



Toborzók tapasztalata 2023

Munkaerő-felvétel az IT területén



A toborzás alapja a kölcsönös megértés

A jelentkezők tapasztalatainak kutatása értékes információforrásként szolgál a toborzás helyes gyakorlatáról, de nem feledkezhetünk meg az érem másik oldaláról, a toborzókról sem. Még a tehetséghiány okozta alkalmazottbarát hozzáállás idején sem.

Ez a jelentés a toborzók szemszögéből indul ki, mert úgy véljük, hogy a köztük és a jelöltek közötti kölcsönös megértés javíthatja a felvételi folyamatokat. **Ezért mindkét csoportnak szól.**

A riport négy fő kérdésre ad választ:

1. **Milyenek a toborzók mindennapjai?**
2. **Mire van befolyásuk a toborzóknak?**
3. **Milyen egy jó önéletrajz?**
4. **Mit nem ajánlott tenni a toborzási folyamat során?**

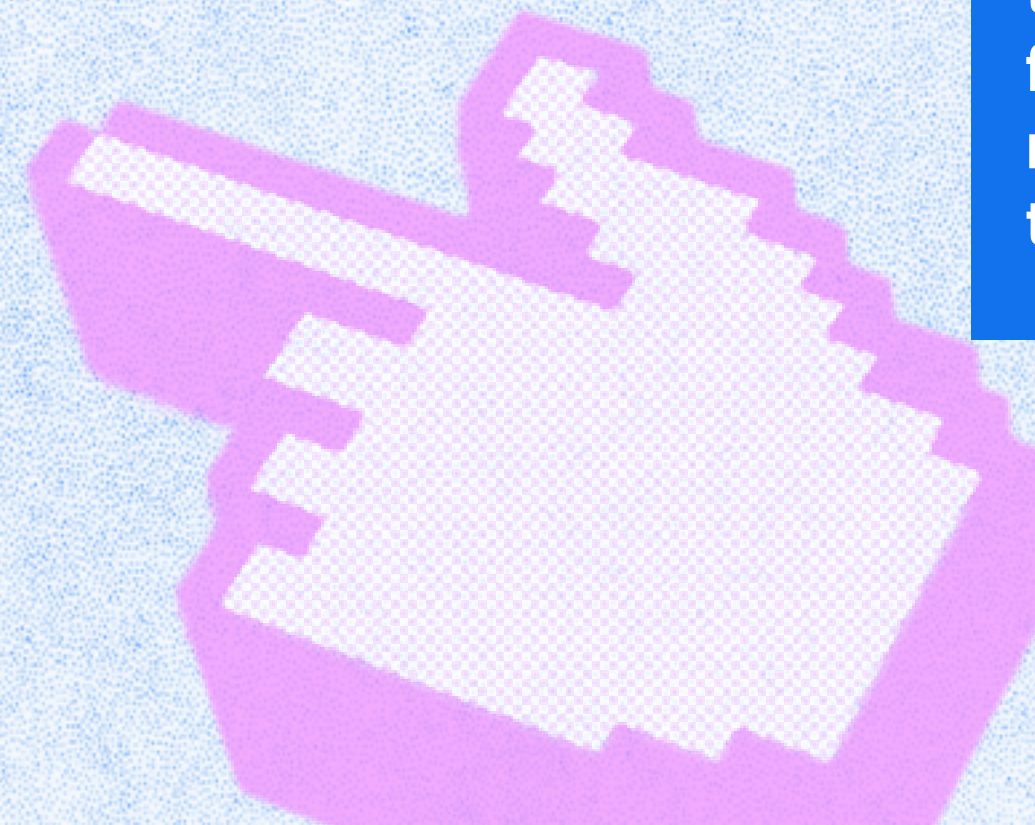
Az adatokat kérdőív segítségével gyűjtöttük össze, amely a lengyel és a magyar IT területén a toborzással, fejvadászattal vagy tehetségszerzéssel foglalkozó szakembereket célozta meg. (lásd bővebben > A tanulmány célja és módszertana)

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 amelyet a felvételi folyamat minden szakaszában, már az álláshirdetéseknél kezdve támogatunk.

Kutatás főbb eredményeinek



Tartalom

- 4 Bevezető
- 6 A tanulmány főbb eredményei
- 7 A toborzók mindennapjai
- 8 Hol dolgoznak a toborzók?
- 9 Munkaterhelés
- 10 AI a toborzók mindennapi munkájában
- 12 A múlt és a jövő
- 14 Mire van ráhatásuk a toborzóknak?
- 15 Az álláshirdetés elemei
- 17 Milyen egy jó önéletrajz?
- 18 Mit tartalmazzon egy jó önéletrajz?
- 21 Jelentkezés és állásinterjú
- 22 Tiszteld magad és másokat is
- 23 Visszautasított pályázatok: miért nem kaptad meg az állást?
- 24 Partnereink
- 25 A tanulmány célja és módszertana
- 26 Általános mérőszámok

Az IT-ipar folyamatos növekedése mellett a magasan képzett szakemberek iránti kereslet is nő, még az átmeneti válság ellenére is. Ezért a toborzók mindig kulcsszerepet játszanak a legjobb tehetségek megszerzésének folyamatában. Az ő nézőpontjuk fontos és számít. Megismerve őket, az informatikus jelöltek jobban tudnak készülni az álláskeresésre, a jelentkezési folyamatra és az interjúkra. Ez azért is fontos, mert az elbocsátási és létszámleépítési hullámok következtében a munkaerőpiacon megnőtt a verseny.

Már nem csak a vállalatoknak, hanem az álláskeresőknek is nagyobb erőfeszítéseket kell tenniük azért, hogy kitűnjenek a tömegből és felkeltsék az

érdeklődést. Tudjuk, hogy az informatikai jelentkezők közel 51%-a azért utasított vissza állásajánlatot, mert rossz benyomás érte az állásinterjún*. Az érem másik oldala az, hogy a toborzók 35%-a számára az elutasító és tiszteletlen hozzáállás, valamint beszédstílus volt az oka annak, hogy elutasították valakinek a jelentkezését. Ezek a számok jól mutatják, hogy mennyire fontos a kölcsönös tisztelet.

Pontosan ez a gondolat vezérelte kutatásunkat. Szeretnénk megmutatni, hogy a toborzás során a tisztelet és a kölcsönös megértés mindkét oldal feladata. Úgy vélem, hogy ez a jelentés egy előrelépés ennek megvalósítása felé.

* Jelöltek tapasztalata az IT területén 2023, No Fluff Jobs és Square One Resources Poland

Magdalena Gawłowska-Bujok

A NO FLUFF JOBS TÁRSALAPÍTÓJA & COO-JA

NOTM
FLUFF
JOBS



A Harman az álláshirdetések túlnyomó többségével az informatikai iparágra szakosodott személyeket szólítja meg. A toborzási és kiválasztási szakemberekből álló külön csapat felelős az új munkatársak felkutatásáért és felvételéért. Nagy hangsúlyt fektetnek a jelöltek tapasztalatára, azaz gondoskodnak arról, hogy a felvételi folyamat világos, átlátható és barátságos legyen.

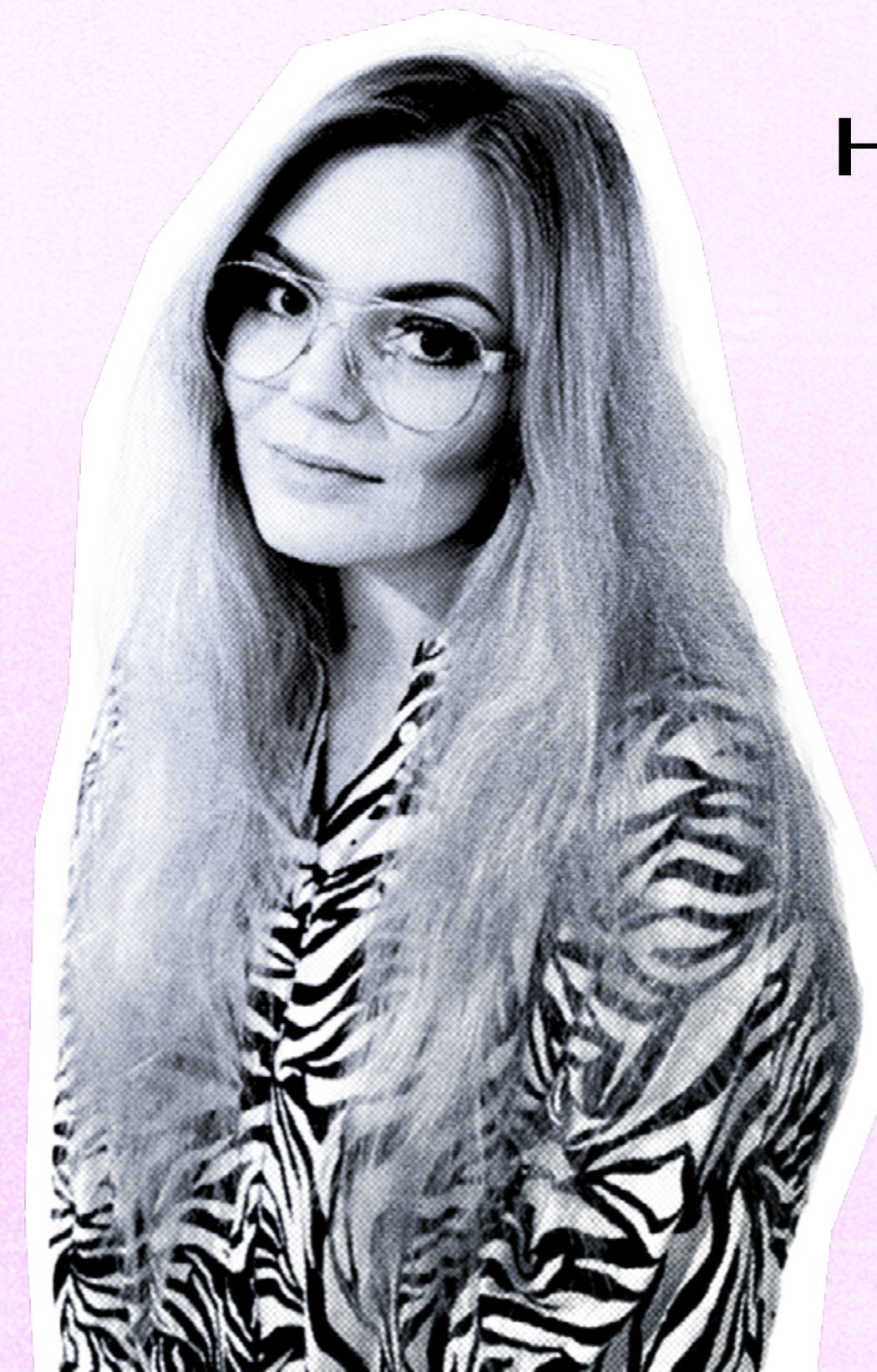
A Harman-nál az interjúkészítési folyamat fontos része a technikai panelistákkal való kapcsolatfelvétel szakasza, akiknek az a feladatuk, hogy alaposan ellenőrizzék a nálunk állást kereső szakemberek gyakorlati készségeit. Másrészt a toborzók feladata továbbra is elsősorban

az, hogy ellenőrizzék a jelentkezők tapasztalatát, a munkáltatóval szembeni elvárásait, valamint személyiségüket a kultúrához való illeszkedés szempontjából, és hogy kompetenciáik megfelelnek-e a pozíció követelményeinek.

Mi több, a toborzók feladata az is, hogy kellemes légkört teremtsenek a találkozókon, megfelelően bemutassák az informatikus jelöltet a szervezetnek, és kapcsolatot építsenek ki vele. Ehhez azonban még mindig szükséges, hogy mindkét fél elkötelezett legyen. Ezért csatlakoztunk partnercéggént egy olyan tanulmányhoz, amely bemutatja, hogyan néz ki a toborzás másik oldalán állók mindennapi munkája. Hisszük, hogy a kölcsönös megértés a siker kulcsa.

Wiktorja Soboń

TALENT ACQUISITION SPECIALIST | HARMAN POLAND



A tanulmány főbb eredményei

30%

30%

úgy gondolja, hogy most könnyebb jelölteket találni, mint egy évvel ezelőtt.

18%

Körülbelül a válaszadók **18%-a** aggódik a jövője miatt a toborzási iparágban.

Az IT-toborzók **majdnem fele** nem használ AI-eszközöket a toborzási folyamatokban.

65%

A toborzásban részt vevő személyek közel

65%-a

próbálta rávenni a munkáltatót arra, hogy az álláshirdetéseben tegyen közzé bérsávokat.

64,2%

64,2%

arra hívta fel a figyelmet, hogy a jelöltek hajlamosak úgy jelentkezni, hogy nem felelnek meg az adott pozíció alapvető követelményeinek.

95%

A megkérdezettek **95%-a** a túlzó pénzügyi elvárások miatt utasította el a jelentkezőket.

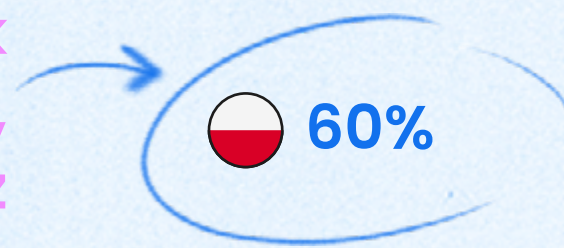
A toborzók mindennapjai



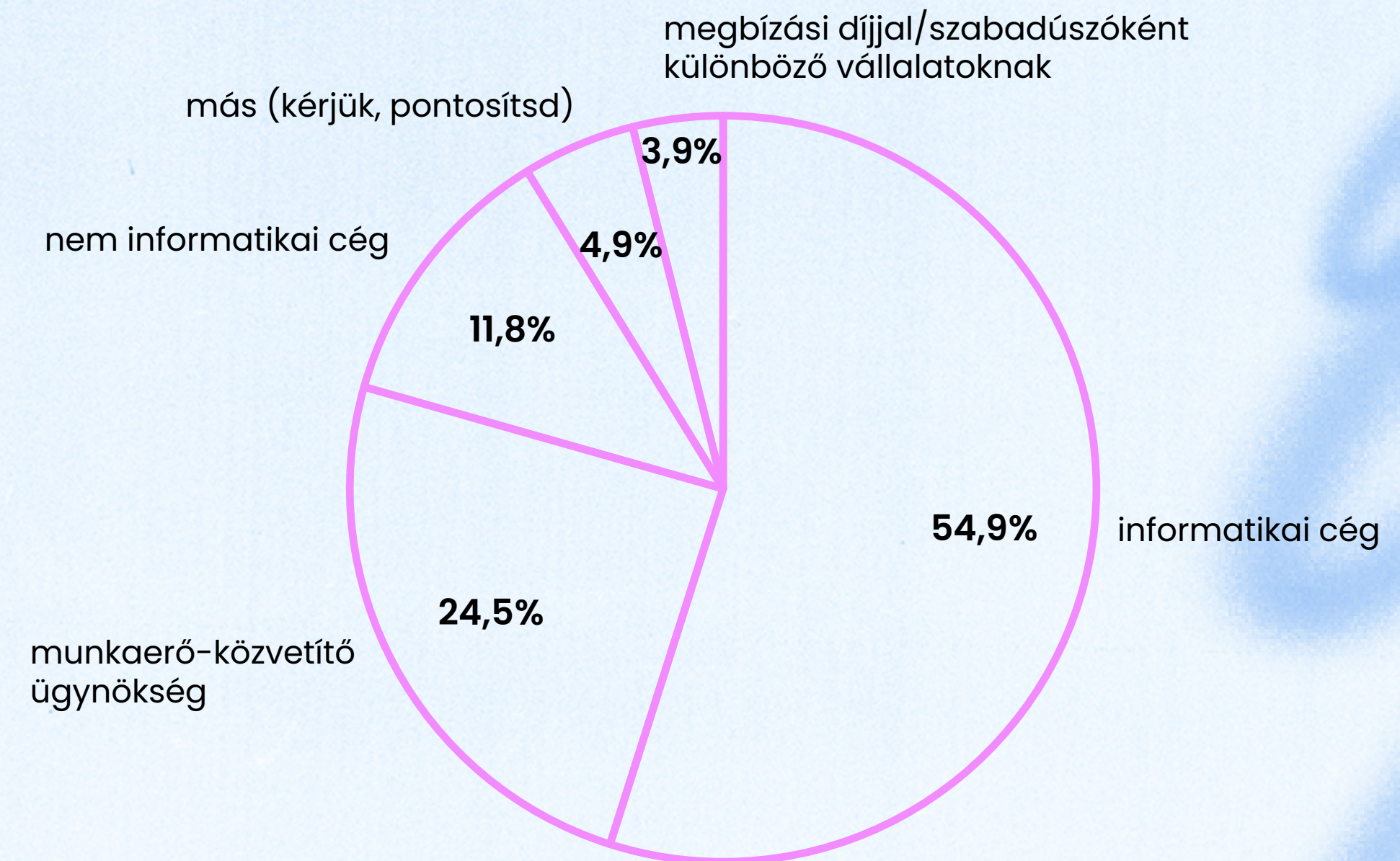
Hol dolgoznak a toborzók?

A válaszadók 66,7%-a keres IT szakembereket a vállalat számára, ahol dolgozik, ebből 54,9% informatikai cég. Közel 25% dolgozik munkaerő-közvetítő ügynökségeknek. A szabadúszást viszont csak az emberek 4%-a választotta.

Az elmúlt 12 hónapban a kitöltők 84,3%-a dolgozott olyan szervezetnél, amely nem közöl bérsávot az álláshirdetéseiben. Ez rámutat arra a gyakorlatra, hogy sok cég nem nyilvánosan kommunikálja a fizetési feltételeket a hirdetésekben, ami akadályozhatja a transzparenciát és befolyásolhatja a jelentkezők döntéseit.



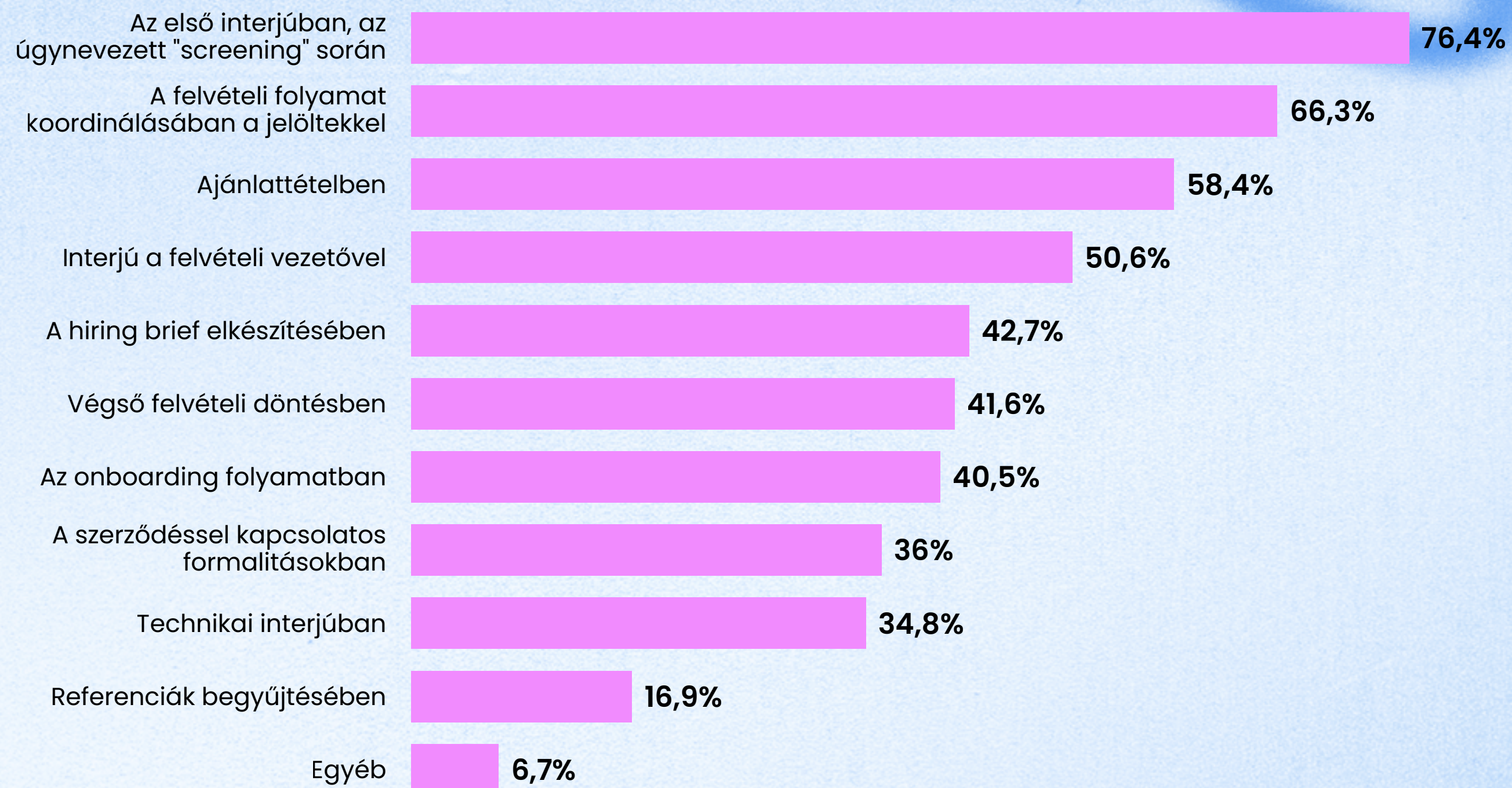
EGY ILYEN HELYEN DOLGOZOM:



n=102

Munkaterhelés

A FELVÉTELI FOLYAMAT MELYIK RÉSZÉBEN VESZEL RÉSZT? (TÖBB VÁLASZ IS MEGJELÖLHETŐ)



n=89

A toborzók leggyakrabban az első interjún vesznek részt (76,4%) és a teljes felvételi folyamatot koordinálják (66,3%).

Majdnem 59%-uk pedig ajánlatot tesz a jelölteknek, és több mint felük a felvételi vezetővel együtt részt vesz az állásinterjún.

Nem csoda, hogy ilyen munkamennyiség mellett néhányuknak nincs ideje arra, hogy minden egyes pályázónak részletes visszajelzést adjon. Különösen, ha figyelembe vesszük, hogy hány szakaszból áll egy felvételi folyamat.

AI a toborzók mindennapi munkájában

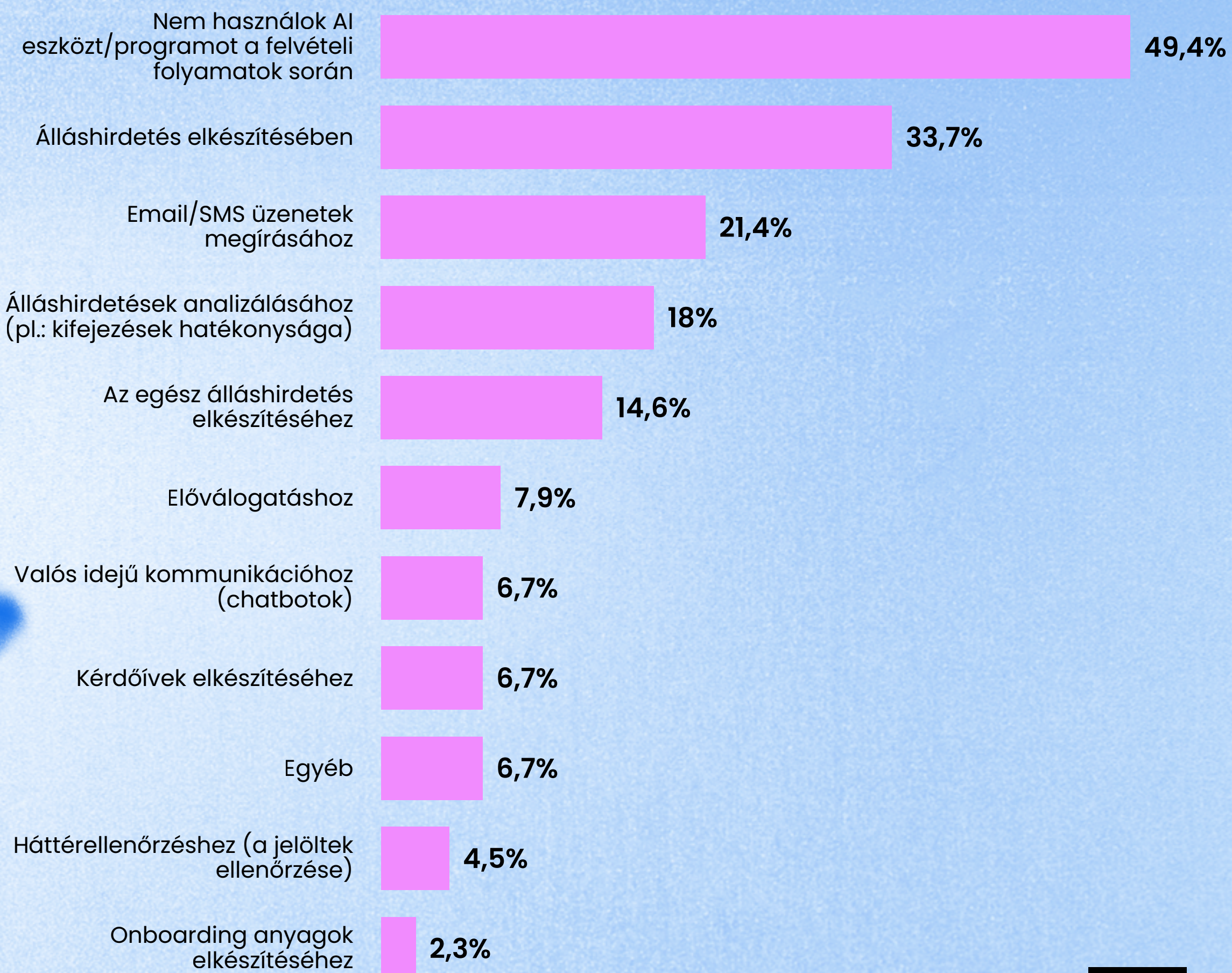
A megkérdezett toborzók majdnem fele (49,4%) nem használ mesterséges intelligenciát a toborzási folyamatokban.

Mire használja a másik csoport? Elsősorban álláshirdetési brief-ek elkészítésére (33,7%), üzenetek megírásához (21,4%) vagy álláshirdetések elemzésére (18%).

Továbbá, a teljes álláshirdetés elkészítésében is segítséget nyújthat a mesterséges intelligencia, ezt az IT-toborzók 14,6%-a már alkalmazza is.

Összegezve, az AI használata a toborzási területen lehetőséget nyújt a folyamatok hatékonyságának növelésére, az adatok jobb kiaknázására, valamint az időigényes feladatok automatizálására. Ennek ellenére a felmérés azt is jelzi, hogy még mindig vannak területek, ahol a toborzók előnyben részesítik a hagyományos módszereket.

A FELVÉTELI FOLYAMAT SORÁN MILYEN FELADATOKHOZ HASZNÁLSZ AI ESZKÖZT/PROGRAMOT?



n=89

A mesterséges intelligencia, amelyet nemrég még a sci-fihez társítottak, egyre inkább bekerül az életünkbe. A munkaerő-felvételben is jelen van. Bár a használatáról megoszlanak a vélemények, a mesterséges intelligenciának számos előnye van. Használhatjuk vonzó hirdetések létrehozására, a beérkező pályázatok értékelésére vagy a toborzás időigényes szakaszainak automatizálására. Úgy tűnik, hogy az úgynevezett passzív jelöltek elérésében és a személyre szabott kommunikációban is hasznos lehet.

Egy toborzási csoportvezető szemszögéből nézve a mesterséges intelligencia elemzési képességei hatalmas előnyt jelentenek, mivel lehetővé teszik a tevékenységek hatékonyságának mérését, a piaci helyzet értékelését és a folyamatok optimalizálását.

A mesterséges intelligenciának azonban vannak hátrányai is. Kulcsszavak alapján dolgozik, amikor megpróbálja egy adott álláshirdetéshez illeszteni a jelölteket. Ennek eredményeképpen figyelmen kívül hagyhat olyan értékes profilokat, amelyek nem feltétlenül szorosan kapcsolódó megfogalmazást használnak. Csak bizonyos mintákra összpontosít, így olyan profilokat fog szolgáltatni, amelyek nagymértékben hasonlítanak egymásra. Ezért a toborzásban való jelenlétének elkerülhetetlen növekedése ellenére nem fogja helyettesíteni az emberi tényezőt a kapcsolatépítésben vagy az úgynevezett kultúrához való illeszkedés biztosításában.

Nagy kíváncsisággal figyelem a mesterséges intelligencia fejlődését a toborzásban, és bár a vállalatnál még nem használjuk, nyitott vagyok a közeljövőben történő bevezetésére.

Sonia Podgórska

TALENT ADVISORY LEAD | HARMAN POLAND



A múlt és a jövő

A 2023-as év az informatikai ágazatban az elbocsátások jegyében telt. Nem meglepő, hogy az IT-toborzók közel 18%-a aggódik a jövője miatt. Másrészt a megkérdezettek több mint fele úgy érzi, hogy biztonságban van.

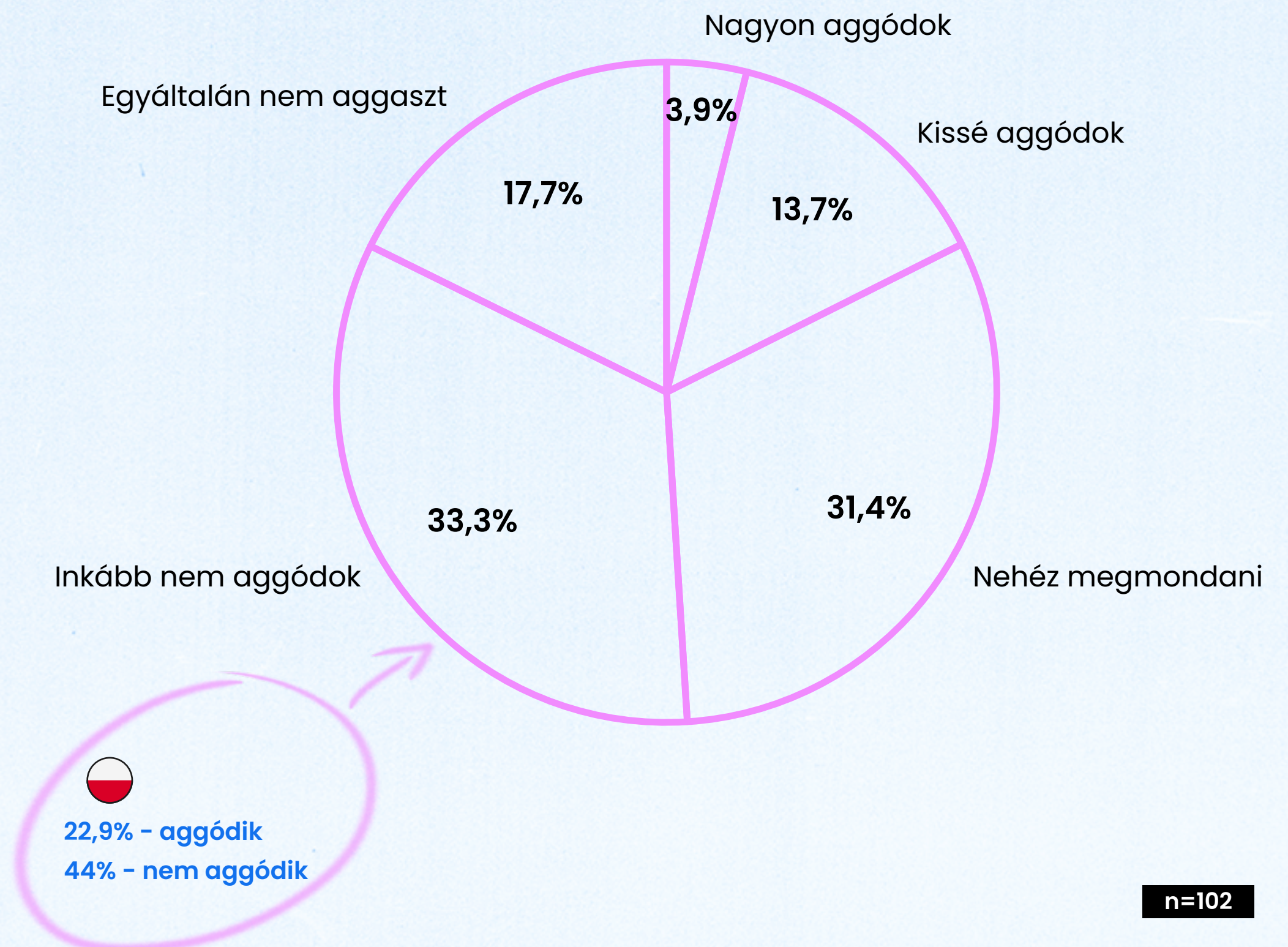
Ez összefügghet azzal, hogy a válság lassan elmúlik, illetve az új üres álláshelyek száma, és ezzel együtt a munkaerő-felvételi igény is növekszik. Érdeemes megjegyezni azt is, hogy a toborzók 37,3%-a úgy véli, hogy egy évvel ezelőtt nehezebb volt informatikai jelöltet találni, mint most. Majdnem 30%-uk pedig ezzel ellentétes véleményen van.

Ez megfelel a [jelöltek tapasztalataira vonatkozó kutatásunk*](#)

eredményeinek. Az IT jelöltek 17,4%-a vallja, hogy egy évvel ezelőtt nehezebb volt állást találni. Idén a verseny fokozódott, többek között az elbocsátások és a felvételi tilalmak miatt.

Így az álláskeresők nehezebben találják meg azt, amire szükségük van, de az állást adók válogathatnak a pályázatok között, hogy megtalálják az alkalmasabb jelölteket.

HOGYAN LÁTOD A JÖVŐDET A TOBORZÁSI IPARÁGBAN/CSAPATBAN, TEKINTETTEL AZ IT PIAC JELENLEGI HELYZETÉRE?



*Jelöltek tapasztalata az IT területén 2023, No Fluff Jobs és Square One Resources

A 2023-as évben a munkaerőpiaci mozgás jelentősen erősebb lett. Korábban sokkal nehezebb volt bevezetni egy IT területen dolgozó szakembert egy önkormányzati tulajdonú céghez, mert nem hitték, hogy olyan piacképes tudást szerezhetnek nálunk, ami fejlődési lehetőséget ad a számukra.

Az idei évi infláció mértéke hatalmasat ugrott a korábbi évekhez képest, és a vállalatok év eleji béremelése átlagosan 10% volt, miközben az infláció különösen az élelmiszernél jóval magasabb, így az emberek a bérük vásárlóértékét csak úgy tudták megőrizni, ha munkát váltottak, és kialakultak egy magasabb bért a korábbinál.

Flaisz Krisztina

TOBORZÁS-KIVÁLASZTÁSI KOORDINÁTOR

BKK BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI KÖZPONT ZRT.



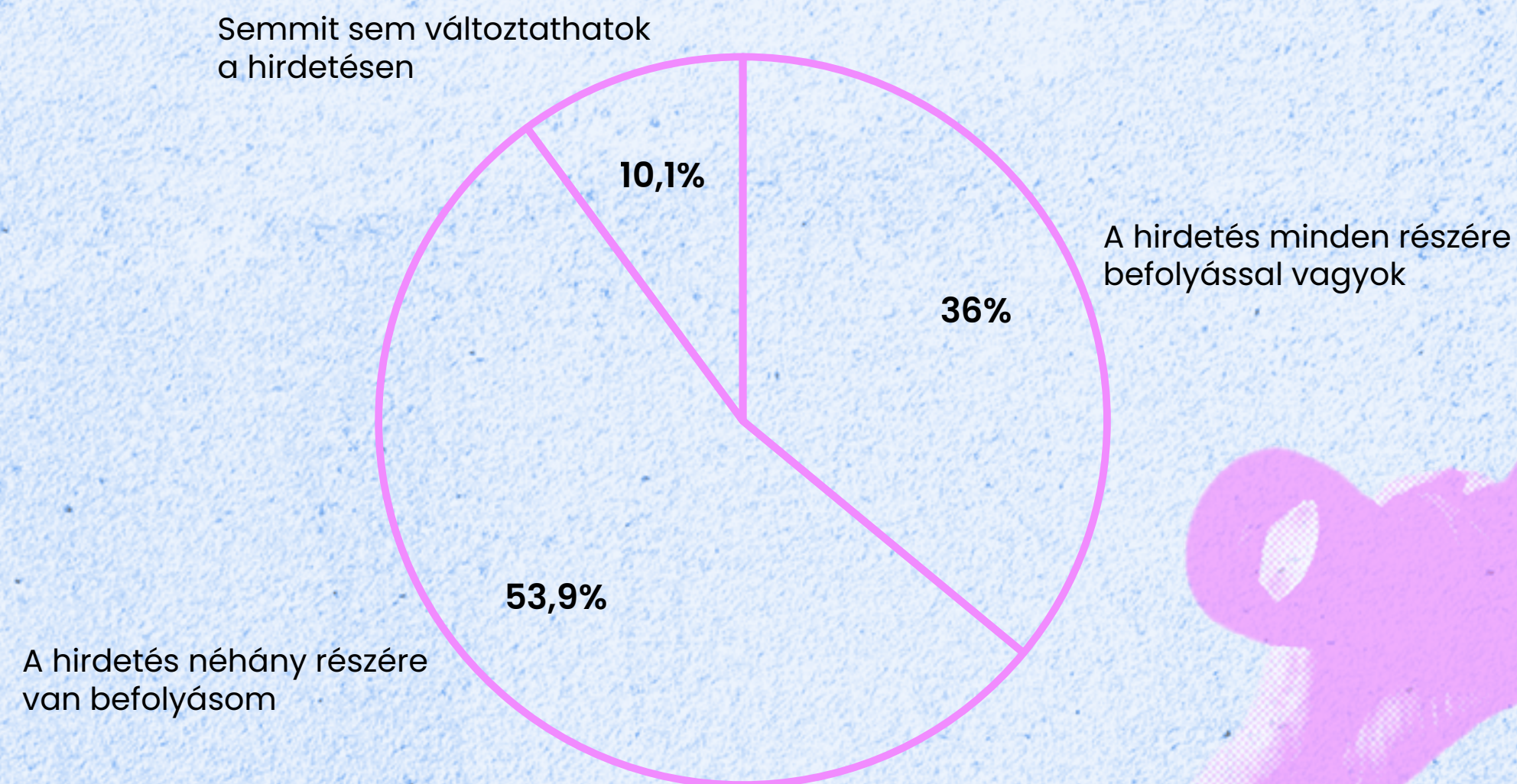
MIRE VAN RÁHATÁSUK A TOBORZÓKNAK?



Az álláshirdetés elemei

 70%

MILYEN MÉRTÉKBEN VAN BEFOLYÁSOD AZ ÁLLÁSHIRDETÉSEKBEN SZEREPLŐ FELTÉTELEKRE?



A felvételi folyamat mindkét oldaláról jelezték, hogy a fizetés átláthatósága fontos számukra. A toborzásban részt vevők közel 65%-a próbálta meggyőzni a munkáltatót, hogy az álláshirdetéseiben tegyen közzé bérsávot.

Majdnem ugyanennyi IT-szakember (60,3%) emelte ki a fizetések átláthatóságának fontosságát a jelöltek tapasztalataira vonatkozó felmérésünkben*.

Annak ellenére, hogy a toborzók elismerik ezt a tényt, és küzdenek az álláshirdetések átláthatóságáért, több mint felük (53,9%) elismerte, hogy csak a hirdetés néhány elemére vannak befolyással. Nagyjából 10%-nak pedig nincs egyáltalán hatása arra, hogy a hirdetések hogyan nézzenek ki.

* Jelöltek tapasztalata az IT területén 2023, No Fluff Jobs és Square One Resources Poland

Az álláshirdetés elemei

Az IT jelöltek 66,4%-a jelezte, hogy a toborzókkal való kapcsolattartás során a legjobban az frusztrálja őket, hogy nem hajlandóak vagy képtelenek nyilvánosságra hozni a bértartományokat.*

Érdemes azonban szem előtt tartani, hogy a bérsávok hirdetésekben való feltüntetése egy teljesen új vállalati politika, és az átlátható bérek bevezetésének végeredménye a szervezetenél. Ez egy hosszú és többlépcsős folyamat, amely a hivatalos bértábla létrehozásával kezdődik, amelyet belső elemzés, az egyes szerepkörök értékelése és külső benchmarking előz meg.

Ezért jelöltként érdemes figyelembe venni, hogy a másik oldalon álló személy lehet, hogy csak közvetítő közted és a munkáltató között, és a bértáblák hiánya nem az ő hibája. Ebben a helyzetben valószínűleg mindketten ugyanazt akarjátok. Bár a toborzók nem határozzák meg a vállalati politikát, megpróbálják befolyásolni azt, hogy átláthatóbb legyen.

Ha **munkáltató vagy**, tartsd szem előtt: a kutatások azt mutatják, hogy a jelöltek az informatikai és más iparágakban egyaránt transzparens fizetést szeretnének.

Ha **toborzó vagy**, használd ezeket az adatokat érvként, hogy meggyőzd a döntéshozókat a fizetések átláthatóságáról.

* Jelöltek tapasztalata az IT területén 2023, No Fluff Jobs és Square One Resources Poland

MILYEN EGY JÓ ÖNÉLETRAJZ?



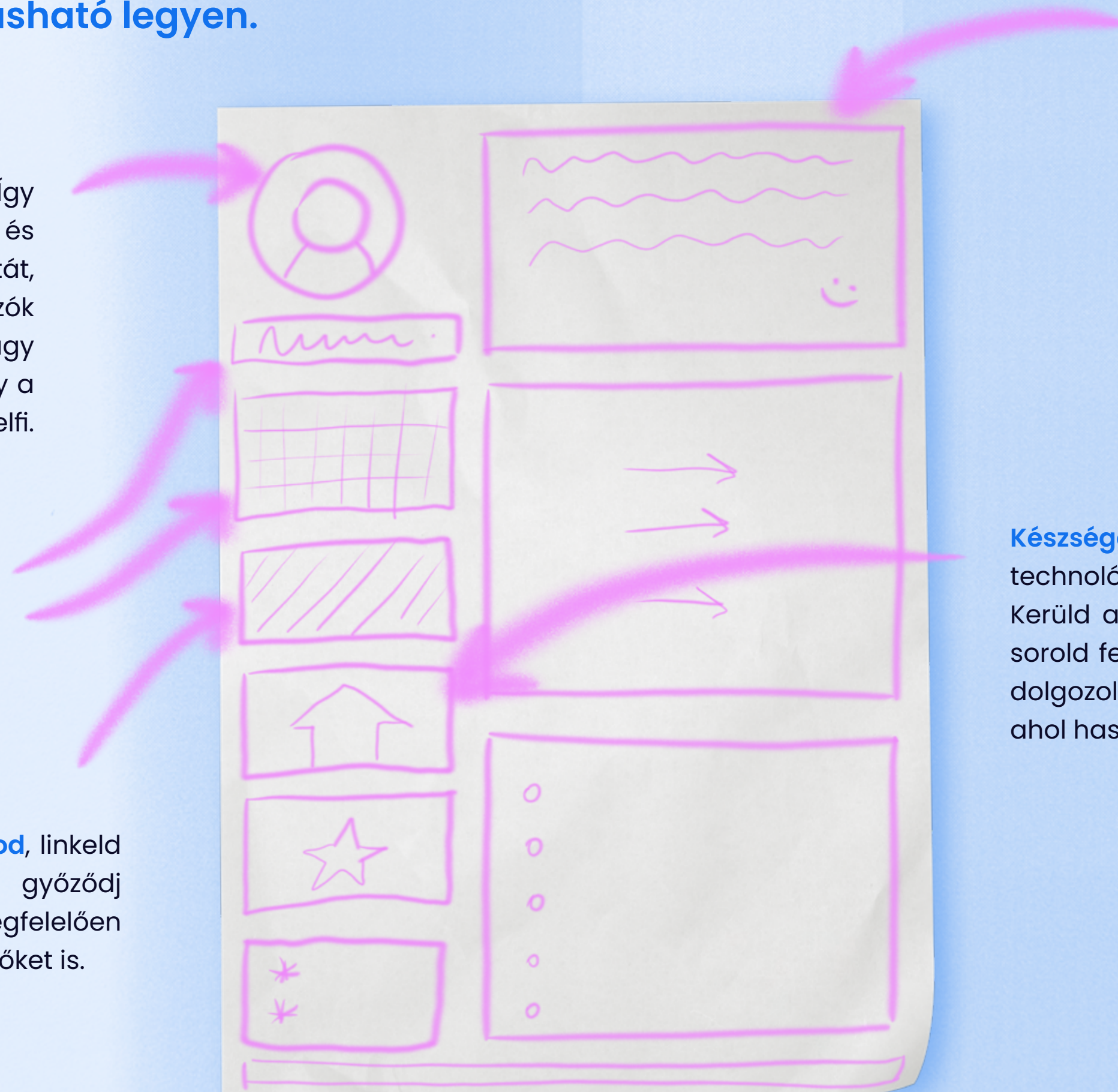
Mit tartalmazzon egy jó önéletrajz?

Ha jelentkezel egy állásra, az azt jelenti, hogy úgy találsz, hogy az megfelel a profilodnak: készségeidnek, tapasztalatodnak vagy tulajdonságaidnak. Ne felejtse tehát, hogy az önéletrajzod is ezt tükrözze. Ügyelj arra, hogy az elrendezés és a szöveg könnyen olvasható legyen.

Fénykép: nem kötelező feltüntetni. Így több hely marad a további részekre, és minimálisra csökkented annak kockázatát, hogy a fényképed befolyásolja a toborzók véleményét rólad, mint jelöltől. Ha mégis úgy döntesz, hogy mellékeled, ügyelj arra, hogy a kép professzionális legyen, ne pedig egy szelfi.

Név és elérhetőségi adatok (e-mail cím vagy telefonszám): Kézenfekvőnek tűnik? Ellenőrizd őket többször, hogy biztosan feltüntetted-e, annak érdekében, hogy elkerüld az "elkallódást", amely a jelentkezés elvesztésébe kerülhet.

Ha van **LinkedIn vagy GitHub fiókod**, linkeld őket a dokumentumban. Ismét győződj meg arról, hogy a hivatkozások megfelelően működnek. Használhatsz linkrövidítőket is.



Rólam: Módosítsd úgy, hogy illeszkedjen az adott álláshirdetéshez. Írj 2-3 olyan tulajdonságról, amely megfelel a hirdetés követelményeinek, vagy utalj a munkáltató szervezet típusára. Próbáld hangsúlyozni, hogy miért vagy megfelelő jelölt és emeld ki hogyan illeszkedsz a cégkultúrába. Itt is használj kulcsszavakat a tapasztalataid összefoglalására.

Készségek: olyan kompetenciák, mint például technológiák, nyelvek vagy programok ismerete. Kerüld a csillagok vagy a skála használatát. Ehelyett sorold fel a technológiát és add meg, hogy hány éve dolgozol benne. Hozzáadhatsz egy olyan területet is, ahol használtad, pl. Java - mobilalkalmazások.

Mit tartalmazzon egy jó önéletrajz?



Nyelvhelyesség: egy jó önéletrajz nem tartalmazhat helyesírási és nyelvi hibákat. Olvasd át néhányszor, és érdemes akár online szövegellenőrzőket is alkalmazni. Használj önéletrajz készítő programokat, például a [Tech profil](#) a [nofluffjobs.com](#) oldalon.

Ha még csak most kezdted a pályafutásod: hozz létre egy Projektek részt, ahol leírhatod, hogy miben vettél részt eddig. Írd le a projekteket, és adj meg linkeket.

Erősségek: néhányat tartalmazzon, válaszd ki azokat, amelyek az adott álláshirdetés szempontjából relevánsak. Olyan embereknek szól, akik alaposak és aprólékosak? A szerep megköveteli a csapatban való együttműködést? Használd ki! A toborzók látni akarják, hogy elolvastad és megértetted a hirdetést.

Nyelvek: használd a hivatalos nyelvtudási szimbólumokat (A1-C2) vagy egyszerű kifejezéseket, mint például kezdő, középhaladó, haladó, folyékonyan/anyanyelvi szinten beszélő.

Hozzájárulás a személyes adatok feldolgozásához:

A toborzók közül 4-ből 1 vette észre, hogy megfelelő beleegyezés nélkül kapja az önéletrajzokat. Egyes cégek enélkül nem tudják figyelembe venni a jelentkezésed.



Munkatapasztalat: a legfrissebbtől a legrégebbiig. Csak azokat a pozíciókat vagy projekteket betöltött funkciókat (beleértve a diákprojekteket is!) sorold fel, amelyek megfelelnek a megpályázott pozíciónak. Tüntesd fel a legfontosabb feladatokat és eredményeket. Az alkalmazásodat 10 000 ember töltötte le? A projekt díjat nyert? Írd le részletesebben az utolsó 3 pozíciód/szereped. A többit röviden említsd meg.

Végzettség/tanfolyamok: tüntesd fel az intézmények nevét, a szakokat és az álláspályázat szempontjából releváns tanfolyamokat, kurzusokat.

Az önéletrajz elkészítésekor érdemes először is átgondolni, hogy mi az, ami a toborzó figyelmét felkelti, amikor átnézi azt. Az önéletrajz célja, hogy megmutassa, hogy kompetenciáink megfelelnek az adott pozíció követelményeinek. Ezért az elvégzett projektek felsorolásakor fontos, hogy leírjuk azokat a konkrét feladatokat, amelyeket az új szerepkörhöz szükséges készségek elsajátítását eredményezte.

A különböző cégek ugyanazon pozícióra vonatkozó hirdetési eltérések lehetnek a követelmények tekintetében, ezért a legjobb, ha önéletrajzod úgy módosítod, hogy tapasztalataid azon aspektusait emelje ki, amelyek megfelelnek az adott hirdetésnek, vagy új értéket jelenthetnek a potenciális új

munkáltató számára. Ugyanaz a mechanizmus működik itt is, mint a toborzók által a jelölteknek küldött üzenetek esetében: a személyre szabottabb üzenetek egyszerűen hatékonyabbak. :) Ráadásul egy személyre szabott önéletrajz azt mutatja, hogy a szakember jobban részt vesz magában az álláskeresési folyamatban.

A formális oldalról érdemes nem elfelejteni, hogy a személyes adatok kezelésére vonatkozó, naprakész hozzájárulást is csatolni kell. A jogi szabályozás értelmezései eltérőek lehetnek cégenként. Annak hiánya nem zár ki automatikusan senkit, de növeli a felvételi eljárás elhúzódásának kockázatát.

Anna Lewińska

TALENT ACQUISITION SPECIALIST

HARMAN POLAND



JELENTKEZÉS ÉS ÁLLÁSINTERJÚ



Tiszteld magad és másokat is

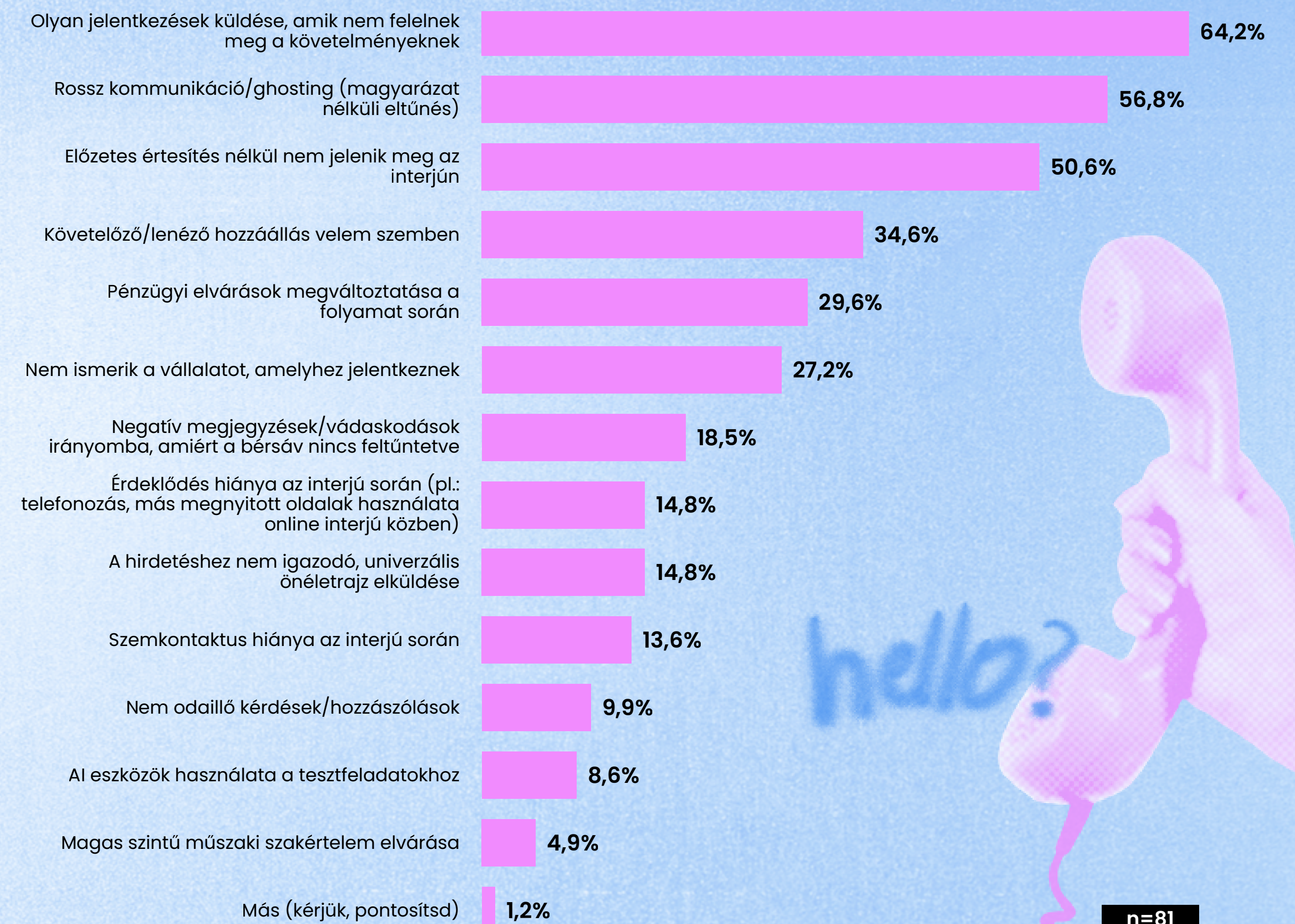
A toborzás alapját a tiszteletnek kellene képeznie, különös tekintettel valaki munkájára és idejére. Sajnos ez gyakran hiányzik. A toborzókat leginkább az zavarja, hogy az informatikai álláskereső úgy küldi el a jelentkezésüket, hogy nem felelnek meg a pozíció alapvető követelményeinek. A válaszadók 64,2%-a hívta fel erre a figyelmet. Ez csak még több munkát ad a toborzóknak, akik hirdetésenként több tucat vagy több száz nem megfelelő pályázatot kapnak.

A jelöltek részéről a rossz kommunikáció vagy a "ghosting" szintén nagy problémának bizonyul (56,8%). Nyilván senki sem kedveli a magyarázat nélküli eltűnést.

Az interjúk során is több tiszteletre lenne szükségünk. A válaszadók mintegy fele (50,6%) jelezte, hogy a jelöltek előzetes értesítés nélkül nem jelennek meg az állásinterjúkon.

A toborzók 49,6%-a tapasztalt követelőző vagy felsőbbrendű hozzáállást. Erre jobban oda kellene figyelniük, hiszen senki sem szereti, ha fölényesen bánnak vele.

MILYEN DOLGOK FRUSZTÁLNAK LEGINKÁBB A JELÖLTEKKEL VALÓ INTERAKCIÓ SORÁN? (MAXIMUM 5 VÁLASZ JELÖLHETŐ MEG)



n=81

Visszautasított pályázatok: miért nem kaptad meg az állást?

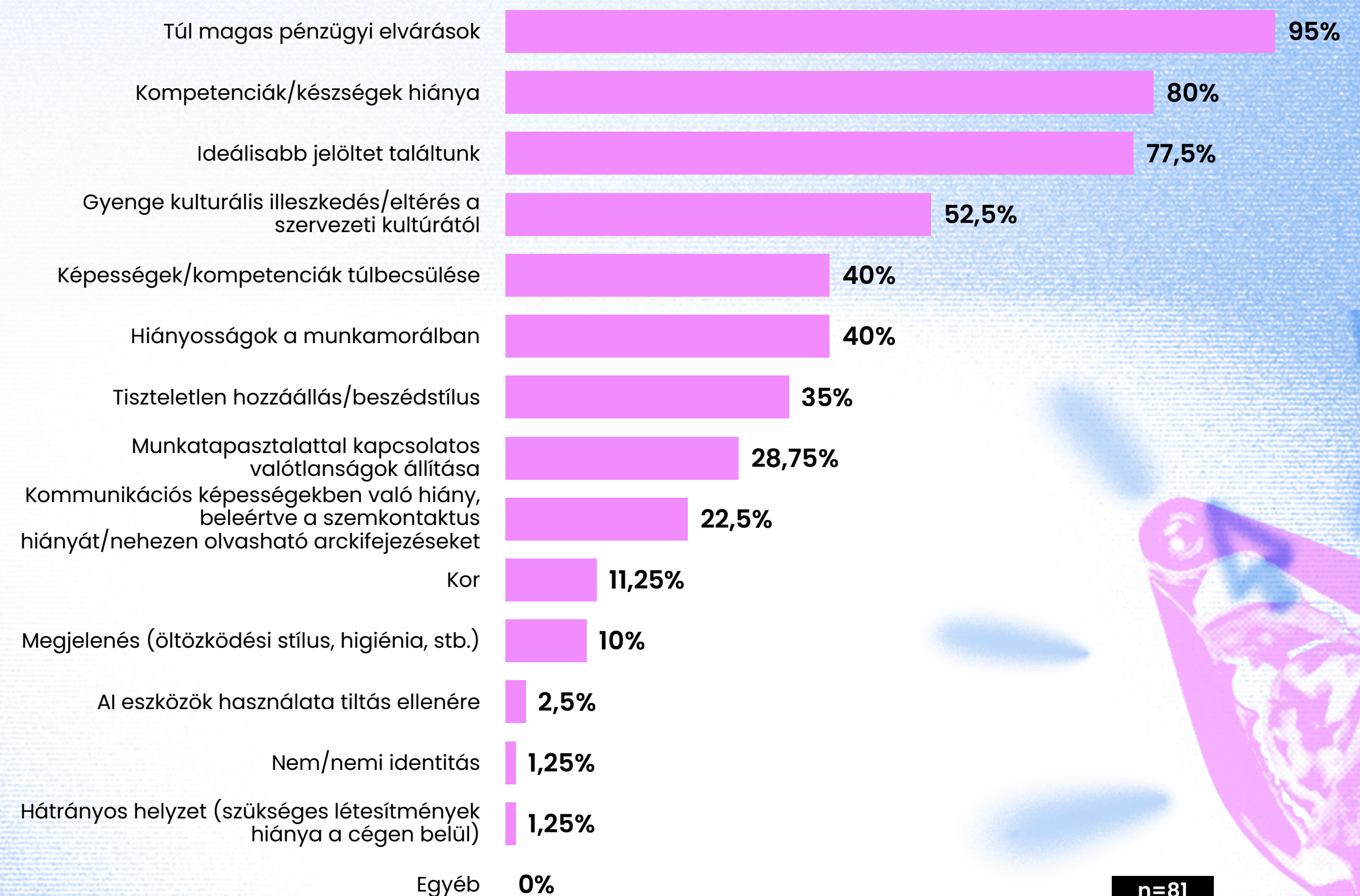
Nem meglepő módon, a toborzók 95%-a elismeri, hogy a jelöltek elutasításának leggyakoribb oka a túlzott pénzügyi elvárások. Ez az adat rámutat a bérszintek és a munkaerőpiaci elvárások összetettségére, valamint a toborzási folyamatban felmerülő kihívásokra, ahol az elvárások és a lehetőségek összehangolása kulcsfontosságú.

Az elégtelen kompetenciák/készségek (80%) a második leggyakoribb ok, a harmadik pedig egyszerűen a jobb jelölt megtalálása (77,5%). A felvételi interjúk során például az önéletrajzokban szereplő adatokat vagy a jelölt munkamódját, de ami a legfontosabb, a készségeit ellenőrzik.

A toborzók több mint fele a kultúrához való illeszkedés hiánya miatt utasított el jelöltet. A kultúrához való illeszkedés értékelése általában annak elemzésén alapul, hogy a jelöltek kommunikációs módja és munkamorálja megfelel-e a szervezet értékeinek, céljainak és légkörének.

A jó kommunikáció is nagy jelentőséggel bír, ugyanis az IT toborzók 35%-a utasított vissza pályázókat tiszteletlen hozzáállás vagy beszédstílus miatt.

MILYEN INDOKOK MIATT UTASÍTOTTÁL MÁR EL JELÖLTEKET?



n=81

Partnereink



További információkért kattints
a partnerek logóira



MATEUSZ
JABŁONOWSKI
m-jablonowski.com



Let's
recruit IT



@diving.devops



RECRUITMENT COMMUNITY MAGAZINE
REKRÛTER



HR BUSINESS
PARTNER
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR

A tanulmány célja és módszertana

Kutatási időszak:

2023. szeptember – október

Módszer: CAWI

Vizsgálati minta:

588 válaszadó 2 országból

486 – Lengyelország

102 – Magyarország

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 informatika területén toborzással, fejedéssel vagy tehetségserzéssel kapcsolatos pozíciókban dolgoznak. Lengyelországból és Magyarországról összesen 588 válaszadó válasza felelt meg az elemzéshez szükséges kritériumoknak.



A válaszadók a szakmai tapasztalat különböző szintjeit képviselték. A magyar mintában a mid (19,6%) és a senior/expert (34,3%) szakemberek alkották a többséget. A válaszadók 79,4%-a nő, 18,6%-a pedig férfi volt. A legtöbb választ a 25-34 éves (46%), majd a 35-44 éves (27,5%) korosztályból gyűjtöttük.

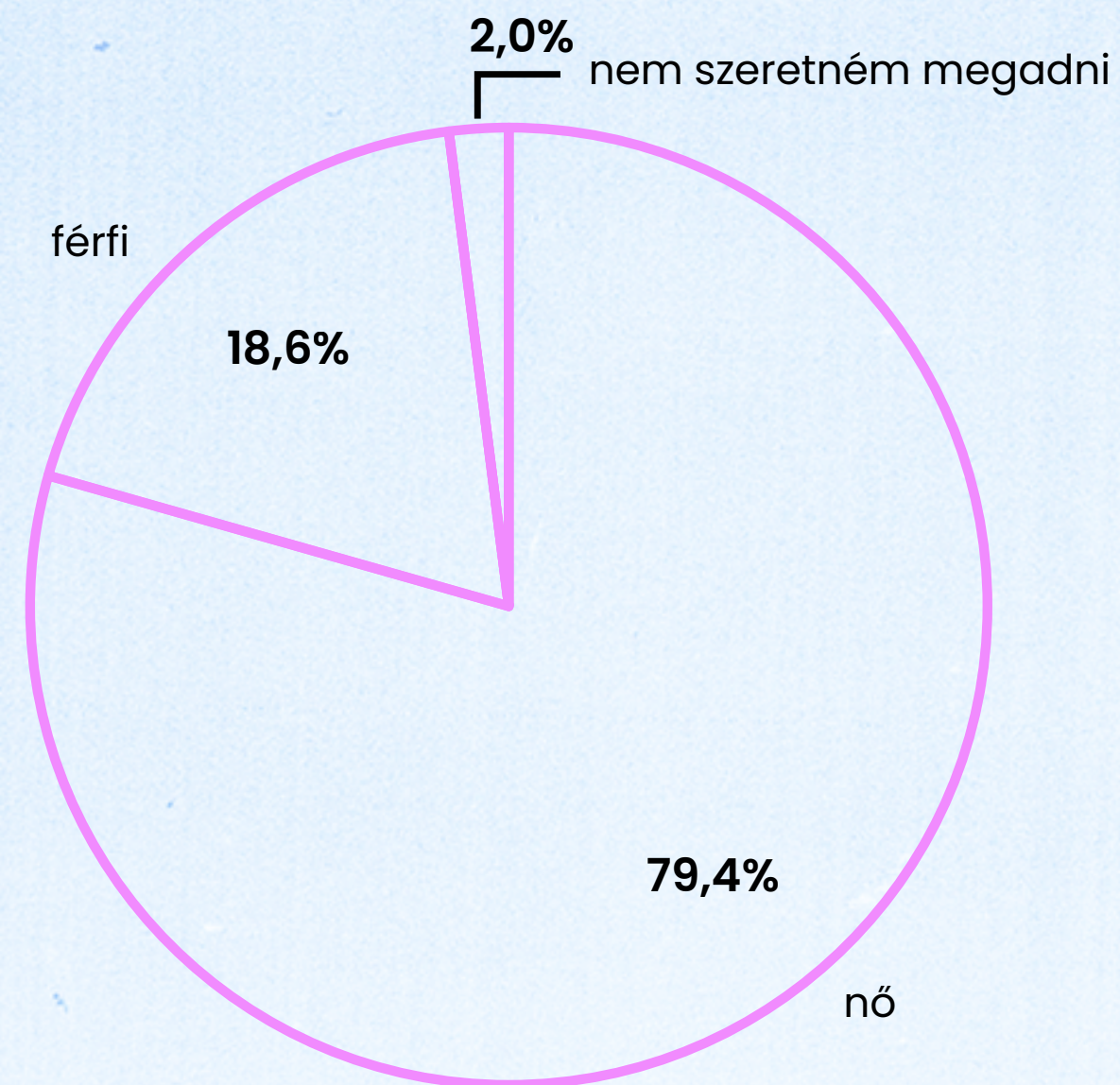
A válaszok többnyire véletlenszerű sorrendben kerültek felsorolásra. Nem minden kérdés volt kötelező, és a válaszadók bármikor befejezhetik a felmérést, ezért minden táblázatnál feltüntetjük a válaszok számát. A becsült maximális hiba 4%.

Általános mérőszámok

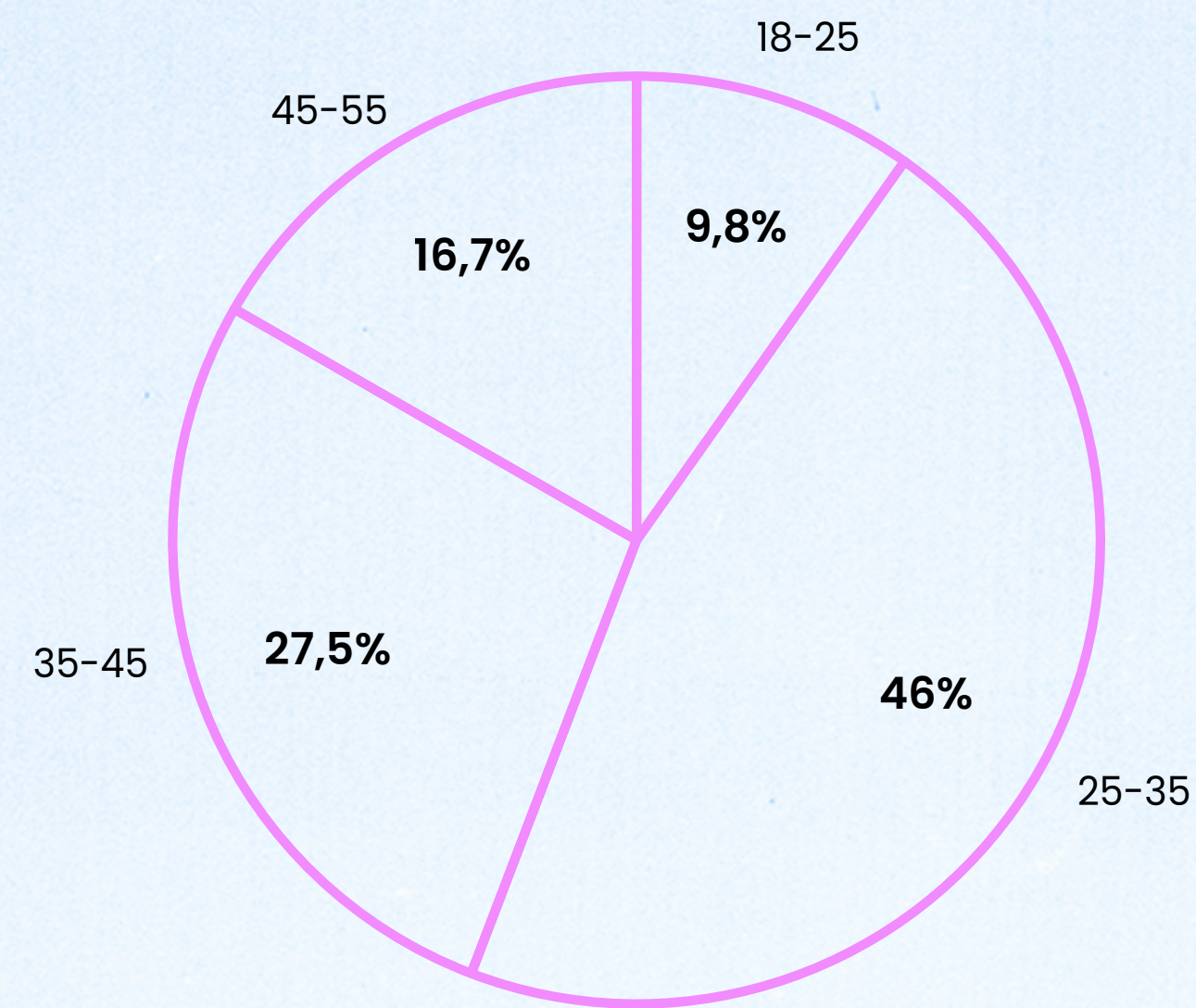


n=102

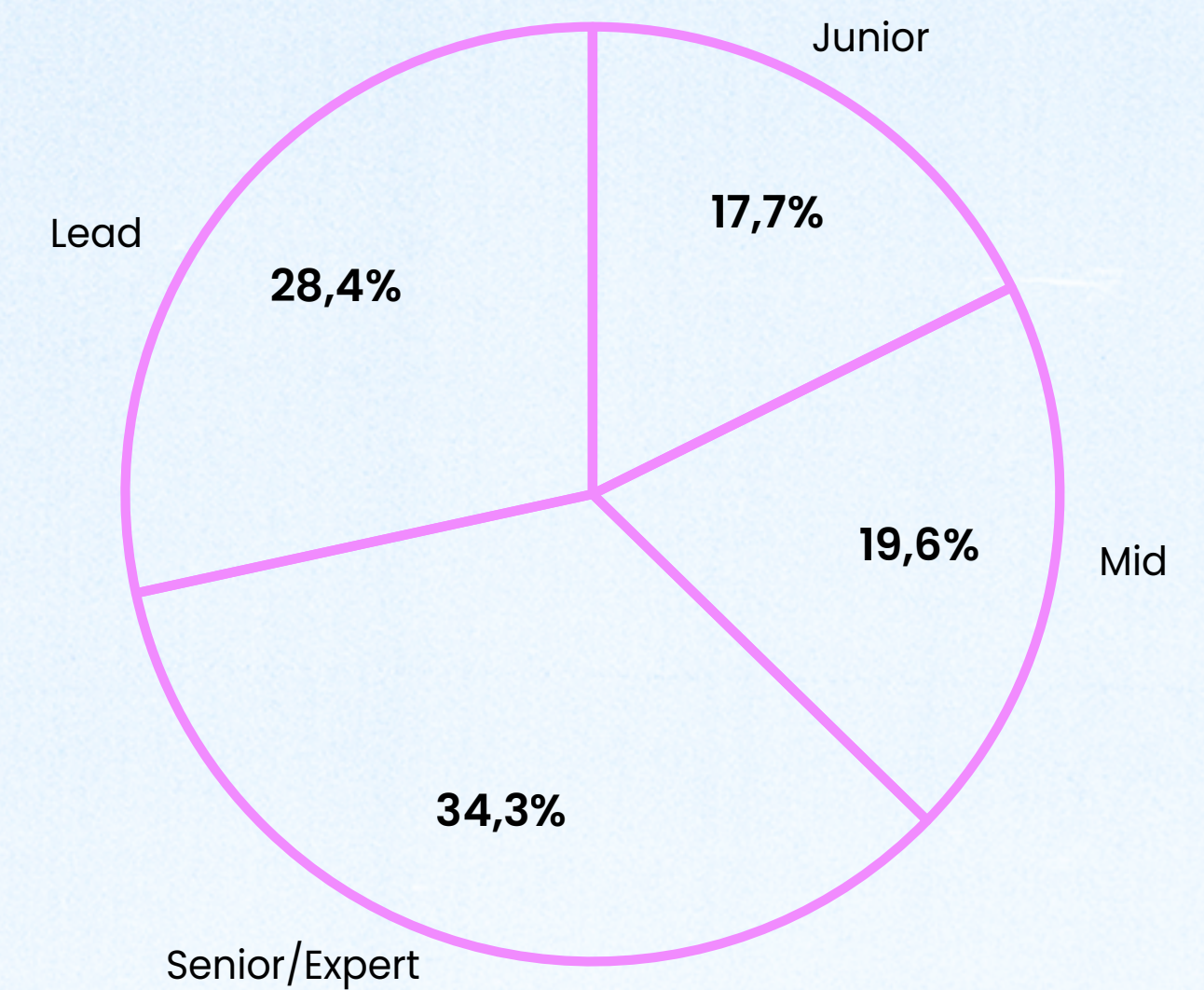
Nem



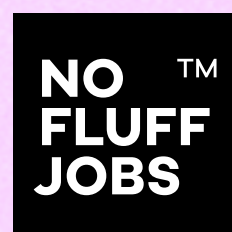
Életkor



Szenioritás



Kiadó:



ringier
axel springer

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

KÖVESS MINKET A KÖZÖSSÉGI MÉDIÁN IS!



1 800+



13 600+



1 500+



2 000+

2023 novemberi adatok

Partner:



A riport a következő személyek részvételével készült:

Adatgyűjtés és -elemzés,
tartalom:
Adrianna Michno

Korrektúra és fordítás:
Marek Jarzqbek
Anna Źbikowska
Marta Matczak
Milena Kotelba
Szabina Tóth
Vanessa Tóth

Design:
Karolina Pałka

Partneri kapcsolatok:
Aleksandra Hawańczak

💬 Kérdésed vagy együttműködési ötleted van?

[Kapcsolatfelvétel](#)

hellohu@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com