



Poszukuje talentów do IT

**Perspektywa rekruterek i rekruterów
2023**



Wzajemne zrozumienie to podstawa rekrutacji

Doświadczenia kandydatów i kandydatek są cennym źródłem wiedzy na temat dobrych praktyk w rekrutacji. Jednak choć ze względu na lukę kadrową w branży IT mamy do czynienia z propracowniczym podejściem, to nie należy zapominać o drugiej stronie medalu: rekruterkach i rekruterach.

W niniejszym raporcie przedstawimy ich perspektywę, ponieważ wierzymy, że to dzięki wzajemnemu zrozumieniu mamy szansę na poprawę procesów rekrutacyjnych. [Raport jest więc skierowany zarazem do kandydatów](#)

i kandydatek IT oraz osób, które rekrutują. Z raportu dowiesz się:

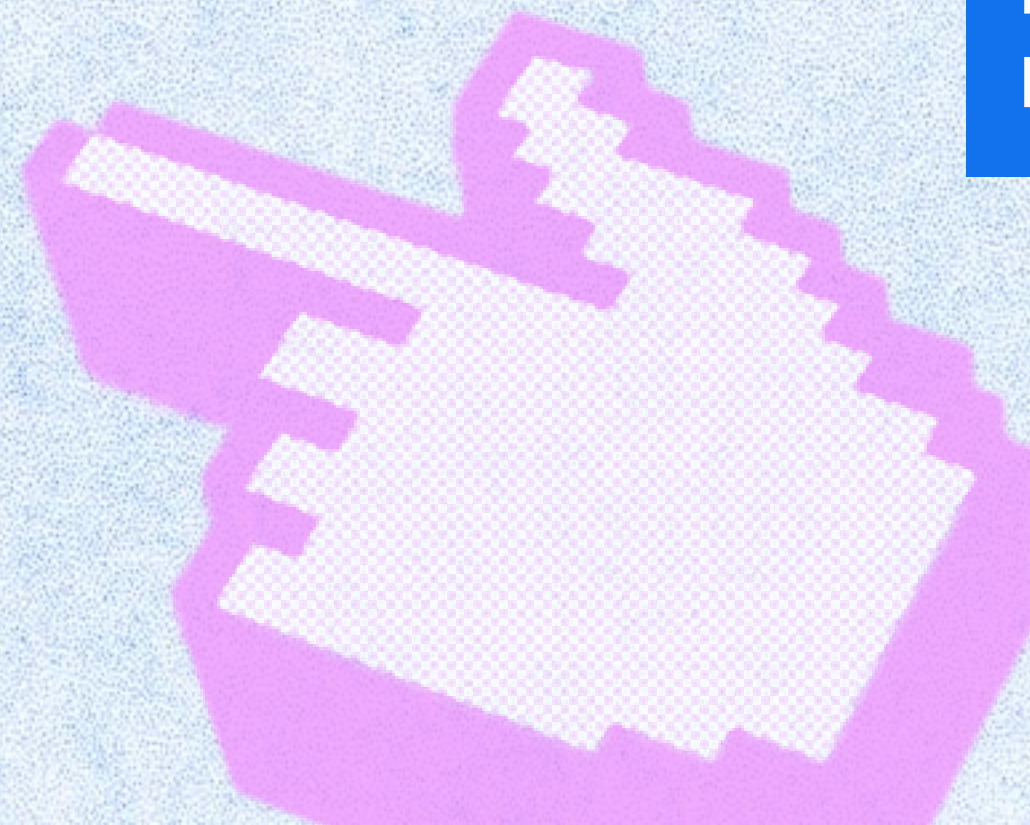
1. [Jak wygląda rekruterska codzienność?](#)
2. [Na co rekruterki i rekruterzy mają wpływ?](#)
3. [Co powinno zawierać dobre CV?](#)
4. [Czego nie robić podczas rekrutacji?](#)

Dane zebrano za pomocą kwestionariusza skierowanego do specjalistek i specjalistów pracujących na stanowiskach związanych z rekrutacją, headhuntingiem lub pozyskiwaniem talentów do pracy w IT z Polski i Węgier (zobacz więcej → [o badaniu](#)).

Kim jesteśmy?

No Fluff Jobs to wielobranżowy portal z ogłoszeniami o pracy z widełkami wynagrodzenia, m.in. w IT, marketingu, sprzedaży, finansach, HR czy obsłudze klienta. Misją portalu jest zmiana rynku pracy na transparentny i taki, w którym wzajemny szacunek na linii pracodawca-pracownik gra główną rolę. Firma znana jest jako dostawca jakościowych danych o rynku pracy (Insights360) oraz z głośnych kampanii reklamowych, które nikogo nie pozostawiają obojętnym (Szanuj siebie).

[Sprawdź kluczowe wyniki](#)



Spis treści

- 4 Wstęp
- 6 Główne wnioski
- 7 Rekruterska codzienność
- 8 Gdzie pracują rekruterki i rekruterzy?
- 9 Udogodnienia w firmie oraz premie
- 10 Etapy i procesy, czyli obłożenie pracą
- 12 AI w pracy rekruterki i rekrutera
- 13 Przeszłość i przyszłość
- 15 Na co rekruterki i rekruterzy mają wpływ?
- 16 Elementy ogłoszeń o pracy
- 19 Inkluzywność i różnorodność
- 20 Szukasz pracy? Popraw CV!
- 21 Najczęstsze błędy w CV
- 22 Co powinno zawierać dobre CV?
- 25 Rozmowy kwalifikacyjne i kandydatury
- 26 Szanuj siebie, ale i szanuj innych
- 27 Feedback jest ważny
- 29 Odrzucanie kandydatur, czyli dlaczego nie masz tej pracy?
- 30 Neuroróżnorodność a rekrutacje
- 32 Community Partners
- 33 O badaniu
- 34 Próba badawcza

W dzisiejszych czasach branża IT stale się rozwija, a zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów i specjalistki – mimo chwilowego kryzysu – rośnie. Dlatego też rekruterzy i rekruterki niezmiennie odgrywają kluczową rolę w procesie pozyskiwania najlepszych talentów. Ich perspektywa jest ważna i ma znaczenie. Poznając ją, kandydaci i kandydatki IT mogą lepiej przygotować się do poszukiwania pracy, procesu aplikacyjnego oraz rozmów o pracę. Jest to ważne także dlatego, że w wyniku fal zwolnień i redukcji etatów, konkurencja na rynku pracowniczym wzrosła.

Zatem to już nie tylko firmy, ale też osoby poszukujące pracy muszą

włożyć więcej wysiłku w pozytywne wyróżnienie się, by przyciągnąć zainteresowanie. Wiemy, że blisko 60% kandydatów i kandydatek IT odrzuca oferty pracy przez złe wrażenie po rozmowie rekrutacyjnej*. Druga strona medalu pokazuje z kolei, że dla nieco ponad 60% rekruterów i rekrutek lekceważące podejście i sposób rozmowy były powodem odrzucenia czyjejs kandydatury. Te dane ilustrują, jak istotny jest wzajemny szacunek.

I właśnie ta wartość przyświecała naszemu badaniu. Chcemy pokazać, że szacunek oraz wzajemne zrozumienie w rekrutacji to zadanie obydwu stron tego procesu. Wierzę, że ten raport jest krokiem mogącym pomóc w jego realizacji.

Magdalena Gawłowska-Bujok

WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA & COO

NO FLUFF JOBS

NOTM
FLUFF
JOBS



* Tak mnie rekrutuj. Candidate experience w IT, czyli doświadczenia kandydatów i kandydatek 2023, No Fluff Jobs, partner Square One Poland

Harman zdecydowaną większość swoich ogłoszeń o pracy kieruje do osób specjalizujących się w branży IT. Za pozyskiwanie oraz zatrudnianie nowych osób odpowiedzialny jest wyodrębniony, dedykowany ściśle do tej roli zespół, składający się z profesjonalistów i profesjonalistek do spraw rekrutacji oraz selekcji. Przywiązują oni bardzo dużą wagę do tzw. candidate experience, czyli dbają o to, aby proces rekrutacyjny przebiegał w sposób przejrzysty, transparentny i przyjazny dla kandydatów oraz kandydatek IT.

W Harman istotny element rozmowy kwalifikacyjnej stanowi etap kontaktu z technicznymi panelistami, których zadaniem jest dokładne sprawdzenie praktycznych umiejętności specjalistów i specjalistek poszukujących u nas

pracy. Natomiast rolą osób rekrutujących pozostaje przede wszystkim zweryfikowanie doświadczenia aplikujących na daną pozycję osób, ich oczekiwań wobec pracodawcy, a także charakteru pod kątem culture fit i tego, czy ich kompetencje odpowiadają wymogom stanowiska.

Co więcej, celem rekruterki i rekrutera jest także stworzenie przyjemnej atmosfery na spotkaniach, odpowiednie wdrożenie kandydata lub kandydatki IT w działalność organizacji oraz zbudowanie z nimi relacji. Wymaga ona jednak udziału dwóch stron. Dlatego też przystąpiliśmy jako firma partnerska do badania, które pokazuje jak wygląda codzienna praca osób po drugiej stronie rekrutacji. Wierzymy, że wzajemne zrozumienie to klucz do sukcesu.

Wiktorija Soboń

TALENT ACQUISITION SPECIALIST | HARMAN POLAND



Kluczowe liczby

23,3%

23,3%

rekrutek i rekruterów prowadzi ponad 7 procesów rekrutacyjnych jednocześnie!

50,2%

50,2%

uważa, że znalezienie kandydata/kandydatki IT rok temu było trudniejsze niż obecnie.

70%

Prawie **70%**

osób rekrutujących przekonywało pracodawcę do podania zakresu płac w ogłoszeniu o pracy.

41%

41%

nie wspomaga się narzędziami AI w procesach rekrutacji.

1/4

Prawie **1/4**

badanych obawia się o swoją przyszłość w branży rekrutacyjnej.

60,3%

60,3%

odrzucało czyjąś kandydaturę z powodu lekceważącego podejścia i sposobu rozmowy.



REKRUTERSKA CODZIENNOŚĆ



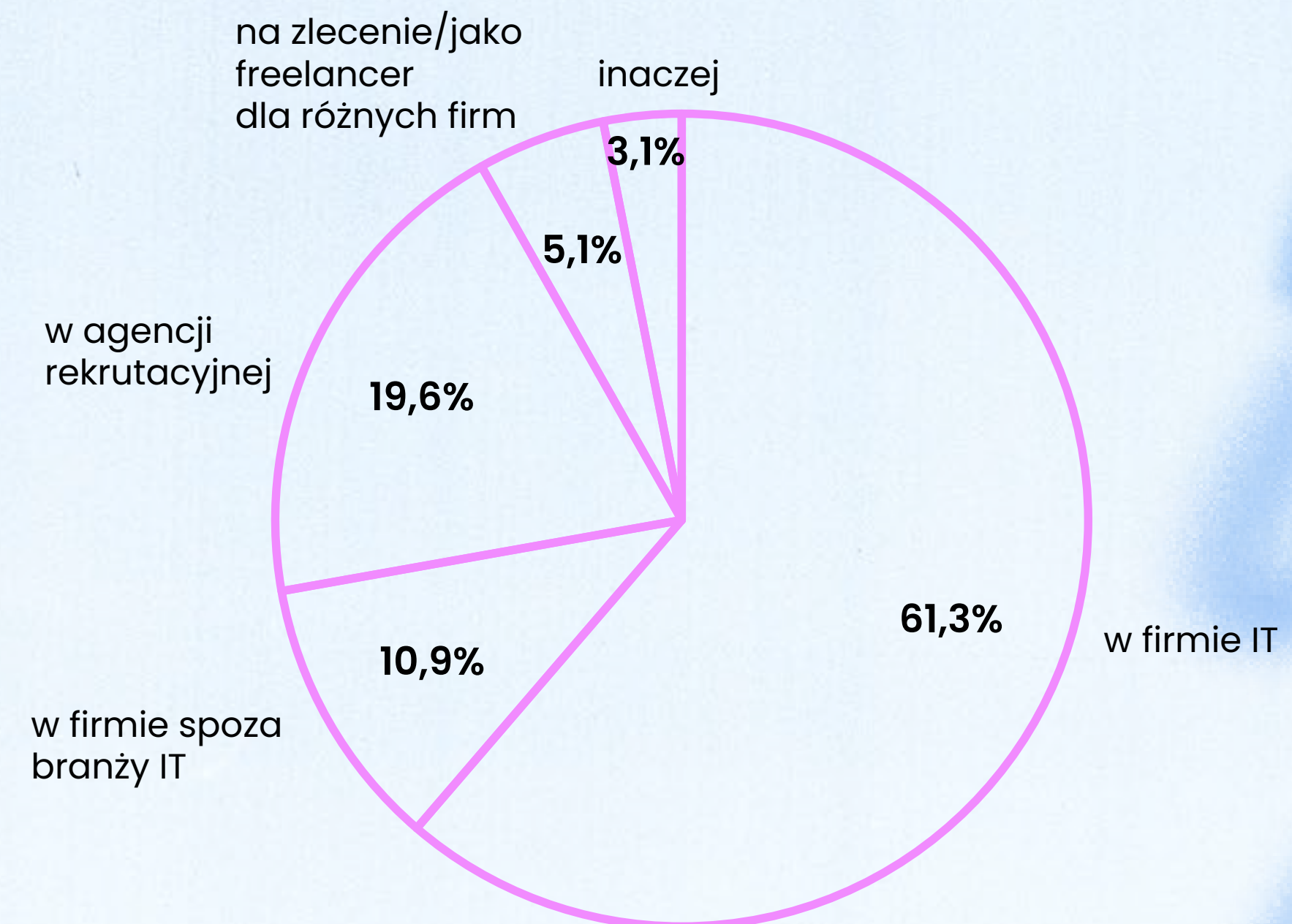
Gdzie pracują rekruterki i rekruterzy?

72,2% badanych poszukuje specjalistów i specjalistek IT do firm, w których są zatrudnione, z czego 61,3% to organizacje z branży tech. Prawie 20% pracuje w agencjach rekrutacyjnych. Z kolei freelancing wybrało 5,1% osób.

Należy też dodać, że w ciągu ostatniego roku prawie 60% osób pracowało dla firm, które nie publikują widełek wynagrodzeń w ogłoszeniach o pracy.



PRACUJĘ...

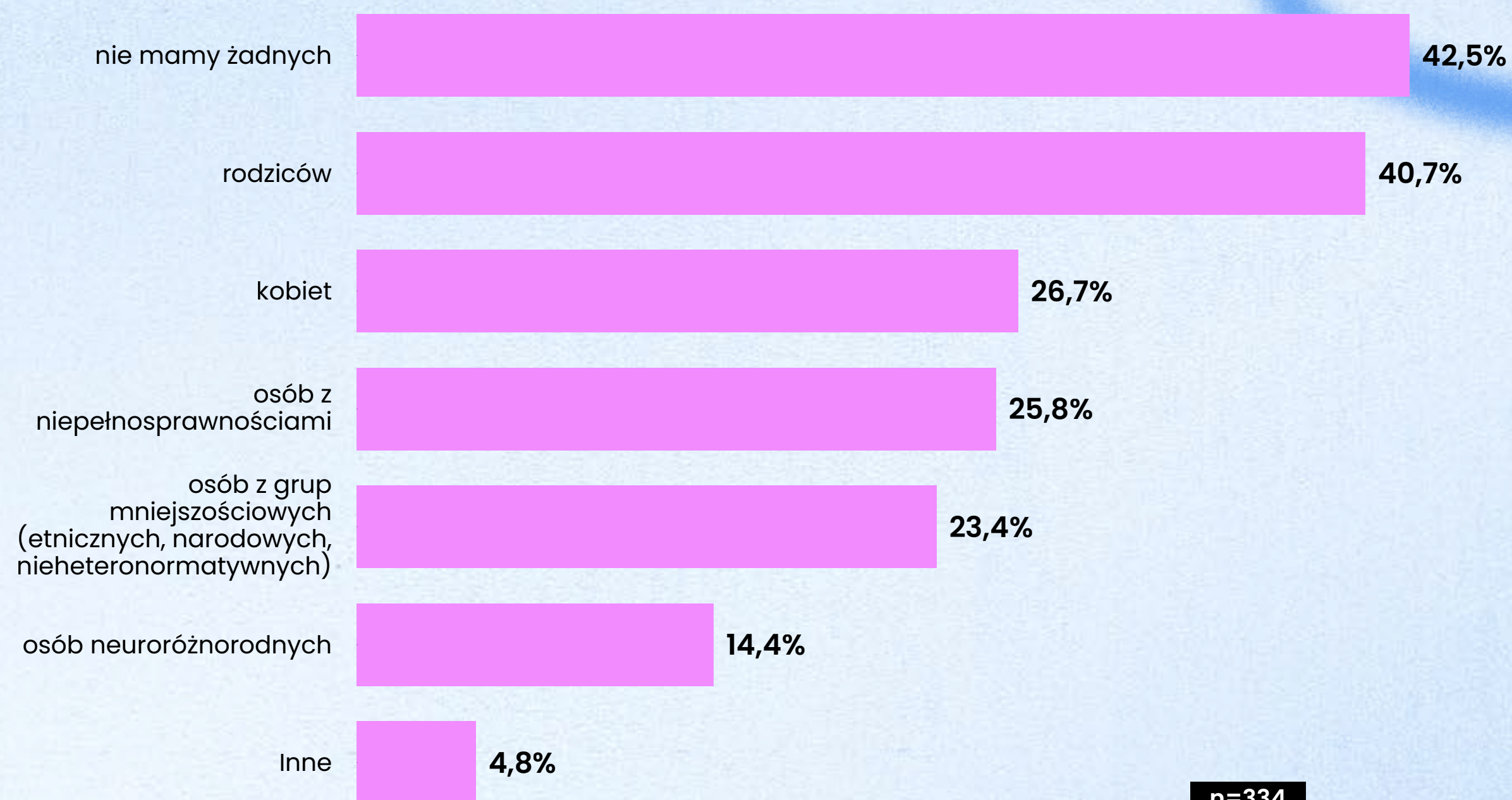


n=486

Udogodnienia w firmie oraz premie

Zapytaliśmy osoby prowadzące rekrutacje do firm, w których są zatrudnione, o dwie kwestie: obecność udogodnień dla osób ze specjalnymi potrzebami lub mniejszą reprezentacją na rynku pracy oraz premie za udane rekrutacje.

W FIRMIE MAMY UDOGODNIENIA/PROGRAMY/WSPARCIE DLA... (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=334

Udogodnienia i wsparcie

40,7% badanych wskazało, że w ich firmie są udogodnienia dla rodziców. Około 1/4 odpowiedzi dotyczyła wsparcia dla kobiet, osób z niepełnosprawnościami oraz z grup mniejszościowych. W przypadku 14,4% dostrzeżono także potrzeby osób neuroatypowych. Jednak **42,5% organizacji nie oferuje żadnego wsparcia dla wymienionych grup.**

Premie

Dużo mówi się o sposobach motywacji do pracy i ta pieniężna pozostaje niezmiennie najsilniejszą. Tymczasem aż **74% rekrutek i rekruterów nie otrzymuje premii za zatrudnienie nowej osoby w firmie.**

Natomiast 12,2% osób przyznało, że dodatkowa gratyfikacja jest uzależniona od spełnienia określonych wymogów. Jedynie 13,8% dostaje ją bezwarunkowo.

Etapy i procesy, czyli obciążenie pracą

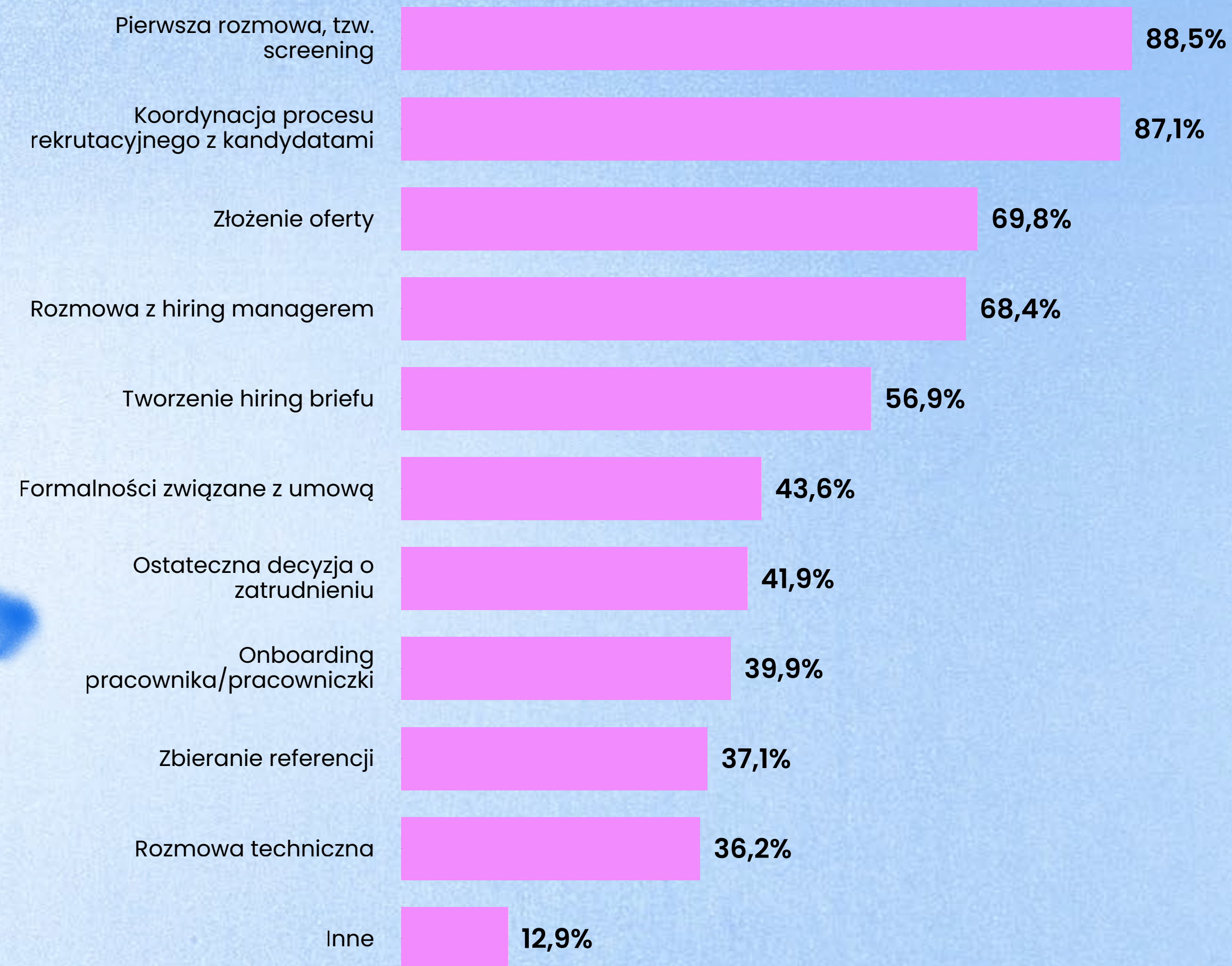
23,3% rekrutek i rekruterów prowadzi ponad 7 procesów rekrutacyjnych jednocześnie!

Warto dodać, że około 40% badanych obsługuje od 4 do 6 rekrutacji naraz. Podobny odsetek osób zajmuje się mniej niż 3 procesami w tym samym czasie.

Trudno się dziwić, że przy tak dużym obciążeniu pracą niektórzy nie mają czasu na konstruowanie spersonalizowanego feedbacku. Zwłaszcza gdy spojrzysz się na mnogość etapów składających się na cały proces rekrutacyjny.

Osoby rekrutujące najczęściej biorą udział w pierwszej rozmowie (88,5%) oraz zajmują się koordynacją całego przebiegu rekrutacji (87,1%). Prawie 70% składa oferty czy też jest obecnych podczas rozmowy z hiring managerem.

W KTÓRYM ETAPIE PROCESU REKRUTACYJNEGO BIERZESZ UDZIAŁ? (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=434

Insights360

Raporty po Twojemu.
Ty wybierasz dane,
my je generujemy.

Dostęp **live** do danych
z rynku pracy IT.

Analiza konkurencji,
wynagrodzeń i trendów
w **jednym miejscu**.



Insights360.
Jeden raport. Wszystkie odpowiedzi.

Chcę spróbować

AI w pracy rekruterki i rekrutera

41% rekrutek i rekruterów nie używa narzędzi/programów AI w procesach rekrutacyjnych.

 49,4%

W czym jednak pomaga sztuczna inteligencja pozostałym badanym? Używają jej przede wszystkim do przygotowywania wiadomości (36,9%), briefu (30,7%) lub całego ogłoszenia o pracy (23,3%). Ostatnie z wymienionych

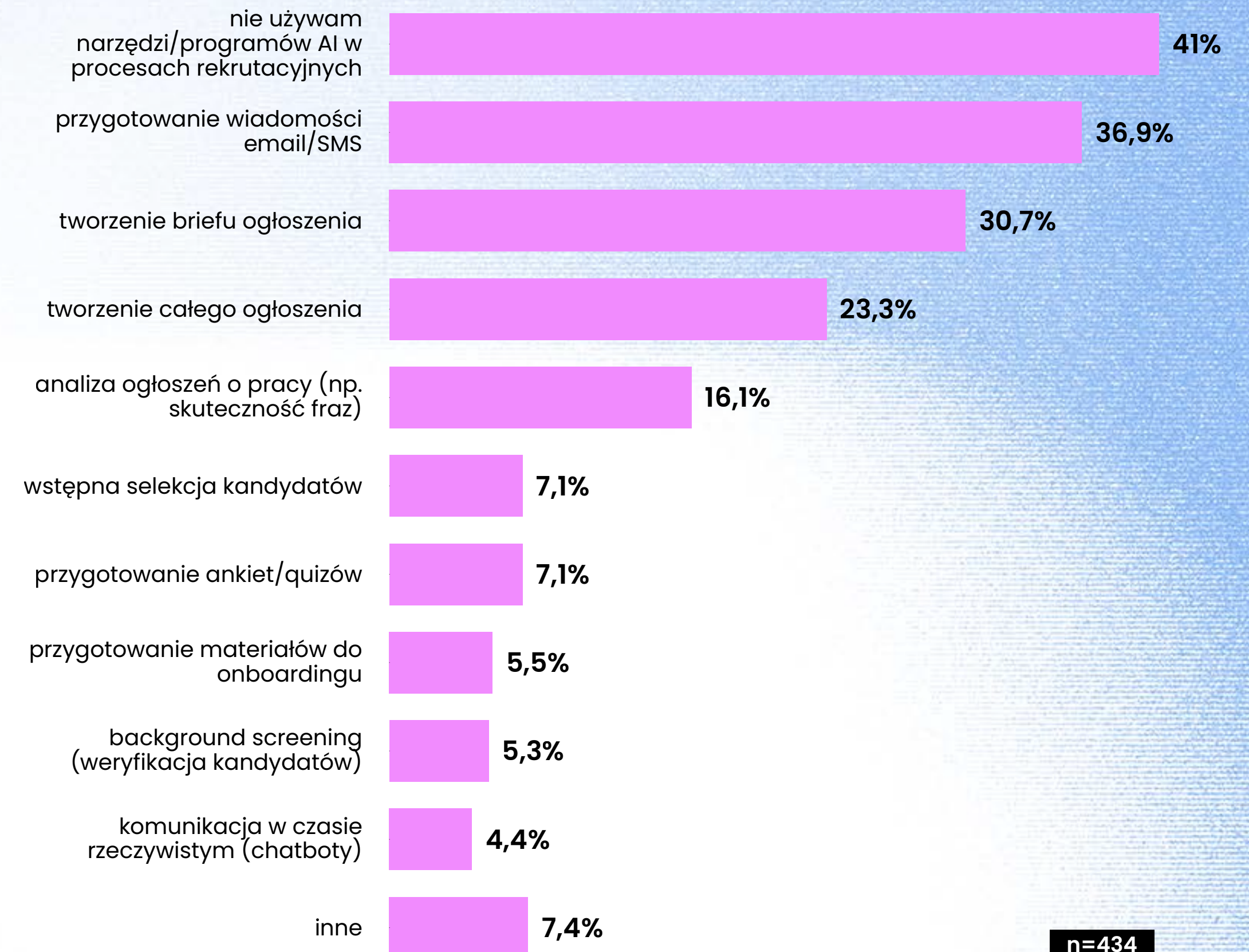
wskazań znajduje swoje potwierdzenie w danych z naszego portalu, gdzie co piąty pracodawca korzysta z autorskiego narzędzia AI Assistant.

AI może też być świetnym wsparciem analitycznym, co wykorzystuje już 16,1% osób rekrutujących do IT.

W kwestii oceny korzystania z AI przez kandydatów i kandydatki IT w czasie rekrutacji, 1/3 badanych wyraziła negatywną opinię.

**Poszukujesz pracy w IT?
Polegaj na swoich
umiejętnościach podczas
technicznych zadań!**

DO CZEGO UŻYWASZ NARZĘDZI/PROGRAMÓW AI W PROCESACH REKRUTACYJNYCH? (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=434

Przeszłość i przyszłość

Rok 2023 stał pod znakiem redukcji etatów w IT. Nie dziwi więc, że **prawie 1/4 rekrutek i rekruterów IT obawia się o swoją przyszłość w branży rekrutacyjnej**. Jednak **44% badanych jest o nią spokojna**.

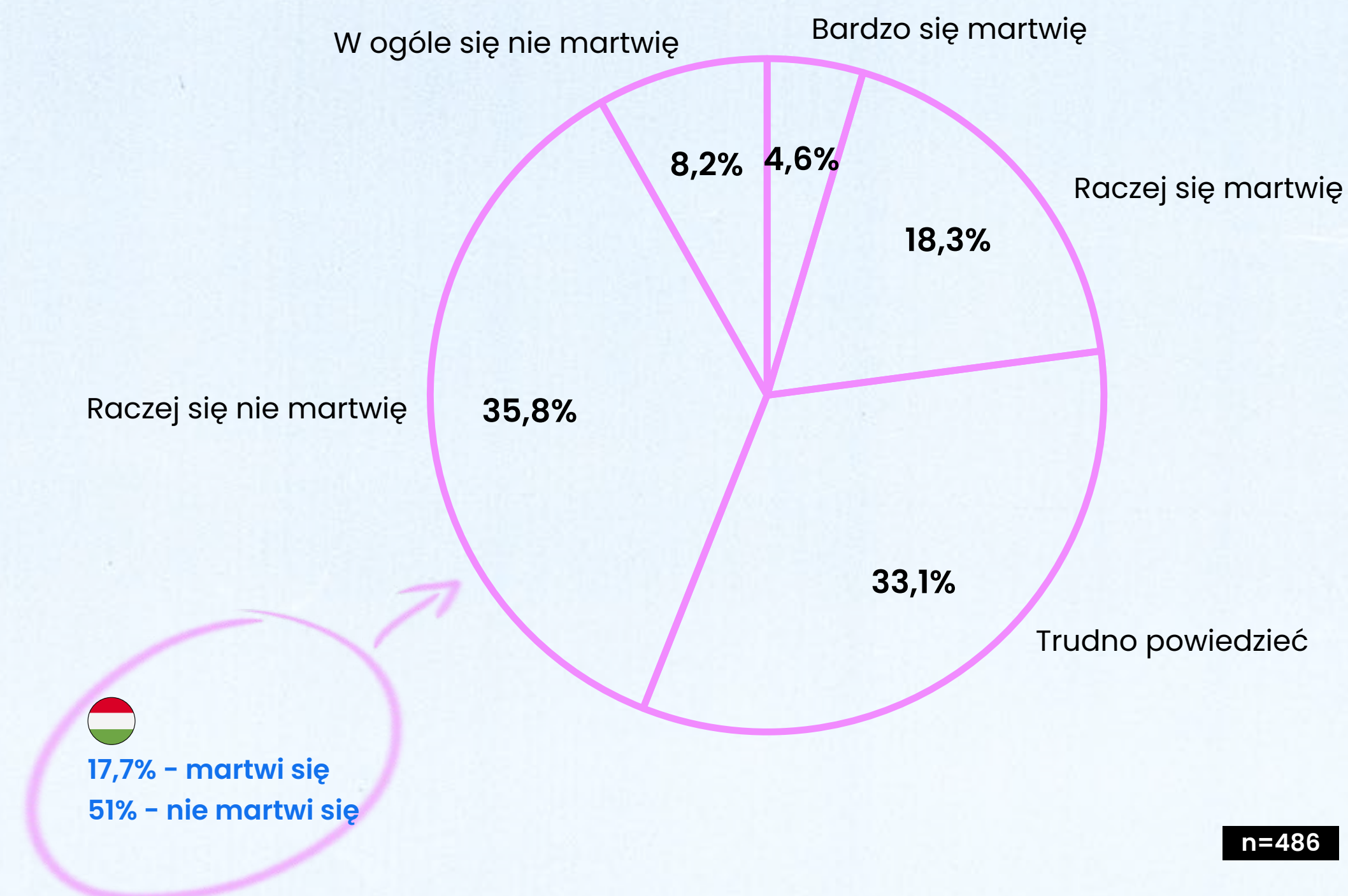
Może to wiązać się z tym, że kryzys powoli mija i wzrasta liczba nowych wakatów, a więc potrzeb rekrutacyjnych. Warto też zwrócić uwagę, że **50,2% osób rekrutujących uważa, że rok temu znalezienie kandydata lub kandydatki IT było zdecydowanie lub raczej trudniejsze niż obecnie**. Tylko **27% jest przeciwnego zdania**.

Koresponduje to z wynikami z naszego [badania skierowanego do osób poszukujących pracy w IT](#).^{*} Prawie połowa z nich uznała, że rok temu

znalezienie zatrudnienia było łatwiejsze niż obecnie. W tym roku między innymi w wyniku fal zwolnień i zamrożenia zatrudnień konkurencja na pracowniczym rynku IT wzrosła.

Zatem choć poszukującym zatrudnienia jest obecnie trudniej o posadę, to rekrutujący mogą przebierać w aplikacjach osób lepiej pasujących do profilu stanowiska.

JAK POSTRZEGASZ SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ W BRANŻY REKRUTACYJNEJ BIORĄC POD UWAGĘ OBECNĄ SYTUACJĘ W IT?



^{*} Tak mnie rekrutuj...

Sztuczna inteligencja, niedawno jeszcze kojarzona z science fiction, coraz częściej wkracza do naszego życia. Jest obecna także w rekrutacji. Choć opinie co do jej stosowania są podzielone, AI ma wiele zalet. Możemy **korzystać z niej do tworzenia atrakcyjnych ogłoszeń, oceny otrzymywanych aplikacji czy automatyzacji czasochłonnych etapów rekrutacji**. Zdaje się też być pomocna w dotarciu do tzw. kandydatów/kandydatek pasywnych i spersonalizowanej komunikacji.

Z perspektywy osób zarządzających zespołami rekruterskimi bardzo **ważną zaletą AI są jej możliwości analityczne**, umożliwiające mierzenie efektywności działań, ocenę sytuacji rynkowej i optymalizację procesów.

Niemniej, AI ma pewne wady. Przy próbach dopasowań osób do danego ogłoszenia operuje na słowach kluczowych. Może przez to pomijać wartościowe profile, w których użyto bliskoznacznych sformułowań. Skupia się jedynie na konkretnych wzorcach, zatem będzie dostarczać profile w dużym stopniu do siebie podobne. Dlatego też pomimo nieuniknionego wzrostu jej obecności w rekrutacji, **nie zastąpi ona elementu ludzkiego w budowaniu relacji czy tzw. culture fit**.

Przyglądam się rozwojowi AI w rekrutacji z wielką ciekawością i choć jeszcze nie korzystamy z niej w firmie, to jestem otwarta na wdrożenie jej w najbliższej przyszłości.

Sonia Podgórska

TALENT ADVISORY LEAD | HARMAN POLAND

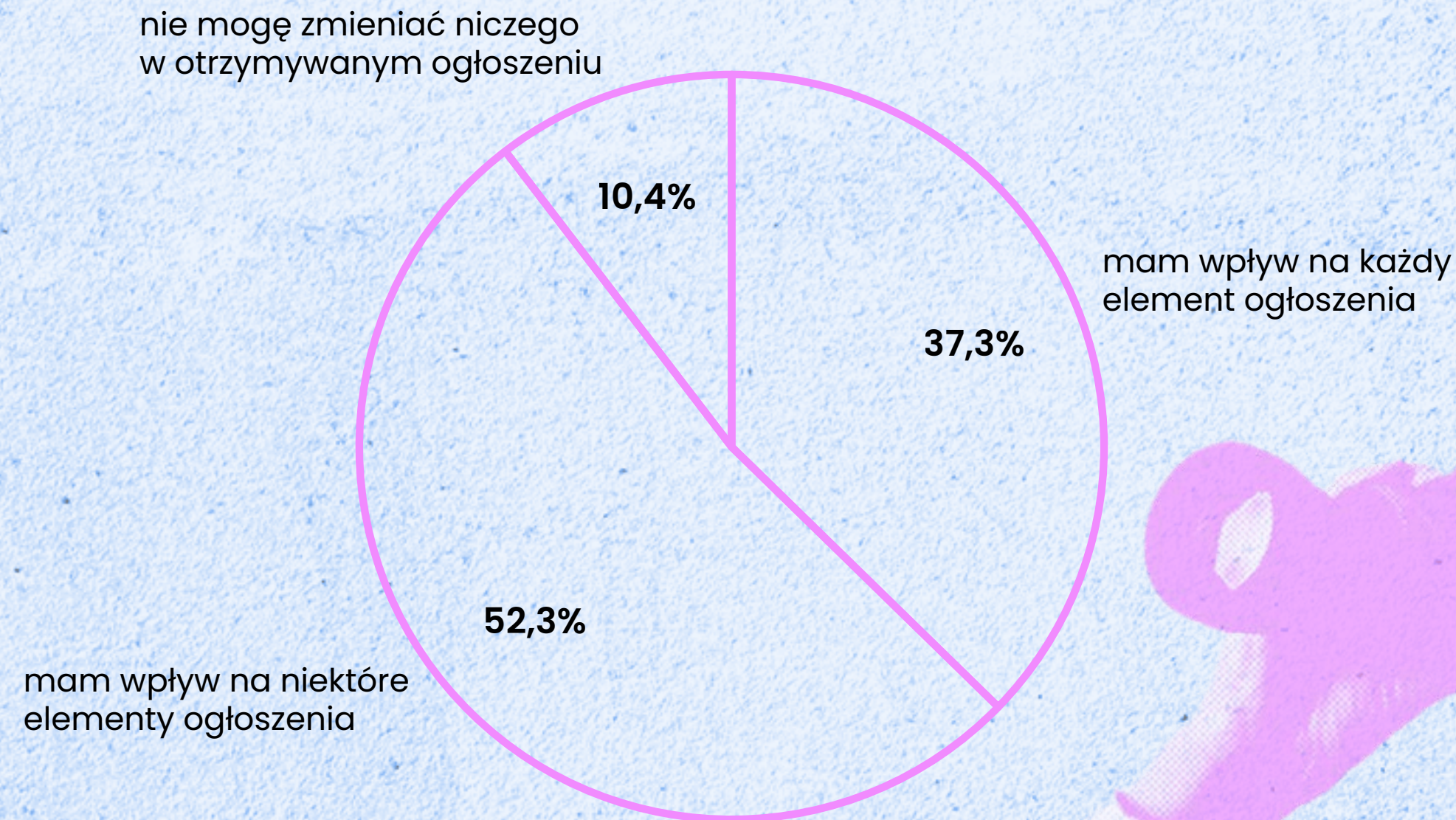


NA CO REKRUTERKI I REKRUTERZY MAJĄ WPŁYW?



Elementy ogłoszeń o pracy

W JAKIM ZAKRESIE MASZ WPŁYW NA WYMAGANIA I WARUNKI ZAMIESZCZANE W OGŁOSZENIACH O PRACY?



 65,2%

Kwestia transparentności wynagrodzeń jest ważna dla obydwu stron. Prawie 70% osób rekrutujących przekonywało pracodawcę do podania zakresu płac w ogłoszeniu o pracy.

Niemal tyle samo, bo 71,9% specjalistów i specjalistek IT uważa, że widełki wynagrodzeń powinny być podawane we wszystkich ofertach pracy.

Zatem choć rekruterki i rekruterzy zgadzają się z tym oraz walczą o podawanie płac, to ponad połowa przyznała, że ma wpływ tylko na niektóre elementy ogłoszeń. Z kolei 10,4% nie może w nich niczego zmienić.

*Źródło: Badanie doświadczeń specjalistów i specjalistek IT na rynku pracy, Fieldstat dla No Fluff Jobs, czerwiec 2023, n=700

Elementy ogłoszeń o pracy

63,8% kandydatów i kandydatek do IT wskazało, że w kontakcie z osobami rekrutującymi niechęć lub brak możliwości do ujawnienia widełek wynagrodzeń frustruje ich najbardziej.*

Warto jednak mieć na uwadze, że wprowadzenie widełek do ogłoszeń to efekt końcowy wdrożenia nowej polityki firmy i transparentności wynagrodzeń. To proces długi i wieloetapowy, rozpoczynający się od ustalenia siatki płac, a więc analiz wewnętrznych, wartościowania stanowisk oraz benchmarkingu zewnętrznego.

Dlatego, **kandydacie lub kandydatko**, pamiętaj, że osoba po drugiej stronie może być tylko pośrednikiem między Tobą a pracodawcą, a brak widełek nie jest jej winą. Zapewne gracie do jednej bramki i być może nawet nie widzisz jej starań, by wpłynąć na politykę firmy.

*Tak mnie rekrutuj. Candidate experience w IT...

91%

Polek i Polaków woli aplikować na ogłoszenia z widełkami wynagrodzeń

86%

dobrze ocenia firmy podające przedział płac w ogłoszeniach

47%

nie ma zaufania do firm, które nie podają zakresów wynagrodzeń w ogłoszeniach

Pracodawco, badania wskazują, że ludzie z IT oraz innych branż chcą widełek wynagrodzeń.

Rekruterko i rekruterze, korzystaj z naszych danych, by przekonywać firmy do transparentności.

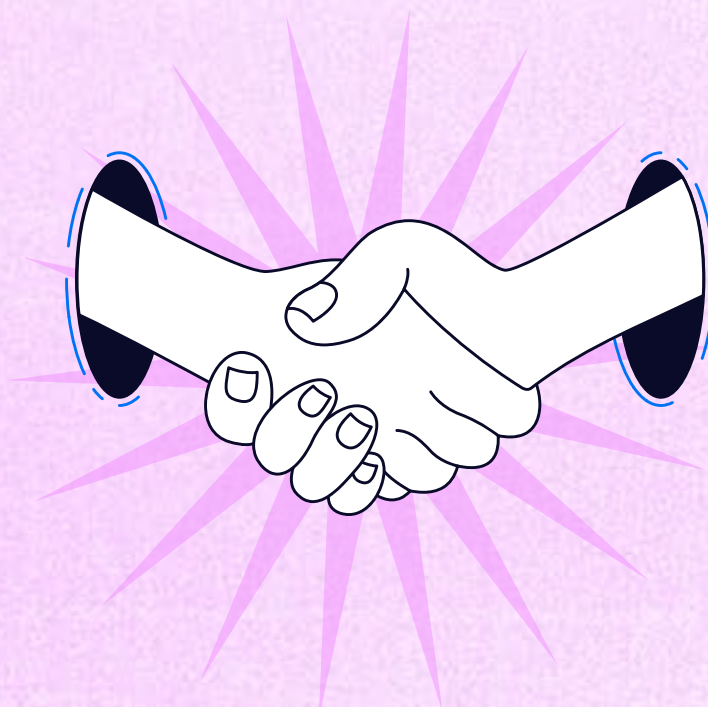
Źródło: Badanie dotyczące ogłoszeń o pracy, sierpień 2023, Omnistrv by IQS dla No Fluff Jobs, n=1000, pracujące osoby aktywne zawodowo

Nie tylko IT

Szanujemy każdą branżę.

Teraz na No Fluff Jobs możesz rekrutować również w marketingu, sales, HR, finansach, inżynierii i innych.

Rekrutuj z No Fluff Jobs



Inkluzywność i różnorodność

 82%

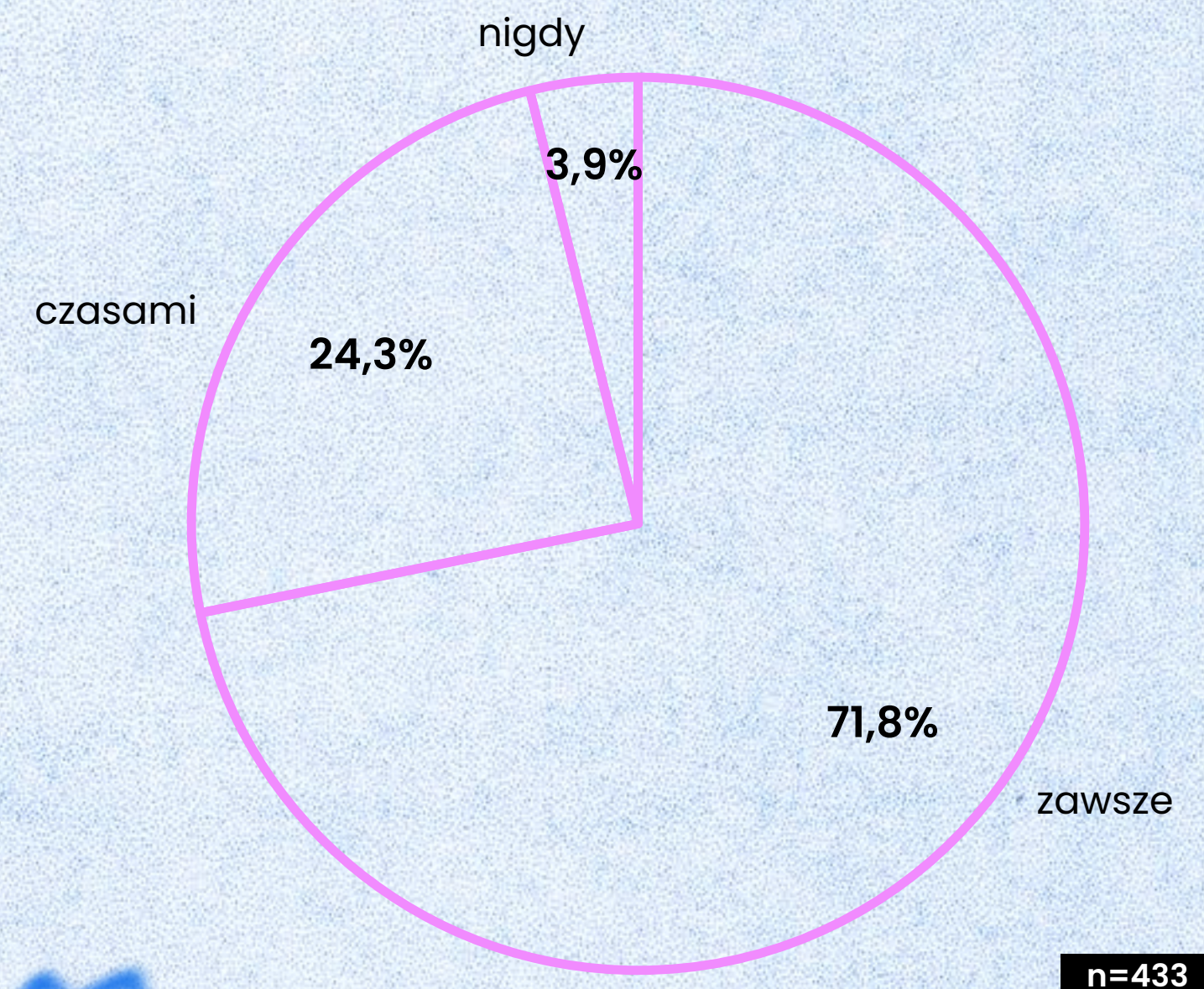
71,8% osób rekrutujących do IT deklaruje, że zawsze używa języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracy.

Używanie takiego języka służy przeciwdziałaniu wykluczeniu. W jego zakres wchodzi wszelkie określenia równościowe oraz formy włączające, jak chociażby feminatywy czy zwroty neutralne („osoba”).

Istotna jest też dbałość, by stan fizyczny nie definiował człowieka – stąd właściwym jest mówienie o osobie z niepełnosprawnością (OzN), nie: osobie niepełnosprawnej, zamiast o cierpieniu na autyzm, to o byciu w spektrum autyzmu.

Dążenie do włączania osób wykluczonych na rynku pracy może przynieść wymierne korzyści organizacjom. Nie chodzi o odhaczanie parytetów czy dobrze prezentujące się statystyki pracownicze, a realne, pozytywne efekty. Zróżnicowane zespoły opracowują usługi i produkty dopasowane do różnorodnych klientów i klientek. Wykazują się też oryginalnymi oraz innowacyjnymi rozwiązaniami.

CZY JĘZYK OGŁOSZEŃ O PRACĘ, KTÓRE ZAMIESZCZASZ, JEST INKLUZYWNY/WŁĄCZAJĄCY?



Jak wynika z jednego z badań, organizacje, które zaliczono do 1/4 najbardziej różnorodnych, były bardziej dochodowe od tych, które znalazły się w zestawieniu firm o najmniejszej reprezentacji. I to nie kwestia kilku procent, a aż... 36%!*

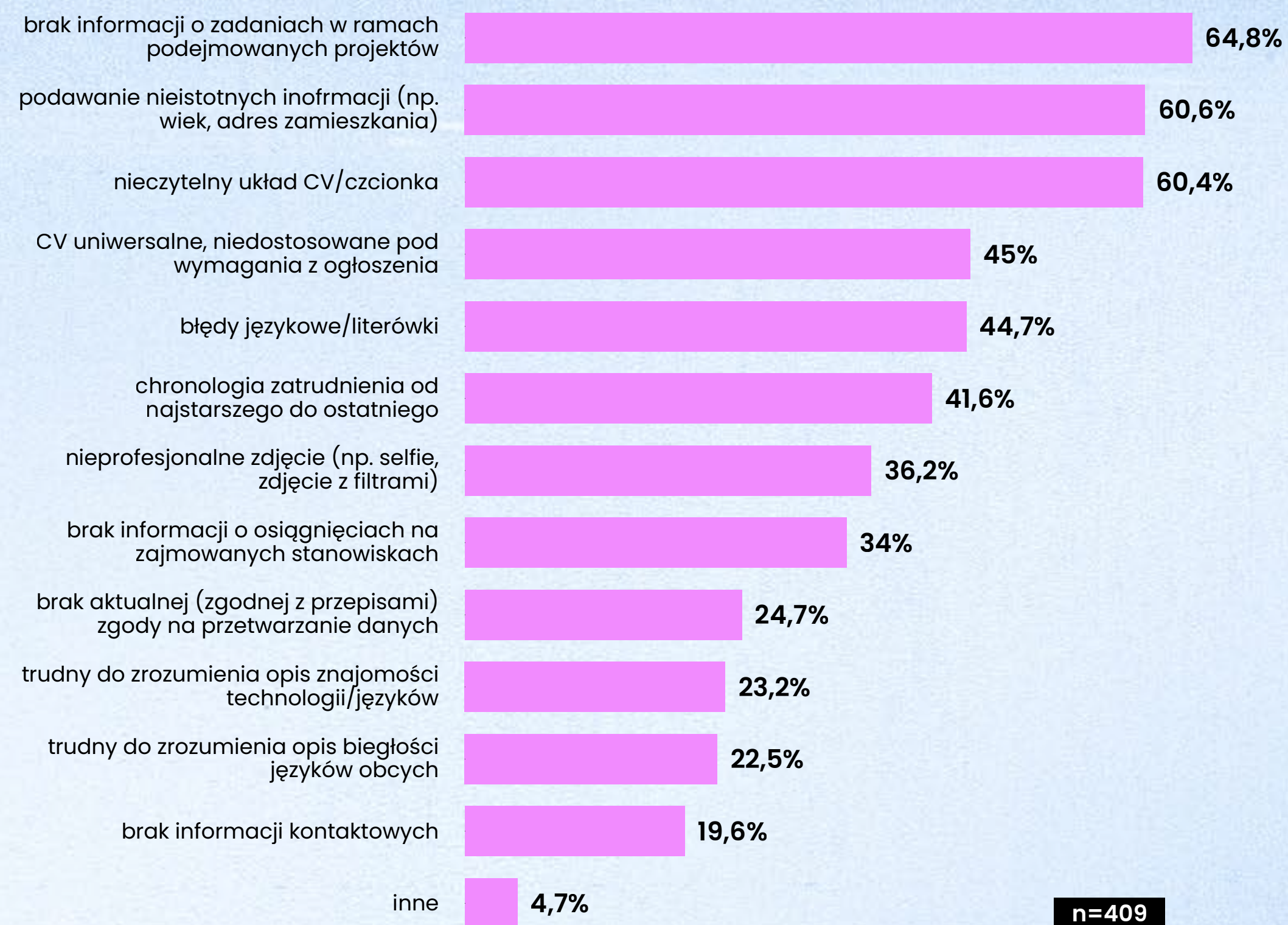
*[Diversity wins: How inclusion matters, raport McKinsey, 2020](#)

SZUKASZ PRACY? POPRAW CV!



Najczęstsze błędy w CV

JAKIE BŁĘDY NAJCZĘŚCIEJ POPEŁNIAJĄ KANDYDACI/KANDYDATKI W CV?
(WIELOKROTNY WYBÓR)



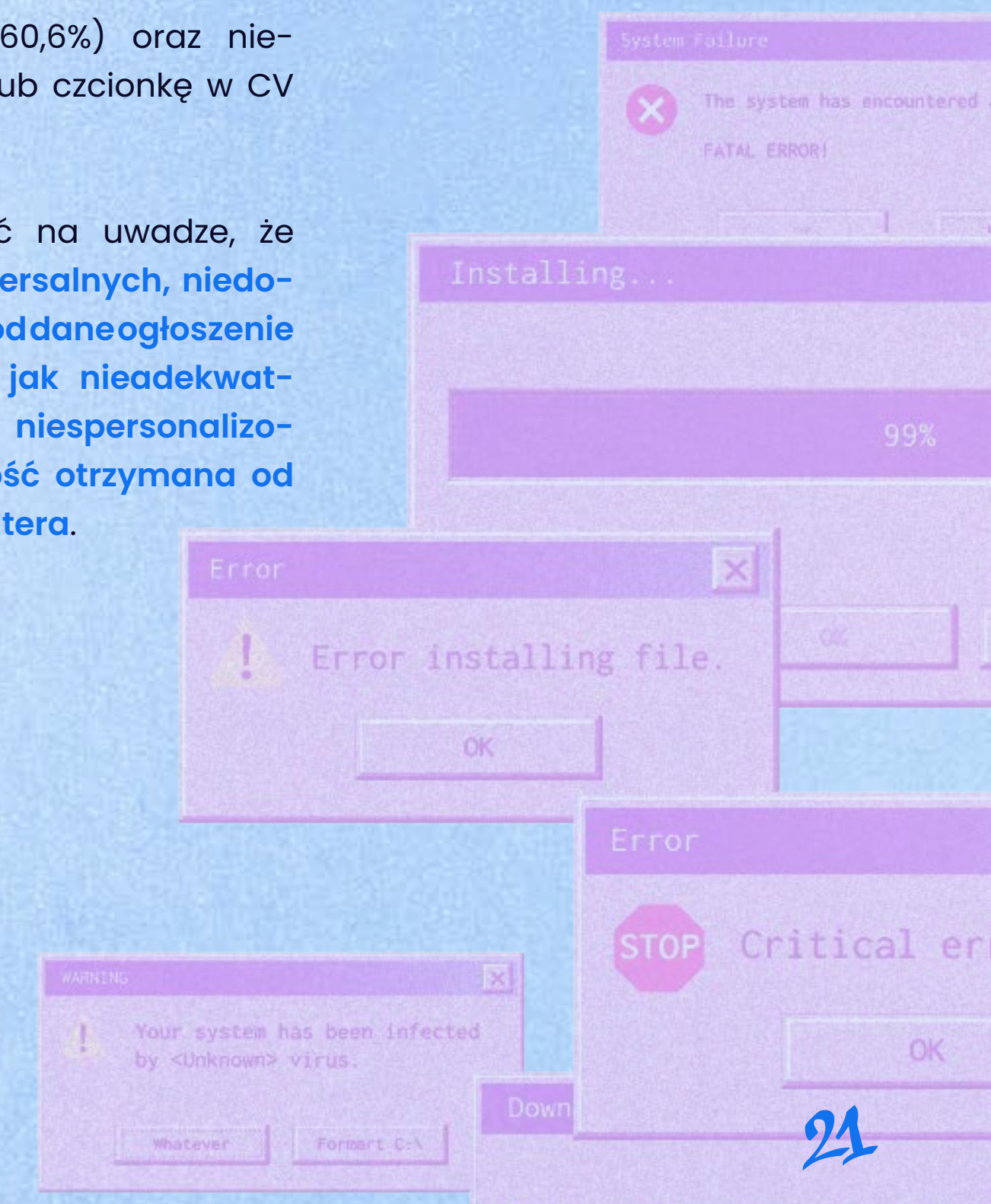
CV to szansa na zrobienie dobrego pierwszego wrażenia. Rekruterka lub rekruter po spojrzeniu na nie od razu powinni wiedzieć, czy znaleźli osobę pasującą do profilu kandydata.

Potrzebne są do tego przede wszystkim **informacje o zadaniach w ramach podejmowanych projektów** – ich brak to najczęstszy błąd (64,8%) popełniany w CV. Nie chodzi o to, by wypisać wszystkie swoje obowiązki, a takie które są tożsame z zadaniami w danym ogłoszeniu.

Następnie badane osoby wskazały na zamieszczanie nieistotnych informacji jak np. wiek czy adres

zamieszkania (60,6%) oraz nieczytelny układ lub czcionkę w CV (60,4%).

Warto też mieć na uwadze, że **rozsyłanie uniwersalnych, niedostosowanych poddane ogłoszenie CV (45%) jest jak nieadekwatna oferta lub niespersonalizowana wiadomość otrzymana od rekruterki/rekrutera.**



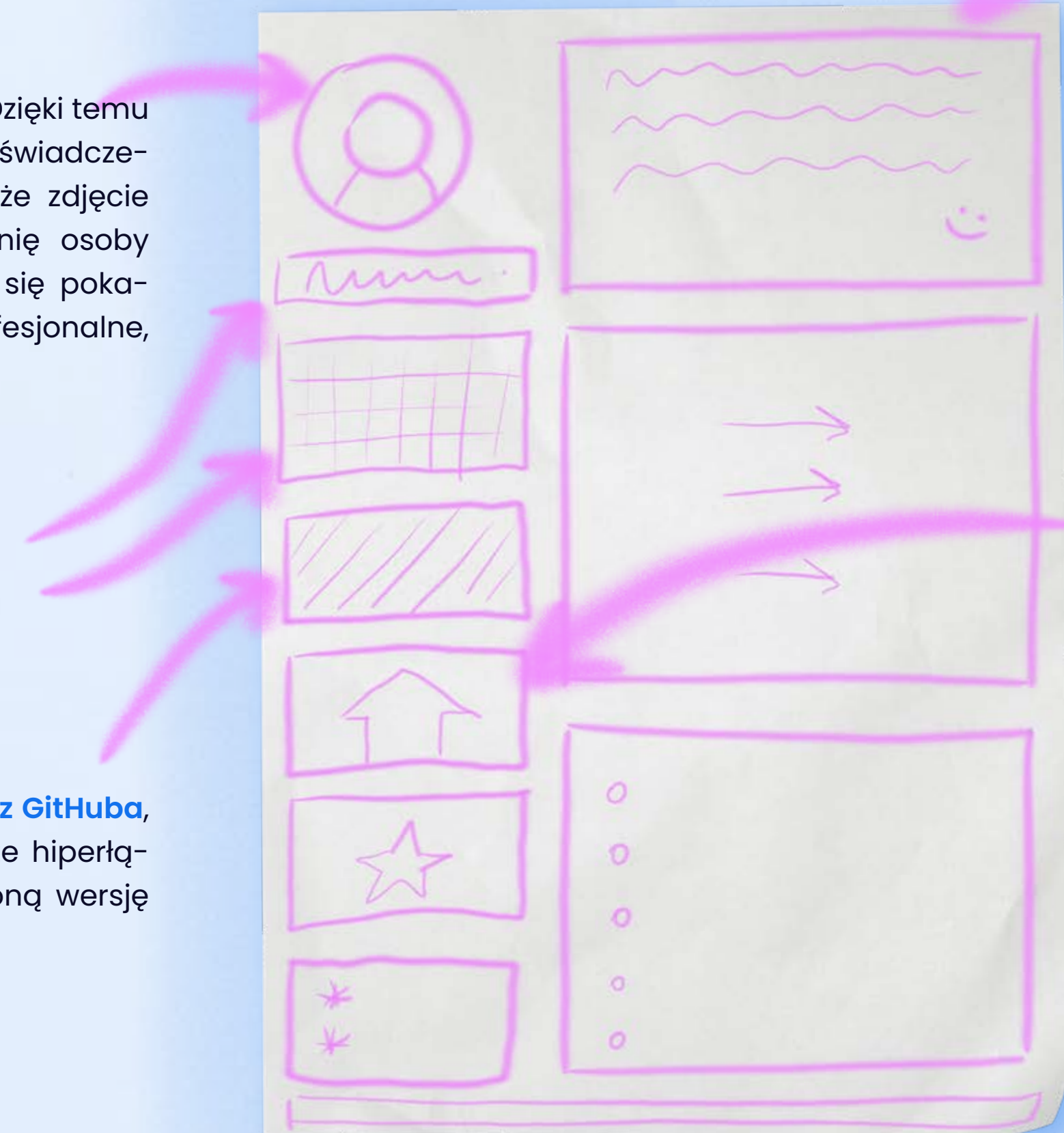
Co powinno zawierać dobre CV?

CV ma być konkretne, dlatego my też przejdziemy od razu do konkretów. Gdy aplikujesz na dane ogłoszenie, to zapewne dlatego, że w jakimś stopniu pasuje ono do Ciebie. Pamiętaj zatem, by Twoje CV to odzwierciedlało. Zadbaj też o czytelny układ i czcionkę.

Zdjęcie: nie musisz go wstawiać. Dzięki temu zostawisz więcej miejsca na doświadczenie oraz zminimalizujesz ryzyko, że zdjęcie wpłynie w jakiś sposób na opinię osoby rekrutującej. Jednak jeśli chcesz się pokazać, niech będzie to zdjęcie profesjonalne, a nie selfie.

Imię, nazwisko oraz dane kontaktowe takie jak: adres email, numer telefonu. To zbyt oczywiste? Na brak tych informacji wskazało ok. 20% badanych! Sprawdź te dane wiele razy, literówkowy pech czyha na takie drobne pomyłki!

Jeśli posiadasz profil **LinkedIn** oraz **GitHuba**, osadź linki do nich. Upewnij się, że hipertączę działa lub wstaw jego skrótową wersję w treści.



Krótką sekcją **O mnie**. Modyfikuj ją w zależności od ogłoszenia o pracy, na które aplikujesz. Wymień tu swoje 2-3 cechy lub elementy zgodne z tymi, które są w nim opisane albo odnieś się do typu firmy. Podkreśl, że do niej pasujesz – niech tzw. culture fit od razu wyjdzie na pierwszy plan. Podsumuj, w czym masz doświadczenie.

Umiejętności: czyli twarde skille, jak znajomość danej technologii, języka lub obsługa określonych programów. Ok. 23% osób rekrutujących wskazało, że ich opisy są często trudne do zrozumienia. Nie stosuj skali 5-punktowej, wymień daną technologię, napisz ile masz lat doświadczenia w pracy z nią i dodaj ewentualnie obszar biegłości (np. język X – aplikacje mobilne).

Co powinno zawierać dobre CV?

Poprawność językowa: dobre CV nie powinno zawierać literówek i błędów językowych. Sprawdź je kilka razy. Jeśli jesteś osobą z dysleksją lub dysortografią, skorzystaj z internetowych poprawiaczy tekstu. Korzystaj z narzędzi do tworzenia CV. Przykładowo na stronie NFJ możesz wygenerować swój [profil kandydata](#).

Mocne strony: wymień ich kilka, ale wybierz te, które najlepiej pasują do danego ogłoszenia. Szukają osoby dokładnej i szczegółowej? Odnieś się do tego! Osoby rekrutujące chcą zobaczyć, że zapoznałeś/zapoznałaś się z ogłoszeniem.

Biegłość językowa: określ ją poprzez stopnie od A1 do C2 lub używając takich określeń, jak: początkujący, zaawansowany, średniozaawansowany, biegły/język ojczysty.

Zgoda na przetwarzanie danych osobowych przez firmę X na potrzeby rekrutacji. 1/4 badanych zwróciła uwagę na jej brak. Bez niej niektóre firmy nie mogą umieścić CV w bazie.

Dopiero zaczynasz karierę w IT? Jeśli nie masz żadnego doświadczenia to idealnym zastępstwem jest stworzenie punktu Projekty, w formie: opis + linki do projektu. Sprawdź też np. nasze [Porady na start](#).

Doświadczenie zawodowe: rozpisz je od ostatniego do najstarszego. Wymień tylko te stanowiska lub funkcje w projektach (także tych studenckich!), które korespondują z posadą, na którą aplikujesz. Wymień kluczowe zadania oraz osiągnięcia. Twoją apkę pobrało 10 tysięcy osób? Projekt wygrał nagrodę? Rozpisz bardziej szczegółowo swoje 3 ostatnie stanowiska/role. Resztę wymień pokrótce, ogólnie wspominając o swoich zadaniach, które wiążą się z treścią ogłoszenia.

Edukacja/kursy: wypisz kierunki i uczelnie oraz skończone kursy, które pasują pod treść ogłoszenia.



Tworząc swoje CV, warto na początku zastanowić się nad tym, co zwróci uwagę rekruterki lub rekrutera, gdy będzie je analizował w kontekście danego stanowiska. Celem CV jest pokazanie, że nasze kompetencje są do niego dopasowane. Wymieniając więc realizowane projekty, istotne jest opisanie konkretnych zadań, jakich się podejmowaliśmy, a które **skutkowały nabyciem przez nas umiejętności potrzebnych w nowej roli.**

Jednak ogłoszenie na to samo stanowisko w różnych firmach może różnić się wymaganiami, dlatego **CV najlepiej tworzyć każdorazowo pod konkretną ofertę pracy** – należy podkreślić te aspekty naszego

doświadczenia, które korespondują z jej treścią lub mogą wnieść nową wartość do firmy, do której aplikujemy. Działa tu ten sam mechanizm, co w przypadku wiadomości do kandydatów i kandydatek – te bardziej spersonalizowane są skuteczniejsze. :) Co więcej, tak przygotowane CV świadczy o większym zaangażowaniu specjalisty lub specjalistki w sam proces poszukiwania pracy.

Od strony formalnej, **warto pamiętać o załączeniu aktualnej zgody RODO.** Interpretacje przepisów są różne, więc jej brak nie dyskwalifikuje żadnej osoby z automatu, ale zwiększa ryzyko wydłużenia procesu rekrutacji.

Anna Lewińska

TALENT ACQUISITION SPECIALIST

HARMAN POLAND



ROZMOWY KWALIFIKACYJNE I KANDYDATURY



Szanuj siebie, ale i szanuj innych

Podstawą procesu rekrutacji powinien być szacunek – do czyjejs pracy oraz czasu. Jednak bardzo często go brakuje, bo aż 62% rekrutek i rekruterów w kontakcie z osobami poszukującymi pracy w IT najbardziej przeszkadza niezjawianie się na umówione spotkania bez powiadomienia.

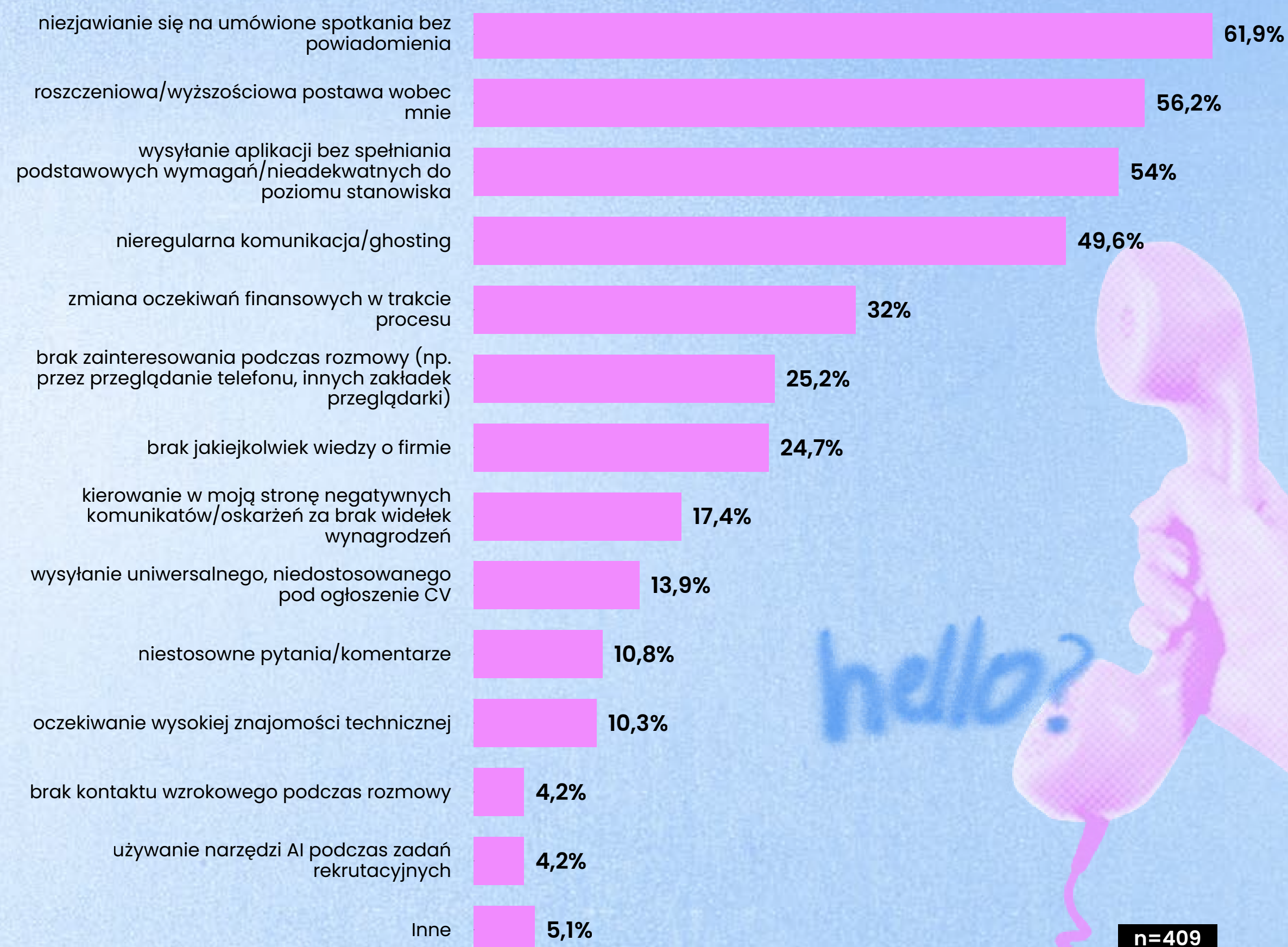
Dużym problemem okazuje się również roszczeniowa lub wyższościowa postawa (56,2%). Nikt nie chce być traktowany z góry.

Ponad połowa badanych (54%) wskazała na wysłanie aplikacji bez spełniania podstawowych wymagań na dane stanowisko. Potęguje to tylko pracę, którą musi

wykonać rekruterka/rekruter otrzymujący po kilkadziesiąt lub kilkaset niepasujących zgłoszeń na jedno ogłoszenie.

Szanujmy się też podczas samych rozmów. Nieregularna komunikacja czy ghosting ze strony kandydatów i kandydatek zostały wskazane przez 49,6% osób rekrutujących.

CO NAJBARDZIEJ DENERWUJE CIĘ W KONTAKCIE Z KANDYDATAMI/ KANDYDATKAMI? (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=409

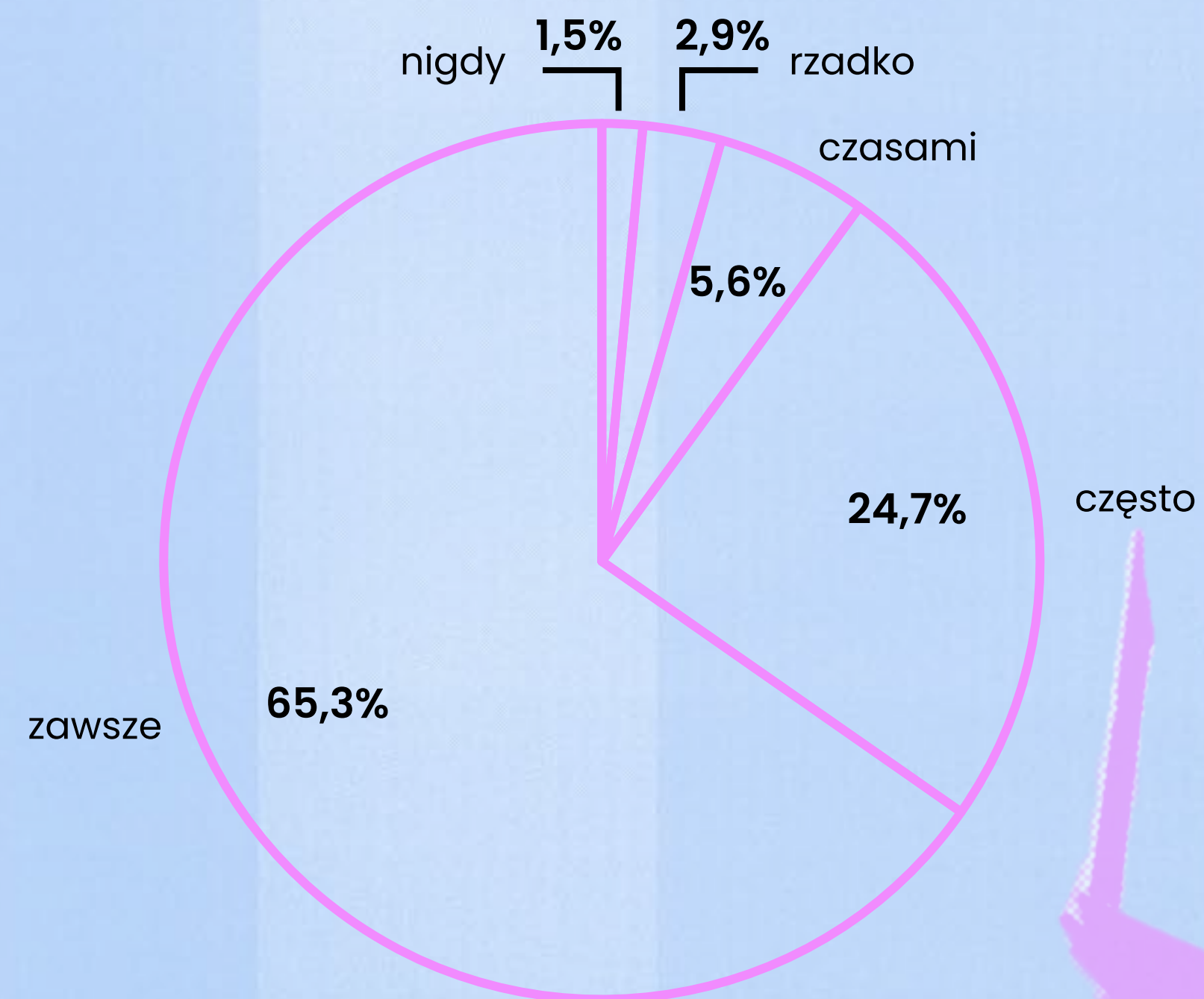
Feedback jest ważny

65,3% badanych zawsze przekazuje swój feedback, a 24,7% robi to często.

To ważne, ponieważ co czwarta osoba odrzuca oferty z powodu braku informacji zwrotnej.*

Feedback powinien jednak działać w obydwie strony. Tymczasem tylko 17% osób rekrutujących otrzymuje feedback od kandydatów i kandydatek IT często lub zawsze.

JAK CZĘSTO PRZEKAZUJESZ SWÓJ FEEDBACK PO ROZMOWIE REKRUTACYJNEJ?



*Tak mnie rekrutuj...

n=409

Paulina Gawlicka

WŁAŚCICIELKA FIRMY KONSULTINGOWEJ GAWLICKAPRO.COM

ZAŁOŻYCIELKA RNFL GROUP

PODCASTERKA SUMITUP!

WSPÓLZAŁOŻYCIELKA HR KLUB POLSKA

GAWLICKAPRO.COM



Do niedawna kandydaci i kandydatki IT otrzymywali kilka ofert tygodniowo. **Dziś nowej pracy szukają miesiącami.** W konsekwencji pojawiają się: szok, niedowierzanie, narastająca frustracja i masowe wysyłanie CV, głównie na nieodpowiednie oferty. Frustruje to ponad połowę badanych, bo przysparza im pracy.

W końcu **niegdyś duże działy rekrutacji, zostały mocno uszczuplone.** Efekt? Nawal pracy i poczucie, że rzeczowa odpowiedź na każdą aplikację jest fizycznie niemożliwa, nawet przy użyciu automatyzacji.

Ocena procesu rekrutacyjnego jest **kluczowa dla budowania marki pracodawcy.** Tymczasem taki feedback trafia częściej tylko do ok. 1/6 osób rekrutujących. Odgrywać on może kluczową rolę w poprawie procesów w firmach, ale też w rozwoju zawodowym specjalistów i specjalistek. Informacja zwrotna, stanowiąca "audyt kompetencji", jest także **rekompensatą za poświęcony przez wykwalifikowane osoby czas.**

Dlatego konstruując feedback, **ważne jest wskazanie obszarów do wzmocnienia, zarówno technicznych, jak i miękkich, sugerując precyzyjne działania:** np. zapoznanie się z daną technologią czy trening umiejętności. Zwracajmy też uwagę na komunikatywność, skupienie, ale i szacunek do rozmówców.

Paweł Czarny

HEAD OF ENGINEERING AREA

RINGIER AXEL SPRINGER TECH



**ringier
axel springer**
TECH

Odrzucanie kandydatów, czyli dlaczego nie masz tej pracy?

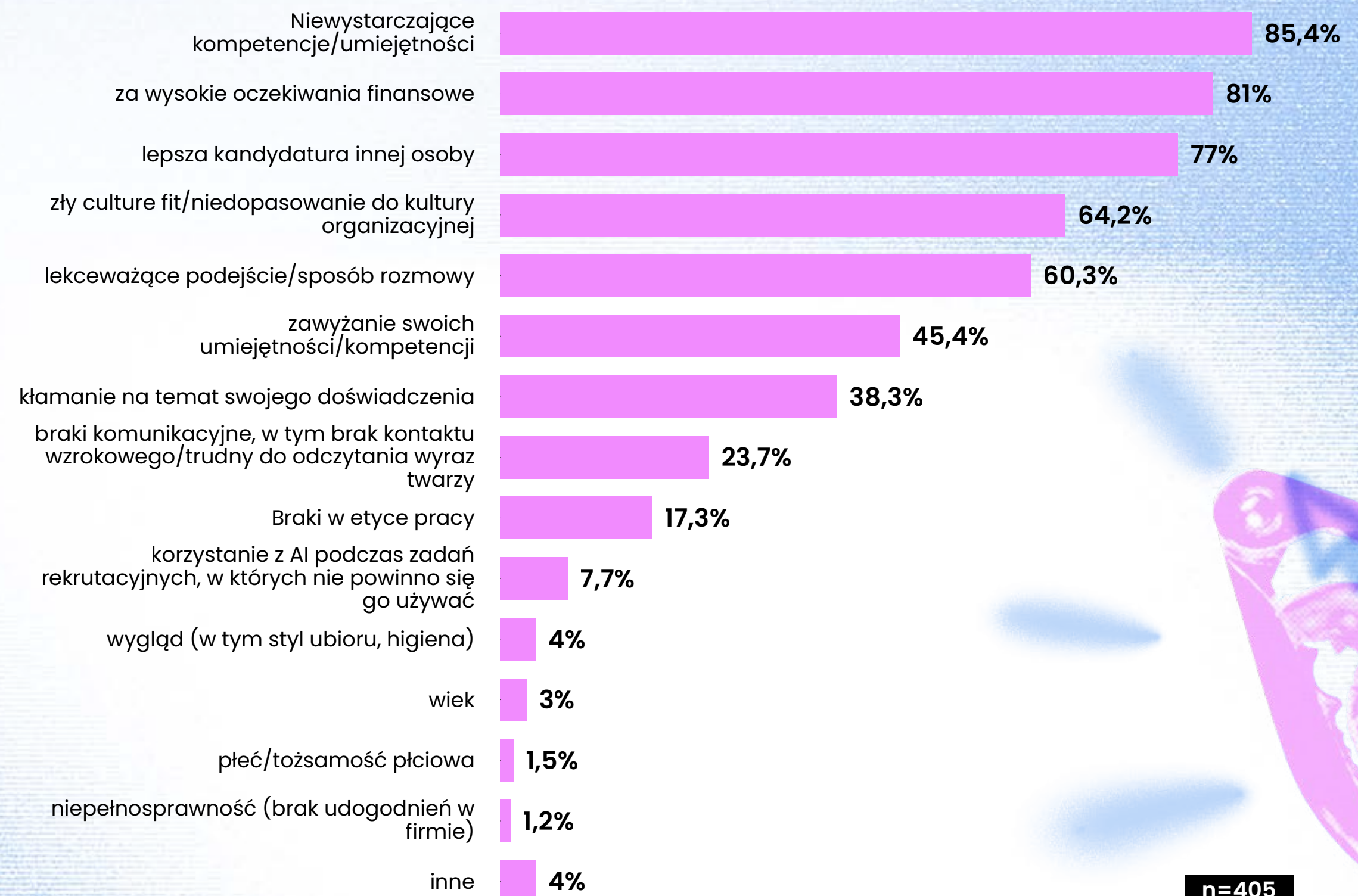
Rozmowy rekrutacyjne służą weryfikacji danych zawartych w CV, sposobu pracy oraz dopasowania do kultury organizacyjnej, ale przede wszystkim: **umiejętności.**

Nie dziwi więc, że **85,4% rekrutek i rekruterów przyznaje, że najczęstszym powodem odrzucania kandydatów są niewystarczające kompetencje lub umiejętności.**

Na drugim miejscu znalazły się za wysokie oczekiwania finansowe (81%), a na trzecim: lepsza kandydatura innej osoby (77%). 2/3 badanych wskazało również na zły culture fit. W przypadku procesu rekrutacji, ocena takiego dopasowania zazwyczaj polega na analizie czy sposób komunikacji i podejście do pracy kandydata/kandydatki pasują do wartości, celów i atmosfery panującej w danej organizacji.

Zadbaj też o dobrą komunikację. **60,3% osób odrzucito specjalistów lub specjalistki IT z powodu lekceważącego podejścia i sposobu rozmowy.**

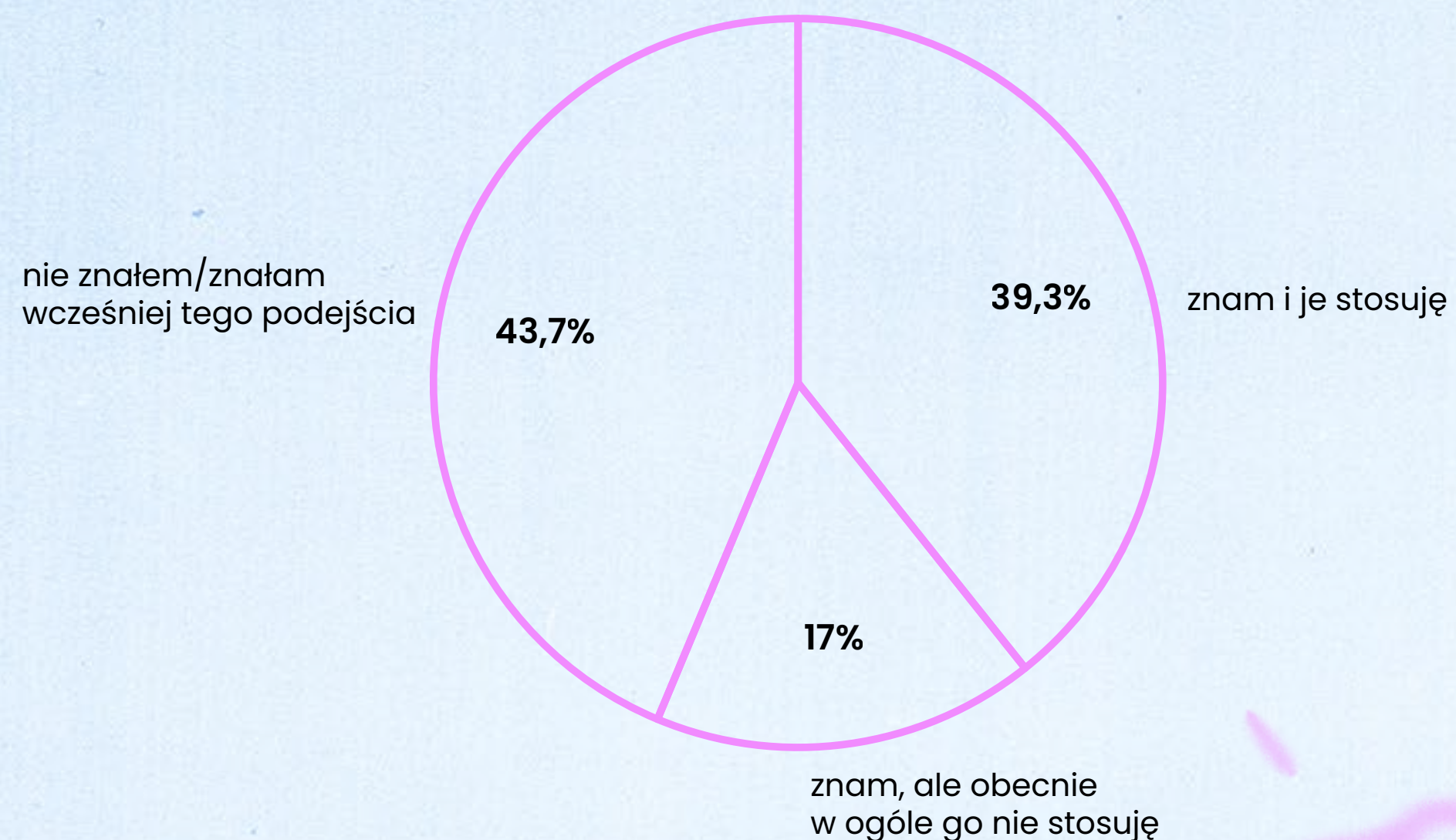
Z JAKICH POWODÓW ZDARZYŁO CI SIĘ ODRZUCIĆ KANDYDATURĘ PO ROZMOWACH REKRUTACYJNYCH? (WIELOKROTNY WYBÓR)



n=405

Neuroróżnorodność a rekrutacje

CZY ZNASZ I/LUB STOSUJESZ ANTI-BIAS/UNBIASED RECRUITMENT?



Jedynie 39,3% rekrutek i rekruterów zna oraz stosuje anti-bias recruitment, czyli rekrutację obiektywną, mającą na celu zniwelowanie także nieświadomych uprzedzeń.

Aż 1/4 badanych przyznała się do odrzucenia kandydatów z deficytami w obszarze komunikacji – związanych z mimiką czy spojrzeniem. Tymczasem przyczyna takich trudności może leżeć np. w spektrum autyzmu.

W Internecie roi się też od poradników dotyczących mowy ciała na rozmowach rekrutacyjnych. Nie wierć się, nie gestykuluj za mocno, za mało, nie baw włosami... Dla osoby z ADHD zastosowanie się do tych rad byłoby po prostu niemożliwe.

Ruch czy też stimowanie (np. zabawa jakimś przedmiotem w dłoniach) to dla osób neuroatypowych sposób na skupienie i zmniejszenie lęku lub napięcia nerwowego.

Trzeba zatem pamiętać, że języków ciała, tak jak języków świata, jest dużo. Zatem łatwo tu o nieporozumienie i utratę dobrego kandydata lub kandydatki.

[*Droga do otwarcia rynku pracy w Polsce dla osób autystycznych, raport, PIE & Fundacja JiM, 2022](#)



12 mld rocznie zyskałby Skarb Państwa dzięki aktywizacji osób autystycznych, a wkład w PKB kraju mógłby wynieść od 17 do 23 mld PLN.

Tymczasem jedynie 2% osób w spektrum pracuje zarobkowo w Polsce.*

Według badania No Fluff Jobs, **23,7% rekrutek i rekruterów IT odrzuciło czyjąś kandydaturę z powodu braków komunikacyjnych**, w tym przez brak kontaktu wzrokowego lub trudny do odczytania wyraz twarzy. Warto dodać, że dotyczą one w dużej mierze osób w spektrum autyzmu. To pokazuje, jak dużo talentów osób neuroatypowych jest wciąż marnowanych przez firmy – już na etapie rekrutacji.

Ponadto 43,7% badanych osób nigdy nie słyszało o anti-bias recruitment. Tymczasem to podejście pozwala na wyłączenie osobistych

doświadczeń i preferencji z procesu wyłonienia najlepszego kandydata lub kandydatki.

Dla osób autystycznych przejście przez „sito rekrutacji” bardzo często graniczy z cudem i jest obciążone ogromnym kosztem emocjonalnym. Dlatego wiele z nich pozostaje poza tradycyjnym rynkiem pracy. W Auticon od blisko 12 lat pomagamy firmom zarządzać procesem rekrutacji świadomie: poprzez odpowiedni audyt, trening oraz dzieląc się doświadczeniem wynikającym ze współpracy z osobami w spektrum.

Marcin Myśliwczyk

COUNTRY MANAGER POLAND | AUTICON

auticon



**Droga do otwarcia rynku...*

Community partners

Kliknij w logo, aby dowiedzieć się więcej
o naszych Community partners



MATEUSZ
JABŁONOWSKI
m-jablonowski.com



Let's
recruit IT



ClickMeeting



@diving.devops



RECRUITMENT COMMUNITY MAGAZINE
REKRÛTER



O badaniu

Czas trwania badania:
wrzesień – październik 2023

Metoda: CAWI

Wielkość próby: 588 z 2 krajów
486 Polska
102 Węgry

Raport opiera się na badaniu dystrybuowanym za pomocą mailingów i mediów społecznościowych przez No Fluff Jobs oraz partnerów i partnerki badania. W raporcie odnosimy się również do danych pochodzących z innych źródeł.

Badanie zostało przeprowadzone wśród osób, które pracują na stanowiskach związanych z rekrutacją, headhuntingiem lub pozyskiwaniem talentów do pracy w IT. Do analizy wybrano odpowiedzi w sumie 588 respondentek i respondentów z Polski oraz z Węgier, spełniających wymagane kryterium.



Odpowiedzi zebrano od osób o różnym poziomie doświadczenia zawodowego. W polskiej próbie najwięcej było specjalistek i specjalistów średniego (regular – 36,2%) oraz wyższego/eksperskiego szczebla (senior/expert – 27,8%). W badaniu wzięło udział 82,3% kobiet, 16,3% mężczyzn. Najwięcej odpowiedzi uzyskano od osób w wieku 25-34 lata (59,9%) oraz 35-44 lata (28,4%).

Odpowiedzi w większości pytań były poddane randomizacji. Nie wszystkie pytania były obligatoryjne, a osoby wypełniające ankietę mogły ją zakończyć w dowolnym momencie, dlatego też przy każdym wykresie podajemy liczbę odpowiedzi. Błąd maksymalny oszacowano na poziomie 4%.

Próba badawcza



n=486

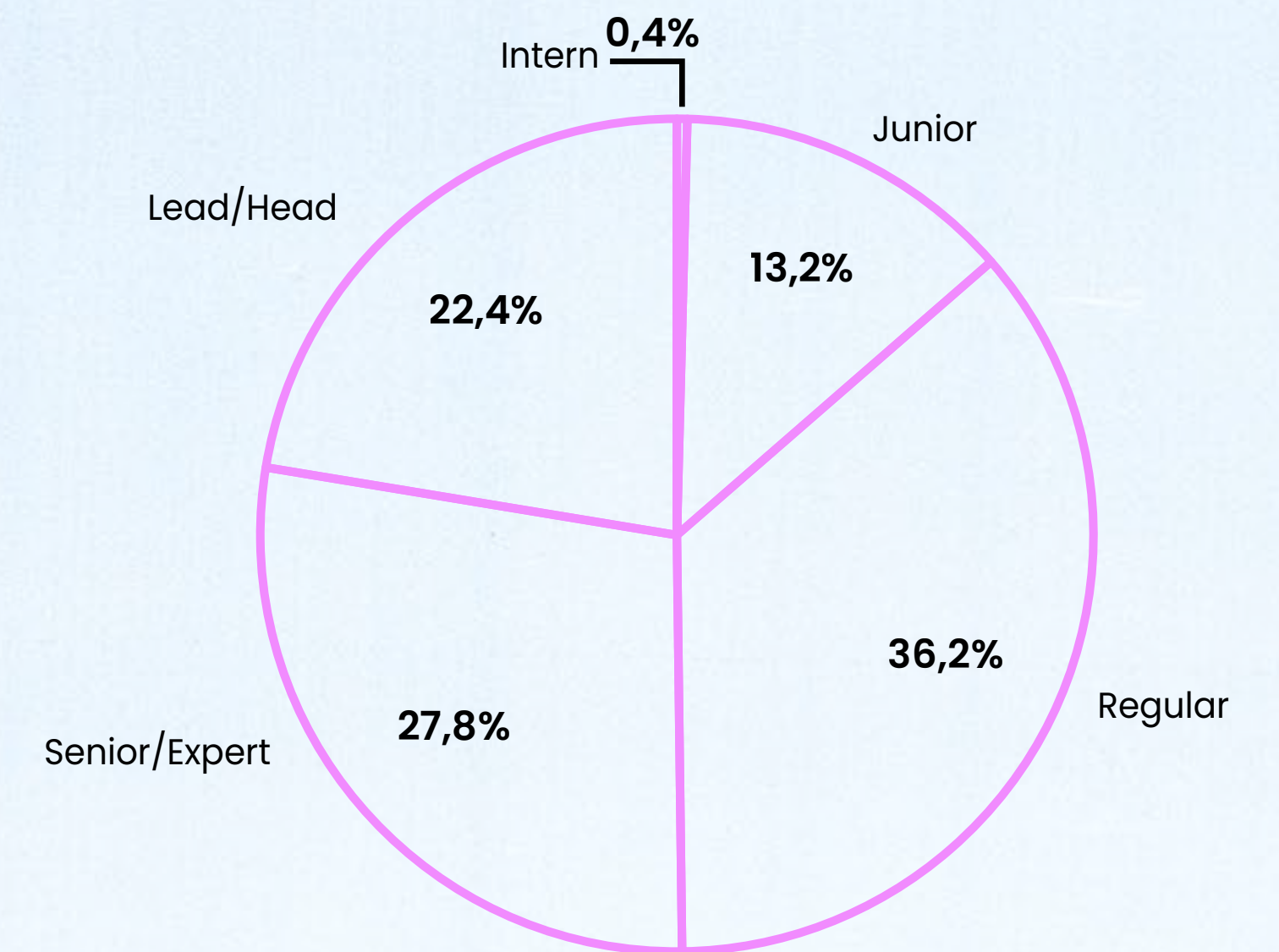
Płeć



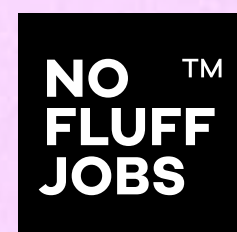
Wiek



Doświadczenie



Wydawca:



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

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI
WŚRÓD POLSKICH PORTALI PRACY IT

ringier
axel springer



60 300+



78 000+



3 350+



10 500+



6 050+

Dane z listopada 2023

Partner raportu:




Publikacja powstała z udziałem następujących osób:

Zebranie danych, analiza
i opracowanie treści:
Adrianna Michno

Redakcja i korekta:
Marek Jarząbek
Anna Żbikowska
Marta Matczak
Milena Kotelba

Projekt graficzny i skład:
Karolina Pałka

Partnerstwa:
Aleksandra Hawańczak

 Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

Napisz do nas

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com