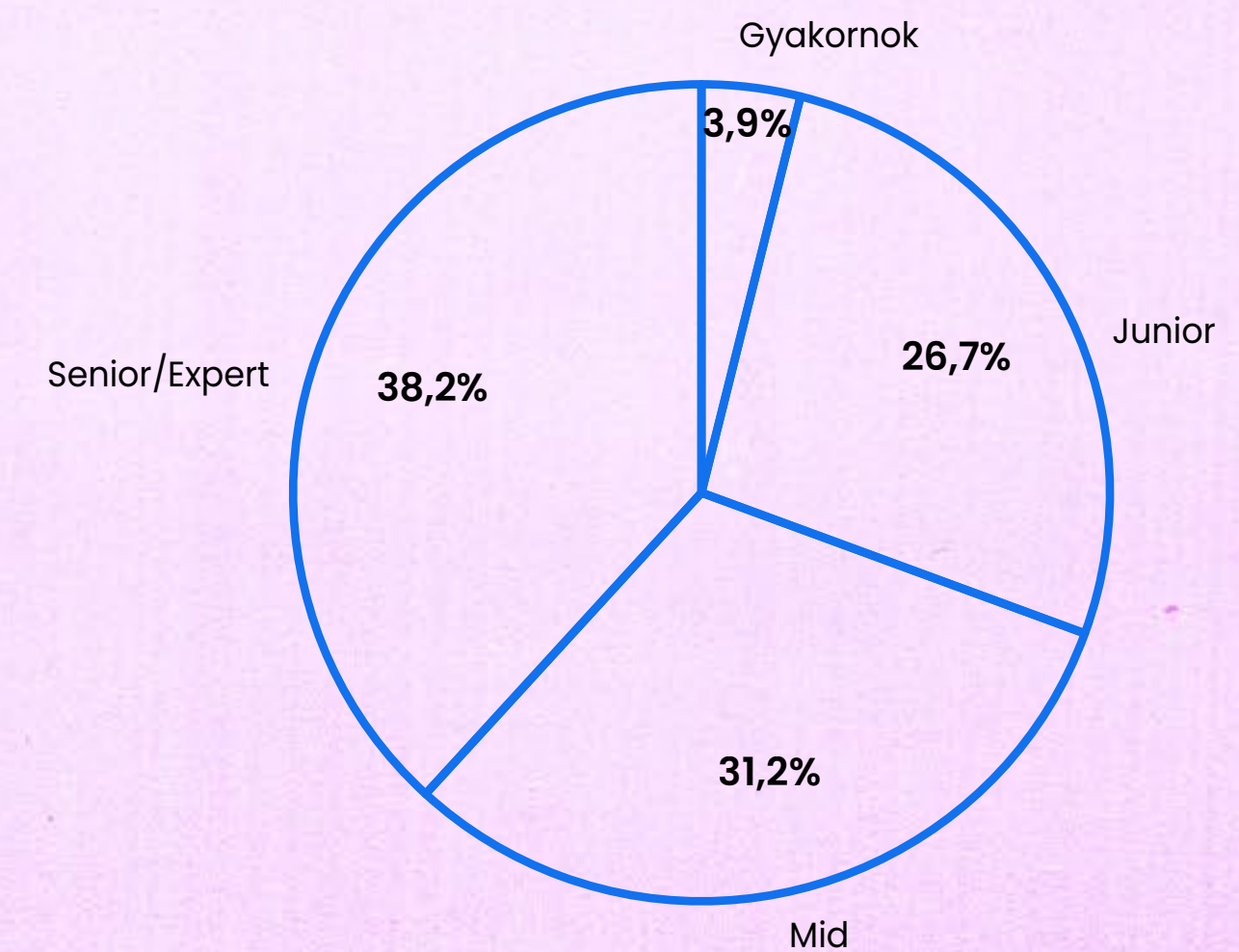
## Nem



## Életkor



## Szenioritás

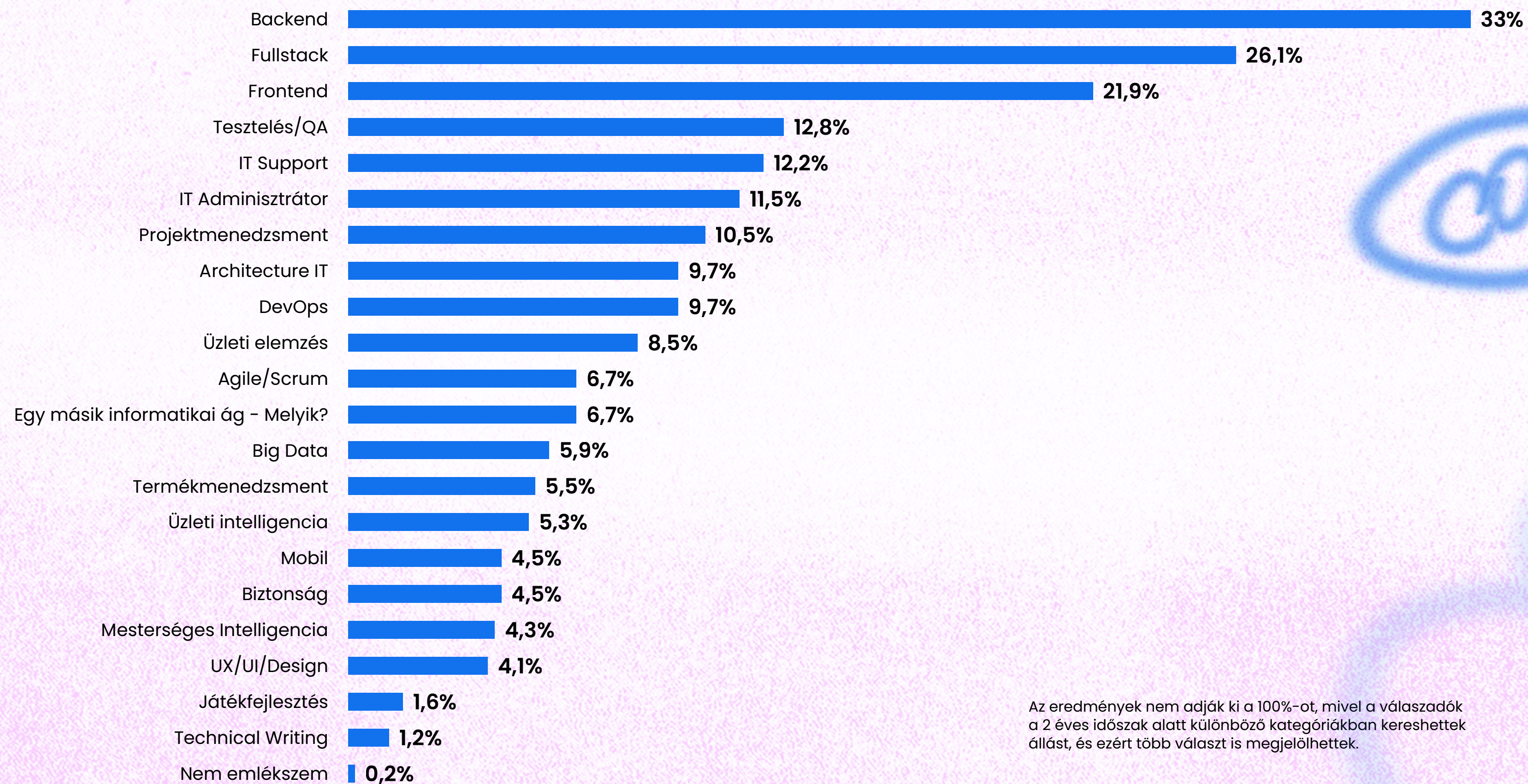




# Szakterület

MILYEN SZAKTERÜLETEN KERESTÉL/TALÁLTÁL ÁLLÁST?  
(TÖBB VÁLASZ IS MEGJELELŐLHETŐ)

n=494



Az eredmények nem adják ki a 100%-ot, mivel a válaszadók a 2 éves időszak alatt különböző kategóriákban kereshettek állást, és ezért több választ is megjelölhettek.



## Kiadó



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

KÖVESS MINKET A KÖZÖSSÉGI MÉDIÁN IS!

ringier  
axel springer



1 700+



13 200+



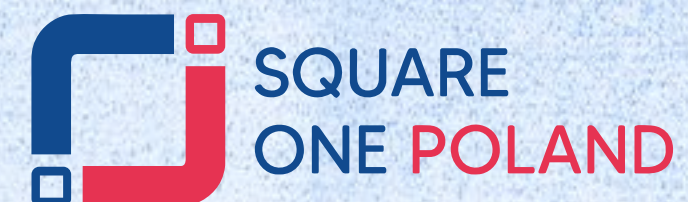
1 500+



2 000+

2023 októberi adatok

## Partner:



## A riport a következő személyek részvételével készült:

Tartalom, korrektúra és fordítás:

**Anna Żbikowska**

**Marta Matczak**

**Milena Kotelba**

**Szabina Tóth**

**Vanessa Tóth**

Design:

**Karolina Pałka**

Adatgyűjtés és -elemzés:

**Adrianna Michno**

Partneri kapcsolatok:

**Aleksandra Hawańczak**

 Kérdésed vagy együttműködési ötleted van?

[Kapcsolatfelvétel](#)

[hellohu@nofluffjobs.com](mailto:hellohu@nofluffjobs.com)



**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**

[nofluffjobs.com](http://nofluffjobs.com)