



Що ІТ-кандидати та кандидатки думають про процеси наймання в ІТ

Досвід кандидатів та кандидаток
в ІТ у 2023



Ось як кандидати та кандидатки бачать вас

Немає кращого джерела знань про сучасні практики залучення ІТ-талентів, ніж самі кандидати. Під час підготовки цього звіту ми дізналися їхню точку зору щодо процесу рекрутингу, їхні думки та досвід.

Ми розділили шлях кандидатів в процесі наймання на чотири етапи:

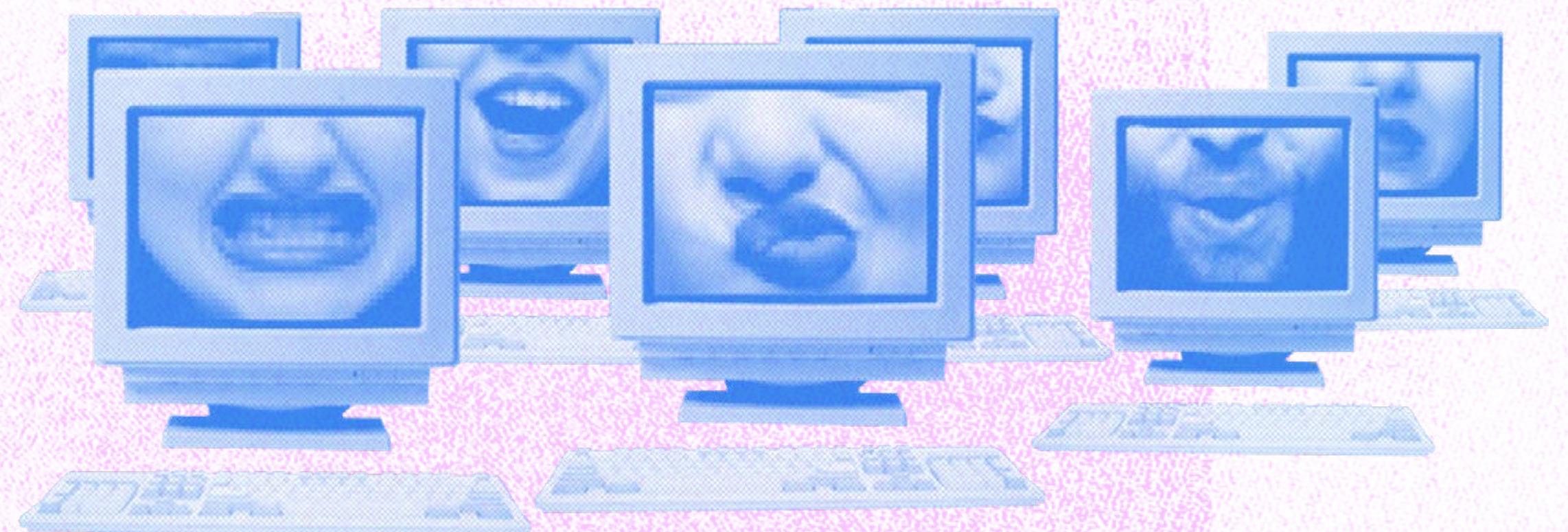
1. **пошук:** перегляд оголошень про роботу
2. **відгук на вакансію:** перший контакт з потенційним роботодавцем
3. **інтерв'ю:** співбесіди, спілкування з рекрутерами, виконання тестових завдань
4. **прийняття рішення:** взаємний зворотний зв'язок, прийняття/відхилення пропозиції

І саме так ми представимо інформацію тут. Дані були зібрані за допомогою анкети, орієнтованої на ІТ-фахівців з Польщі, Угорщини, Чехії та України (докладніше → [Про дослідження.](#))

Гортайте за ключовими інсайтами

Хто ми такі

No Fluff Jobs — багатогалузева дошка оголошень, що працює в Центральній та Східній Європі. Ми робимо процес рекрутингу простішим та ефективнішим та покладемося на дані, які регулярно збираємо серед кандидатів, рекрутерів та роботодавців. Незамінною цінністю, яка, на нашу думку, забезпечує ефективний підбір персоналу, є взаємна повага, яка проявляється в тому, що 100% оголошень про працю на [nofluffjobs.com](#), містять діапазон зарплатні.



Зміст

- 4 Вступ
- 6 Ключові інсайти
- 7 Пошук
- 8 Працевлаштовані й не дуже
- 9 Що хочуть знати кандидати/
кандидатки
- 12 Відповідність корпоративній
культури та інклюзивність
- 13 Про що ви їм не кажете
- 16 Відгук на вакансію
- 17 Не все те золото, що блищить
- 18 Відправлення відгуків
на вакансію
- 19 Відправити CV попри все?
- 22 Інтерв'ю
- 23 Використання ШІ
- 25 Необхідні покращення
- 28 Прийняття рішення
- 30 Зворотний зв'язок — це
дорога з двостороннім рухом
- 33 Відхилення пропозицій про
працю
- 34 Ком'юніті-партнери
- 35 Про дослідження
- 36 Структура вибірки



Понад 50% кандидатів, які шукають роботу в ІТ, відмовляються від пропозиції про роботу через негативні враження від процесу наймання*. Це означає, що після десятків переглядів резюме, дюжини співбесід, кількох тижнів або місяців і залучення багатьох людей ви можете втратити половину ретельно відібраних потенційних членів команди. Що ви можете зробити, щоб уникнути цього?

Якби мені довелося відповісти максимально стисло, чим має відрізнятися успішний процес підбору персоналу, я б сказала: **повага та взаємність**. Ці дві цінності повинні бути присутніми на кожному етапі, від оголошення про роботу до остаточного оферу кандидату.

Ми віримо, що як дошка оголошень про працю та контактна точка між роботодавцями та кандидатами ми впливаємо на те, як виглядають і мають виглядати взаємини цих двох груп, і ми не вагаючись використовуємо цей вплив. Поліпшення цих

* Результат для всіх досліджуваних регіонів: 52,7%.
Результати для окремих регіонів: Польща 56,7%, Угорщина 50,7%, Україна 46,7%, Чехія 40,9%.

стосунків веде до підвищення стандартів, а також до підвищення ефективності наймання**. Ось чому ми робимо те, що робимо, досліджуємо, аналізуємо, і сьогодні ми передаємо вам звіт про досвід кандидата в ІТ. Тут ви знайдете вагомні докази того, що прозорість працює: вона працює в обох напрямках і творить дива. Поважаючи потреби кандидатів, ви також поважаєте свій власний час та зусилля, витрачені на пошук ідеальних працівників.

Ми наголошуємо на важливості поваги під час працевлаштування з першого дня існування No Fluff Jobs. Ми побачили величезні покращення за ці 9 років, і ми пишаємося тим, що своїми діями ми сприяємо цим позитивним змінам. Однак саме ви, кандидати та рекрутери, заслуговуєте на визнання за те, що вимагаєте поваги, встановлюєте здорові особисті кордони, робите наймання більш дружнім, шанобливим та взаємним. І за читання таких звітів, як цей.

**Згідно з дослідженням ефективності польських ІТ-дошок вакансій, проведеним MANDS (2022), No Fluff Jobs пропонує найкраще співвідношення ціни та цінності.

Магдалена Гавловська-Буйок

COO NO FLUFF JOBS

NOTM
FLUFF
JOBS



ІТ-галузь відома своїм швидким зростанням та динамічністю. Однак через нинішню економічну та геополітичну невизначеність і недавню хвилю звільнень серед технологічних гігантів цей сектор уповільнився. Уповільнився, але не зупинився.

Розвиток технологій, таких як штучний інтелект та кібербезпека, збільшує попит на експертів у певних галузях. Щоб привернути увагу найкращих спеціалістів, вирішальним є те, як ми проводимо підбір персоналу, чи надаємо ми нашим кандидатам необхідну інформацію та відповідаємо стандартам, яких вони очікують.

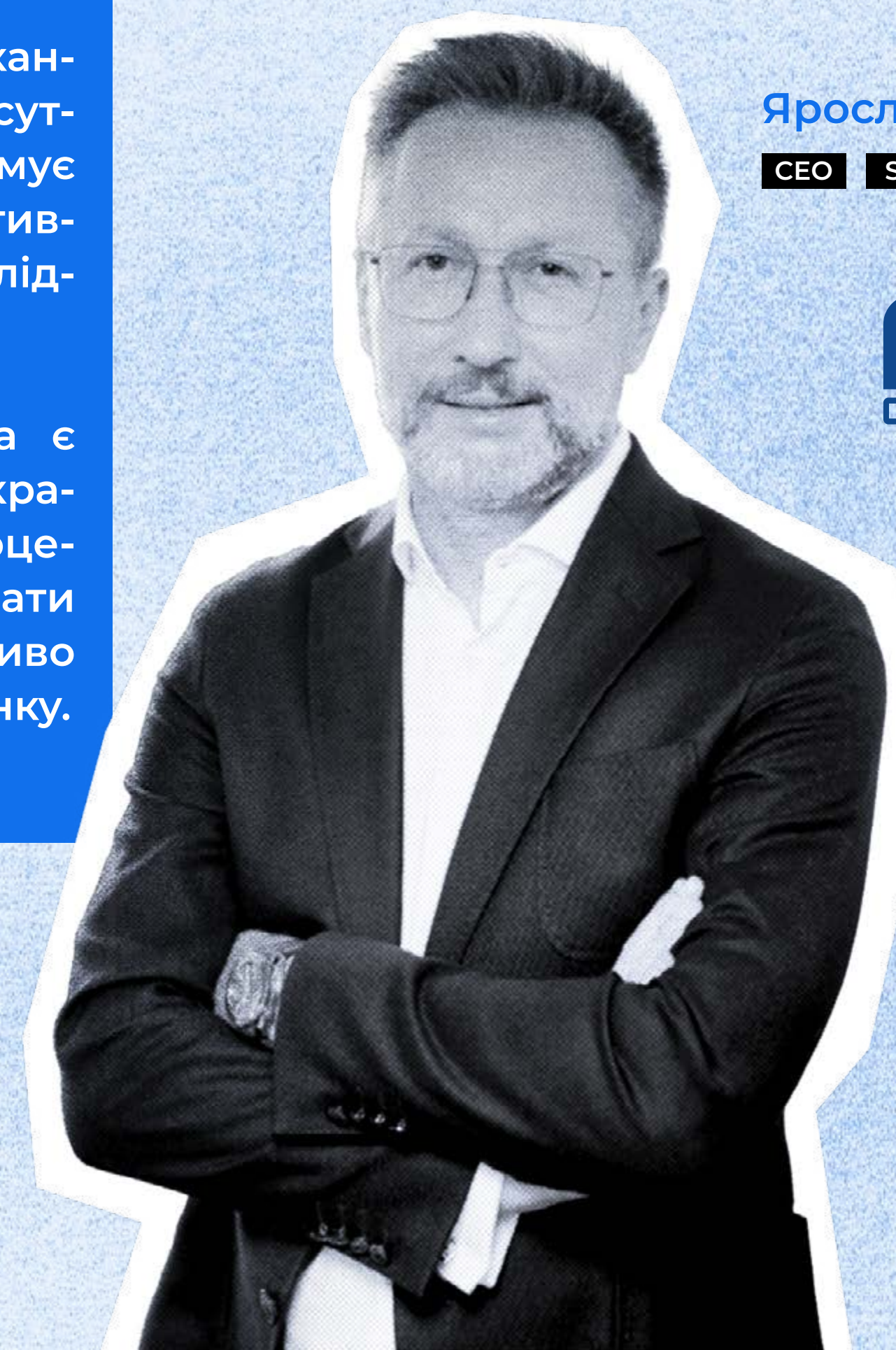
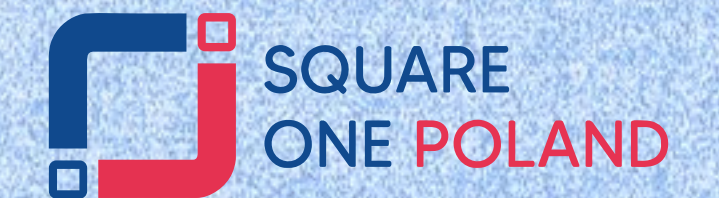
Негативне враження під час співбесіди є другою за частотою причиною відхилення пропозицій роботи в ІТ після низької зарплати.

Тому те, як ми взаємодіємо з кандидатами у процесі наймання, суттєво впливає на успіх та формує бренд роботодавця (як з позитивними, так і з негативними наслідками).

Позитивний досвід кандидата є ключовим для залучення найкращих талантів та спрощення процесу наймання. Тому варто подбати про досвід кандидатів, особливо на висококонкурентному ІТ-ринку.

Ярослав Серб

CEO SQUARE ONE RESOURCES POLAND



Ключові інсайти

47%

кандидатів відхиляють пропозиції про працю через негативне враження під час процесу наймання

64%

seniors/experts не відгукуються на вакансії, у яких не вказана зарплатна вилка

61%

ІТ-кандидатів відгукуються на вакансію, попри те, що вони не знають необхідний стек технологій

В оголошеннях про працю найчастіше не вистачає інформації про:
зарплатню **80%**
можливості розвитку **50%**
етапи наймання **46%**

Лише **3%**

завжди отримували зворотний зв'язок від рекрутерів

Корпоративна культура стає все більш важливою для кандидатів

36% 2020 → **45%** 2023

ПОШУК



Працевлаштовані й не дуже

Ми запитали респондентів, чи мали вони роботу протягом останніх 12 місяців. Лише близько третини опитаних були безперервно працевлаштовані (27,7%).

Кожен десятий респондент/респондентка вказали, що вони не мали роботи близько місяця за останній рік.

9,2% повідомили, що не мали роботи близько 6 місяців, а 15,8% — понад пів року.

Це один з найвищих показників серед усіх країн, де проводилося опитування. Такі результати можуть бути пов'язані з тим, що крім загальної кризи в ІТ на ринок праці в Україні впливає повномасштабне вторгнення.

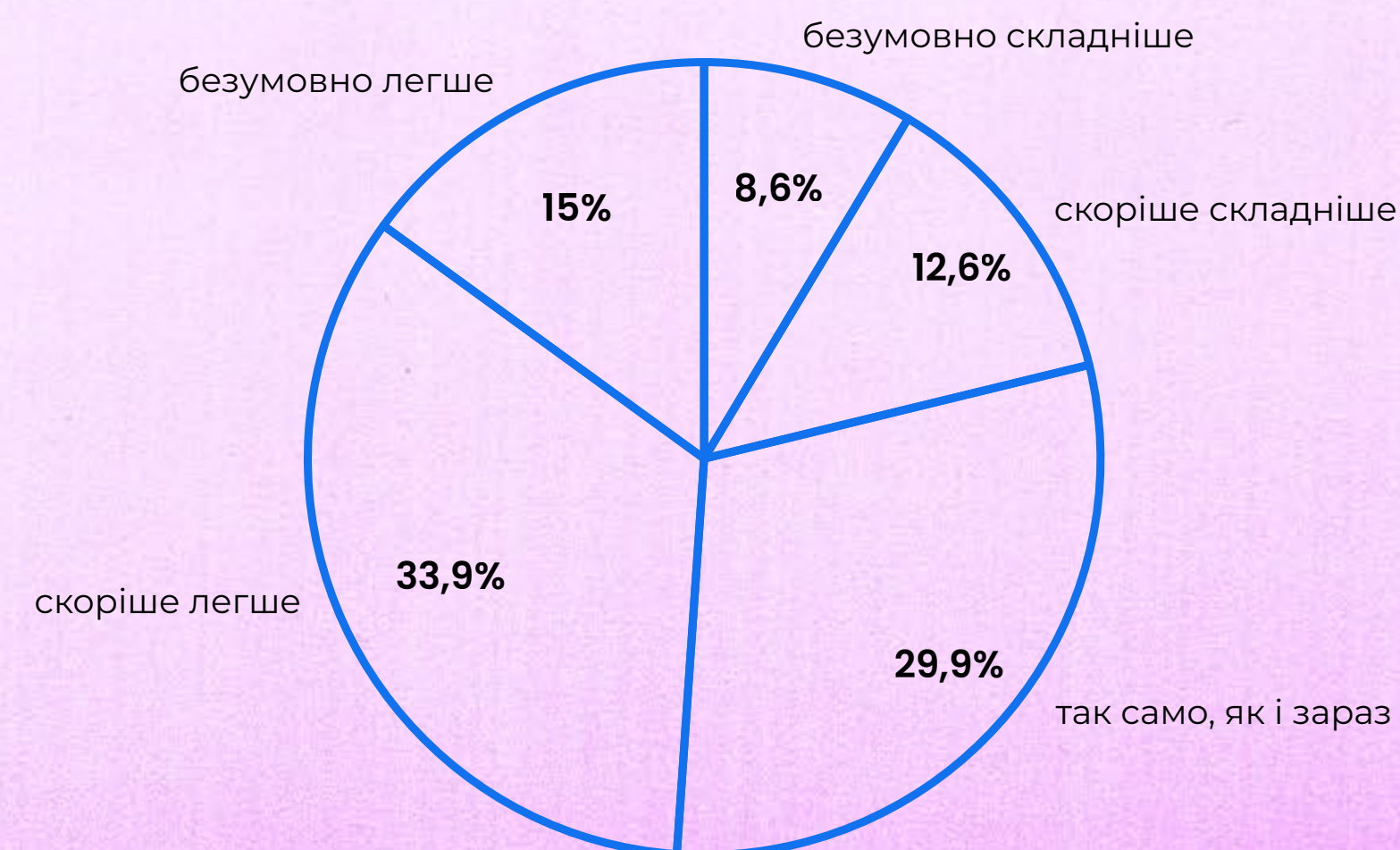
Майже половина респондентів вважають, що рік тому знайти роботу було простіше (48,9%). Це й не дивно, враховуючи економічну ситуацію та відповідне заморожування найму та масові звільнення.

Цікаво, що значних розбіжностей у результатах між різними рівнями синьйорності немає. Juniors, mids, та seniors

– усім групам було простіше знайти роботу рік тому.

Що стосується спеціалізацій, то дві групи, які відчувають найбільшу різницю, це спеціалісти з **Frontend** та **Project Management**. Аж 53% і 58% відповідно вважають, що зараз складніше влаштуватися на роботу.

ЯКЩО ВИ ШУКАЛИ РОБОТУ РІК ТОМУ, СКАЖІТЬ, ЧИ ВВАЖАЄТЕ ВИ, ЩО ЗНАЙТИ РОБОТУ ТОДІ БУЛО... (НЕОБОВ'ЯЗКОВЕ ПИТАННЯ)



n=127

Що хочуть знати кандидати/кандидатки

ЯКУ ІНФОРМАЦІЮ ВИ ШУКАЄТЕ, ПЕРШ НІЖ ВІДГУКНУТИСЯ НА ПОЗИЦІЮ ТІЄЇ ЧИ ІНШОЇ КОМПАНІЇ? (МОЖНА ОБРАТИ КІЛЬКА ВАРІАНТІВ)

Перше, що українські IT-кандидати та кандидатки перевіряють перед відправленням CV, **це відгуки про компанію в мережі**, на це вказали **71,8%** респондентів.

Наступне у пріоритетах кандидатів — **профіль діяльності компанії/тип пропонованих послуг чи продуктів**. Цим цікавляться **63,2%** опитаних.

Прозорість заробітних плат також займає високу (четверту) позицію, і **43,1%** IT-фахівців підкреслюють її важливість. Це свідчить про те, якщо ви всього лише не будете публікувати зарплатні вилки у вакансіях, кандидатки та кандидатки **не розглядатимуть вас як потенційного роботодавця**.



n=174

Правильно сформульована пропозиція про працю є фундаментальною основою успішного рекрутингу. Хоча кожен рекрутер знає, як потрібно структурувати оголошення та що вони очікують від кандидатів, все ж є недоліки, які можуть спричинити меншу кількість відгуків.

Для кандидатів на роботу в IT, незалежно від їх досвіду, інформація про профіль роботи компанії та технології, які використовує або розробляє компанія, є найважливішою у пропозиціях про роботу. Для досвідчених спеціалістів прозорість оплати праці є майже настільки ж важливою. Однак

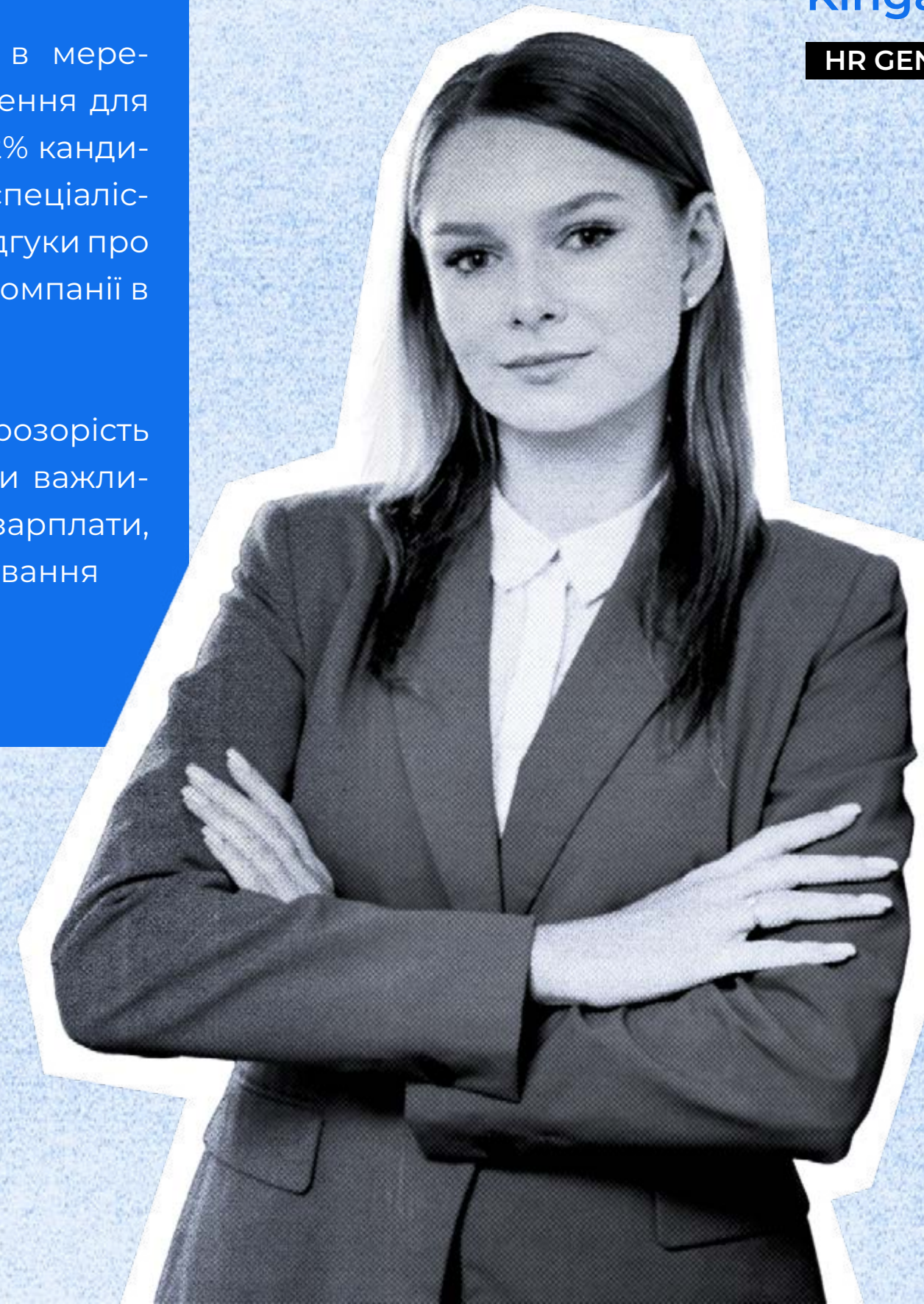
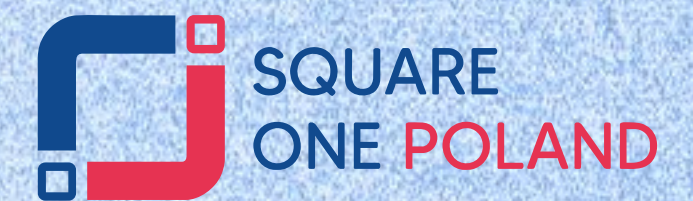
цікаво, що понад 80,5% респондентів вказують, що ця інформація зазвичай відсутня в оголошеннях про працю.

Імідж бренду компанії в мережі має вирішальне значення для більшості. Близько 72% кандидатів, особливо junior-спеціалістів, звертають увагу на відгуки про роботодавців і профіль компанії в інтернеті.

Усе свідчить про те, що прозорість у процесі пошуку роботи важлива не лише з точки зору зарплати, але й з точки зору спілкування та іміджу онлайн.

Kinga Jamrozik

HR GENERALIST **SQUARE ONE RESOURCES POLAND**



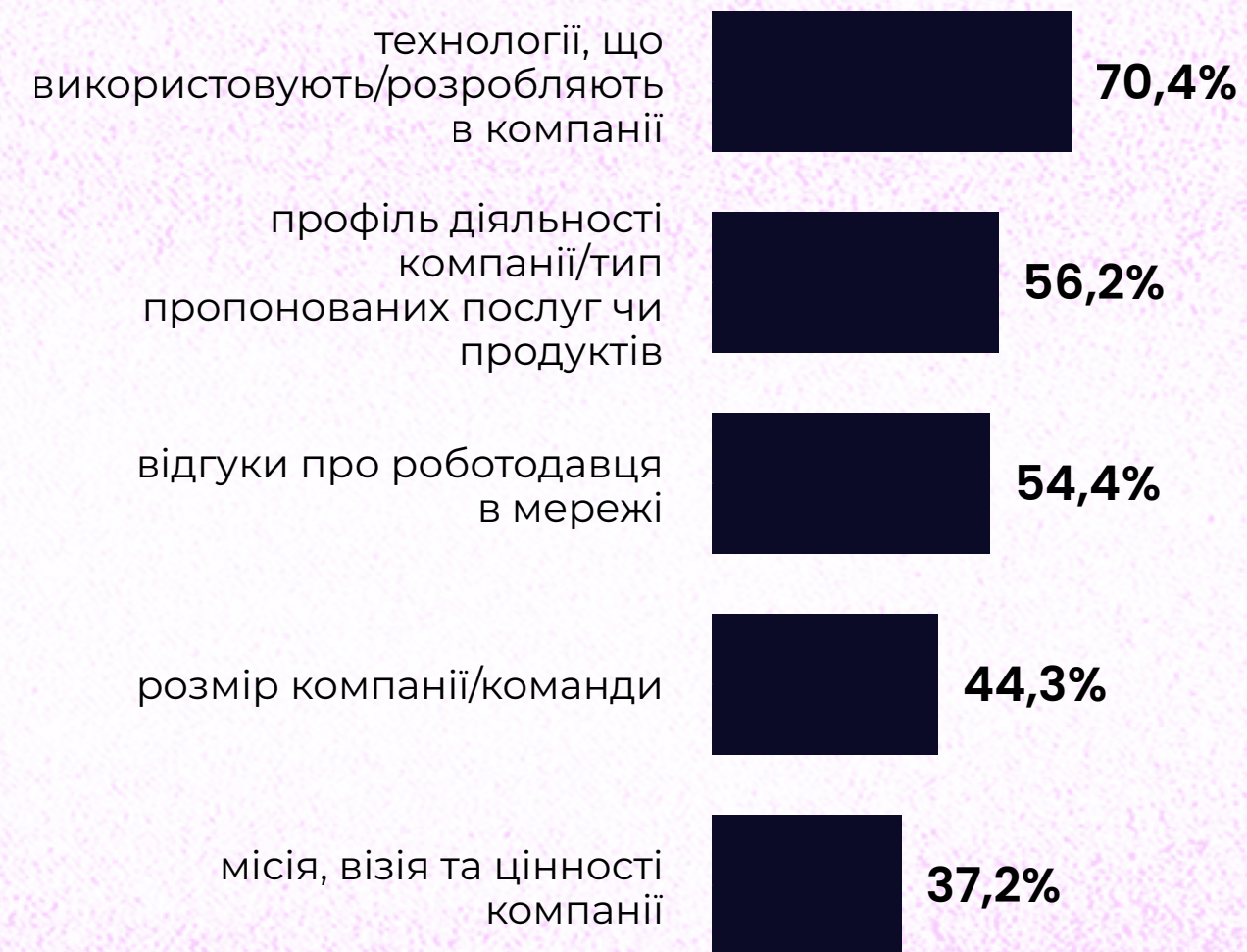
Яку інформацію ви шукаєте, перш ніж відгукнутися на позицію тієї чи іншої компанії? (можна обрати кілька варіантів)

 Угорщина



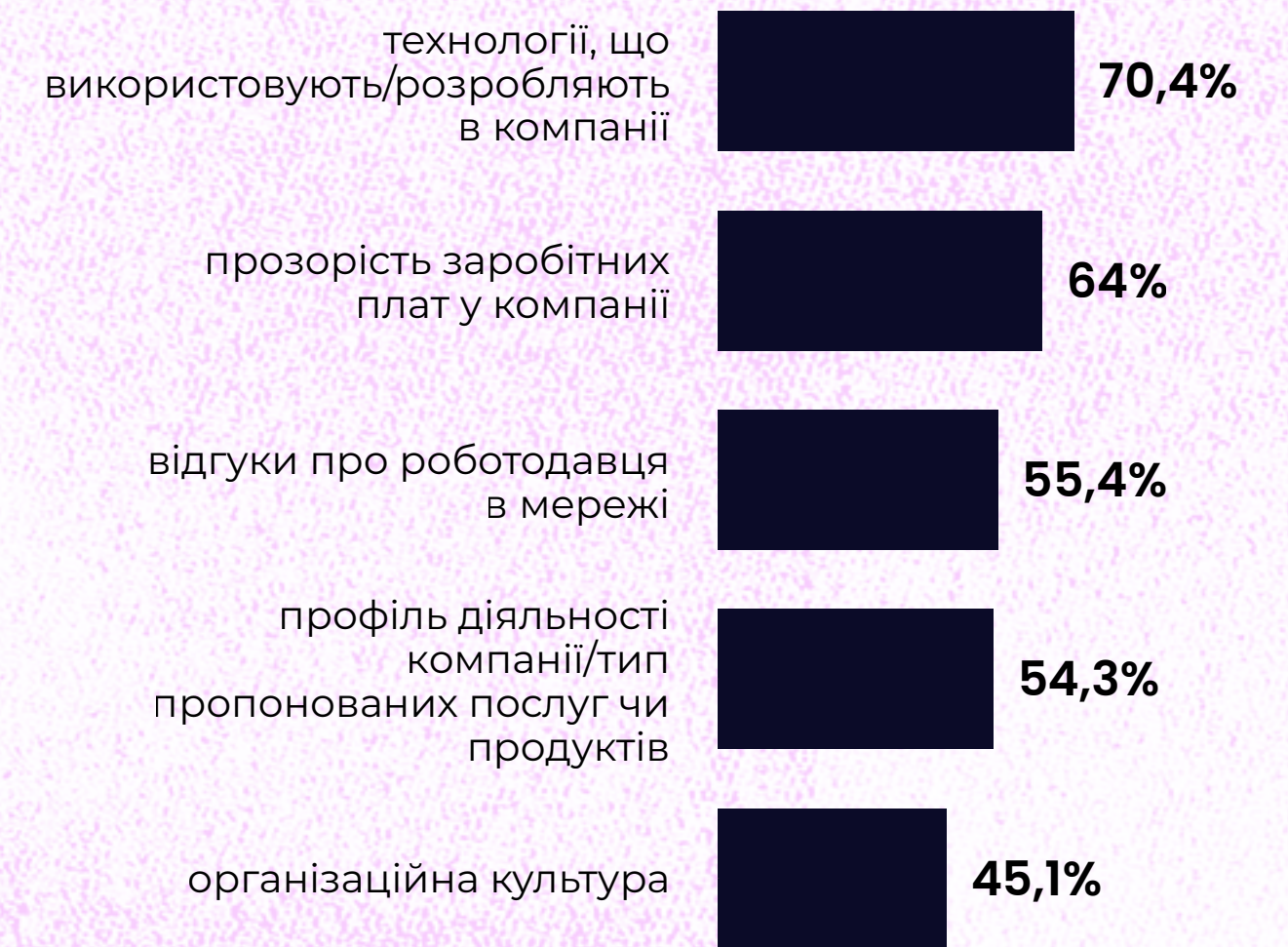
n=451

 Чехія



n=226

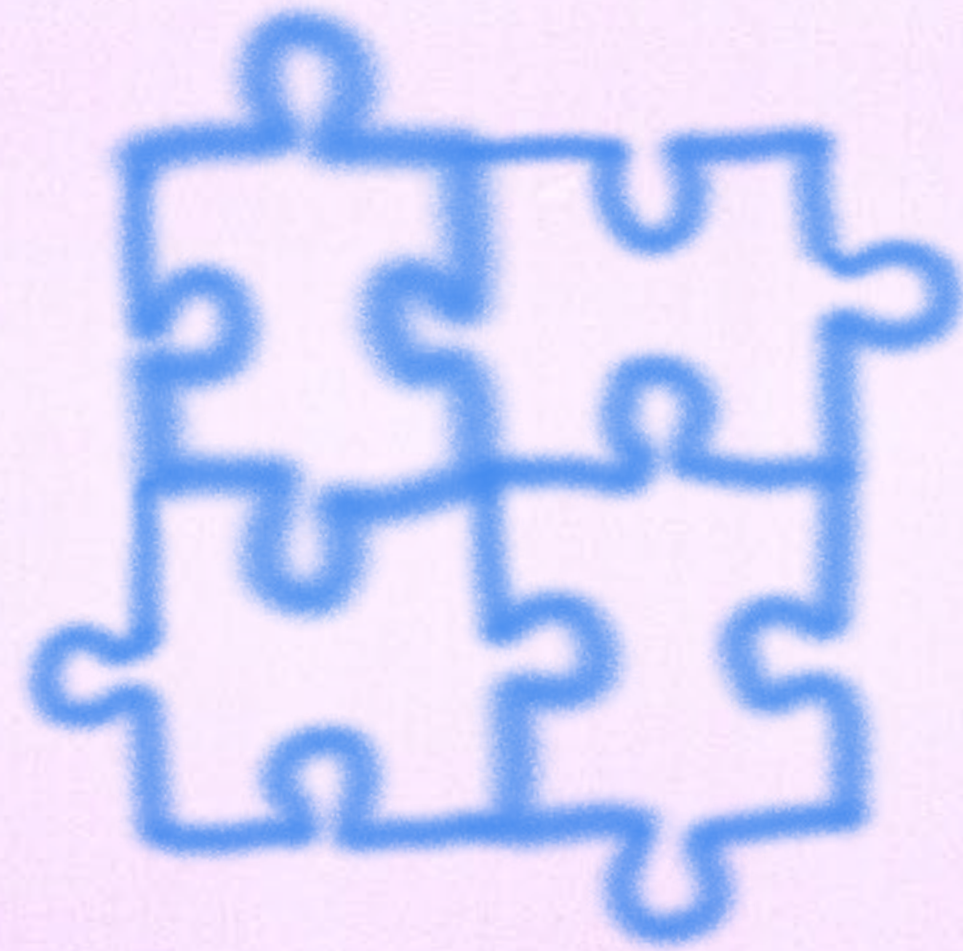
 Польща



n=1130

Що хочуть знати кандидати/кандидатки

Відповідність корпоративній культурі та інклюзивність



Організаційна культура набуває все більшого значення в очах кандидатів. У звіті про досвід кандидатів за 2020 рік 36% ІТ-спеціалістів (у Польщі) сказали, що оцінювали корпоративну культуру компанії, перш ніж відправити CV. Через три роки цей показник становить уже 45% у Польщі та 38,5% в Україні (у 2020 році дослідження в Україні не проводилось).

Це означає, що понад третина ваших потенційних кандидатів хочуть знати, хто ВИ. Майте це на увазі, створюючи розділ «Про нас» на вашому вебсайті або публікуючи допис в соціальних мережах компанії. Однак написати одне речення про філософію компанії недостатньо. Люди хочуть бачити докази.

Також ми бачимо закономірність: менш захищені групи більше звертають увагу на корпоративну культуру компанії. 55% квір-респондентів перевіряють організаційну культуру компанії перед відправленням CV. 27,9% з них обов'язково перевіряють, чи дійсно інклюзивним та відкритим є роботодавець.

Їхня обізнаність щодо потреб інших груп також є вищою. Попри те, що жоден квір-респондент не вказував про власну нейрорізноманітність, понад 30% піклуються про підтримку компанією тих, хто має нейрорізноманітність.

Про що ви їм не кажете

Найчастіше в оголошенні про роботу не вистачає найважливішого — розміру зарплатні. Це помітили понад 80% кандидатів та кандидаток в Україні! IT-спільнота знову заявила: прозорість є надзвичайно важливою.

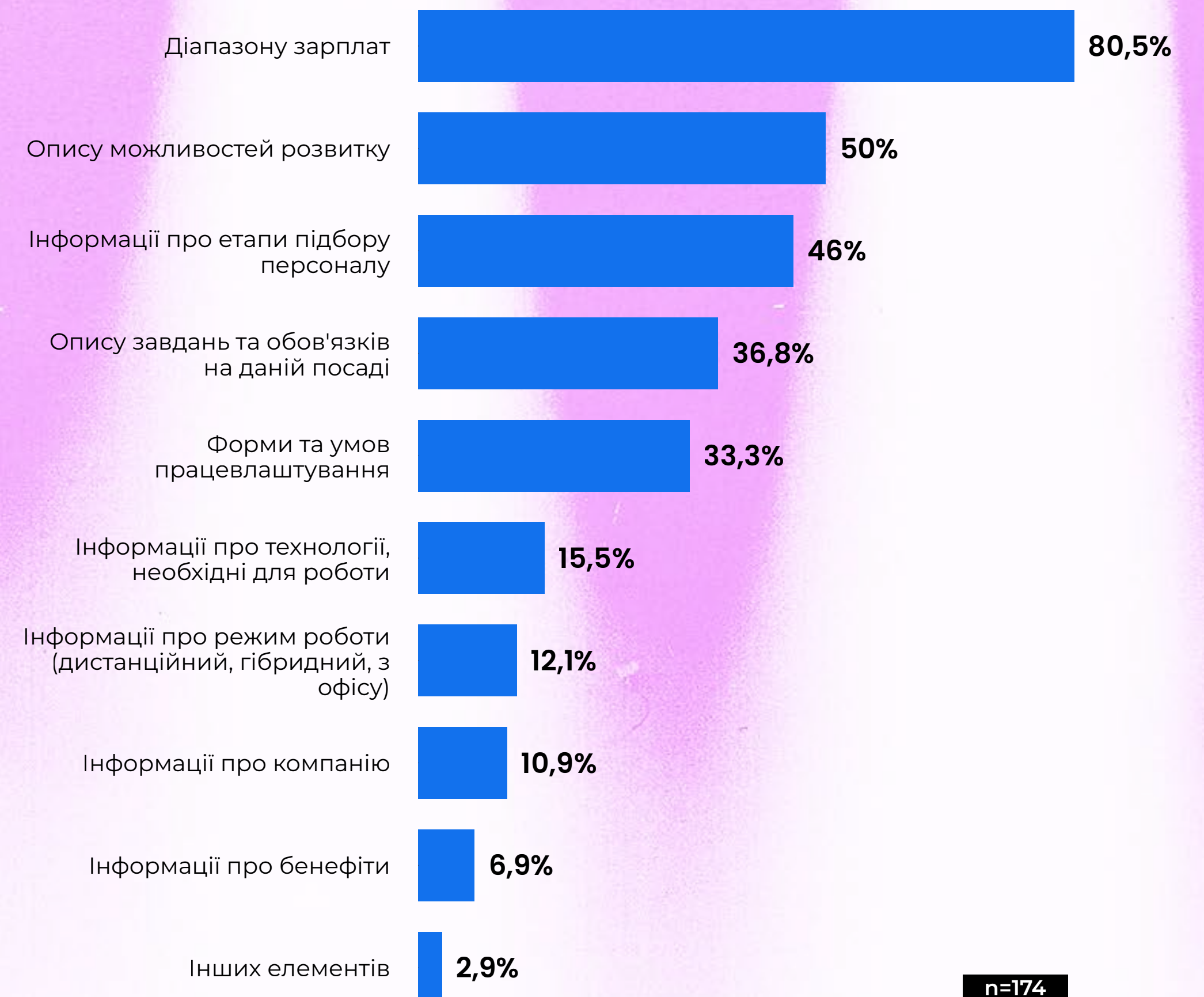
Чим вищий рівень синьйорності, тим більше спеціалісти звертають увагу на розмір зарплат в оголошеннях. Тому варто пам'ятати, що досвідченого кандидата без інформації про зарплату залучити буде складніше.

IT-кандидати також надають великого значення **можливостям розвитку** на тій чи іншій посаді, і половина з опитаних вказали, що в оголошеннях про працю цієї інформації не вистачає.

46% — саме стільки респондентів зазначили, що в оголошеннях відсутня інформація про етапи рекрутингового процесу.



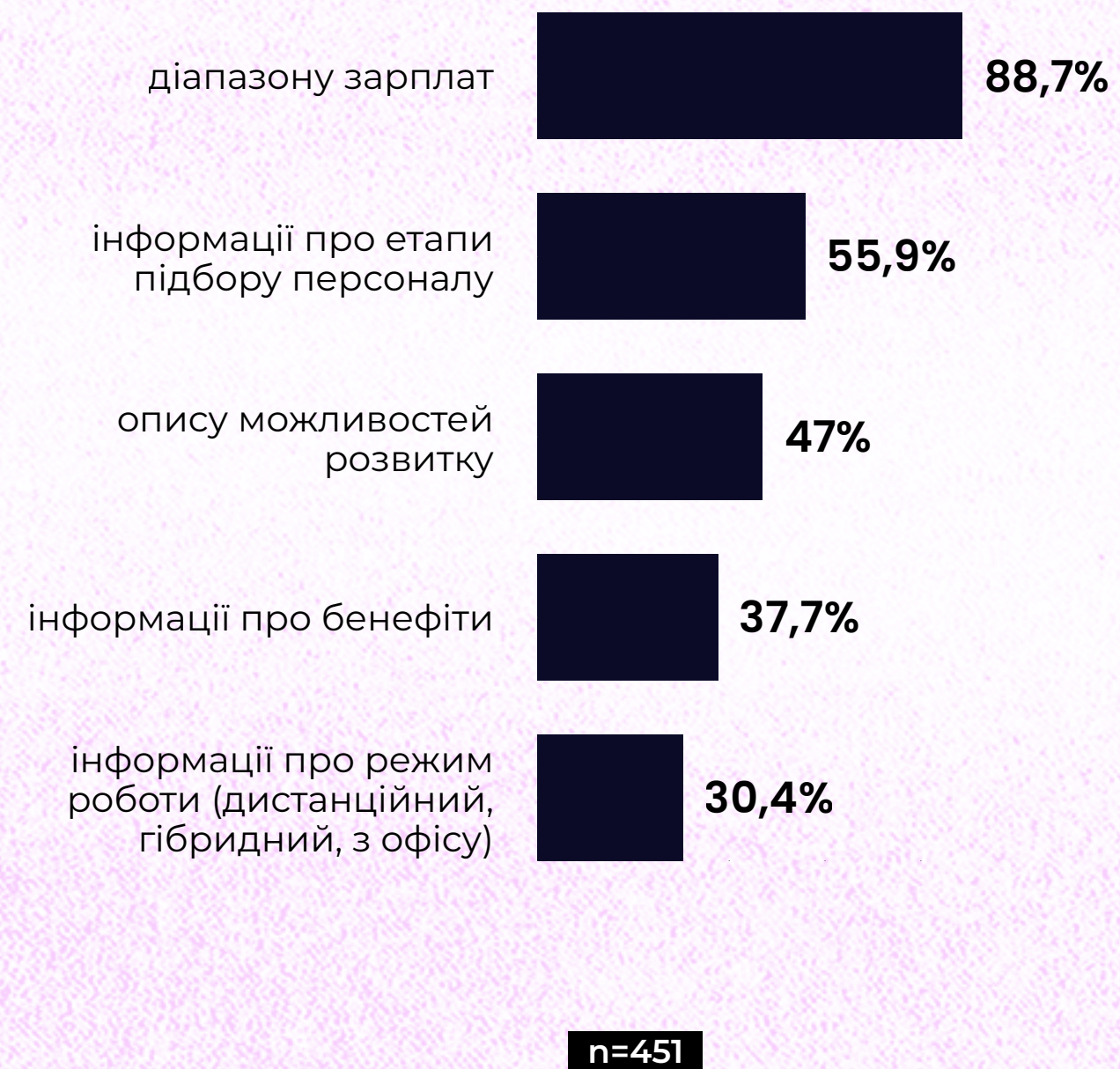
ЧОГО НАЙЧАСТІШЕ НЕ ВИСТАЧАЄ В ОГЛОШЕННЯХ ПРО ПРАЦЮ? (ОБЕРІТЬ НЕ БІЛЬШЕ 5 ВІДПОВІДЕЙ)



n=174

Чого найчастіше не вистачає в оголошеннях про працю? (оберіть не більше 5 відповідей)

 Угорщина



 Чехія



 Польща

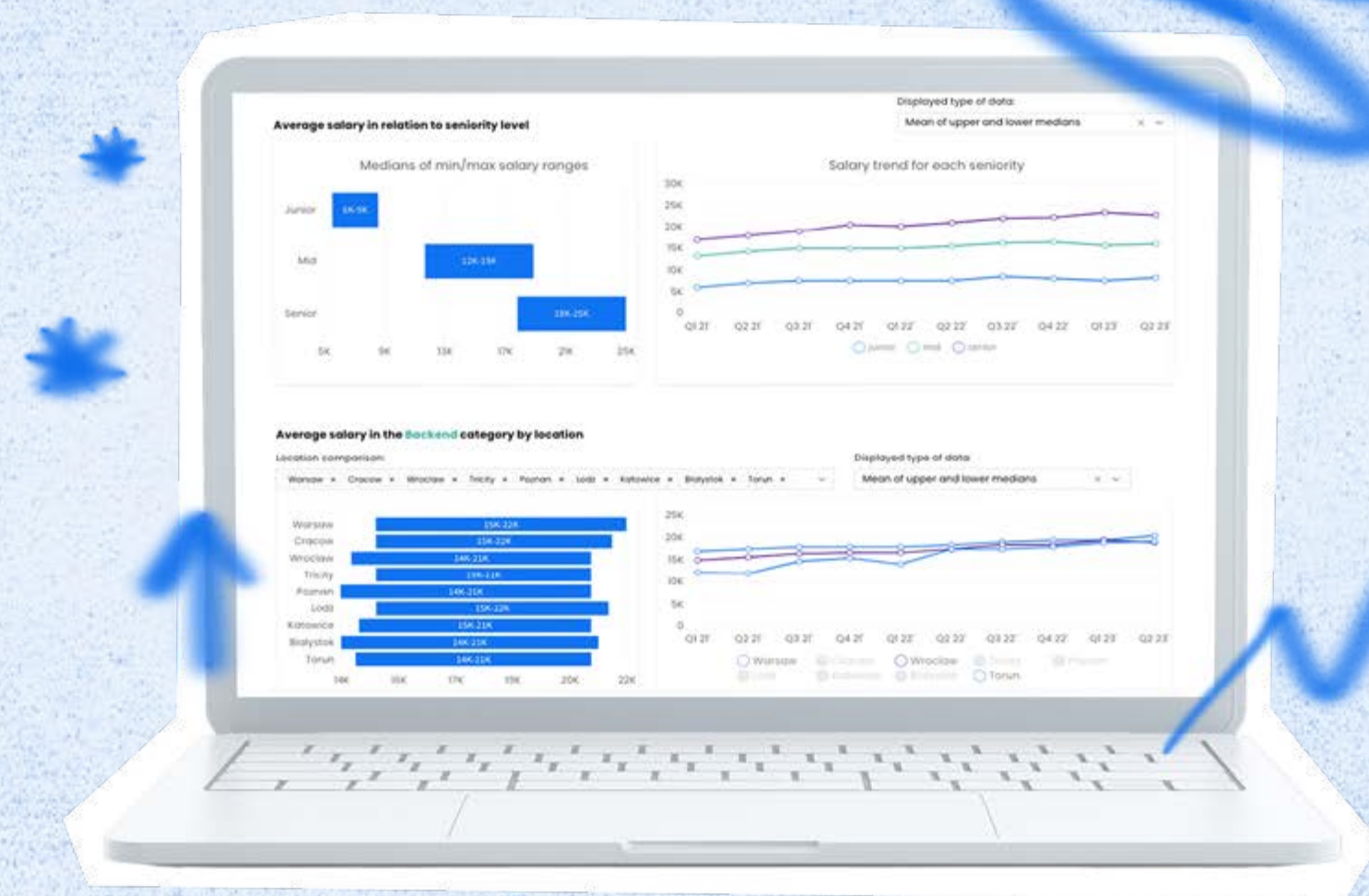


Insights360

Звіти про зарплати,
які потрібні ВАМ.. Ви
обираєте дані, ми їх
генеруємо

Доступ до свіжих даних
з ринку праці в ІТ

Аналіз рівня
конкуренції, зарплат,
та трендів в одному
місці



Insights360.
Один звіт. Відповіді на всі
запитання

Переконайтеся самі

ВІДГУК НА ВАКАНСІЮ



Не все те золото, що блищить

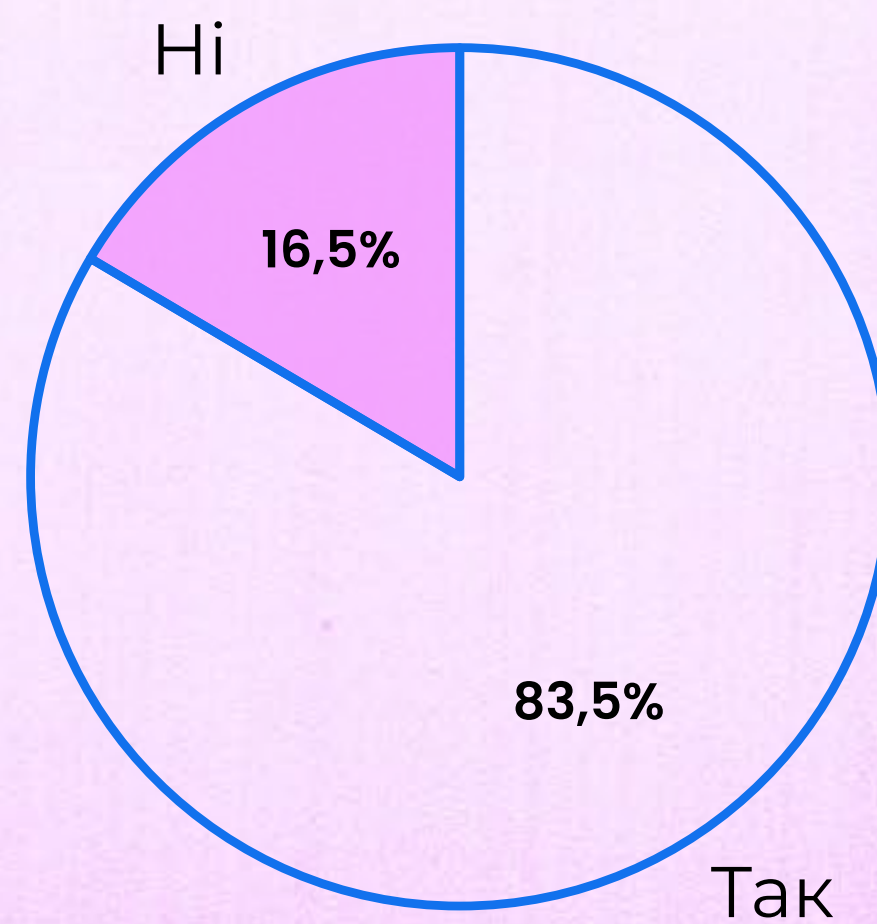
Як зазначалося раніше, чим досвідченіший кандидат, тим важливіші для нього рівні зарплати.

Оскільки стажери та junior-спеціалісти лише на початку свого професійного шляху, вони, на жаль, не мають можливості перебирати вакансіями. Особливо в сучасних умовах, коли junior-вакансій стало значно менше. Тому більшість із них

відправляють CV на вакансію навіть не знаючи можливої винагороди.

Проблема полягає в тому, що, не вказавши зарплатню у вакансії, ви ризикуєте натрапити на кандидатів, які не готові працювати за винагороду, яку ви пропонуєте. Таким чином, буде змарновано час як рекрутера, так і кандидата.

ЧИ ВІДГУКУЄТЕСЯ ВИ НА ВАКАНСІЇ, У ЯКИХ НЕ ВКАЗАНА ЗАРПЛАТНА ВИЛКА?



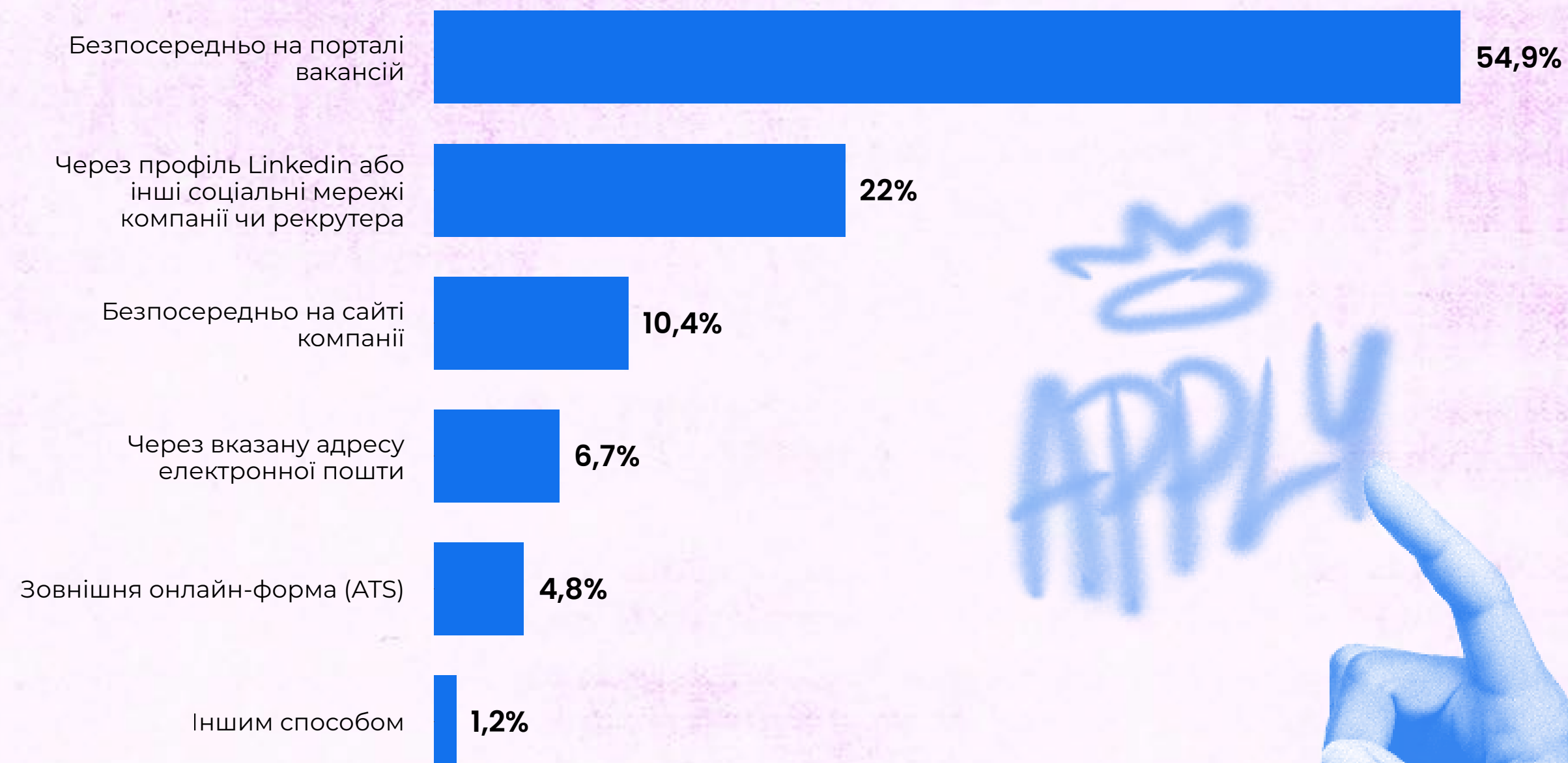
n=164

Ви втрачаєте кожного шостого потенційного кандидата, публікуючи вакансії без вказаної зарплатні.

Відправлення відгуків на вакансію

ЯКОМУ СПОСОБУ ВІДПРАВКИ РЕЗЮМЕ ВИ НАДАЄТЕ ПЕРЕВАГУ?

n=164



Якщо вам подобається ваша система ATS*, тоді наступна інформація вам буде точно не до вподоби: **переважна більшість ІТ-кандидатів вважають за краще подавати заявки безпосередньо через портали вакансій або соціальні мережі.**

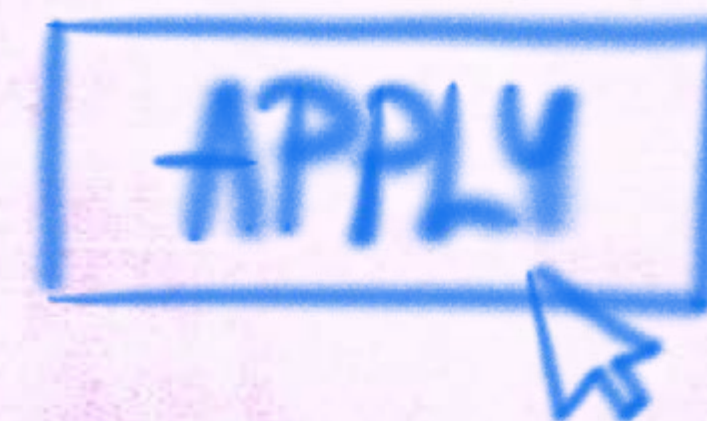
Близько 88% кандидатів у ІТ принаймні один раз не завершували процес відгуку на вакансію, оскільки їх перенаправляли з дошки вакансій на зовнішню форму ATS*.

На nofluffjobs.com перш ніж кандидати перейдуть до зовнішньої форми ATS, вони можуть залишити свою контактну інформацію в оголошенні про роботу. Таким чином ми можемо пізніше зв'язатися з ними, навіть якщо вони не заповнять зовнішню форму. Контакт також буде автоматично збережено на панелі роботодавця.

ATS – applicant tracking system; software used to help organize and track hiring processes and candidates' data in a company.

*"How do you search for jobs?" опитування, 2022, No Fluff Jobs, n=430.

Відправити CV попри все?



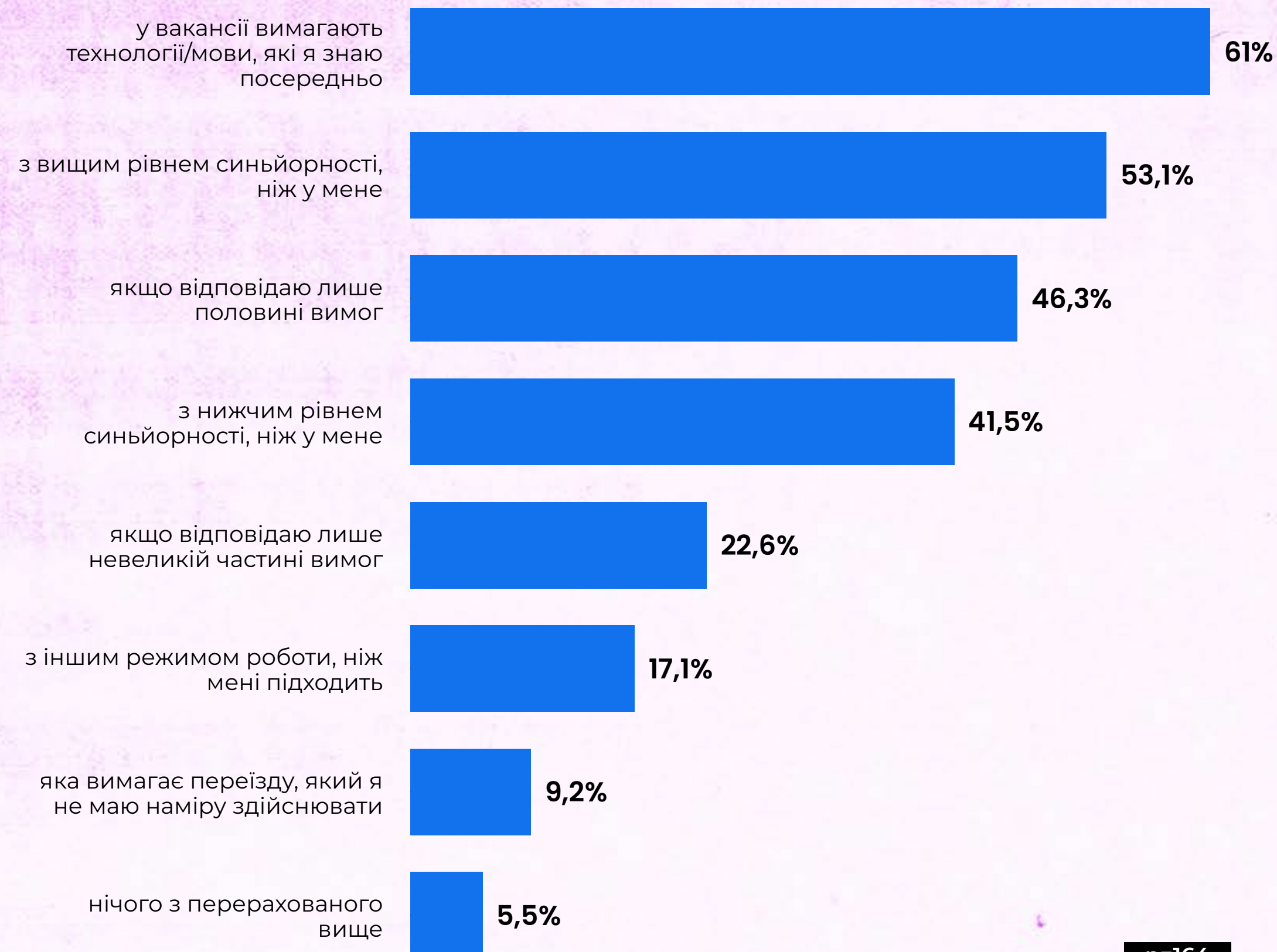
53,1% IT-кандидатів визнали, що відгукуються на посади, які вимагають вищого рівня досвіду, ніж вони мають. З іншого боку, 41,5% кандидатів та кандидаток претендували на посади з меншим досвідом.

Схоже, кандидати сподіваються, що межі між цими рівнями не завжди такі жорсткі, і все одно хочуть спробувати удачу. Це може означати більше роботи для рекрутерів, пов'язаної з переглядом заявок, але це також може означати більше альтернатив на випадок, якщо ви не знайдете саме того, кого хотіли.

46,3% з них також відгукувалися на вакансії, для яких вони відповідали лише половині вимог, і 1 з 4 – коли вони відповідали лише невеликій частині вимог. Це виглядає досить нелогічно, враховуючи той факт, що IT-індустрію сприймають як галузь, якою керують кандидати.

Схоже, що кандидати не можуть знайти посади, які відповідають їх кваліфікації, або вимоги в оголошеннях про роботу описані неточно. Ми повинні бути обережними у припущеннях, що спеціалісти просто керуються бажанням отримати вищу оплату, особливо в світлі того факту, що 40,5% senior/expert і 39,1% middle-спеціалістів претендували на посади з нижчим рівнем синьйорності.

ТРАПЛЯЄТЬСЯ, ЩО Я НАДСИЛАЮ РЕЗЮМЕ НА ВАКАНСІЮ...



n=164

Трапляється, що я надсилаю резюме на вакансію...

(3 найпопулярніші відповіді)

 Угорщина

з вищим рівнем
синьйорності, ніж у мене **53,5%**

якщо відповідаю лише
половині вимог **46,2%**

у вакансії вимагають
технології/мови, які я знаю
посередньо **49,4%**

n=439

 Чехія

з вищим рівнем
синьйорності, ніж у мене **42,3%**

якщо відповідаю лише
половині вимог **46%**

у вакансії вимагають
технології/мови, які я знаю
посередньо **47,4%**

n=213

 Польща

з вищим рівнем
синьйорності, ніж у мене **57,2%**

якщо відповідаю лише
половині вимог **52,8%**

у вакансії вимагають
технології/мови, які я знаю
посередньо **48,4%**

n=1106

Дослідження Всесвітнього економічного форуму показує, що **550,6% компаній очікують труднощів із наявністю талантів на ринку праці між 2023 та 2027 роками***. Зі звіту Польського економічного інституту ми також знаємо, що вже у 2022 році 64% компаній у Польщі найняли менше ІТ-фахівців, ніж вони планували**. Немає сумніву, що організації повинні докладати більше зусиль, щоб залучати кандидатів. Найкращий спосіб дізнатися, як це зробити, — послухати, що вони хочуть сказати роботодавцям. І в опитуванні кандидатів у 2020 році, і в опитуванні цього року прозорість виходить на перший план.

Для 60% кандидатів у ІТ найгірше у підборі персоналу – нездатність або небажання рекрутерів розкривати пропоновану зарплату.

З огляду на вищезазначене, першим кроком для будь-якої організації має бути прагнення до чесності, прозорості та відкритої гри з самого початку процесу наймання. Ми працюємо з компаніями, підтримуючи їх у працевлаштуванні в ІТ протягом майже десятиліття, і ми побачили, що високий рівень відкритості та деталізації, включаючи зарплатну вилку в кожному оголошенні, корелює з рівнем кандидатів та заявників. Тобто такий підхід працює.

Пауліна Кроль

CHIEF PEOPLE AND OPERATIONS OFFICER

NO FLUFF JOBS

**NOTM
FLUFF
JOBS**



ІНТЕРВ'Ю



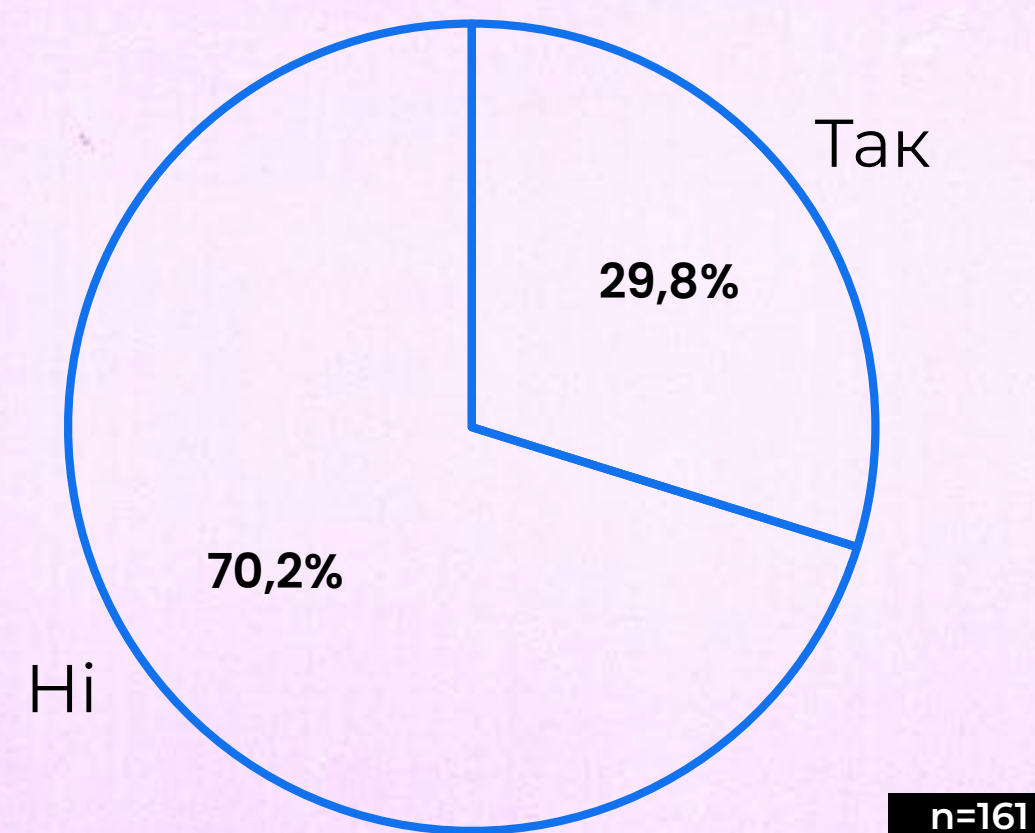
Використання ШІ



ШІ використовують у процесах наймання, головним чином допомагаючи рекрутерам виконувати рутинні та повторювані завдання. Але, як виявилось, кандидати теж цим користуються. **29,8% ІТ-спеціалістів використовували штучний інтелект під час для виконання тестового завдання.**

Очікується, що штучний інтелект відіграватиме все більшу роль у працевлаштуванні, коли наступні покоління вийдуть на ринок праці.

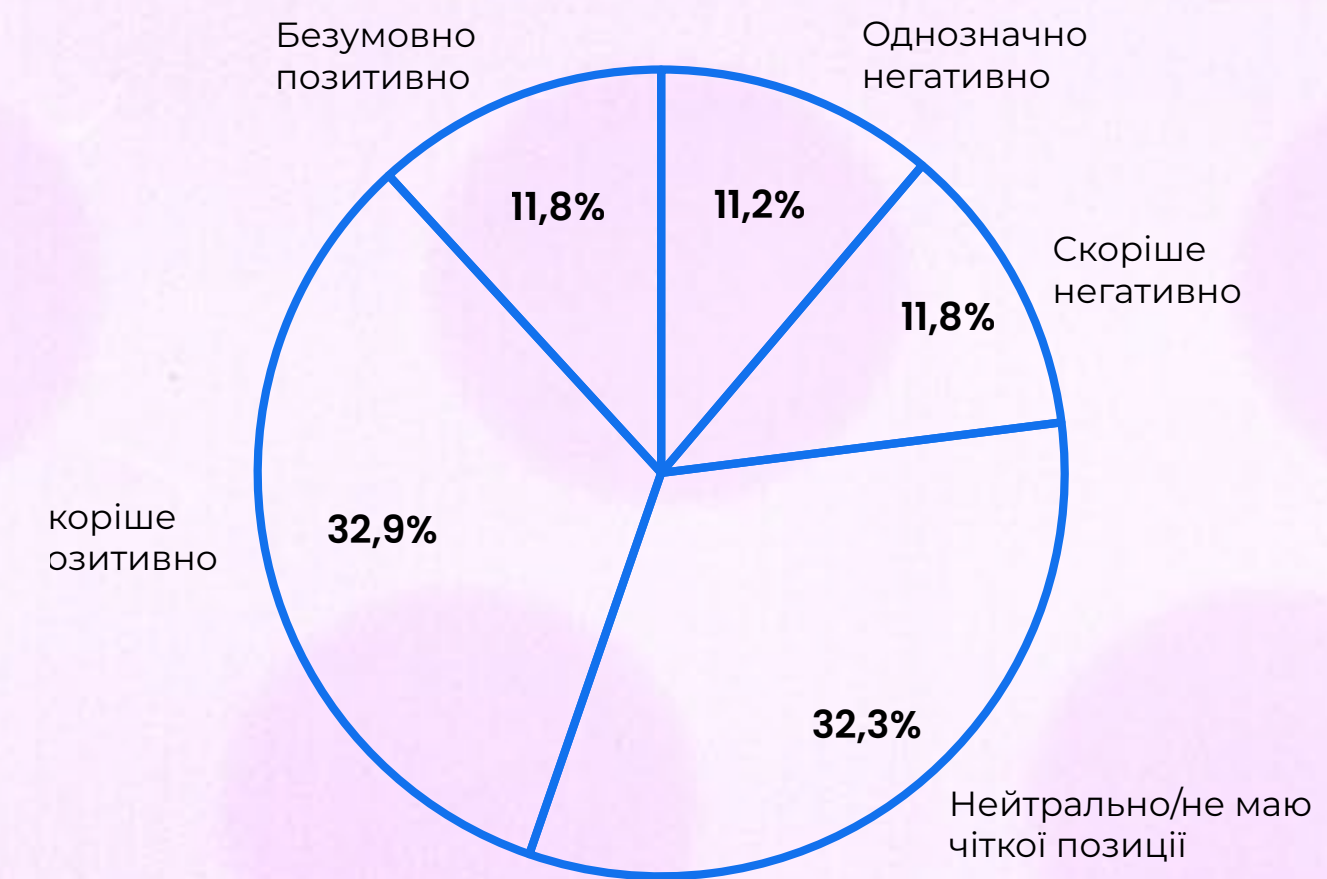
ЧИ ВИКОРИСТОВУВАЛИ ВИ ІНСТРУМЕНТИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТЕСТОВОГО ЗАВДАННЯ?



Подібний висновок приходить на думку, коли ми дивимося на те, як кандидати сприймають використання штучного інтелекту для виконання тестових завдань там, де його використовувати заборонено. Найбільшою групою, яка сприймає це як негативне явище, є seniors та experts, тоді як стажери ставляться найбільш позитивно.

Загалом ми бачимо, що попри те, що ШІ проник в усі сфери життя протягом останніх кількох місяців, кандидати все ще не мають твердих переконань щодо його використання під час наймання. Понад третина респондентів відповіли, що вони ставляться нейтрально або не мають чіткої позиції щодо використання ШІ під час рекрутингу.

ЯК ВИ ОЦІНЮЄТЕ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТАМИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТЕСТОВОГО ЗАВДАННЯ?



Більшість організацій не використовують штучний інтелект при прийомі на роботу, хоча більшість кандидатів ставиться до використання ШІ для вирішення тестових завдань нейтрально або позитивно. Я поділяю цю думку і вважаю, що ключ до успіху полягає в усвідомленому використанні ШІ.

У Ringier Axel Springer ми сміливо, відповідально та оригінально підходимо до ШІ. Таке відкрите ставлення дозволяє нам

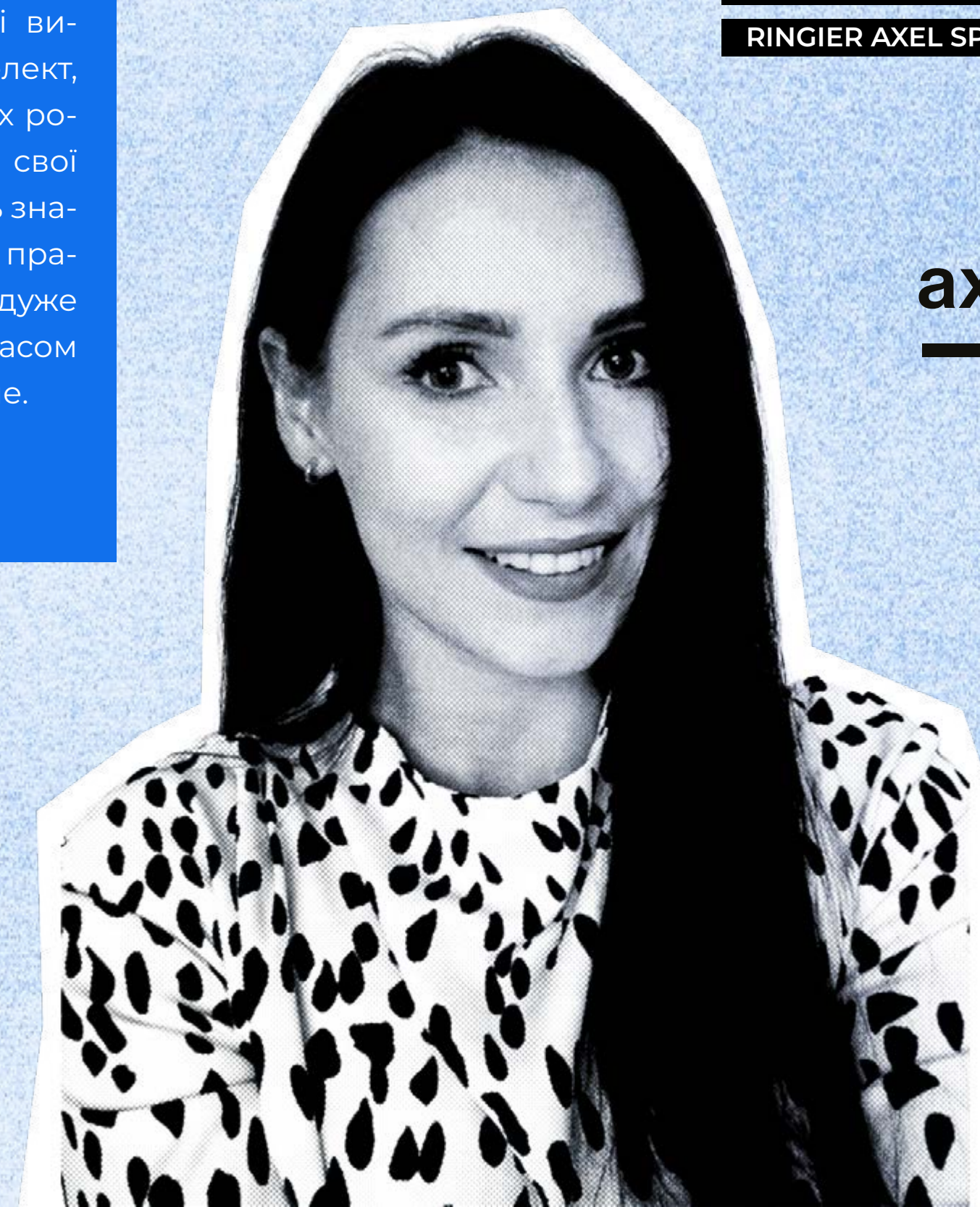
випробовувати незвичайні методи, в тому числі під час підбору персоналу. Ми не тільки не дискваліфікуємо кандидатів, які використовують штучний інтелект, але іноді навіть заохочуємо їх робити це, щоб вони показали свої найкращі здібності. Здатність знаходити рішення, створюючи правильні підказки, насправді є дуже затребуваною навичкою, і з часом попит на неї лише зростатиме.

Катаріна Гайда-Мака

IT RECRUITMENT TEAM LEADER

RINGIER AXEL SPRINGER POLAND

**ringier
axel springer**



Необхідні покращення

Що найбільше дратує IT-кандидатів у спілкуванні з рекрутерами?

Знову ж таки, на перший план виходить рівень зарплати (точніше, її відсутність), на що вказали 60,7% респондентів. Наше опитування Candidate Experience 2020 показало те ж саме. І знову ж таки, чим вища синьйорність, тим більше це дратує (43% junior-спеціалістів проти приблизно 68% middle та senior!

ЩО ВАС НАЙБІЛЬШЕ ДРАТУЄ ПРИ СПІЛКУВАННІ З РЕКРУТЕРАМИ? (ОБЕРІТЬ НЕ БІЛЬШЕ 5 ВІДПОВІДЕЙ)



n=155

Необхідні покращення

На другому місці серед найменш улюблених речей у IT-кандидатів стоїть **незнання рекрутером резюме людини, яку вона/він співбесідує (45,2%)**.

Для рекрутерів планка встановлена досить високо, особливо враховуючи те, що самі кандидати подають заявки на вакансії, для яких вони відповідають лише деяким критеріям (див. розділ → [«Відправити CV попри все?»](#)).

12.6%

жінки: 15.4%

чоловіки: 10.5%

квір-кандидати: 16.3%

Недоречні запитання на співбесіді

Значно менше кандидатів вказали на те, що їх дратує, коли рекрутери не знайомі з технологією, посадою чи галуззю. Всупереч поширеній думці, найбільше це турбує не програмістів, а дизайнерів UX/UI (50%).

Щодо **недоречних запитань**, ми знаємо з іншого дослідження, що кандидатів та кандидаток на співбесідах запитують, напр. про сімейний стан (31%) та наявність дітей (27%), а у випадку жінок – про плани щодо створення сім'ї (27%)*. В IT-індустрії ми бачимо, що менш захищені групи частіше помічають цю проблему.



*MASMI Poland for No Fluff Jobs, 2022

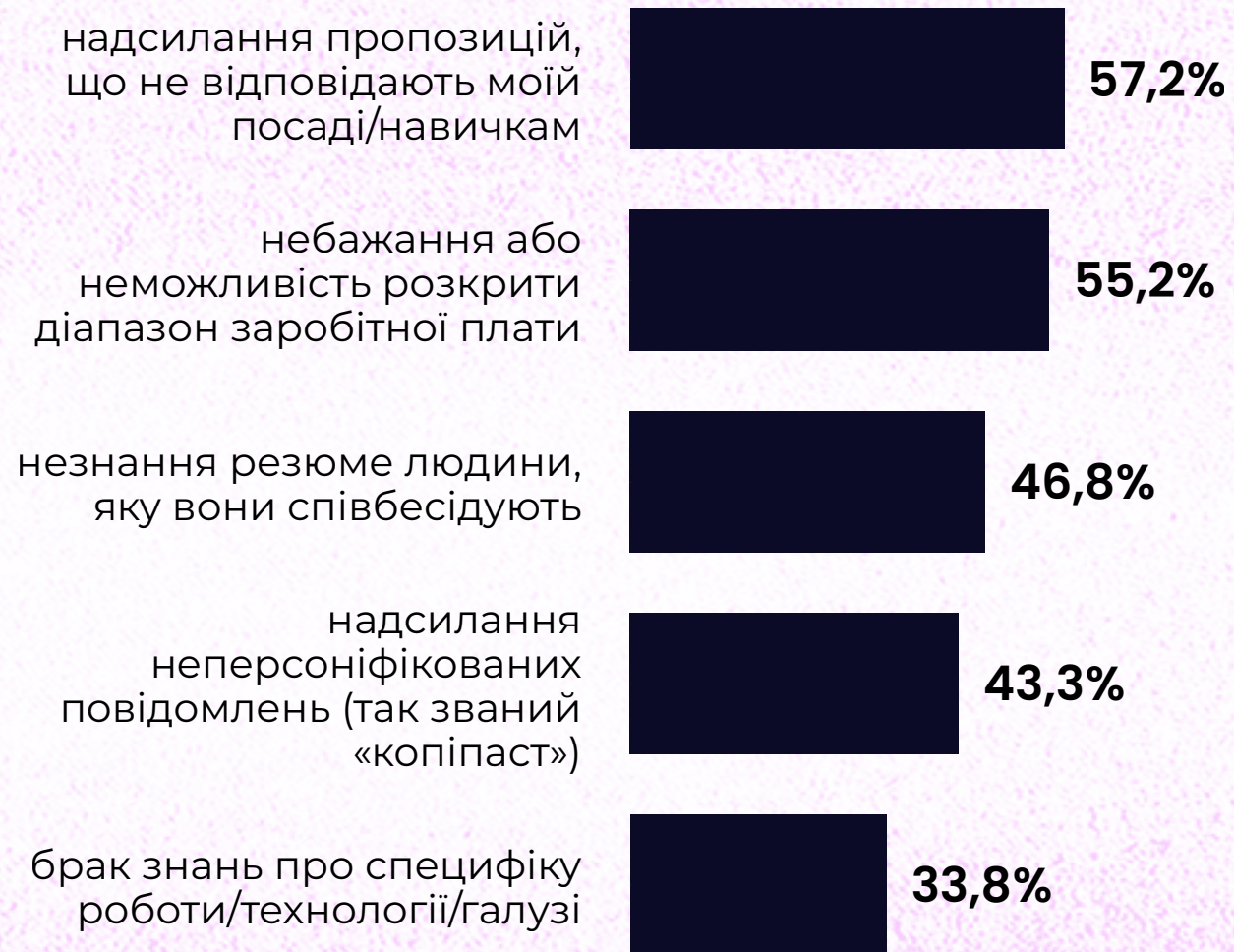
Що вас найбільше дратує при спілкуванні з рекрутерами? (оберіть не більше 5 відповідей)

Угорщина



n=414

Чехія



n=201

Польща



n=1071

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ



У епоху цифрових технологій персональний підхід може стати вашим найбільшим активом

На динамічному IT-ринку, де підбір персоналу відіграє ключову роль, ще багато чого потрібно покращити, коли справа доходить до зворотного зв'язку після співбесід. Попри те, що це незамінний інструмент для встановлення позитивних стосунків з потенційними співробітниками, 65% кандидатів отримують зворотний зв'язок рідко або іноді. Понад 25% також ніколи не діляться своїми спостереженнями з рекрутерами. Це свідчить про те, що в обох напрямках є місце для побудови діалогу.

Дані також показують, що кандидати відмовляються від пропозицій роботи через незадовільні

фінансові умови та несумісну організаційну культуру.

У змаганні за залучення кращих талантів роботодавці повинні зосередитися на якості спілкування з кандидатами, а також на враженні, яке справляє компанія під час наймання. Потрібно бути зрозумілими та пропонувати справедливу винагороду за компетенції спеціалістів. А також обговорювати все прозоро та відкрито під час процесу наймання. У цифрову епоху такий особистий підхід та емпатичність можуть стати нашим найбільшим надбанням.

Тому вкрай важливо не ставитися до кандидатів так, ніби у вас «ще 100 людей, які чекають у черзі», а

подумати про те, що ми можемо зробити, щоб залучити та залишити найкращих. Виходячи з моїх спостережень на курсах Future Collars, розуміння реальності ринку праці в IT є одним із головних викликів для кандидатів. Рекрутери можуть допомогти їм зорієнтуватися, спілкуючись чітко, прозоро та надаючи підтримку на кожному етапі процесу найму.

Йоанна Прушинська-Вітковська

VC CEO FUTURE COLLARS

FUTURE
COLLARS



Зворотний зв'язок — це дорога з двостороннім рухом

65,1% IT-кандидатів та кандидаток отримують відгуки від рекрутерів іноді або рідко, а 6,1% — ніколи.

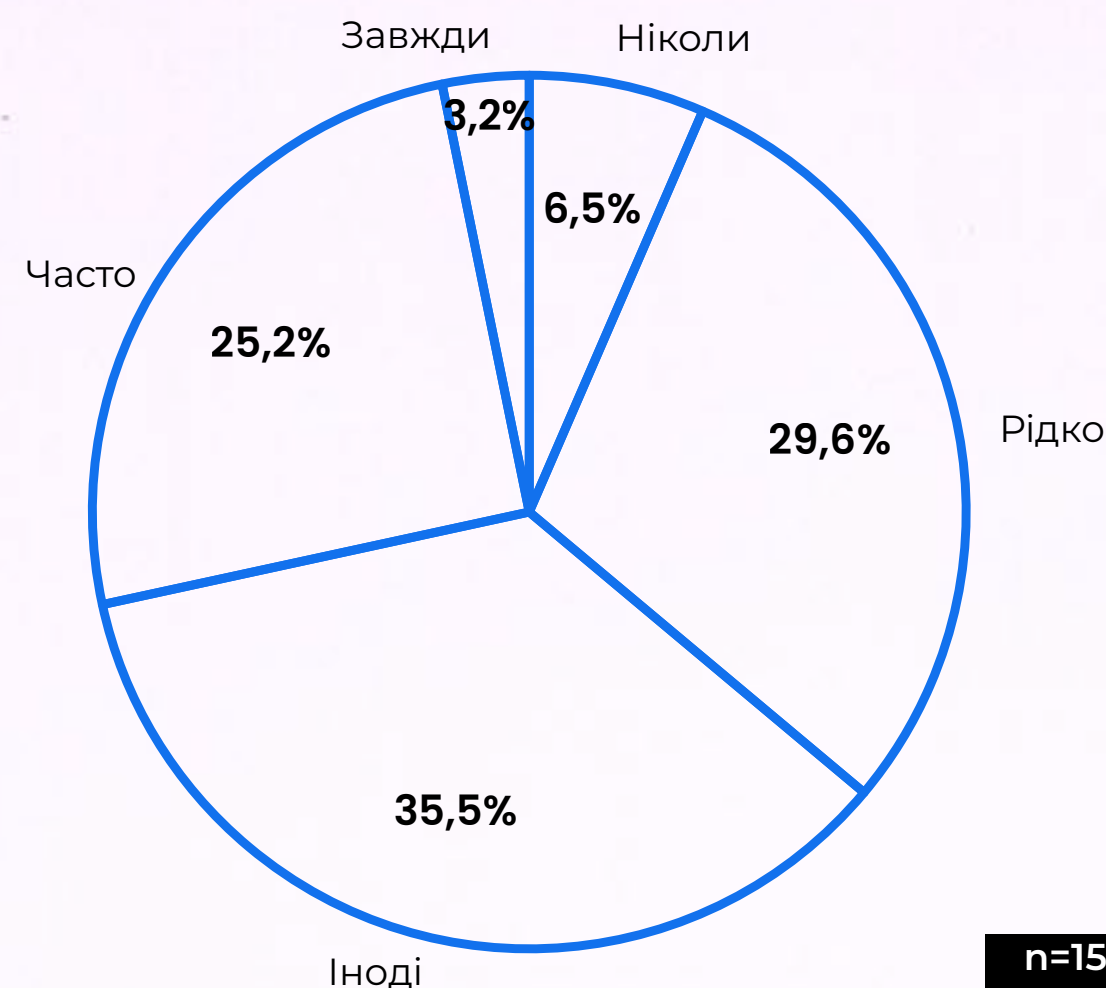
Ці результати надзвичайно дивують, особливо з огляду на поступову автоматизацію процесів наймання. Можна було надіслати простий email, де зазначити, що кандидата/

кандидатку розглядатимуть або не розглядатимуть на цю роль, але в багатьох випадках навіть цього не було. Лише 3,2% отримували відгук після кожного процесу наймання. Найменш досвідчені кандидати отримують ще менше відгуків (понад половина trainee та junior-спеціалістів ніколи їх не отримували або отримують рідко).

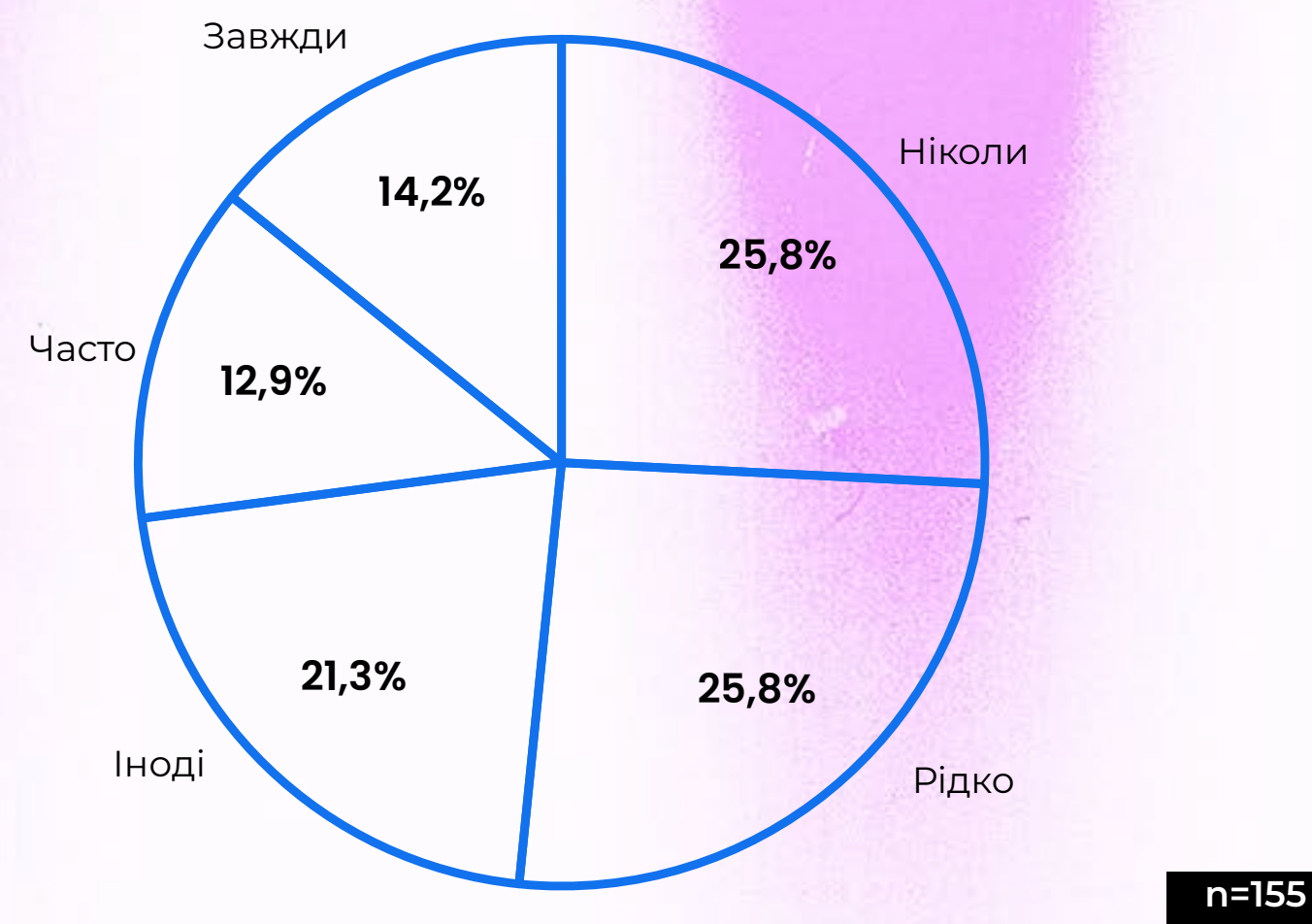
Як завжди, є дві сторони медалі, тому ми також запитали кандидатів, як часто вони надають відгуки рекрутерам. **25,8% ніколи цього не робили.** Майже половина робить це рідко або іноді.

Усвідомлення того, наскільки цінним є зворотний зв'язок, зростає з досвідом. 43% trainee та 35,2% junior-спеціалістів ніколи не ділилися своїми думками з рекрутерами, порівняно з 19,5% senior-спеціалістів.

ЯК ЧАСТО ВИ ОТРИМУЄТЕ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК ПІСЛЯ СПІВБЕСІДИ?

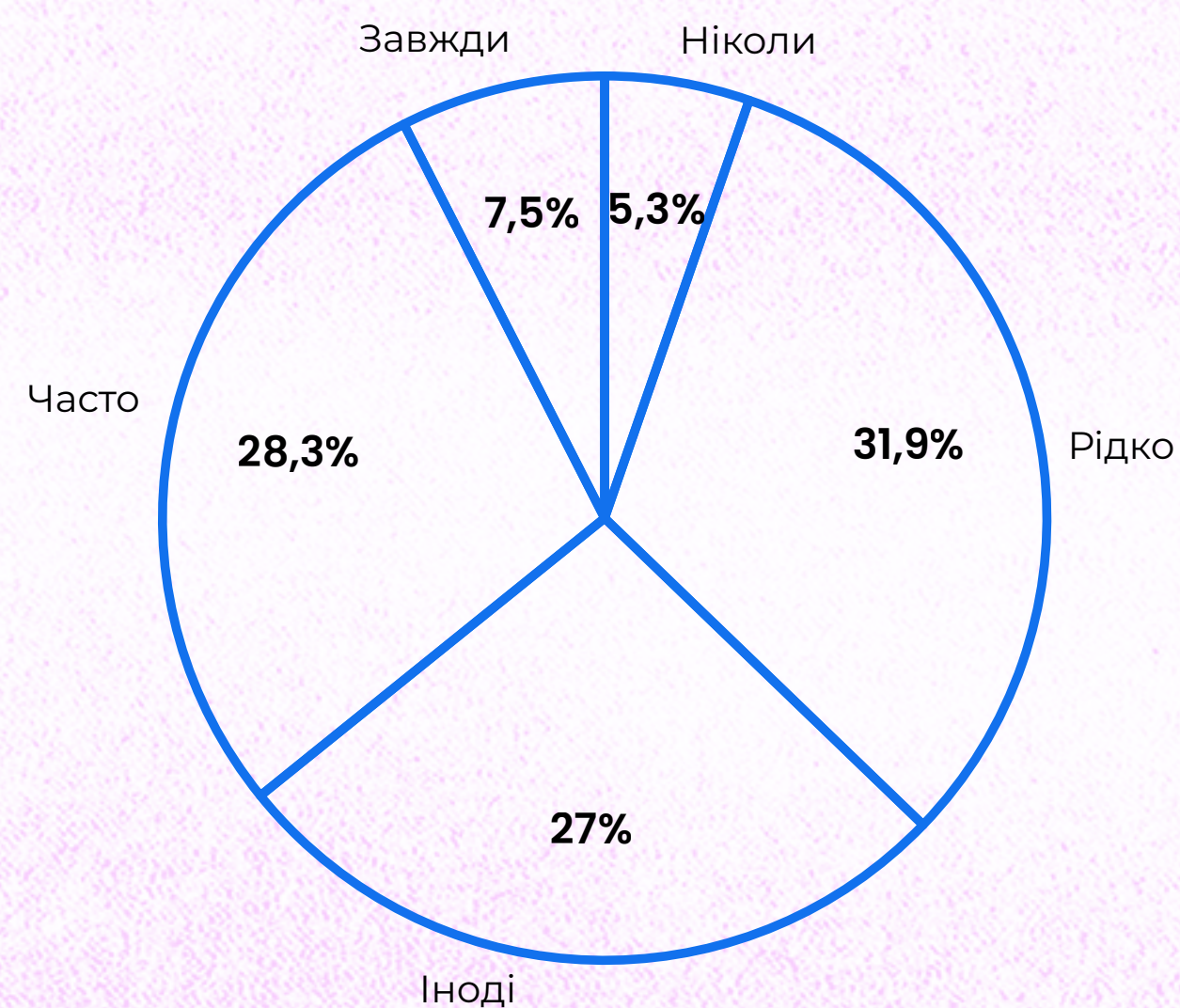


ЯК ЧАСТО ВИ НАДАЄТЕ РЕКРУТЕРАМ СВІЙ ВІДГУК ПІСЛЯ СПІВБЕСІДИ?



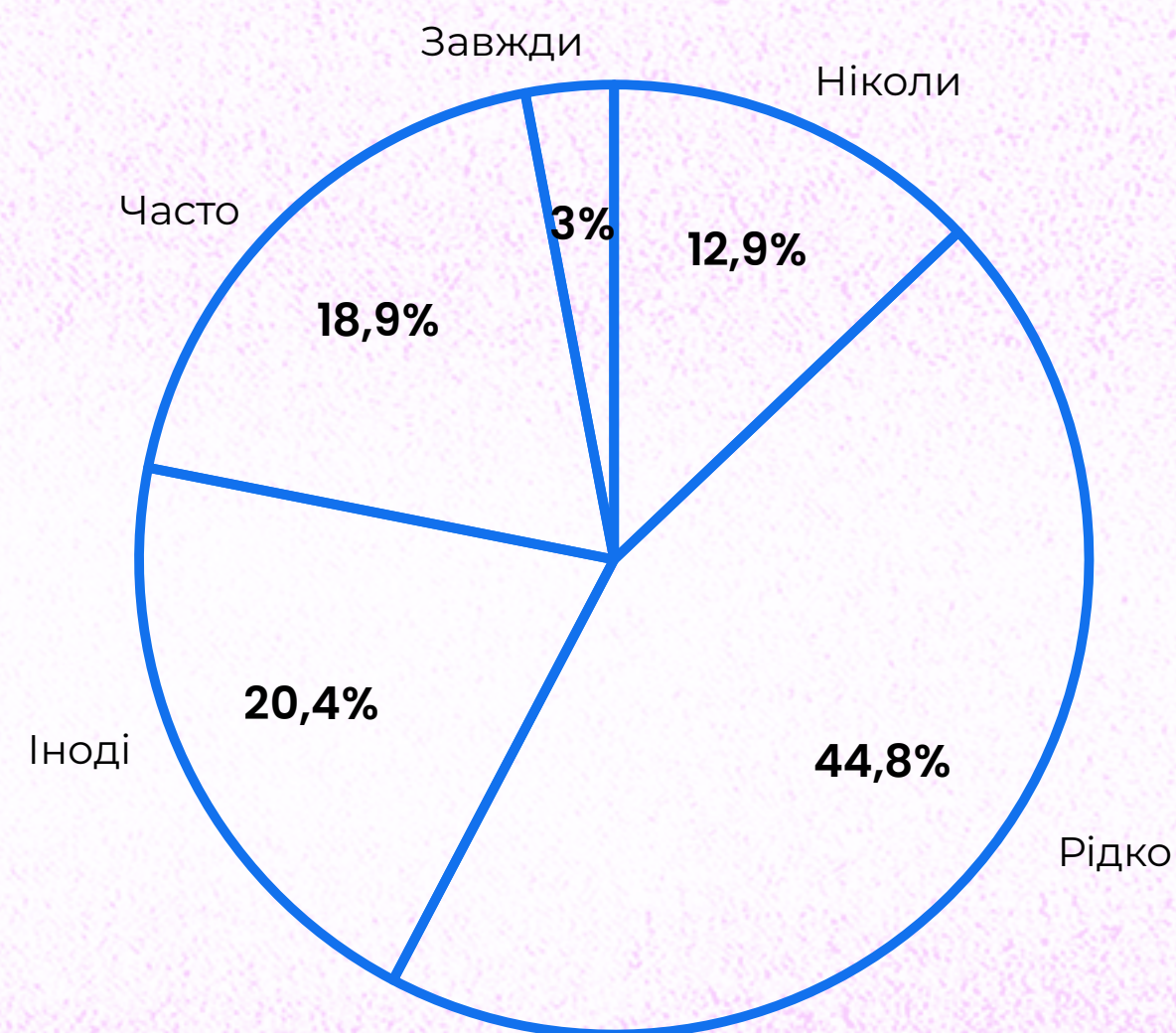
Як часто ви отримували зворотний зв'язок після співбесіди?

 Угорщина



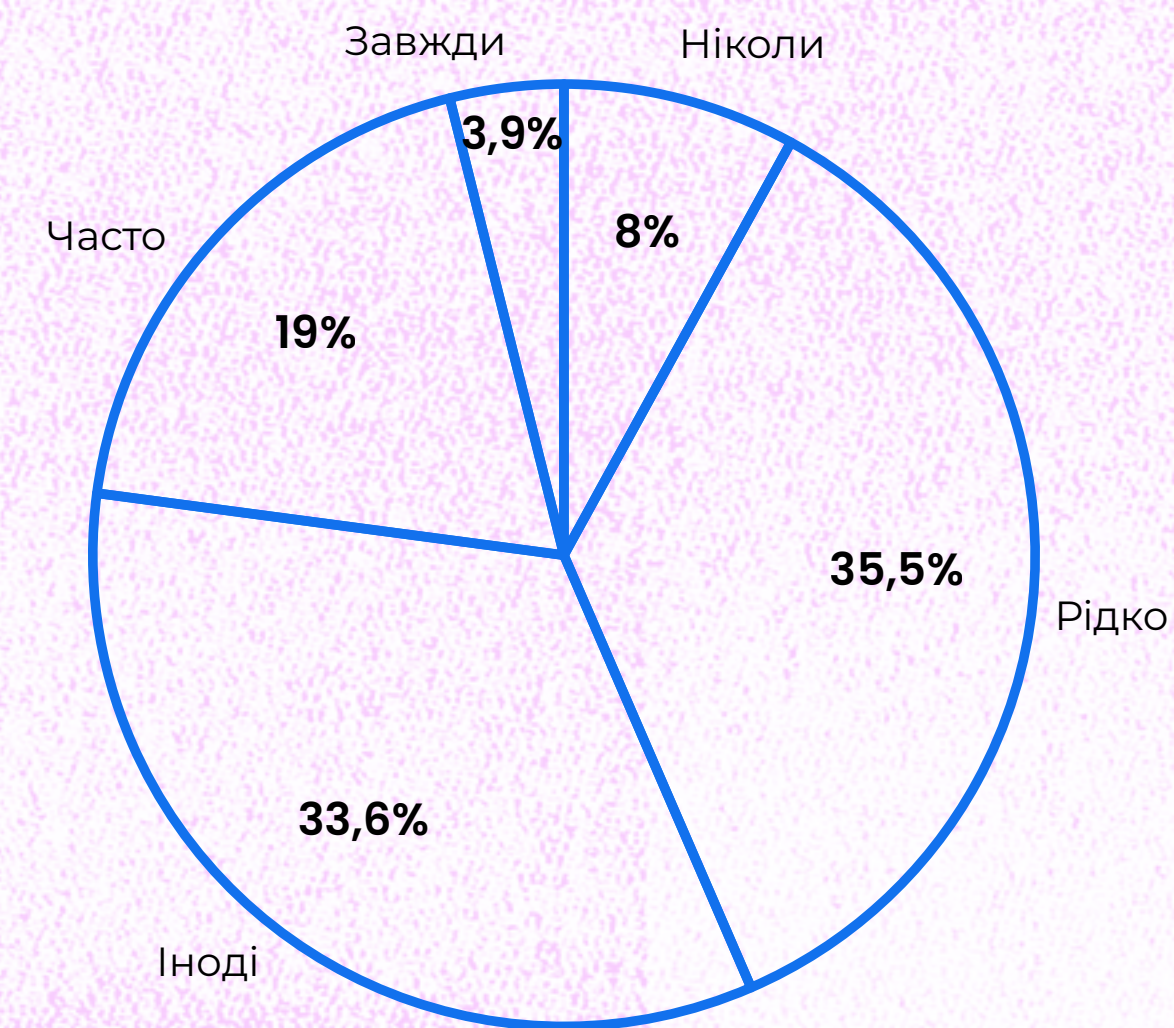
n=414

 Чехія



n=201

 Польща



n=1071

Існують різні причини, чому кандидати відмовляються від пропозицій про працю, але найпоширенішою є низька пропонування зарплатня. Це не дивно, оскільки гроші є основним стимулом для людей змінювати роботу. Наступним пріоритетом для респондентів зазвичай є загальний «досвід кандидата» та час, необхідний для отримання пропозиції.

З точки зору рекрутера, однією з найпоширеніших причин відмови від пропозиції є... контрпропозиція від поточного роботодавця. На сучасному ринку праці, де панує жорстка конкуренція, компанії воліють утримати своїх

працівників за будь-яку ціну, ніж проходити через дорогий і тривалий процес наймання. Іншою причиною є участь у кількох процесах наймання та узгодження винагороди наприкінці цих процесів.

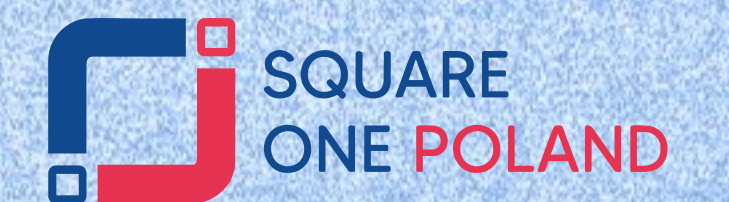
Хоча точки зору обох сторін відрізняються, в обох випадках зарплатня стоїть на першому місці, і в поєднанні з позитивним досвідом підбору персоналу вона може стати ключем до успіху для роботодавців та рекрутерів.



Марта Курек

HEAD OF IT RECRUITMENT SERVICES

SQUARE ONE RESOURCES POLAND



Відхилення пропозицій про працю

48,7% IT-кандидатів відмовилися від пропозицій через низьку запропоновану зарплату.

Майже 30% респондентів пропонували нижчу заробітну плату, ніж було зазначено в оголошенні, а 25%

вважали вимоги до посади завищеними. IT-кандидатів нелегко обдурити, і вони знають собі ціну.

46,7% IT-кандидатів та кандидаток в Україні відмовлялися від пропозицій роботи через погане враження після співбесіди.

У більш досвідчених спеціалістів відсоток ще вищий: 63% middle та 70% (!) senior-спеціалістів відмовлялися від пропозицій через погане

враження під час співбесіди. Те, як ви ставитеся до кандидатів, для них є логічним відображенням того, як ваша компанія ставиться до співробітників.

1 in 3 кандидатів відмовлялися від оферу через невідповідність корпоративній культурі компанії.

Для кандидатів важливо, які цінності просуває компанія. 32,2% кандидатів відхиляли пропозицію про

працю через те, що їм не підходила організаційна культура.

З ЯКИХ ПРИЧИН ВИ КОЛИ-НЕБУДУ ВІДМОВЛЯЛИСЯ ВІД ПРОПОЗИЦІЇ РОБОТИ?



n=152

Ком'юніті-партнери



Про дослідження

Період дослідження: Серпень – Жовтень 2023

Метод: CAWI

Розмір вибірки: 2,145 з 4 країн
1,216 Польща
494 Угорщина
251 Чехія
184 Україна

Звіт базується на опитуванні, поширеному через інформаційні публікації та канали соціальних мереж No Fluff Jobs та партнерів. У звіті ми також посилаємося на дані із зовнішніх джерел.

Дослідження проводилося серед **людей, які брали участь у процесах набору на посади, пов'язані з ІТ, протягом попередніх двох років.** В опитуванні взяли участь 184 людини з України, які шукали роботу в ІТ протягом останніх 2 років.

Відповіді були зібрані від ІТ-фахівців, які представляють різні рівні стажу/досвіду. В українській вибірці переважали спеціалісти junior (33,7%) та middle (33,2%) рівня синьйорності. Респонденти чоловічої статі становили 52,7% вибірки, а жінки – 45,7%, і 1,6% воліли не вказувати свою стать. Найбільшу кількість відповідей ми зібрали від людей віком 25-34 роки (43,5%).

Відповіді були переважно рандомізовані. Не всі запитання були обов'язковими, і респонденти могли завершити опитування в будь-який момент. Тому для кожної діаграми ми зазначаємо кількість відповідей. Розрахункова максимальна похибка становить 8%.

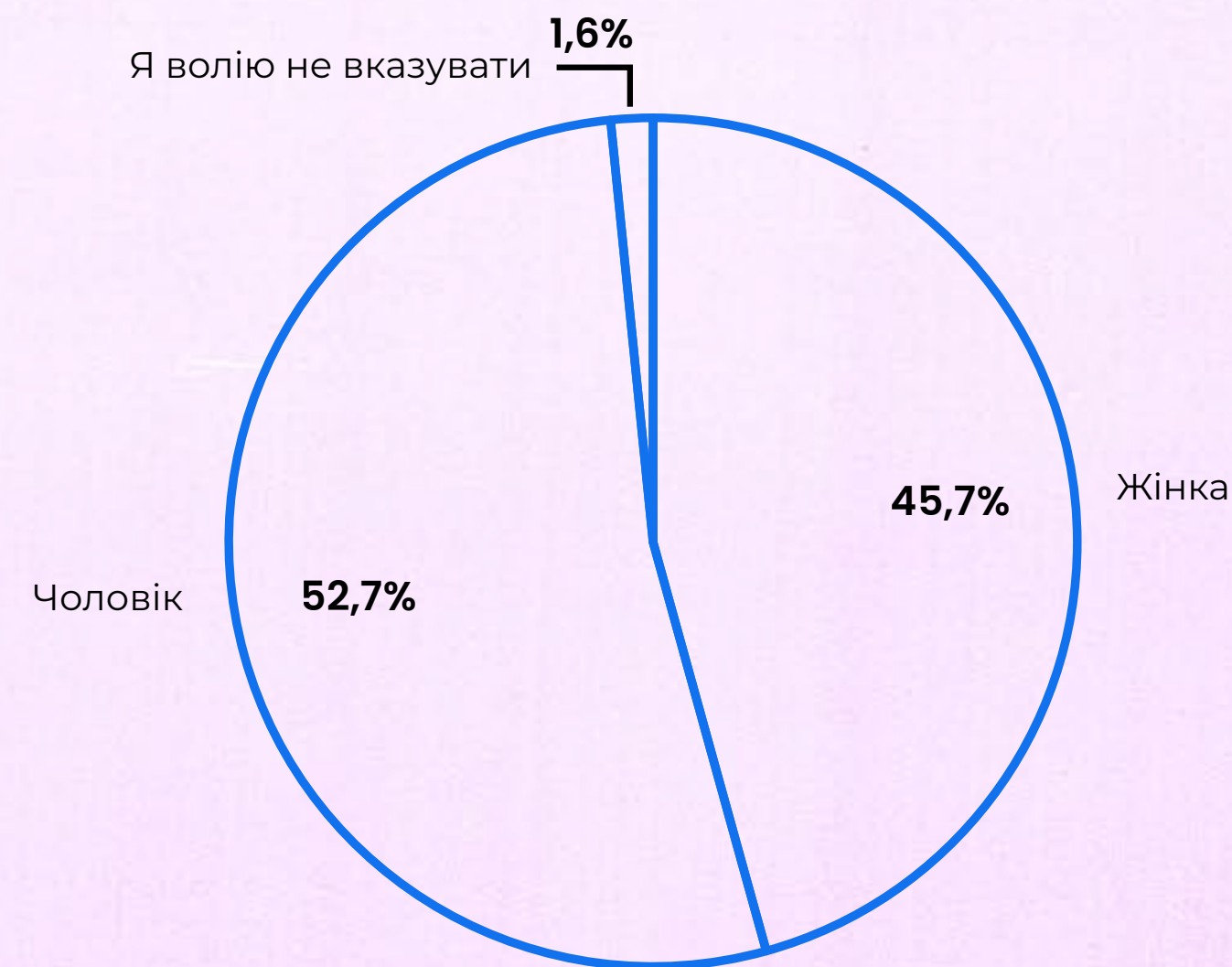


Структура вибірки

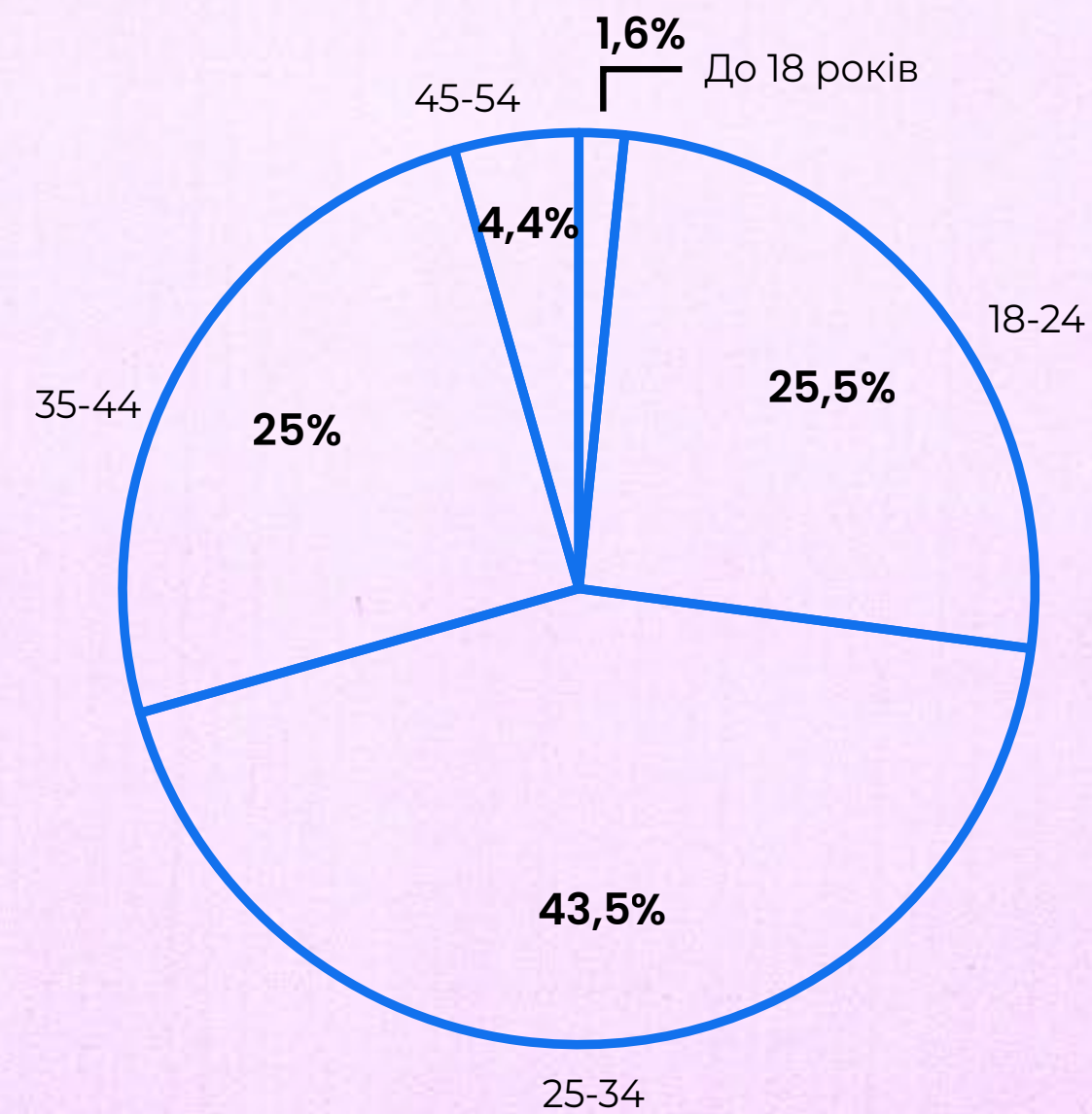


n=184

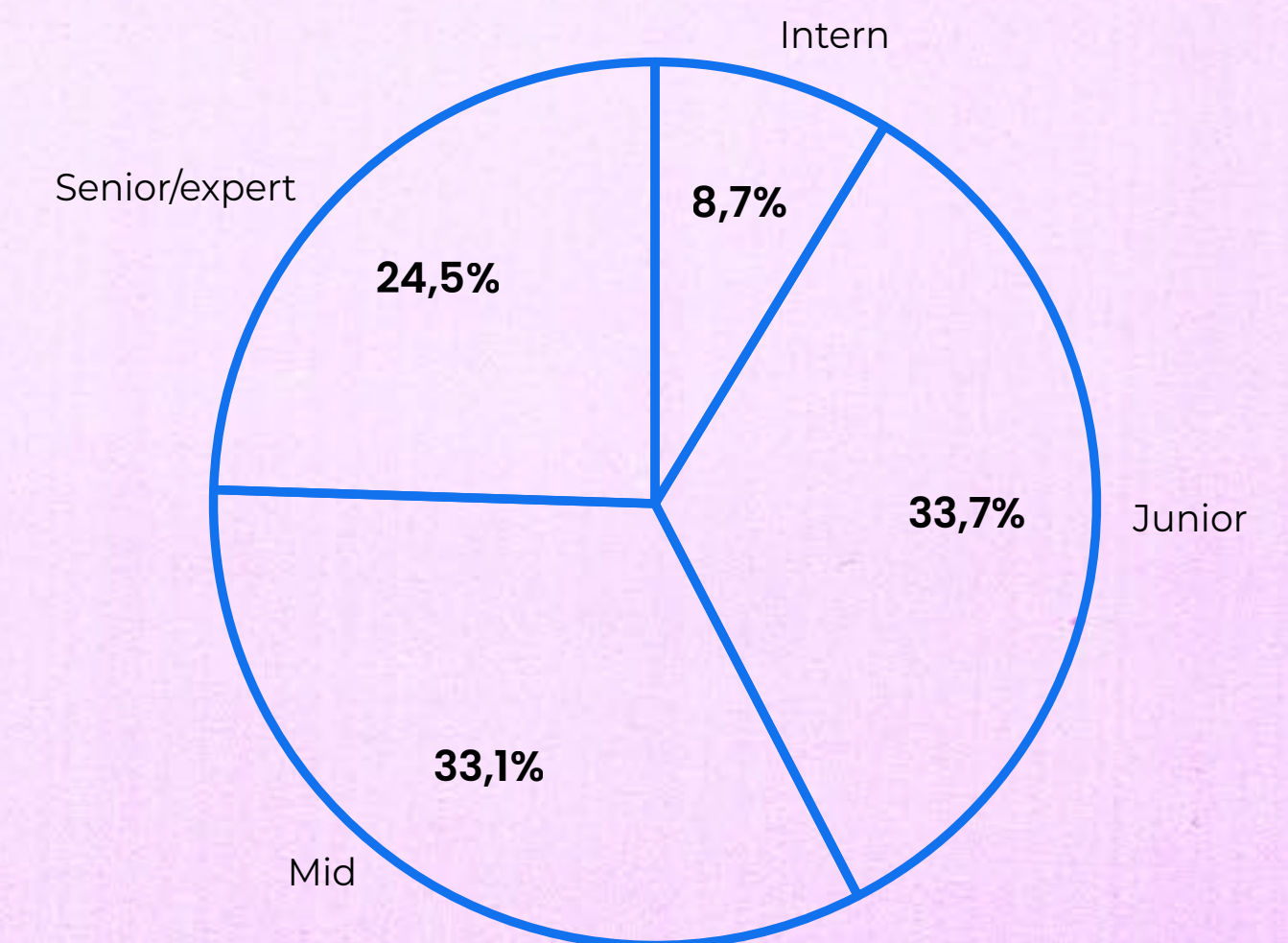
Стать



Вік



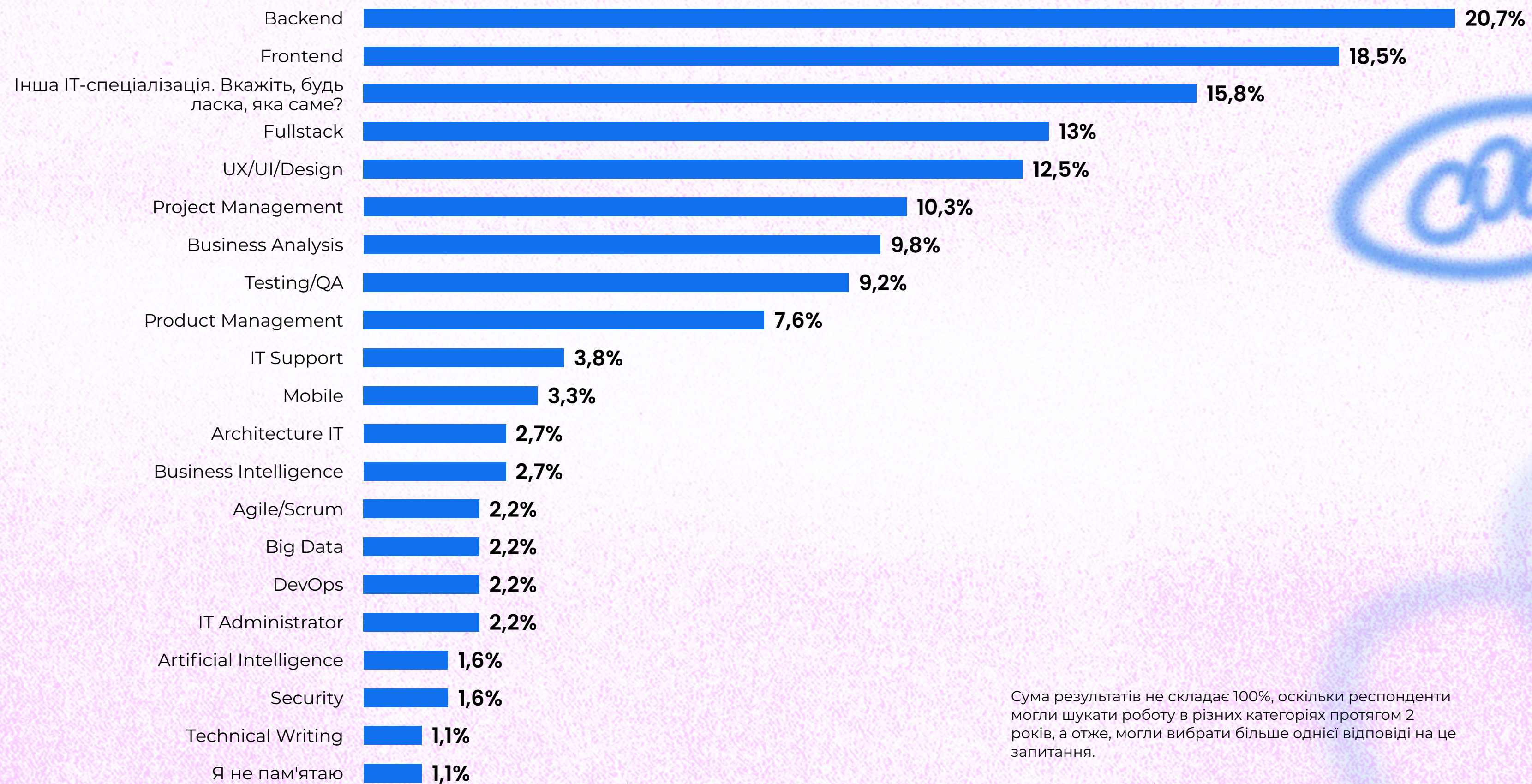
Рівень синьйорності



Спеціалізації

ЗА ЯКОЮ СПЕЦІАЛЬНІСТЮ ВИ ШУКАЄТЕ РОБОТУ/ЗНАЙШЛИ РОБОТУ?
(МОЖНА ОБРАТИ КІЛЬКА ВАРІАНТІВ)

n=184



Сума результатів не складає 100%, оскільки респонденти могли шукати роботу в різних категоріях протягом 2 років, а отже, могли вибрати більше однієї відповіді на це запитання.

Видавець:



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

ПРИЄДНУЙТЕСЯ ДО НАЙБІЛЬШИХ
СПІЛЬНОТ СЕРЕД ПОЛЬСЬКИХ ІТ-
ІНФОРМАЦІЙНИХ ДОШОК



59,000+



78,000+



3,300+



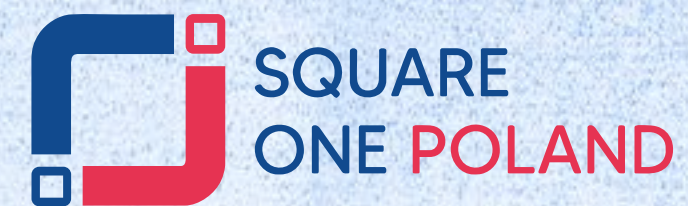
10,000+



5,100+

Станом на жовтень 2023

Партнер звіту:



Звіт створено за участю:

Наповнення, коригування,
переклад:

Мілена Котельба
Анна Збіковська
Марта Мачак
Мисник Галина

Графічний дизайн:

Кароліна Палка

Збір та аналіз даних:

Адріанна Міхно

Партнери:

Олександра Гаванчак

Маєте питання чи ідеї для співпраці?

[Зв'яжіться з нами](#)

marketing@nofluffjobs.com



NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com