



Jak probíhá nábor zaměstnanců v IT?

Zkušenosti kandidátů a kandidátek 2023



Takto vás vidí kandidáti

Není lepšího zdroje informací o správných postupech při získávání IT talentů než samotní uchazeči. Právě z jejich pohledu, názorů a zkušeností jsme vycházeli při přípravě této zprávy.

Cestu uchazeče v procesu náboru jsme následně rozdělili do čtyř fází:

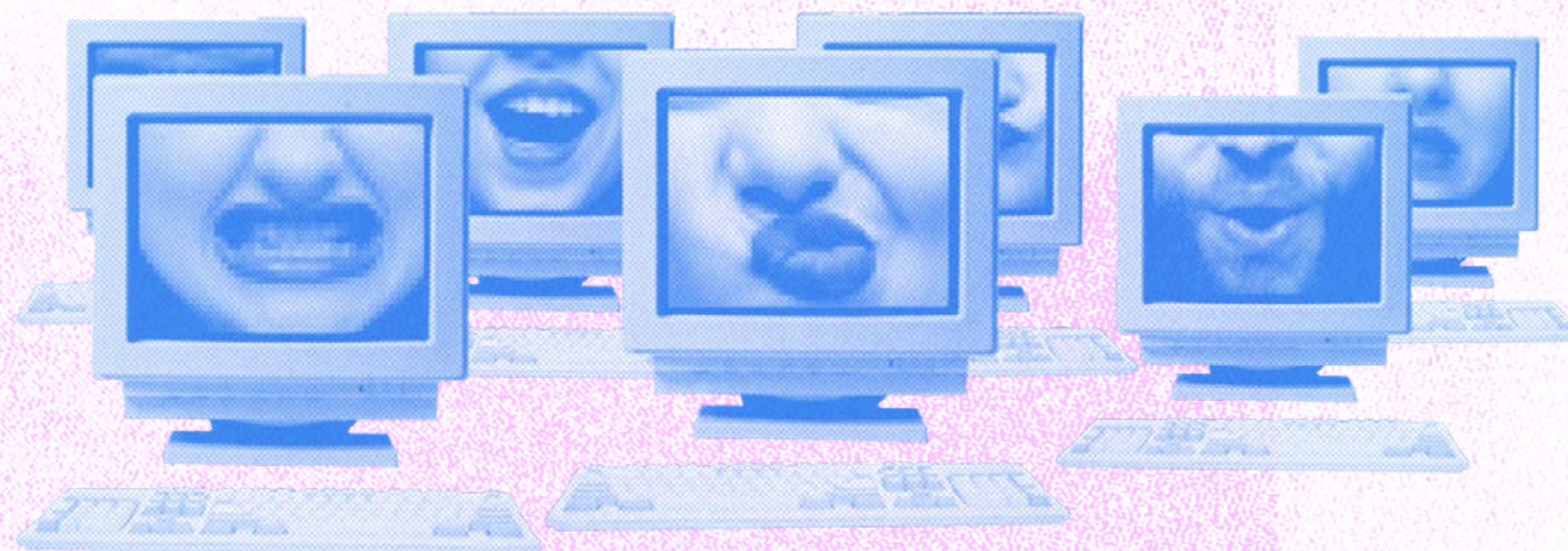
1. **Hledání:** hledání vhodných pracovních nabídek
2. **Rozeslání CV:** první kontakt s potenciálním zaměstnavatelem
3. **Pohovor:** proces pohovoru, komunikace s náboráři, úkoly spojené s výběrovým řízením
4. **Rozhodnutí:** vzájemná zpětná vazba, přijetí/odmítnutí nabídky

Tímto způsobem je uvádíme v tomto dokumentu. Údaje byly získány prostřednictvím dotazníku určeného IT kandidátům a specialistům z České republiky, Polska, Maďarska, Ukrajiny (více viz → [O studii.](#))

Pojďme se podívat na analýzu

Něco o nás

No Fluff Jobs je víceborový pracovní portál působící v regionu střední a východní Evropy. Nepostradatelnou hodnotou, která podle nás umožňuje efektivní proces náboru, je vzájemný respekt. Každá pracovní nabídka na našem portálu obsahuje mzdové rozpětí. Chceme vytvořit pozitivní co nejefektivnější prostředí jak pro kandidáty, tak pro zaměstnavatele.



Obsah

- 4 Úvod
- 6 Hledání
 - 7 Zaměstnanecký stav
 - 8 Co chtějí kandidáti vědět?
 - 12 Co uchazečům chybí?
 - 13 Kultura a začlenění
- 14 Rozeslání CV
 - 15 Podání žádosti o zaměstnání
 - 16 Nedostatek zkušeností?
- 17 Pohovor
 - 18 Použití AI
 - 19 Co je potřeba vylepšit?
 - 22 Rozhodnutí
 - 23 Individuální přístup
 - 24 Zpětná vazba je obousměrná
 - 27 Odmítnutí nabídky
- 28 Partneri
- 29 O této studii



Více než 50 % uchazečů o práci v IT odmítá nabídku práce kvůli špatnému dojmu z náborového procesu*. To znamená, že po desítkách prověřených životopisů, pohovorů, několika týdnech či měsících a zapojení mnoha lidí můžete přijít o polovinu pečlivě vybraných potenciálních členů týmu. Co můžete udělat, abyste se tomu vyhnuli?

Kdybych měla co nejstručněji shrnout, čím by se měl úspěšný náborový proces vyznačovat, řekla bych: respektem. Tato hodnota musí být přítomna v každé fázi, od inzerátu na pracovní místo až po konečnou nabídku kandidátovi.

Jsme přesvědčeni, že jako pracovní portál a kontaktní místo mezi zaměstnavateli a kandidáty máme vliv na to, jak vypadají a mají vypadat vzájemné vztahy

těchto dvou skupin, a neváháme tento vliv využít. Zlepšování těchto vztahů vede k vyšší úrovni, ale také k vyšší efektivitě náboru**. Proto děláme to, co děláme, zkoumáme, analyzujeme a dnes vám dáváme do rukou zprávu o zkušenostech kandidátů v IT. Najdete v ní pádné důkazy o tom, že transparentnost funguje: funguje oběma směry a vytváří zázraky.

Důležitost respektu v náboru zdůrazňujeme od počátku existence No Fluff Jobs. Za posledních 9 let jsme zaznamenali obrovské zlepšení a jsme hrdí na to, že svým jednáním přispíváme ke změně k lepšímu. Nicméně jste to vy, kandidáti a náboráři, kdo si zaslouží uznání za to, že vyžadujete respekt, určujete hranice, děláte nábor přátelštější a uctivější. A za to, že čtete zprávy, jako je tato.

Magdalena Gawłowska-Bujok

COO NO FLUFF JOBS

NOTM
FLUFF
JOBS



*Výsledek za všechny zkoumané regiony: 52.7%.
Výsledky za jednotlivé regiony: 7,5 %: Polsko: 56,7 %, Maďarsko: 50,7 %, Ukrajina: 46,7 %, Česká republika: 40,9 %.

**Podle průzkumu efektivitě polských IT pracovních portálů, který provedla společnost MANDS (2022)

Trh IT byl dosud považován za velmi dynamický a rostoucí, ale hospodářská a geopolitická nejistota spolu s vlnou propouštění mezi technologickými giganty způsobily zpomalení tohoto odvětví. Zpomalení, ne zastavení!

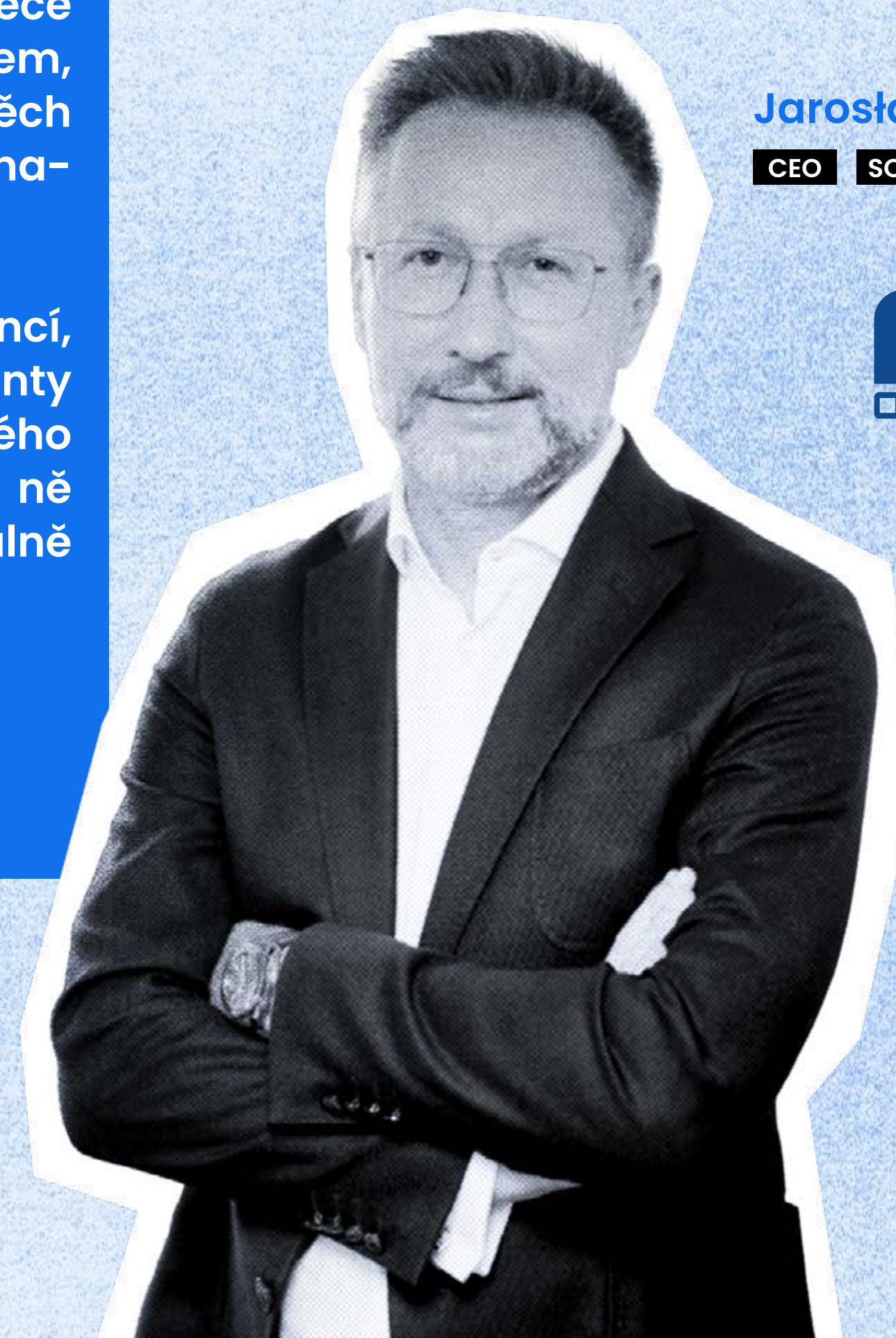
Vývoj technologií, jako je mimo jiné umělá inteligence nebo kybernetická bezpečnost, způsobuje neustálý nárůst poptávky po odbornících, specializovaných na konkrétní oblasti. Abychom takové odborníky zaujali, bude nesmírně důležité, jakým způsobem budeme nabírat a zda při náboru poskytneme uchazečům skutečně potřebné informace a splníme standardy, které očekávají.

Špatný dojem z náborového pohovoru je hned po mzdě druhým nejčastějším důvodem odmítnutí nabídky práce v IT. Způsob, jakým kandidáta nebo uchazeče provedeme náborovým procesem, má proto obrovský vliv na úspěch a navíc buduje značku zaměstnavatele (pozitivní i negativní).

Dobrá zkušenost s uchazeči je šancí, jak přilákat ty nejlepší talenty na trhu a zvýšit efektivitu celého procesu. Vyplatí se proto o ně pečovat, zejména na aktuálně velmi konkurenčním IT trhu.

Jarosław Serba

CEO SQUARE ONE RESOURCES POLAND



HLEDÁNÍ

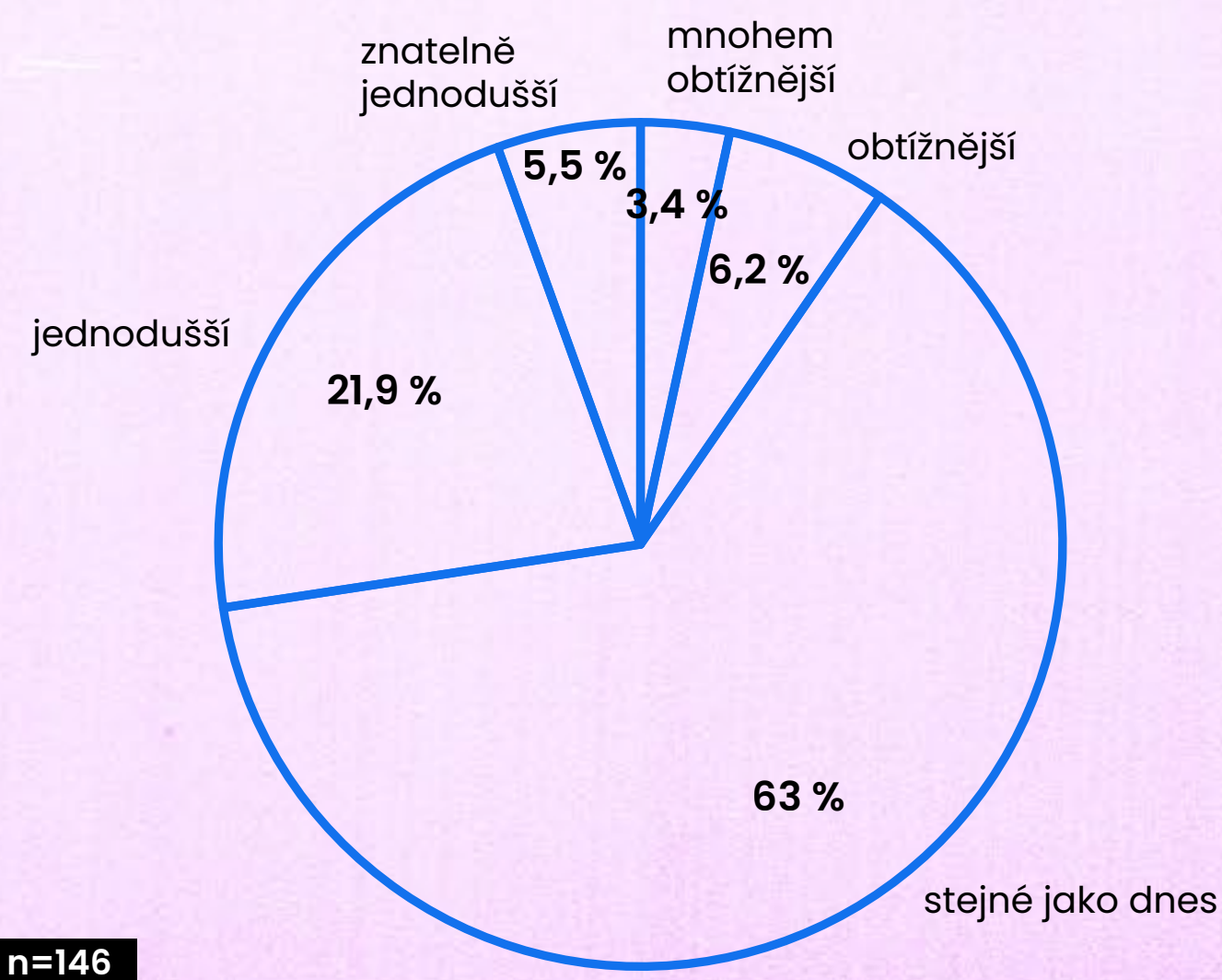


Zaměstnanecký stav



Podle 21,9 % respondentů bylo před rokem snazší si najít práci než je to dnes. Na druhou stranu 63 % respondentů nevidí žádný rozdíl. Vzhledem k ekonomické situaci a s ní souvisejícím pozastavením náborových aktivit a hromadným propouštěním to nepřekvapuje.

POKUD JSTE HLEDALI PRÁCI PŘED ROKEM, ŘEKNĚTE NÁM, ZDA SI MYSLÍTE, ŽE HLEDÁNÍ PRÁCE BYLO TEHDY... (NEPOVINNÁ OTÁZKA)



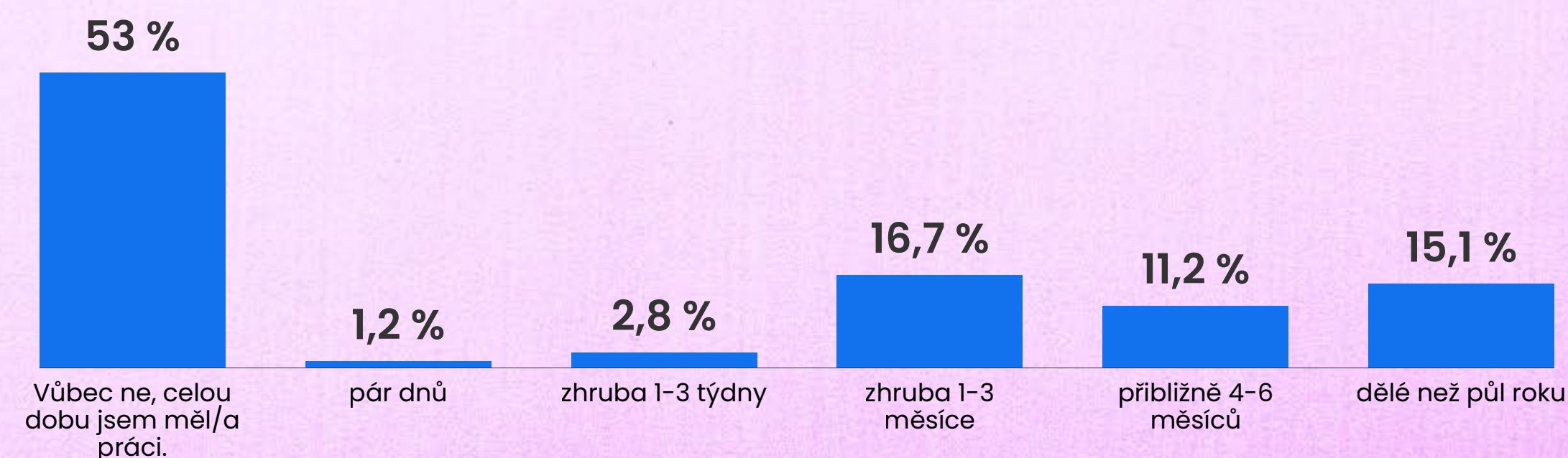
Jak dlouho respondenti zůstali nezaměstnaní během posledního roku. Výsledky nabízejí zajímavý pohled na dynamiku pracovního trhu:

- 53,0% respondentů uvedlo, že byli zaměstnaní po celou dobu uplynulého roku. To svědčí o relativní stabilitě a kontinuitě v profesionálním životě této většiny.
- 1,2% respondentů uvádí, že byli nezaměstnaní pouze pár dnů, což naznačuje rychlé přechody mezi pracovními pozicemi nebo krátké období hledání nového zaměstnání.
- 2,8% uvádí období nezaměstnanosti zhruba od 1 do 3 týdnů, což může odrážet krátkodobé výzvy na trhu práce.

- 16,7% respondentů strávilo zhruba 1-3 měsíce v nezaměstnanosti.
- 11,2% uvádí období nezaměstnanosti přibližně 4-6 měsíců, což ukazuje na delší dobu, během které hledali novou pracovní příležitost.
- 15,1% respondentů bylo nezaměstnaných déle než půl roku. Tato skupina čelila výzvám na trhu práce a hledání vhodného zaměstnání trvalo déle.

Celkově tyto odpovědi poskytují pestrý obraz o různorodosti zkušeností v oblasti zaměstnanosti a ilustrují, jak dynamický může být současný pracovní trh.

JAK DLOUHO JSTE BYL/A NEBO STÁLE JSTE NEZAMĚSTNANÝ/Á BĚHEM UPLYNULÉHO ROKU (12 MĚSÍCŮ)?



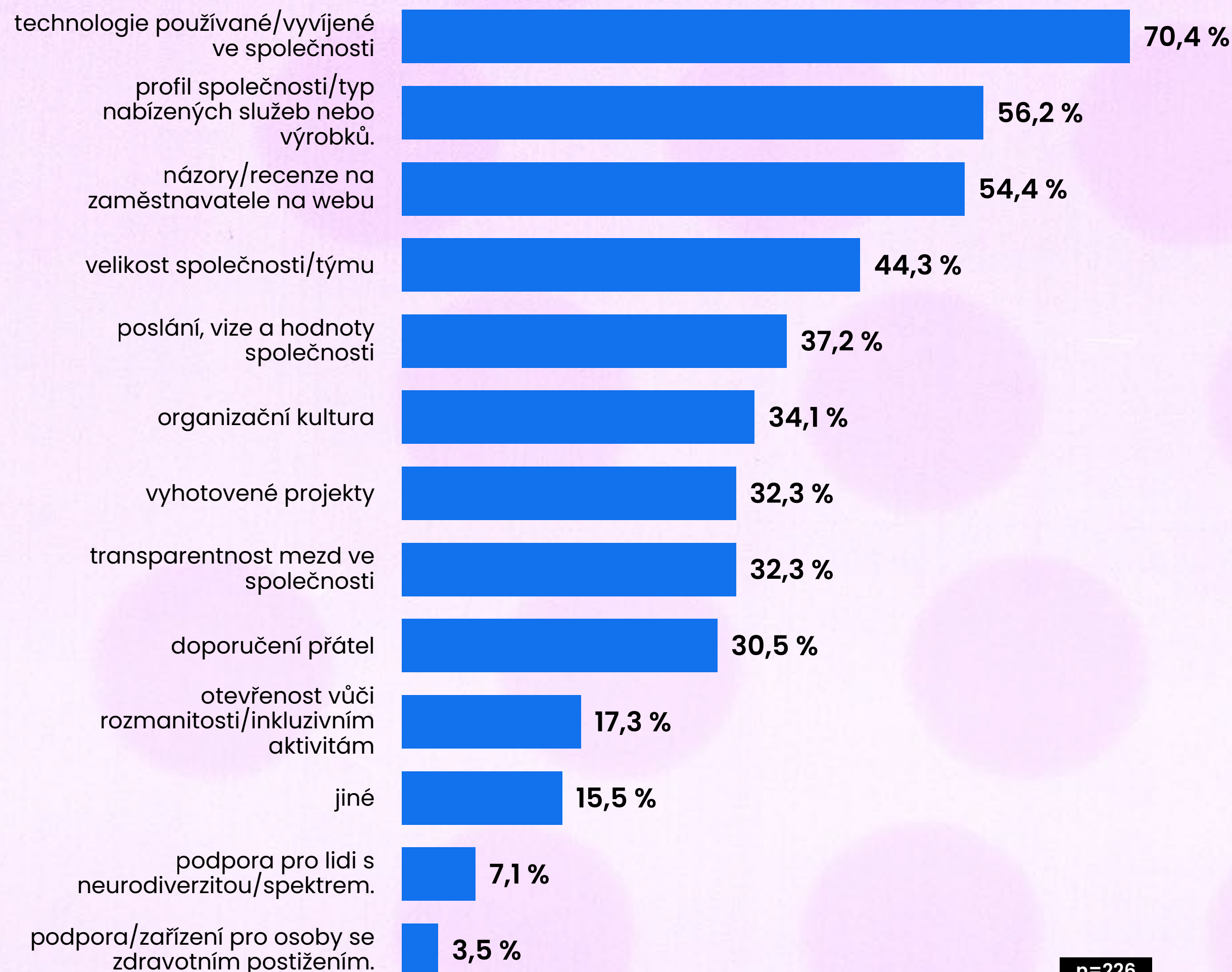
Co chtějí kandidáti vědět?

Nejdůležitější věcí, kterou si uchazeči o práci v IT v Polsku před podáním žádosti ověřují, jsou **technologie** používané a vyvíjené v dané společnosti, **jak uvedlo 70,4 % respondentů**.

Mezi nejdůležitější faktory se řadí **profil společnosti**, jejíž důležitost vyzdvihlo **56,2 % IT profesionálů**. Z toho vyplývá, potencionální kandidáti o zaměstnání si dělají důkladný průzkum online o profilu dané firmy.

Jako třetí se umístily recenze/názory na danou společnost. Pro tuto možnost se uchýlilo 54,2 % respondentů. Lidé si zakládají na tom, jakou budou mít firemní kulturu. Jedná se o důležitou součást pracovního procesu a lidé chtějí vědět, že budou pracovat v pozitivním prostředí.

JAKÉ INFORMACE HLEDÁTE, NEŽ SE ROZHODNETE PODAT ŽÁDOST O ZAMĚTNÁNÍ V KONKRÉTNÍ SPOLEČNOSTI? (MOŽNOST VÝBĚRU Z VÍCE MOŽNOSTÍ)



n=226

Zásadní je dobře sestavená nabídka práce. Přestože každý personalista a náborář ví, jak by měla být sestavena a jaká jsou očekávání uchazečů a uchazeček, stále existují nedostatky, které mohou rozhodnout o nižším počtu žádostí.

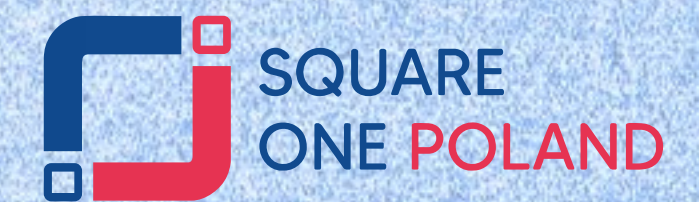
Bez ohledu na zkušenosti jsou pro uchazeče a uchazečky z oblasti IT nejdůležitější nabídkou informace o technologiích, které společnost používá nebo vyvíjí. Pro zkušené je téměř stejně důležitá transparentnost odměňování. Zajímavé je, že

navzdory tomu více než 77 % respondentů uvádí, že právě tato informace v inzerátech nejčastěji chybí. Důležité je také pro kandidáty to, aby byl zaměstnavatel transparentní co se perspektivy a profesního rozvoje týče. Více než 55 % respondentů se vyjádřilo, že jim tyto informace v inzerátech chybí.

To vše naznačuje, že transparentnost v procesu hledání zaměstnání je důležitá nejen z hlediska mzdy, ale také z hlediska komunikace a online image.

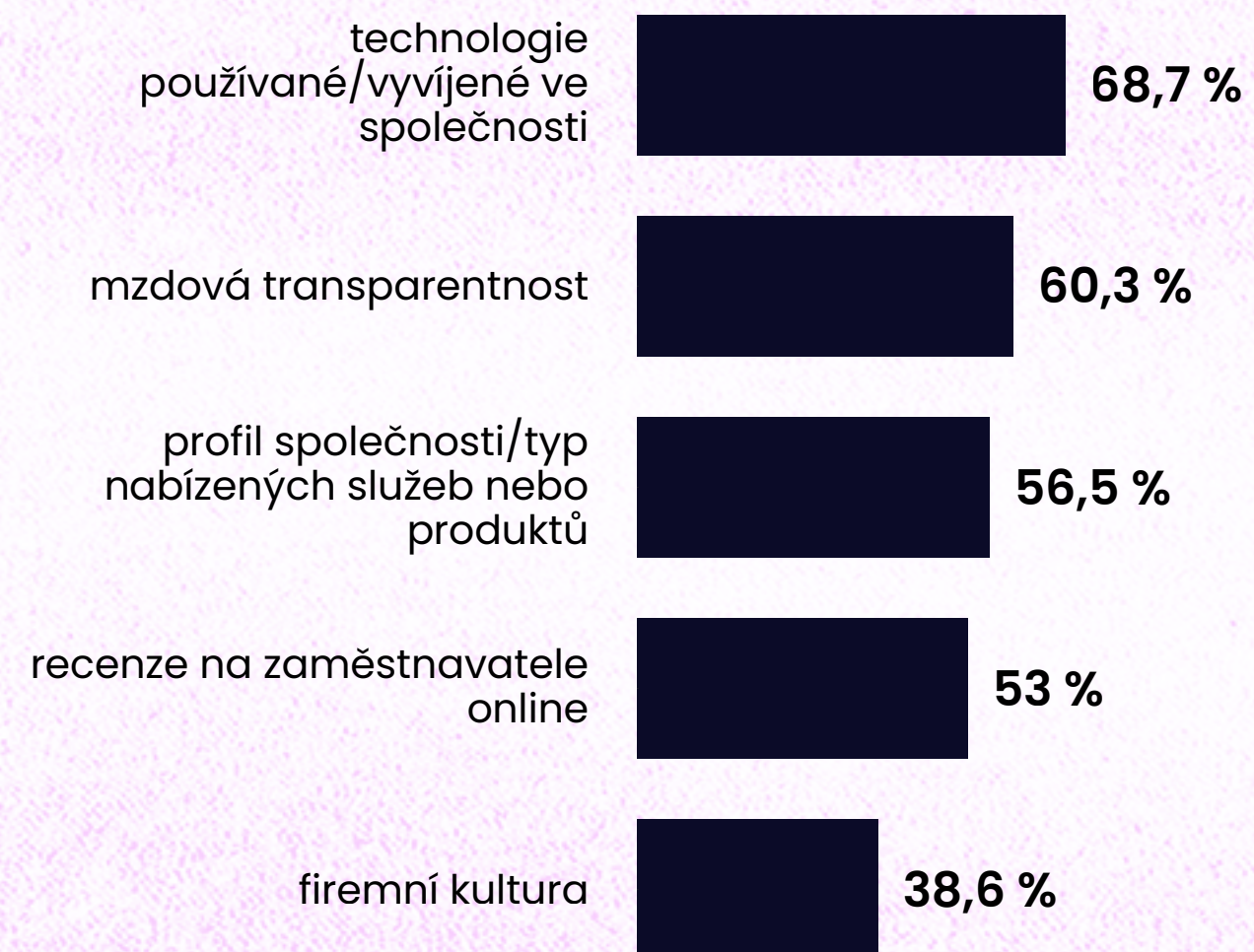
Kinga Jamrozik

HR GENERALIST **SQUARE ONE RESOURCES POLAND**



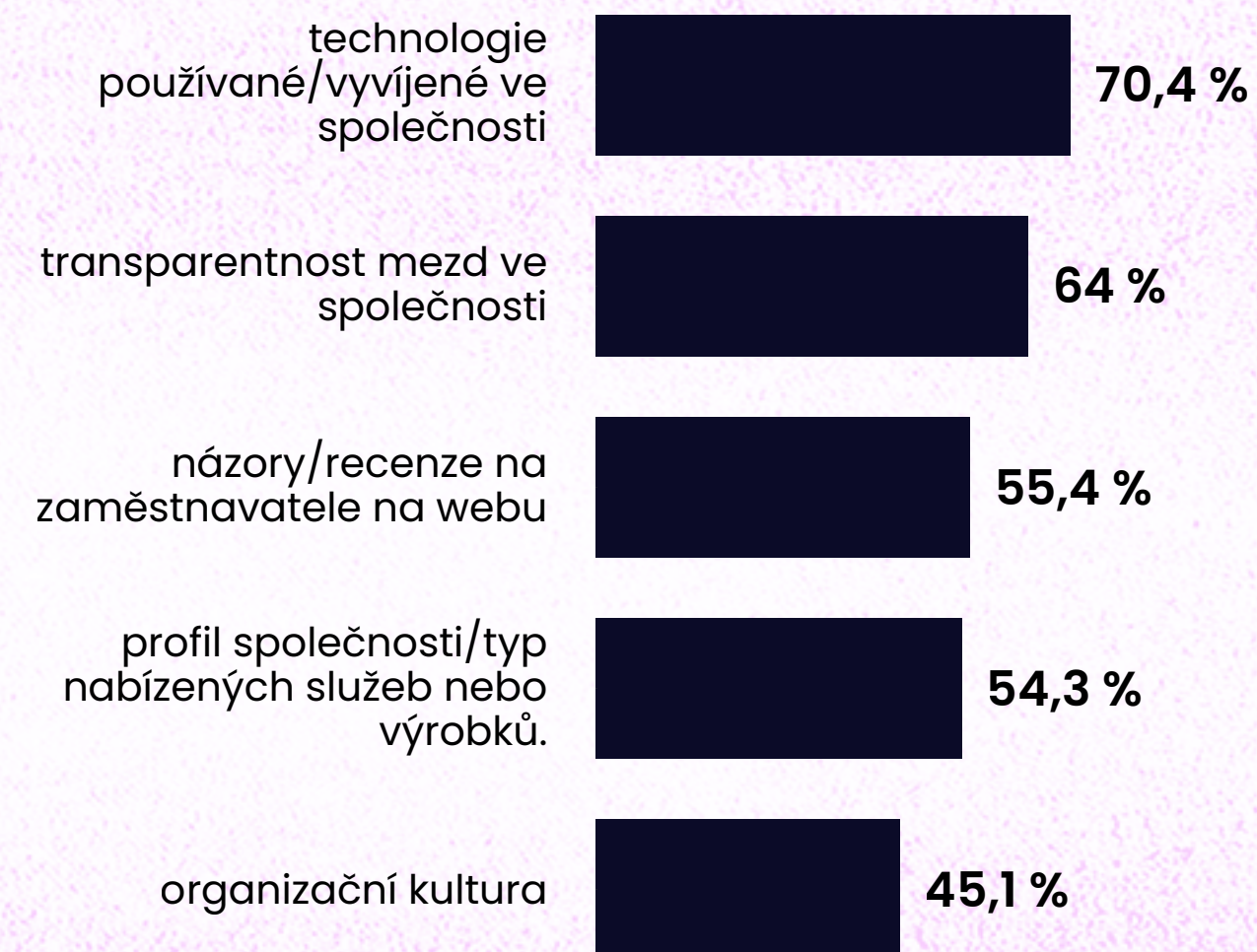
Jaké informace hledáte, než se rozhodnete podat žádost o zaměstnání v konkrétní společnosti? (možnost výběru z více možností) – Top 5

 Maďarsko



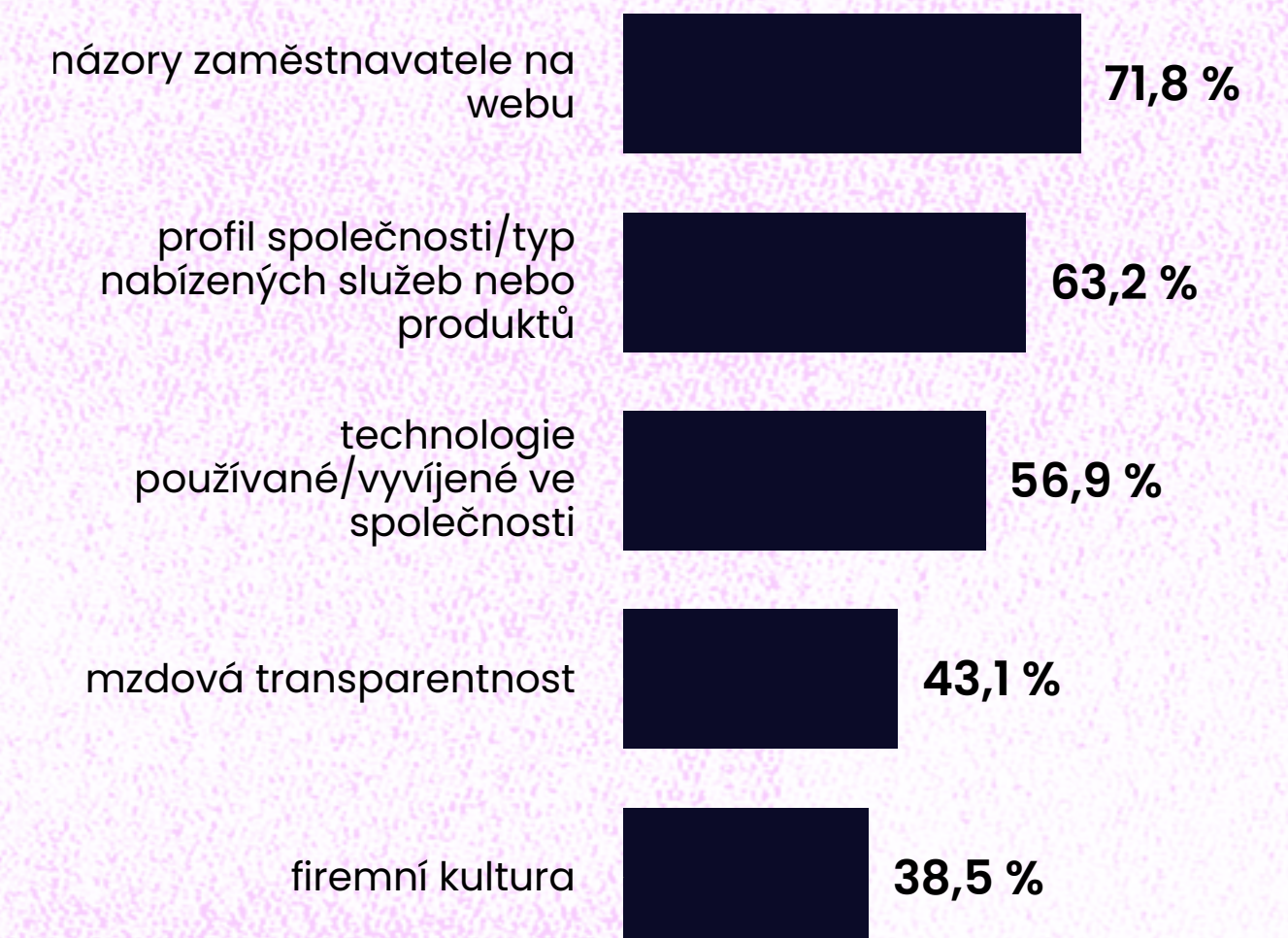
n=452

 Poland



n=1130

 Ukrajina



n=174

Co chtějí kandidáti vědět?

IT odborníci promluvili: podle jejich názoru v inzerátech na pracovní místa nejčastěji chybí mzdové rozpětí. Uvedlo to 77 % respondentů!

Více než polovina (55,3 %) českých IT odborníků také poukazuje na nedostatek informací o fázích náboru. Často se stává, že si uchazeči ani nejsou vědomi, kolik kol je v celém procesu vlastně čeká.

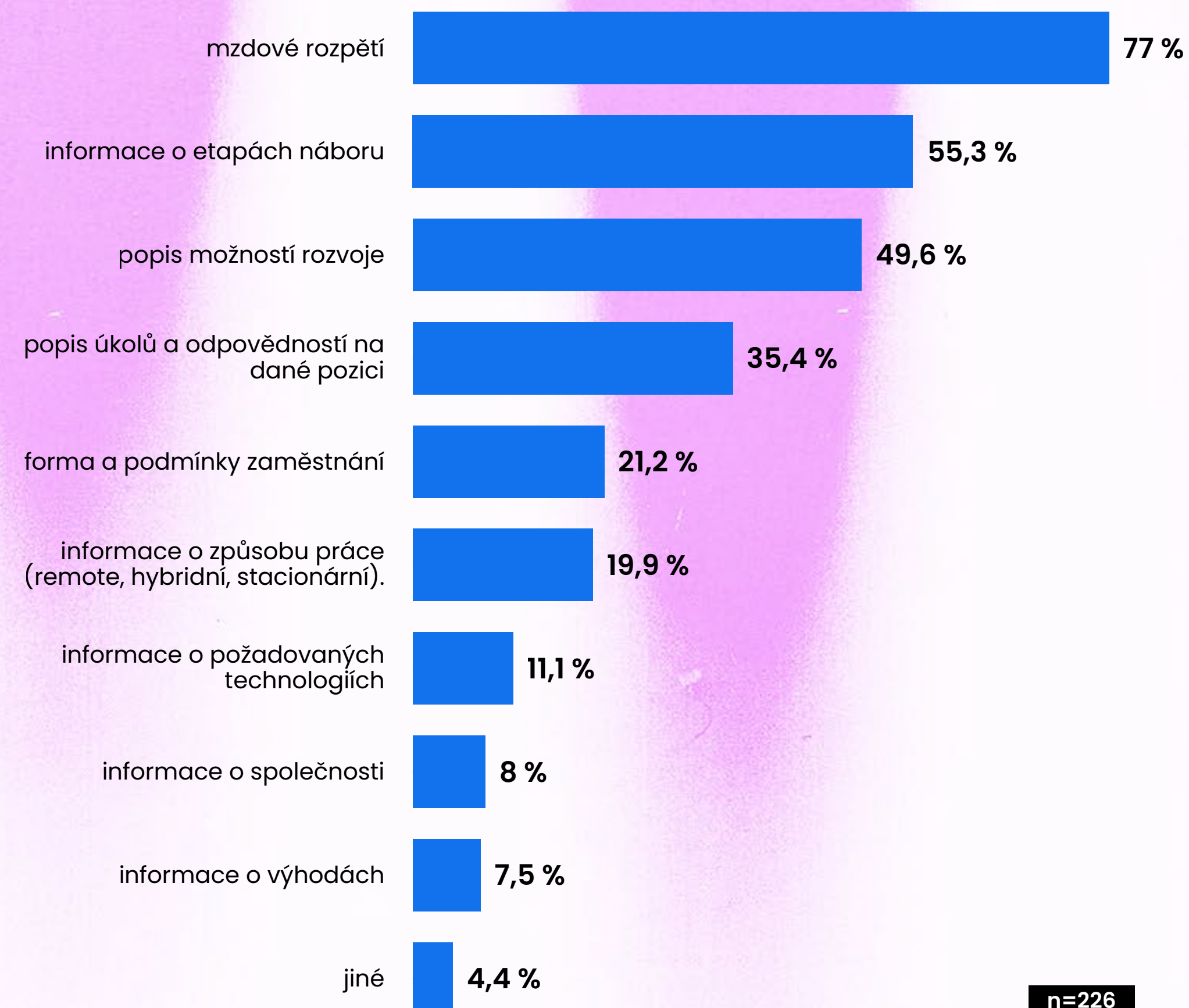
Popis možností rozvoje zvolilo 49,6 % respondentů. Lidé chtějí znát možné cesty růstu na dané pozici a dozvědět se více o perspektivě, kterou by na dané pozici získali.

Při přípravě pracovního inzerátu se také vyplácí věnovat větší pozornost popisu úkolů a odpovědností na dané pozici - na jejich nedostatek upozornilo 35,4 % respondentů.

Nezapomínejte také na uvedení formy a podmínek zaměstnání, jelikož tyto informace hledá 21,2 % IT specialistů.



CO NEJČASTĚJI CHYBÍ V INZERÁTECH NABÍZEJÍCÍCH PRACOVNÍ MÍSTA? (VYBERTE MAX. 5 ODPOVĚDÍ)



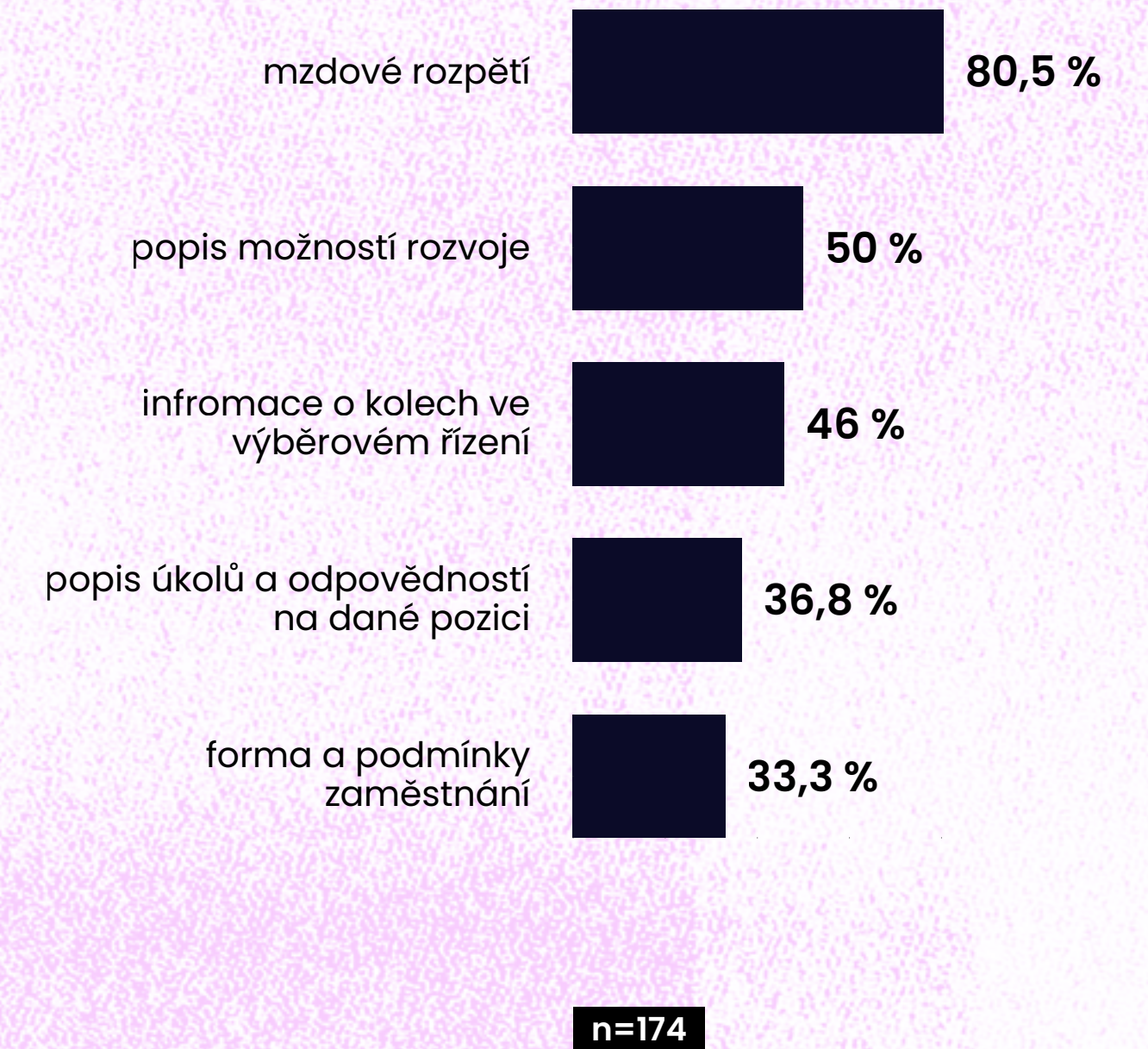
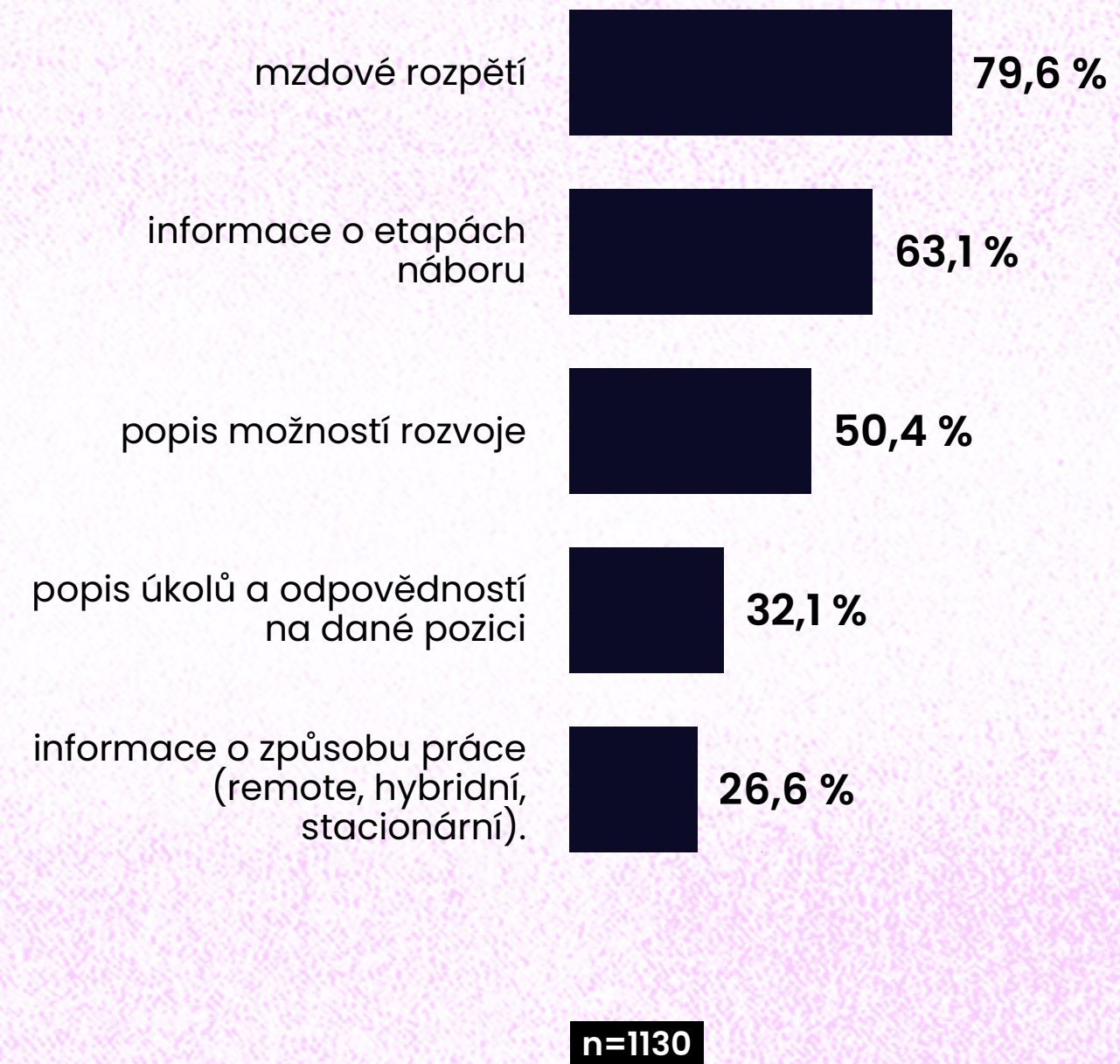
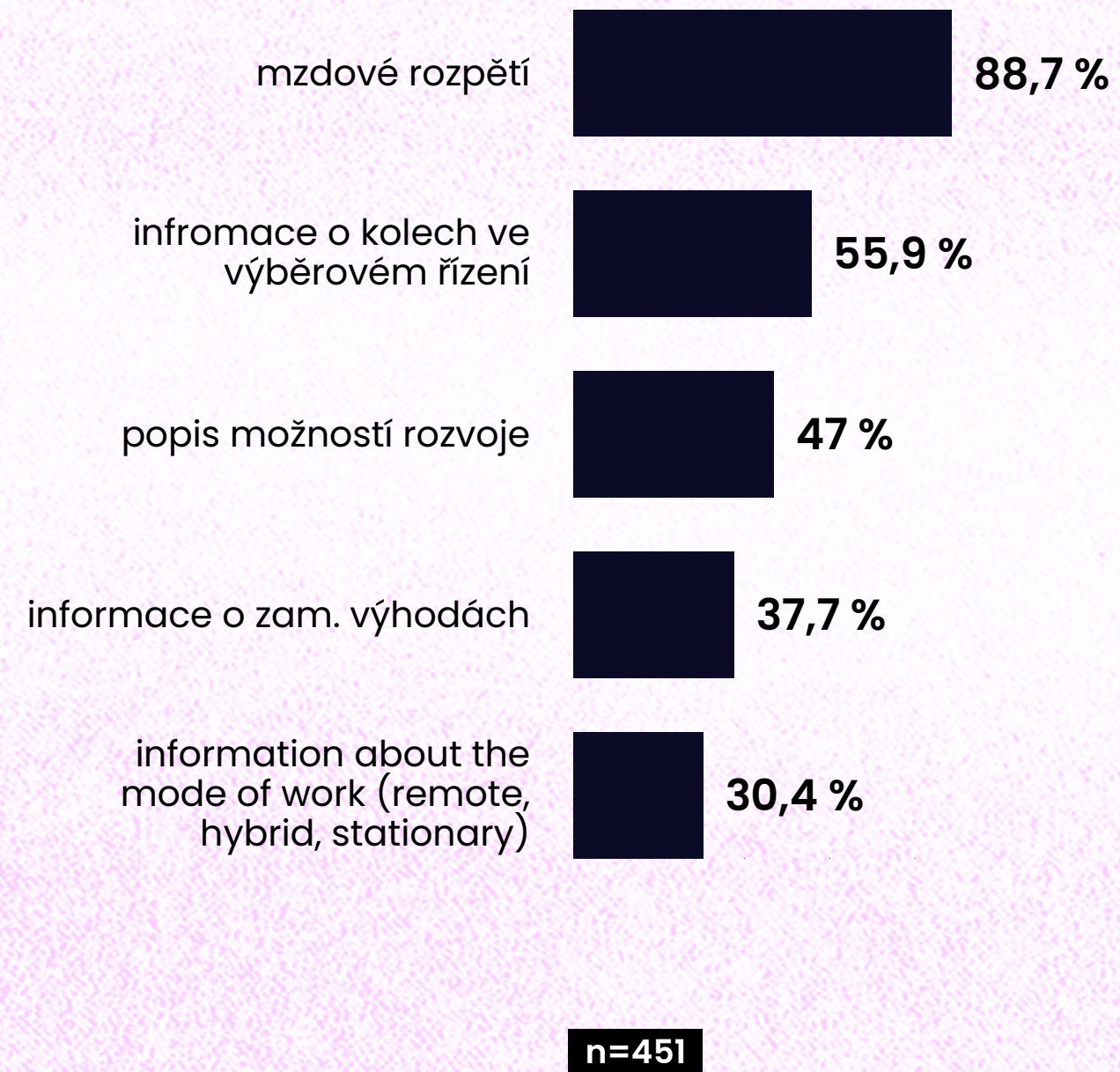
n=226

Co uchazečům chybí v inzerátech?

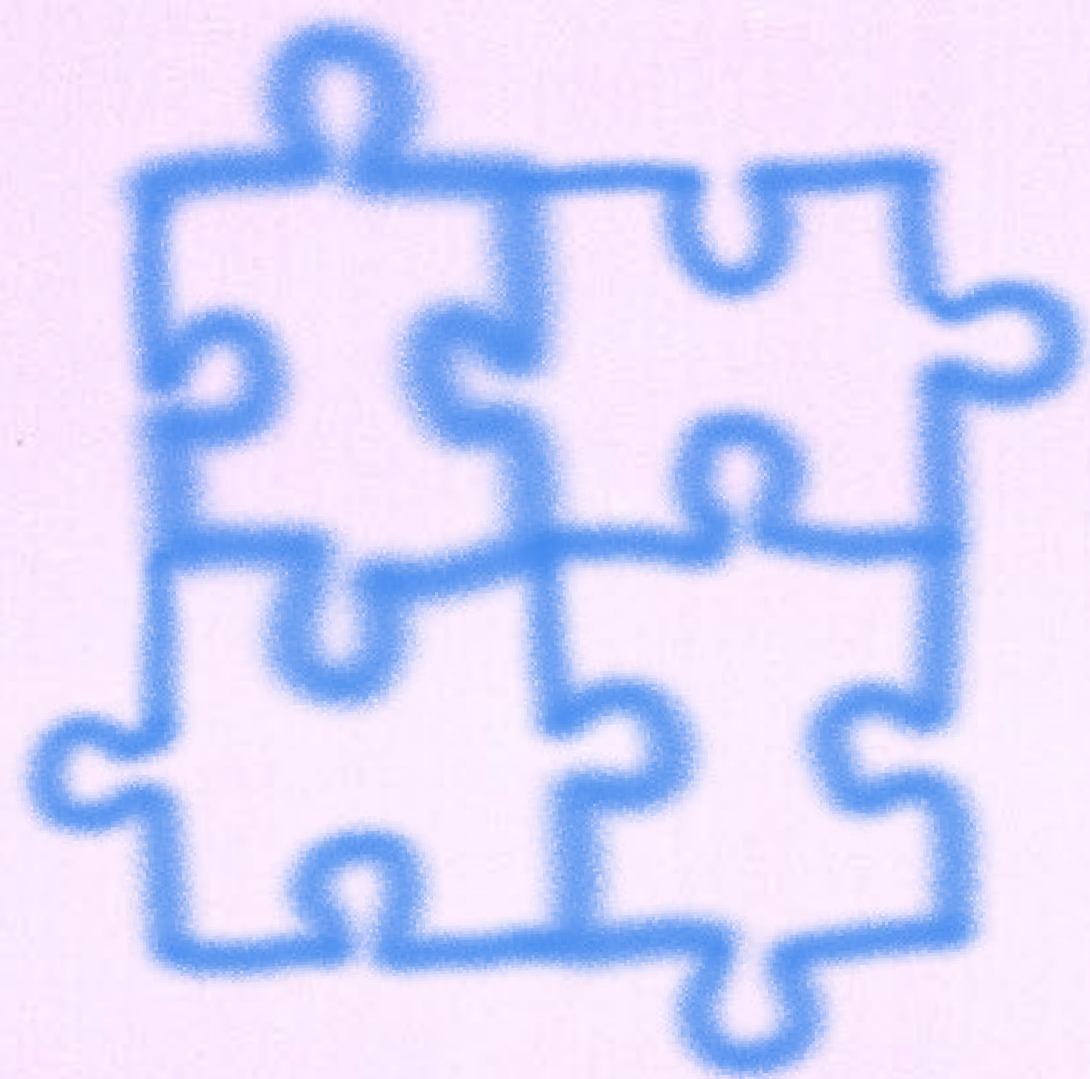
 Maďarsko

 Poland

 Ukrajina



Kultura a začlenění



Například v Polsku nabývá firemní kultura v očích uchazečů stále většího významu. Ve zprávě Candidate Experience 2020 uvedlo 36 % IT profesionálů, že si hledají informace o firemní kultuře před podáním žádosti o zaměstnání. O tři roky později je to již 45%.

To znamená, že téměř polovina potenciálních kandidátů chce vědět, kdo jste vy. Mějte to na paměti, až budete pracovat na sekci "O nás" na svých webových stránkách nebo sociálních sítích. Nestačí však napsat jednu větu o filozofii společnosti. Lidé chtějí vidět realitu.

Na této informaci také více záleží ženám (51,4 %) než mužům (40,6 %). Více se také spoléhají na recenze zaměstnavatelů od jiných lidí (61 % oproti 52 %).

(*data pro Polsko)

Můžeme zde také pozorovat vzorec: méně zastoupené skupiny (menšiny) věnují větší pozornost firemní kultuře. Až 55 % queer respondentů si před podáním přihlášky ověřuje organizační kulturu firmy, což je o 10 pp více než obecně. Z toho 27,9 % z nich se předem ujistí, zda je zaměstnavatel otevřený diverzitě a inkluzi.

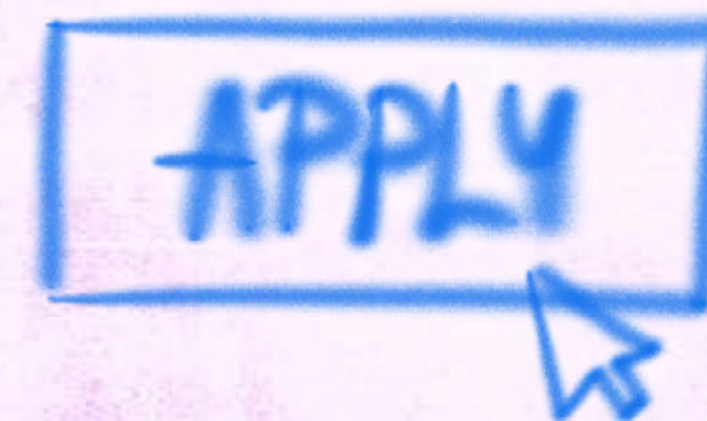
Jejich povědomí o potřebách jiných skupin je také vyšší. Navzdory tomu, že žádný z respondentů není neurodiverzní, více než 30 % z nich se zajímá o to, zda firma podporuje osoby s neurodiverzitou nebo spektrem.

(*data pro Polsko)

ROZESLÁNÍ CV



Podání žádosti o práci



Přímo na pracovních portálech: 35.7%

Významná část IT odborníků uvedla, že dává přednost přímému podávání žádostí prostřednictvím pracovních portálů. To naznačuje, že tito lidé považují inzeráty na specializovaných platformách za primární zdroj pracovních příležitostí.

Na webových stránkách společnosti: 22,5 %

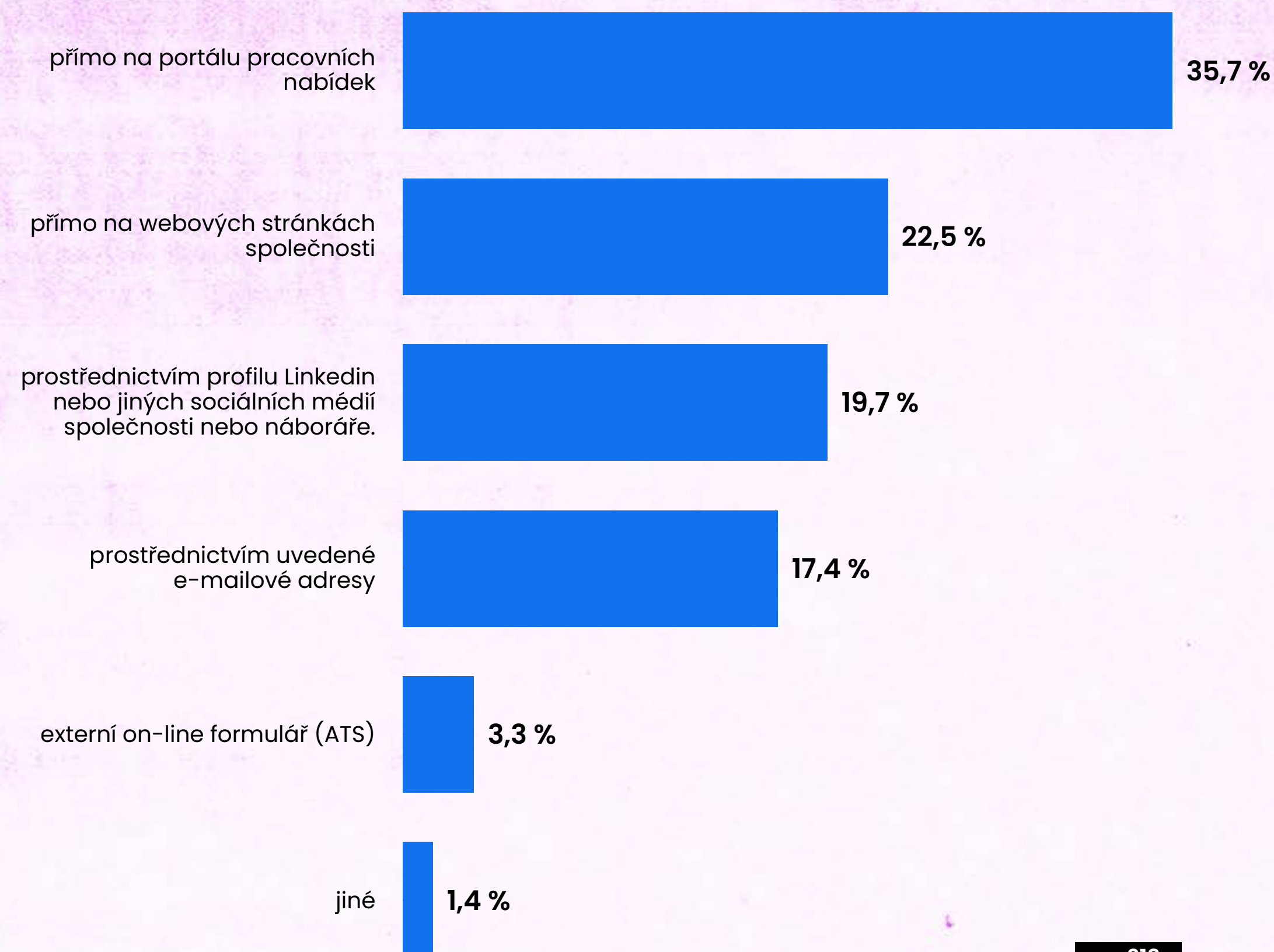
Další významná skupina, která dává přednost tradičnější cestě podávání žádostí, a to na oficiálních stránkách dané společnosti. To naznačuje, že dávají přednost přímému kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem.

Přes LinkedIn nebo jiné sociální sítě: 19.7%

Takové množství IT profesionálů vyjádřilo preferenci na podávání žádostí prostřednictvím profesních sítí, jako je LinkedIn nebo jiné platformy sociálních sítí spojené se společností nebo náborovým pracovníkem. To podtrhuje rostoucí význam sociálních médií v procesu žádosti o zaměstnání.

Tato zjištění poskytují cenné poznatky jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovní platformy a zdůrazňují rozmanité kanály, které IT profesionálové využívají při hledání nových pracovních příležitostí. Vzhledem k tomu, že trh práce se nadále vyvíjí, stává se pochopení těchto preferencí klíčovým pro efektivní oslovení a zapojení potenciálních kandidátů.

JAK NEJRADĚJI PODÁVÁTE ŽÁDOSTI O PRÁCI?



n=213

Nedostatek zkušeností? Ucházel/a jsme se o pozici, která...

 **Maďarsko**

Požadovaná vyšší profesní seniorita, než je ta má **53,5 %**

Splnění pouze poloviny z očekávaných vlastností **46,2 %**

vyžadující technologii/jazyk, který dobře neznám **49,4 %**

n=439

 **Poland**

Požadovaná vyšší profesní seniorita, než je ta má **57,2 %**

Splnění pouze poloviny z očekávaných vlastností **52,8 %**

vyžadující technologii/jazyk, který dobře neznám **48,4 %**

n=1106

 **Ukrajina**

Požadovaná vyšší profesní seniorita, než je ta má **53,1 %**

Splnění pouze poloviny z očekávaných vlastností **46,3 %**

vyžadující technologii/jazyk, který dobře neznám **61 %**

n=164

POHOVOR

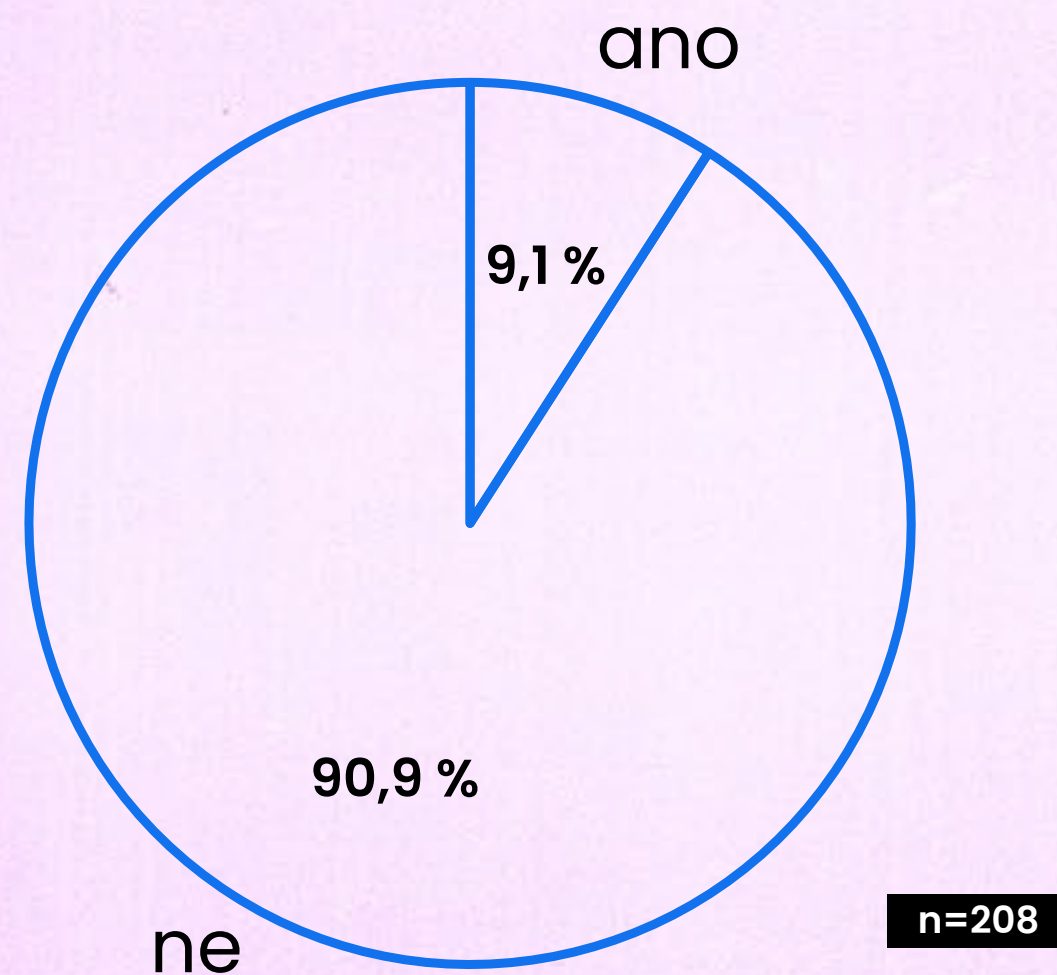


Použití AI



Umělá inteligence se významně zapojila do náborových procesů a pomáhá personalistům především při řešení rutinních a opakujících se úkolů. Je však třeba poznamenat, že umělou inteligenci využívají v náborovém prostředí také kandidáti. Přibližně 9,1 % IT odborníků využilo AI při provádění náborových úkolů, což poukazuje na dvojí roli AI jako nástroje pro náboráře i kandidáty během výběrového řízení.

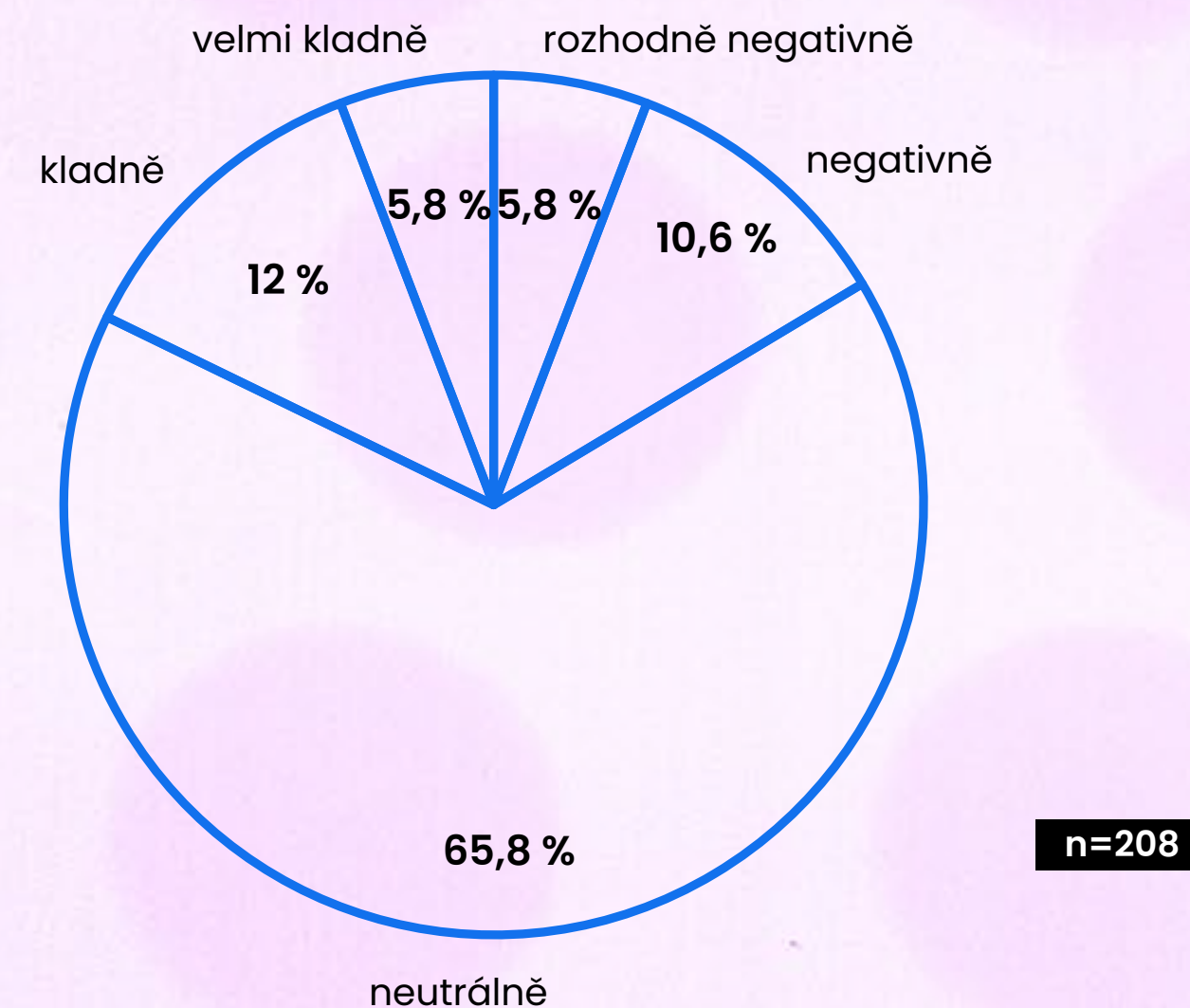
POUŽILI JSTE AI NÁSTROJE PŘI NÁBORU ZAMĚSTNANCŮ?



Zjištění ukazují, že i přesto, že UI stále vzbuzuje rozpaky, mnoho profesionálů zůstává spíše neutrální nebo otevření vůči této inovaci. S dalším vývojem tohoto nástroje můžeme očekávat další posun v postojích a využívání AI v oblasti náboru.

Rozhodně negativně: 5,8% - Menší, ale výrazná část respondentů má zásadně negativní postoj k využívání AI během náboru. Tito jednotlivci vyjádřili silné nesouhlasné stanovisko.
Neutrálně: 65,8%
Největší část respondentů, přesně 65,8%, zůstává neutrální vůči využívání AI.

JAK HODNOTÍTE VYUŽÍVÁNÍ NÁSTROJŮ UMĚLÉ INTELIGENCE IT PROFESIONÁLY PŘI NÁBORU ZAMĚSTNANCŮ?



Co je potřeba vylepšit?

Orientace na trhu práce v oblasti IT může být náročná a komunikace mezi uchazeči a náboráři hraje zásadní roli. Podle nejnovějších poznatků je pro uchazeče o práci v IT významným problémem přijímání nabídek práce, které neodpovídají jejich kvalifikaci, přičemž 57,25 % z nich vyjadřuje frustraci. Kromě toho 55,2 % respondentů vadí, když náboroví pracovníci zatajují informace o platovém rozpětí. Téměř polovině respondentů (46,8 %) se nelíbí, když náboráři neznají jejich životopisy, zatímco 33,8 % vadí, když náboráři nemají dostatečné znalosti o konkrétní pracovní pozici nebo technologiích. Zajímavé je, že pozoruhodných 43,3 % uchazečů o zaměstnání v oblasti IT vadí, když náboráři používají okopírované zprávy, což zdůrazňuje význam osobní komunikace v náborovém procesu.

CO VÁM PŘI KONTAKTU S NÁBORÁŘI NEJVÍCE VADÍ? (VYBERTE MAX. 5 ODPOVĚDÍ)



n=201

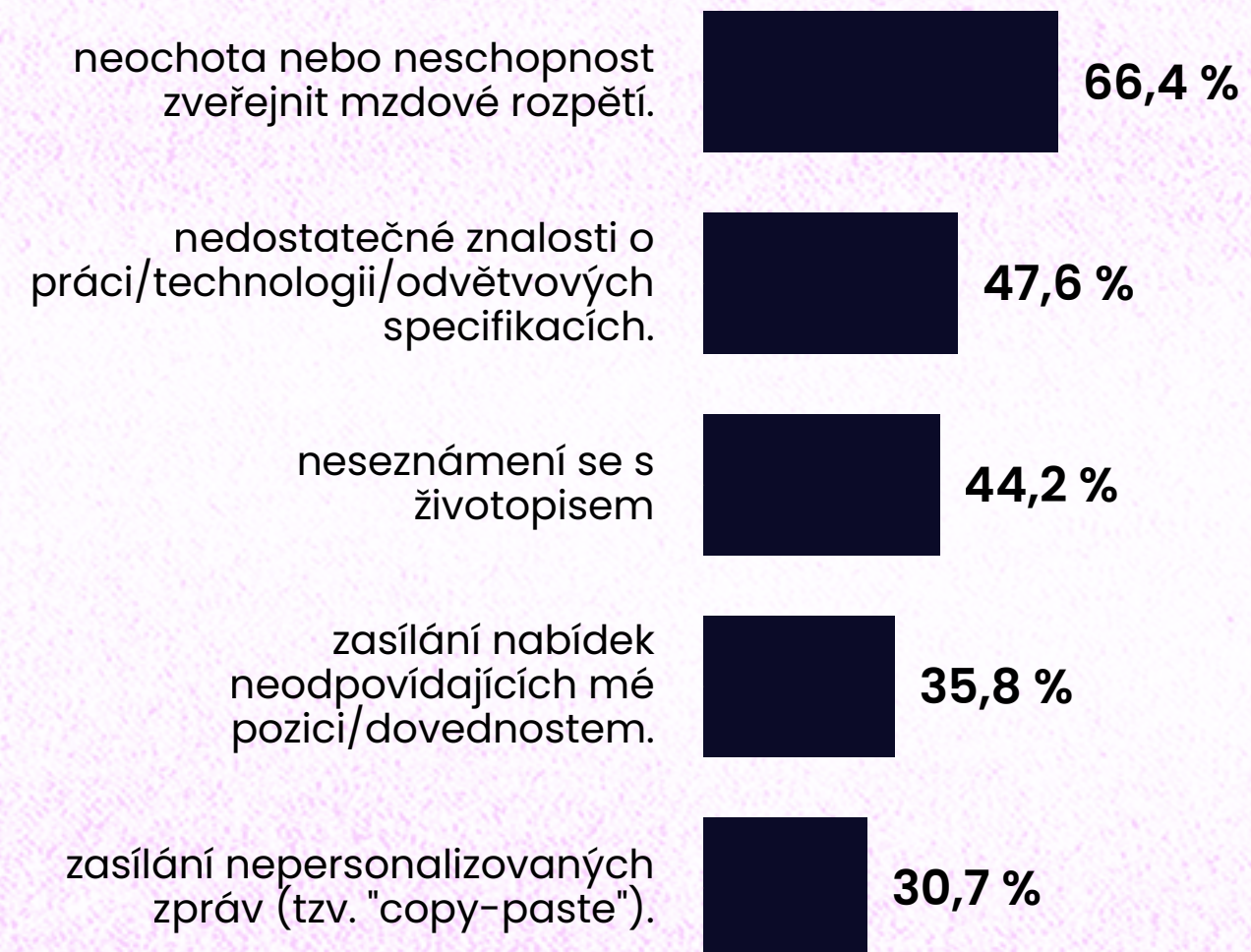
Co je potřeba vylepšit?

V oblasti náboru v IT je klíčové věnovat pozornost potížím uchazečů, aby se podpořila pozitivní spolupráce. Aby náboráři dokázali vyřešit časté výtky, měli by zaujmout individuální přístup a přizpůsobit pracovní nabídky kvalifikaci uchazečů, zajistit jejich relevanci a tím omezit míru frustrace. Zásadní roli hraje transparentnost; poskytování jasných informací o mzdě v nabídkách práce vytváří důvěru a pomáhá plnit očekávání uchazečů. Základem je důkladné porozumění životopisům kandidátů, čímž předcházíme nevyhovujícím nabídkám a prokazujeme skutečné vnímání profilů kandidátů.



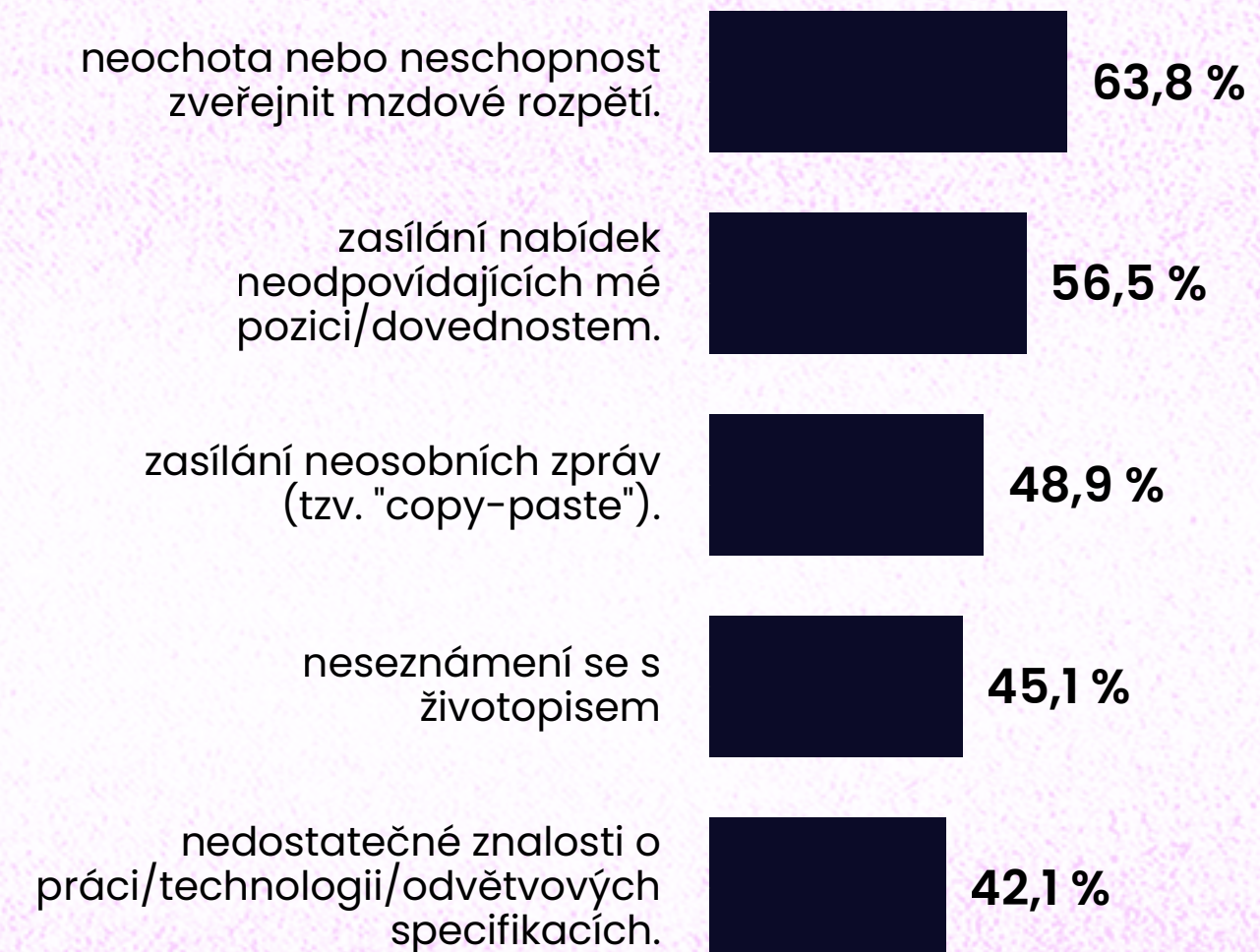
Co vám nejvíce vadí při komunikaci s náboráři? (vyberte max. 5 odpovědí)

 **Maďarsko**



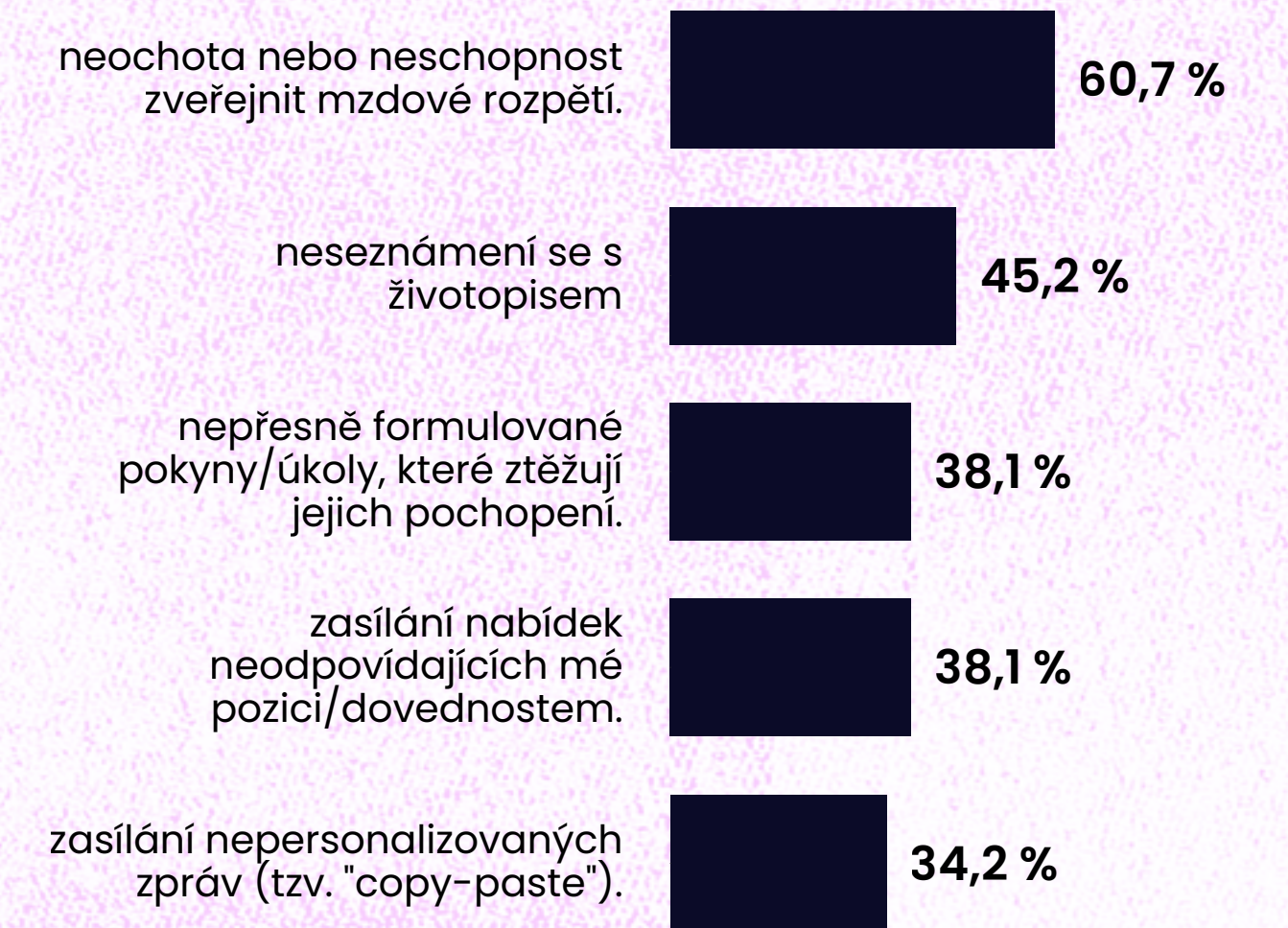
n=414

 **Poland**



n=1071

 **Ukrajina**



n=155

ROZHODNUTÍ



Individuální přístup se v digitálním věku může stát vaší největší předností.

Na velmi dynamickém trhu IT, kde nábor zaměstnanců hraje klíčovou roli, je stále co zlepšovat, pokud jde o zpětnou vazbu po pohovorech. Přestože se jedná o nepostradatelnou součást navazování pozitivních vztahů s potenciálními zaměstnanci, 69 % uchazečů dostává zpětnou vazbu jen zřídka nebo občas. Více než 25 % také nikdy nesdělí náborovým pracovníkům své postřehy. To ukazuje, že je zde mnoho prostoru pro budování lepší komunikace oběma směry.

Z údajů také vyplývá, že kandidáti odmítají pracovní nabídky kvůli nevyhovujícím finančním podmínkám a nekompatibilní organizační kultuře.

V závodě o získání nejlepších kandidátů se zaměstnavatelé musí zaměřit na kvalitu komunikace s kandidáty a také na dojem, který společnost vytváří během náborového procesu. Musí vytvořit prostředí, kde kandidáti naleznou pochopení a bude jim navržena odpovídající částka za kompetence. Je nutné komunikovat transparentním a autentickým způsobem. V dnešní digitální době se takový osobní přístup a empatie mohou stát naší největší devizou.

Proto je důležité, aby zaměstnavatelé nepřístupovali ke kandidátům, jako by na ně ve frontě čekalo dalších sto lidí, ale přemýšleli o tom, co můžou udělat pro to, aby přilákali

a udrželi ty nejlepší kandidáty. Na základě mých pozorování z kurzů Future Collars je pochopení reality trhu práce v IT jednou z hlavních výzev pro kandidáty. Náboroví pracovníci jim mohou pomoci zorientovat se, komunikovat srozumitelně a transparentně a poskytovat podporu v každém kroku náborového procesu.

Joanna Pruszyńska-Witkowska

VC CEO FUTURE COLLARS

FUTURE
COLLARS



Zpětná vazba je obousměrná

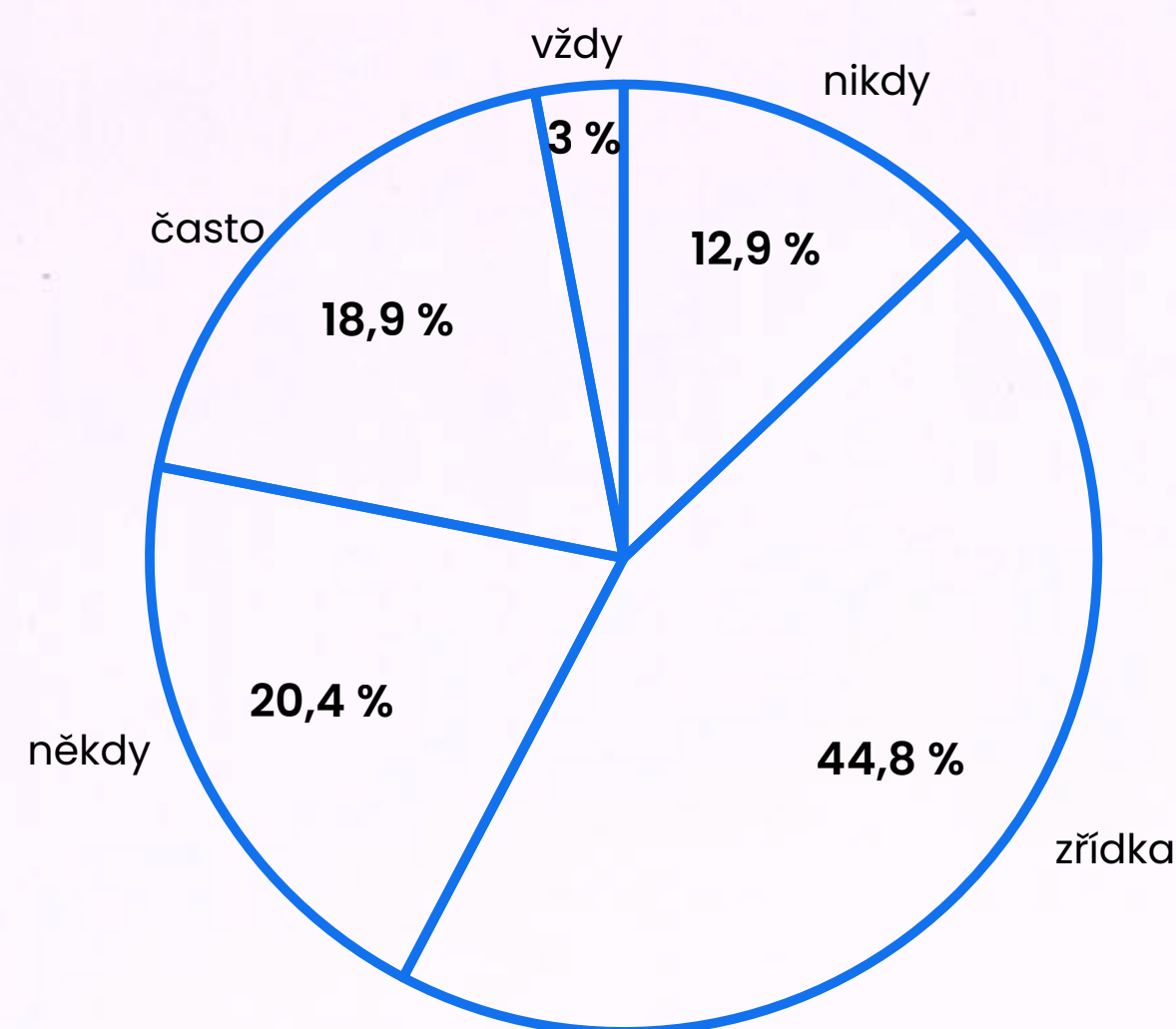
Celkem 44,8 % respondentů sdílelo, že po přijímacím pohovoru získávají zpětnou vazbu jen zřídka, zatímco pouze 20,4 % uchazečů ji obdrží pravidelně. Tyto výsledky jsou pozoruhodné v kontextu rostoucí automatizace náborových procesů. Dokonce i jednoduchý e-mail

s oznámením o postupu či nepostupu kandidáta by mohl být odeslán, což se v mnoha případech nestává. Pouze 3 % respondentů uvádí, že obdrží zpětnou vazbu po každém náborovém procesu.

Ukázalo se, že 28,9 % IT profesionálů nikdy neposkytlo personalistům zpětnou vazbu po pohovoru o zaměstnání, zatímco 29,9 % tak učinilo zřídka. Na druhé straně 22,9 % pravidelně

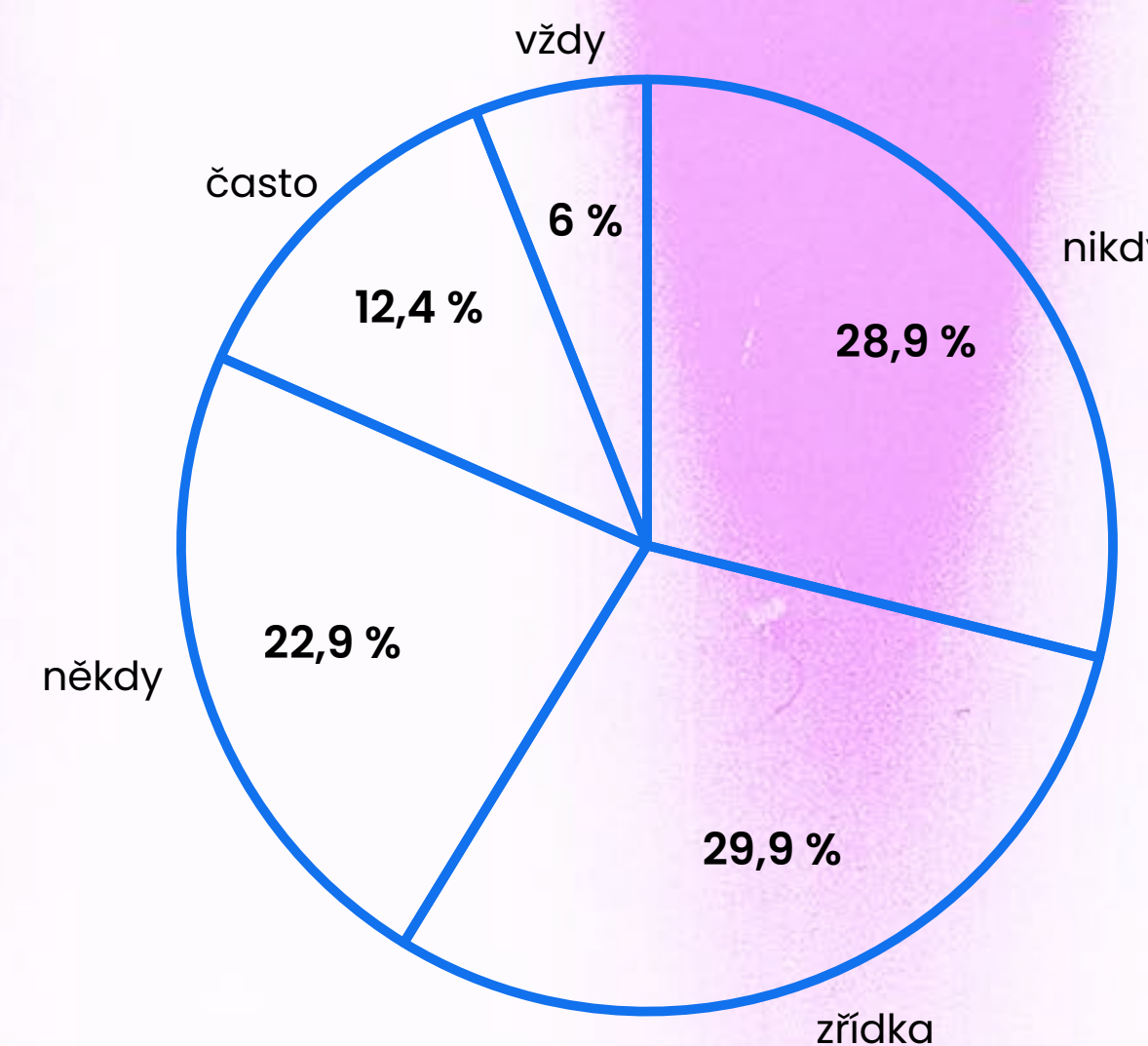
poskytuje svůj názor po každém pohovoru. Tato statistika odhaluje různorodost postojů a praxí ohledně poskytování zpětné vazby po pohovoru mezi IT odborníky.

JAK ČASTO DOSTÁVÁTE ZPĚTNOU VAZBU PO PŘIJÍMACÍCH POHOVORECH?



n=201

JAK ČASTO DÁVÁTE PERSONALISTŮM ZPĚTNOU VAZBU PO PŘIJÍMACÍM POHOVORU?

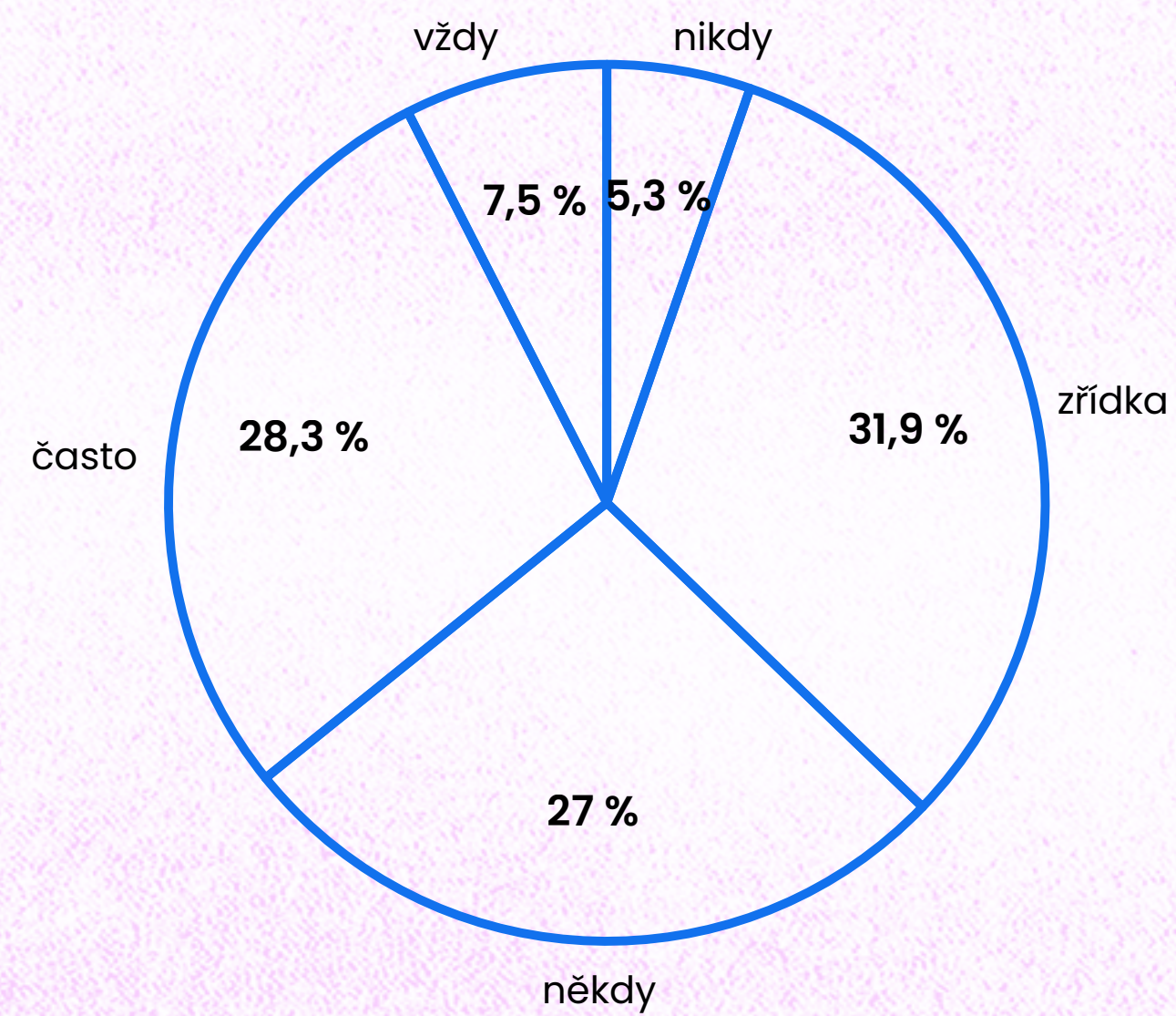


n=201



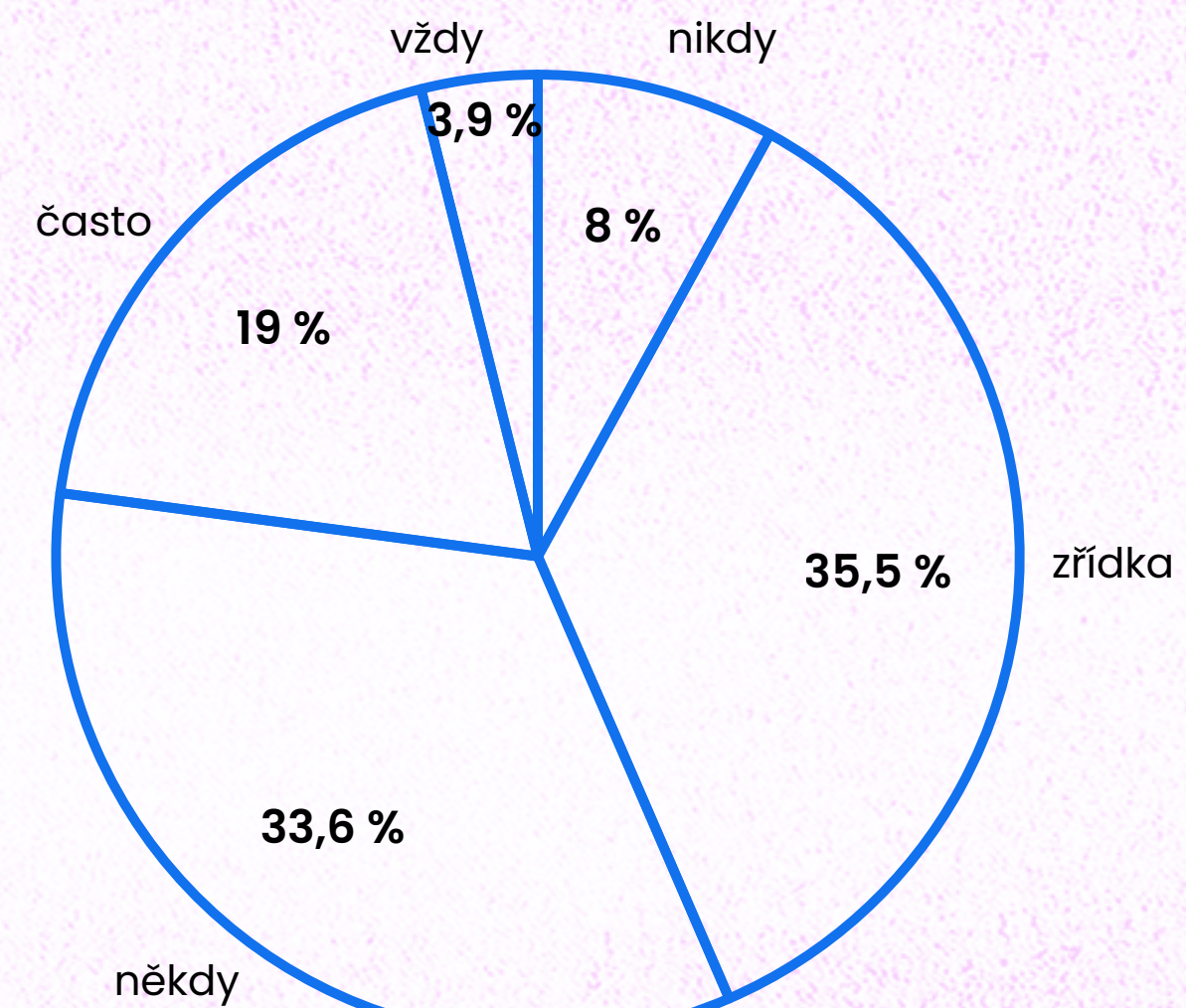
Jak často dostáváte zpětnou vazbu po pohovoru?

 Maďarsko



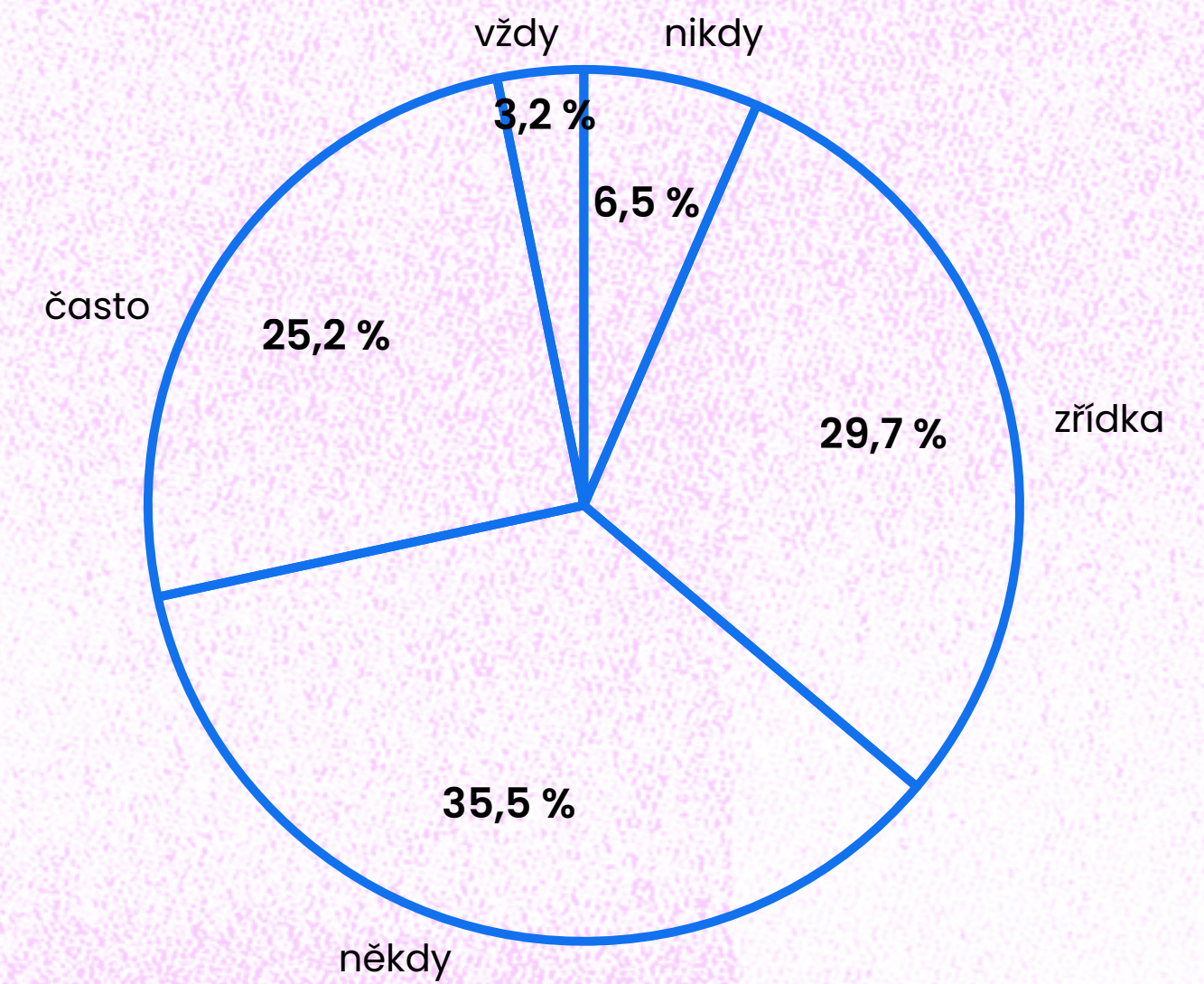
n=414

 Poland



n=1071

 Ukrajina



n=155

Uchazeči odmítají pracovní nabídky z několika důvodů, nicméně prvním z nich je nízká mzda na nabízené pozici. To by nemělo nikoho překvapit. Peníze jsou velkou motivací ke změně zaměstnání. Hned po mzdě věnují respondenti pozornost sekci "požadované zkušenosti" a době čekání na nabídku.

Pokud se na toto téma podíváme ze strany náboráře, jedním z nejčastějších důvodů, proč uchazeč odmítne nabídku, je... protinabídka od stávajícího zaměstnavatele. Na takto silně konkurenčním trhu si firmy

raději zaměstnají za každou cenu udrží, než aby se pouštěly do nákladného a zdlouhavého náborového procesu. Dalším důvodem je účast na více nábořech a vyjednávání o sazbách na konci procesů.

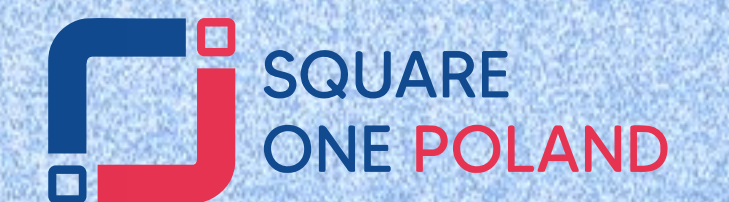
Ačkoli se pohledy obou stran liší, v obou případech je na prvním místě mzda, která může být v kombinaci s pozitivní zkušeností během náboru klíčem k úspěchu pro zaměstnavatele i náboráře.



Marta Kurek

HEAD OF IT RECRUITMENT SERVICES

SQUARE ONE RESOURCES POLAND



Odmítnutí nabídky

Z jakých důvodů čeští IT odborníci v minulosti odmítli pracovní nabídky?

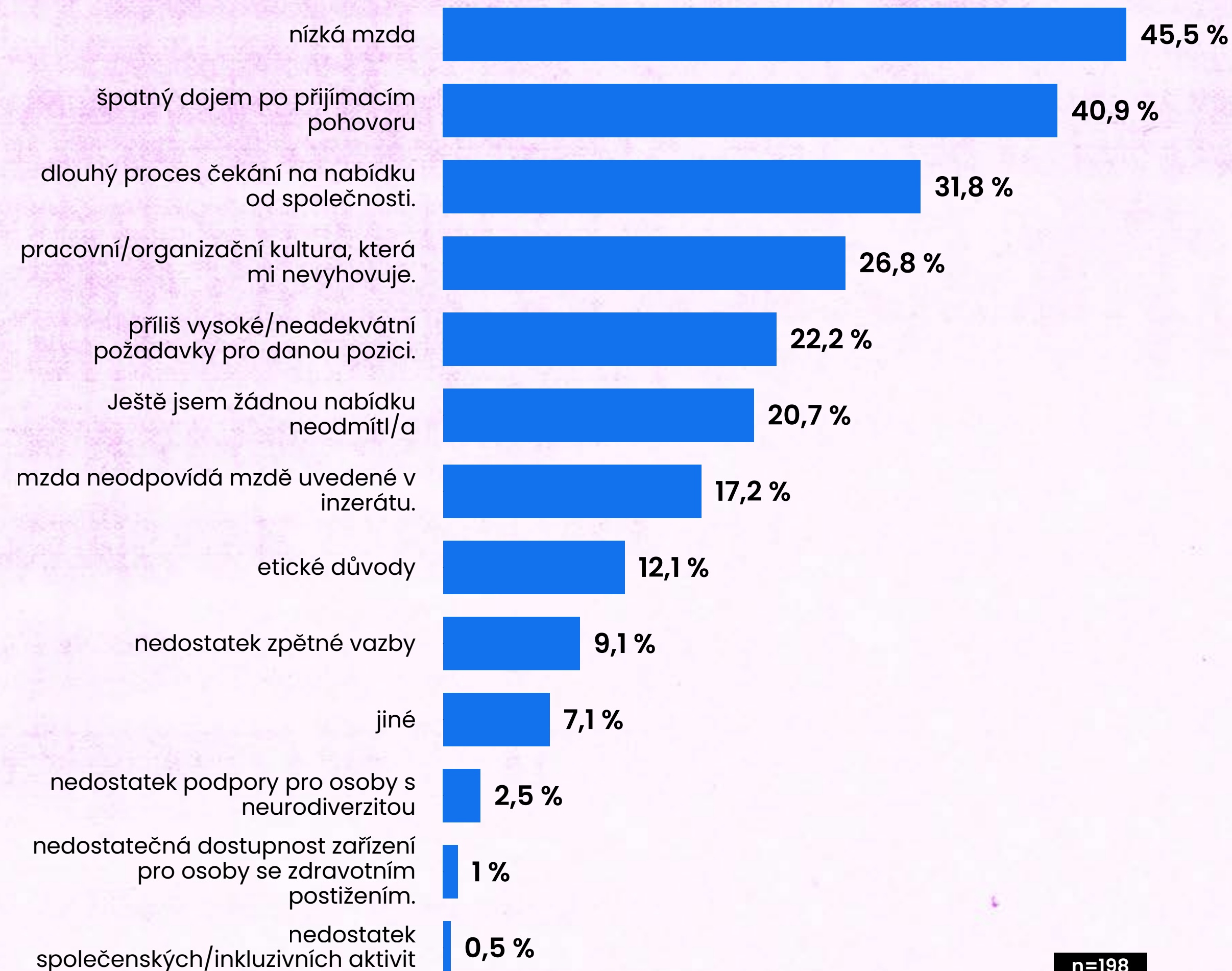
Z našeho průzkumu vyplývá, že především nízká mzda je důvodem pro 45,5 % z nich, aby odmítli pracovní nabídku.

Až 40,9 % uchazečů mělo po pohovoru špatný dojem ze zaměstnavatele!

Kandidáti odmítli nabídku poté, co si během pracovního pohovoru vytvořili negativní dojem o firmě. Způsob, jakým se k uchazečům chováte, je přirozeným obrazem toho, jak se vaše společnost chová k zaměstnancům.

Dále 31,8 % odradil dlouhý proces čekání na pracovní nabídku. Nesoulad s organizační kulturou byl faktorem odmítnutí nabídky pro 1/4 IT odborníků.

Z JAKÝCH DŮVODŮ JSTE NĚKDY ODMÍTL/A NABÍDKU PRÁCE?



n=198

Partneři



O studii

Období výzkumu: srpen – říjen 2023

Metoda: CAWI

Počet uchazečů: 2 221 respondentů
ze 4 zemí

1 216 Polsko
494 Maďarsko
251 Česká republika
260 Ukrajina

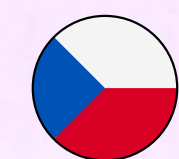
Většina respondentů je juniorské úrovně (52,6 %).
Ženy tvoří 51,4 % dotázaných a muži 45 %.
Nejvíce odpovědí přišlo od osob ve věku 25-34 let.
Maximální chyba byla odhadnuta na 7 %.

Tento dokument vychází ze studie, kterou společnost No Fluff Jobs a její partneři distribuovali prostřednictvím newsletterů a sociálních sítí. Ve zprávě se rovněž odvoláváme na údaje z externích zdrojů.

Průzkum byl proveden mezi lidmi, kteří se v předchozích dvou letech účastnili výběrových řízení na pozice související s IT.

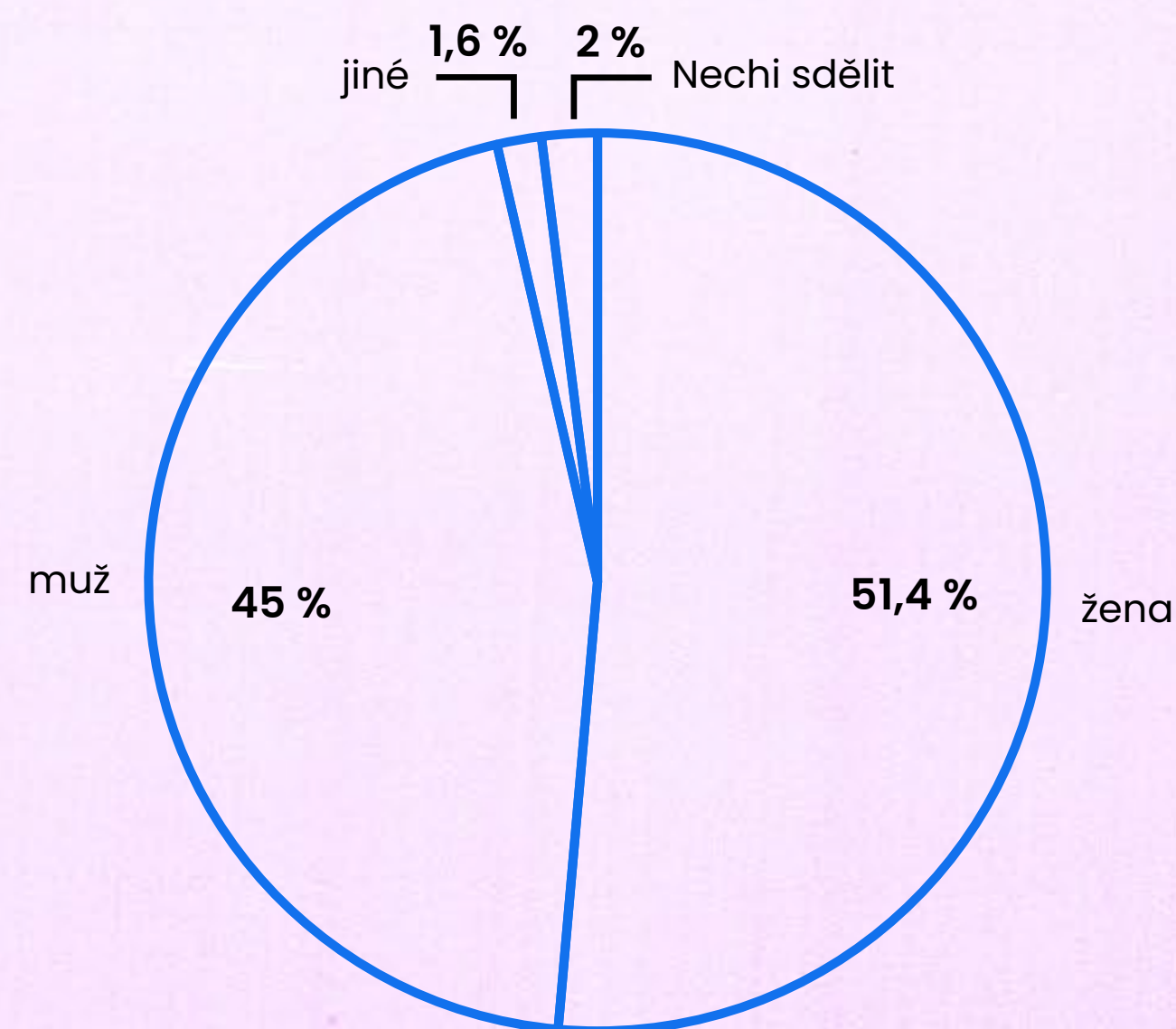


Struktura vzorku

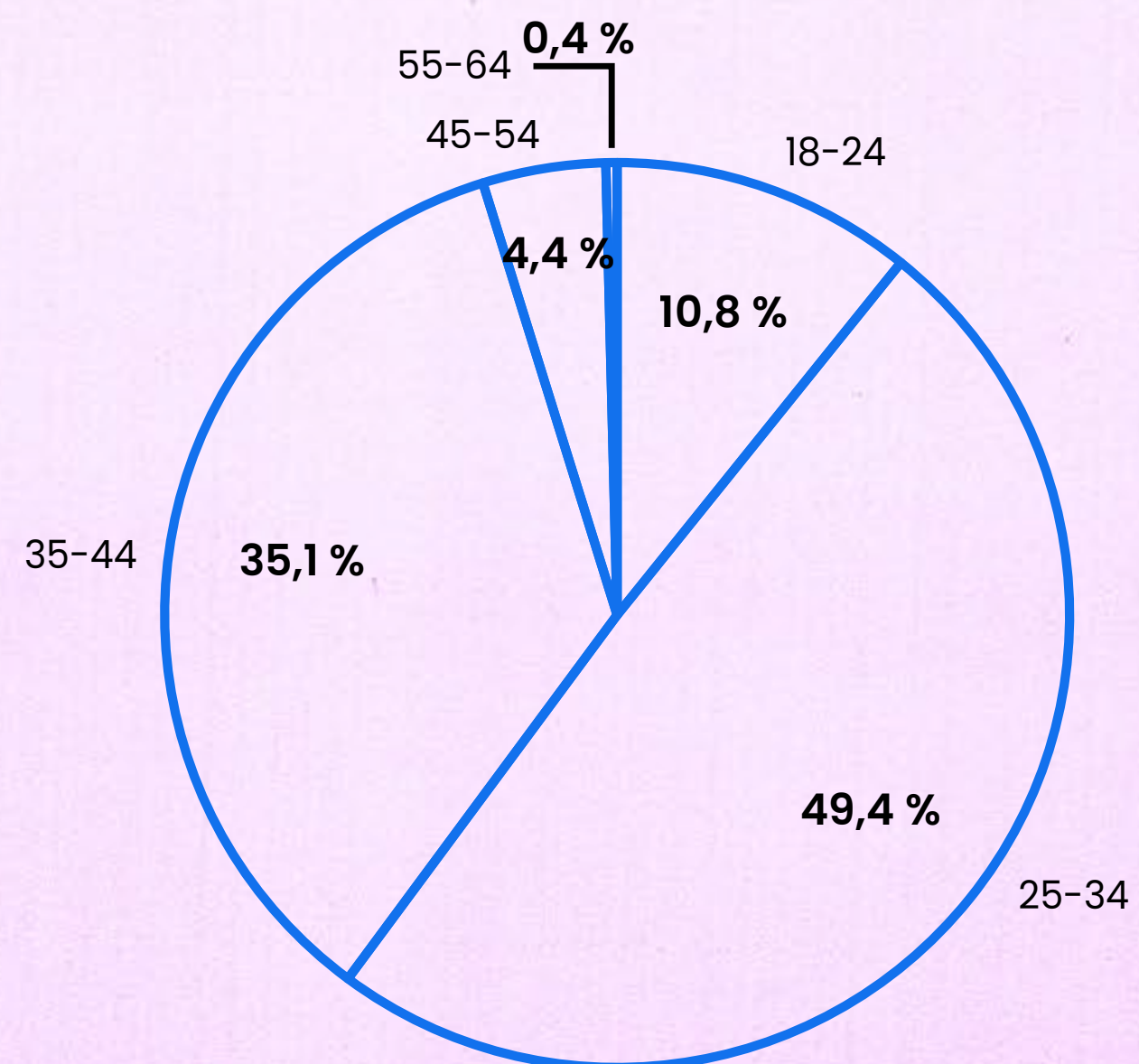


n=251

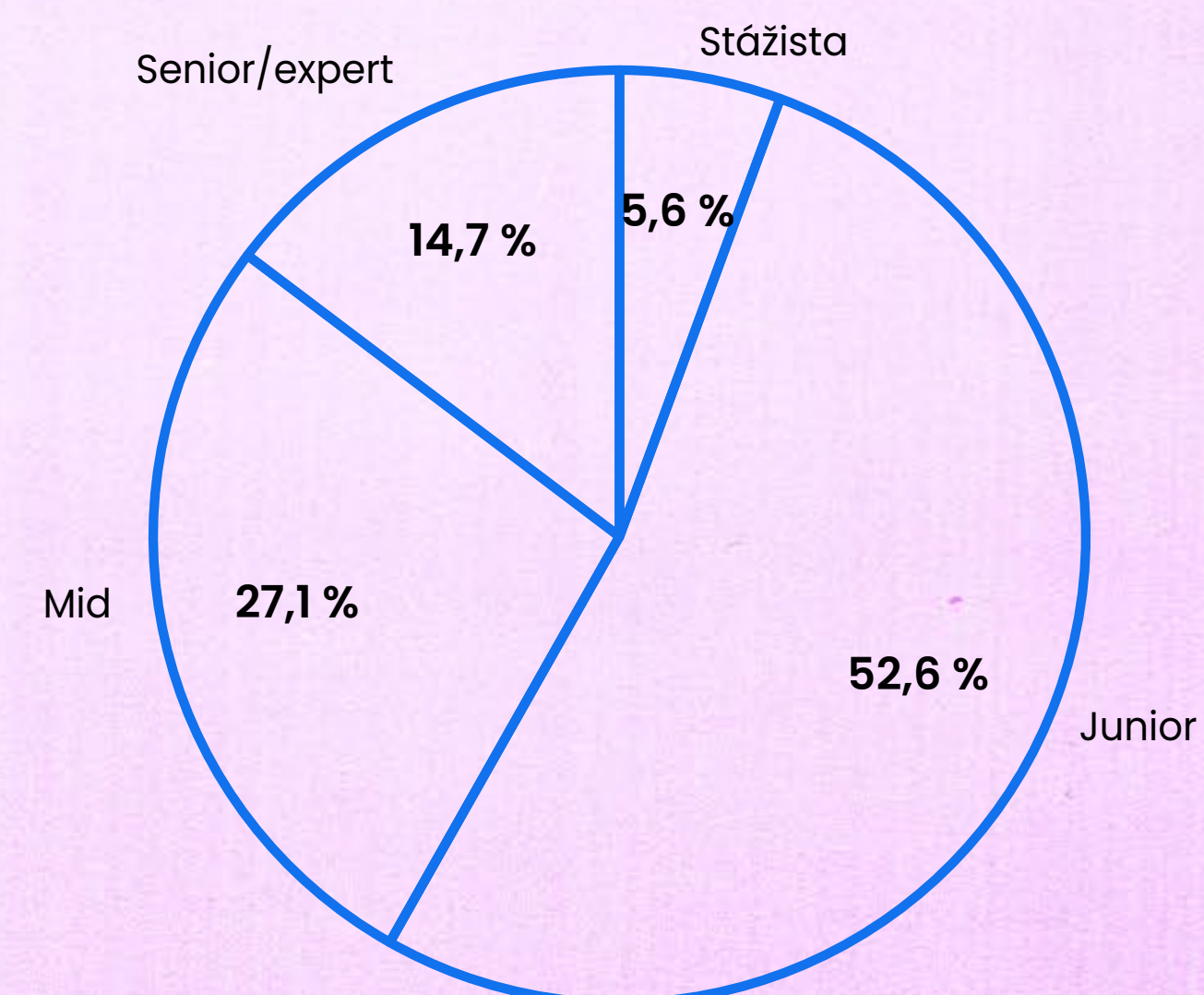
Pohlaví



Věk



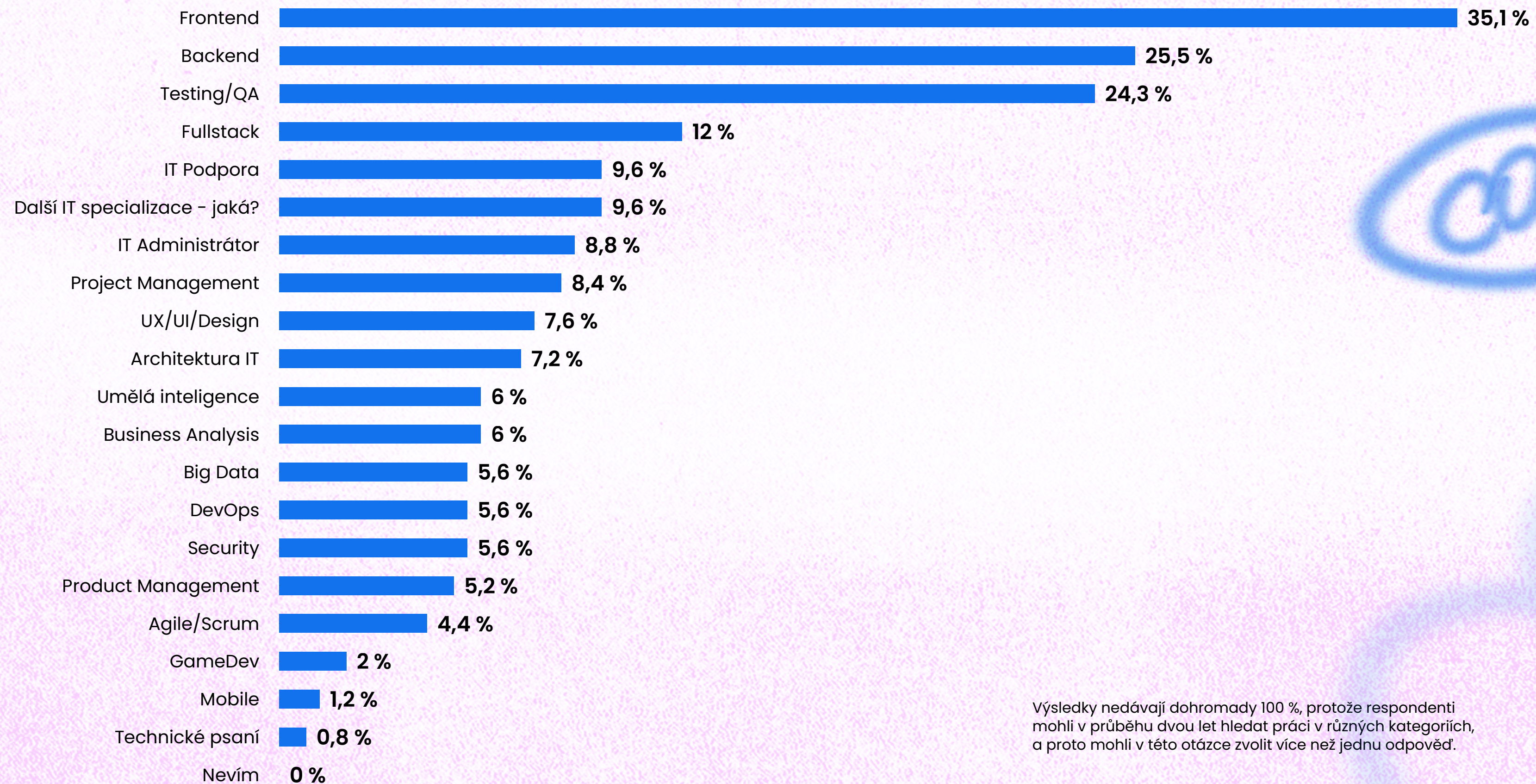
Seniorita



Specializace

V JAKÉM OBORU HLEDÁTE PRÁCI / JSTE NAŠLI PRÁCI?
(JE MOŽNÁ VÍCE NEŽ JEDNA ODPOVĚĎ)

n=251



Výsledky nedávají dohromady 100 %, protože respondenti mohli v průběhu dvou let hledat práci v různých kategoriích, a proto mohli v této otázce zvolit více než jednu odpověď.

Publisher:



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

PŘIPOJTE SE K NAŠÍ ONLINE KOMUNITĚ

ringier
axel springer



750+



3 700+



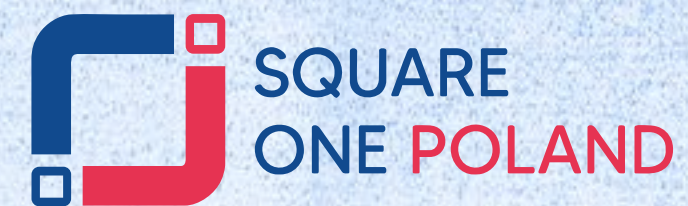
1 400+



850+

As of October 2023

Oficiální partner



Na tvorbě této publikace se podíleli:

Písemný obsah, korekce,
překlad:

**Milena Kotelba,
Anna Žbikowska,
Marta Matczak**

Grafické zpracování:


Karolina Pałka

Sběr a analýza dat:

Adrianna Michno

Partneři:

Aleksandra Hawańczak

 Máte dotaz nebo nápad na spolupráci?

Kontaktujte nás

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS

nofluffjobs.com