

BADANIE PRACODAWCÓW 2019

Raport InterviewMe



Rekrutacja oczami pracodawców i rekruterów

Kompleksowy system rekrutacyjny, który zapewnia wsparcie na każdym etapie Twoich rekrutacji.

Od dotarcia do właściwych kandydatów,
aż po zatrudnienie pracowników.



Zwiększ
zasięg ogłoszeń
rekrutacyjnych



Korzystaj
z poleceń swoich
Pracowników



Automatyzuj
komunikację
e-mail i sms



Profesjonalizuj
proces
onboardingu



Mierz
efektywność
źródeł



Zachowaj
zgodność
z RODO



NOWOŚĆ

Moduł Poleceń Pracowniczych

Dotrzyj do najlepszych talentów, dzięki poleceniom od Twoich Pracowników.



NOWOŚĆ

Moduł Onboarding

Zapewnij Pracownikom wszystkie informacje i zadania, niezbędne w pierwszych tygodniach pracy.

Istniejemy na rynku od ponad 7 lat.
Zaufało nam klikuset klientów, w tym m.in.



www.hrlink.pl



kontakt@hrlink.pl

RAPORT BADANIE PRACODAWCÓW 2019

REKRUTACJA OCZAMI PRACODAWCÓW I REKRUTERÓW

Co wiemy o procesie rekrutacji, poza tym, że może być dla kandydata stresujący? Być może dla rekrutera również nie jest to proste zadanie? Czego od kandydatów oczekują rekruterzy i czy pozyskanie nowego pracownika to dziś duże wyzwanie?

Serwis kariery InterviewMe zapytał 344 rekruterów i pracodawców z całej Polski o przebieg prowadzonych przez nich procesów rekrutacyjnych.

Stworzona w tym celu ankieta zawierała 35 pytań dotyczących ich codziennej pracy związanej z pozyskiwaniem i rekrutowaniem nowych pracowników. Zapytaliśmy również o przyszłość rekrutacji i powody decydujące o tym, że odrzucają danego kandydata — lub oferują mu pracę.

W tym raporcie znajdziesz wyniki ankiety wzbogacone o wykresy, omówienie najważniejszych wniosków i komentarze ekspertów. Zebrane tutaj informacje to nie tylko przekrojowe spojrzenie na jakość procesów rekrutacyjnych w Polsce z perspektywy rekruterów i pracodawców. Dla kandydatów to również zestaw bezcennych wskazówek, co należy robić, a czego unikać, aby pomyślnie przejść rekrutację i zdobyć pracę.

SPIS TREŚCI

METODOLOGIA BADANIA	5
PROFIL RESPONDENTÓW	6
ANALIZA ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW	10
1. Dobry kandydat to taki, którego ktoś polecił lub którego rekruter znalazł samodzielnie	10
2. Znalezienie odpowiedniego kandydata nie jest łatwe	14
3. Błędy rekrutacyjne się zdarzają	18
4. W przyszłości rekrutowanie pracowników będzie łatwiejsze	19
5. Za pierwszą selekcję CV odpowiada ATS	20
6. Nie rozumiesz, dlaczego Twoje CV zostało odrzucone?	24
7. CV to nie wszystko!	28
8. Rozmowa kwalifikacyjna to kluczowy etap rekrutacji	30
9. Rekrutacja to długi proces, ale wieńczy go decyzja jednej osoby	38
PODSUMOWANIE	44

METODOLOGIA BADANIA

Zespół InterviewMe
przeprowadził badanie w dniach 12.09 - 27.09.2019 roku na grupie

344
respondentów.

W anonimowej ankiecie rekruterzy i pracodawcy odpowiedzieli na

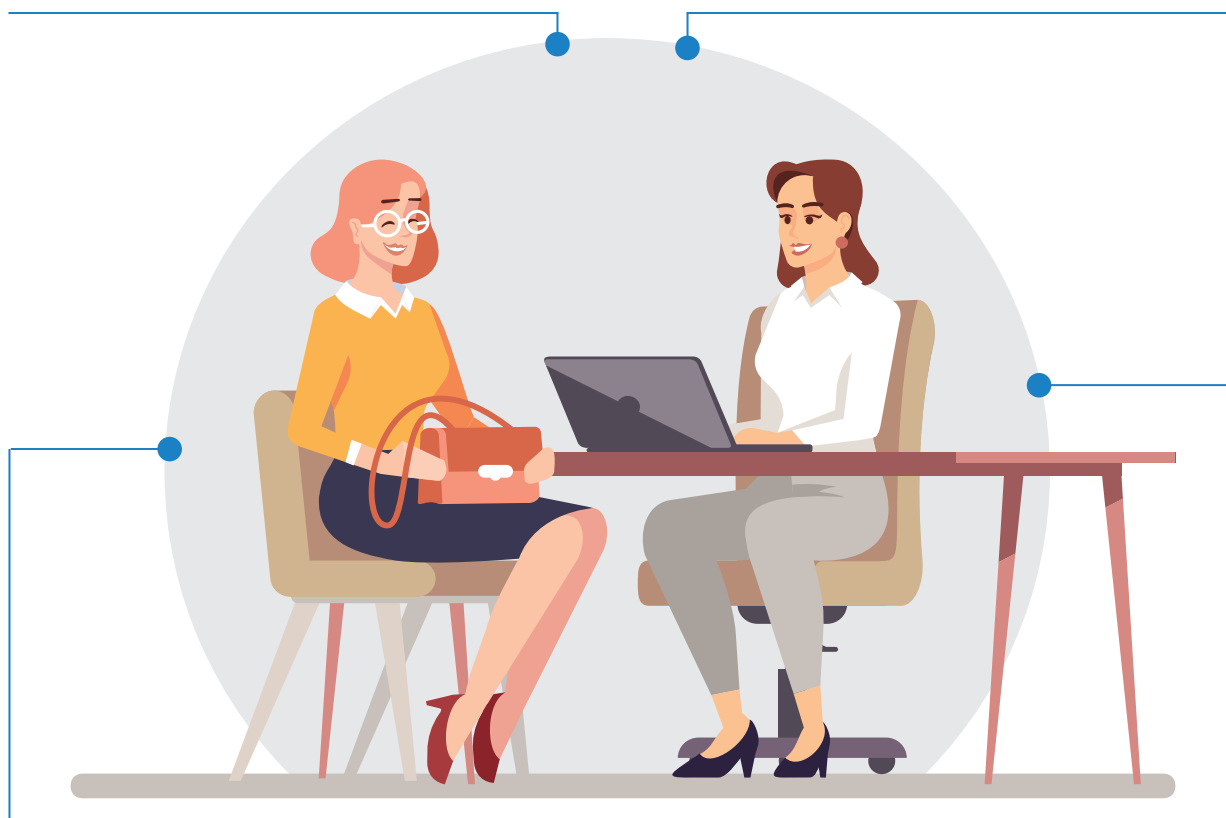
35
pytań dotyczących **procesów rekrutacyjnych** w Polsce.

PROFIL RESPONDENTÓW

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział **344 respondentów** reprezentujących małe, średnie i duże firmy z całej Polski.

56% z nich ma ponad 4 lata doświadczenia w rekrutacji.

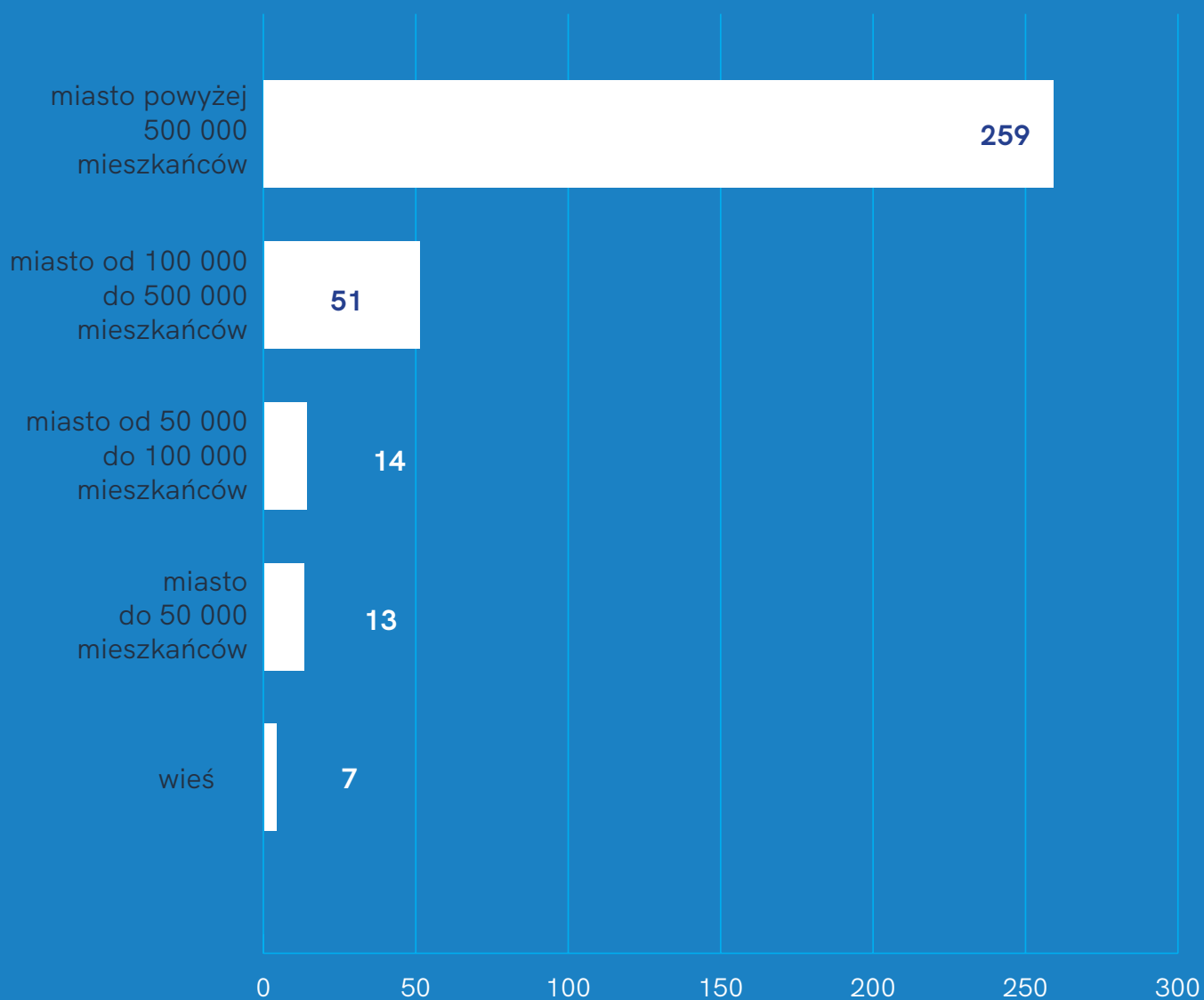
W większości byli to rekruterzy firm z siedzibą w miastach liczących powyżej **500 000 mieszkańców.**



Wśród respondentów przeważali pracownicy firm z kapitałem polskim — **było to ponad 65% ankietowanych.**

Zdecydowana większość respondentów pracuje w firmach, gdzie przeprowadza się **do 100 rekrutacji rocznie.**

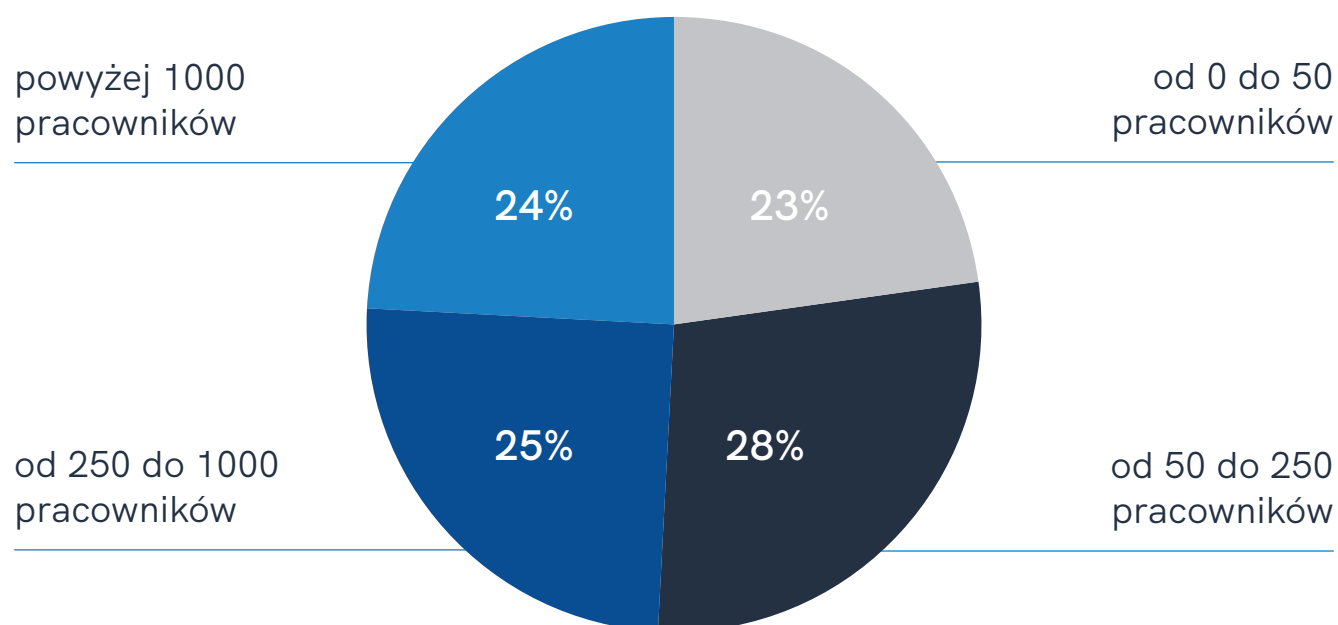
Siedziba Państwa firmy:



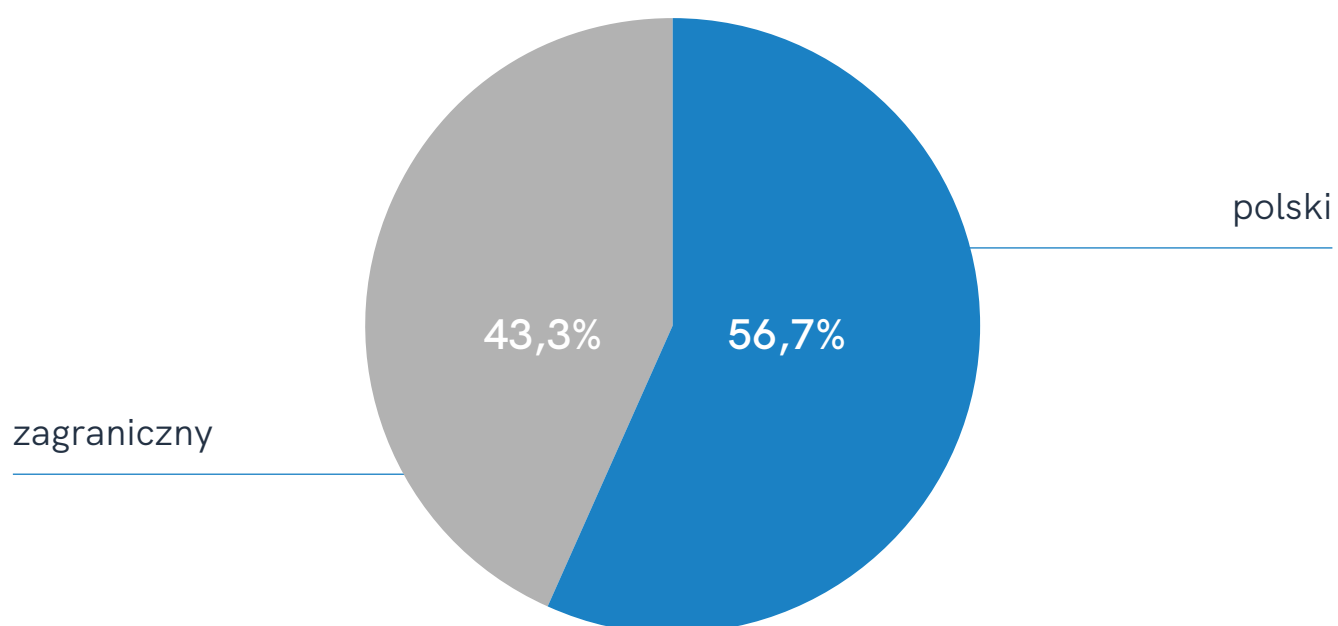
W ankiecie większości odpowiedzi udzielili rekruterzy firm z siedzibą w miastach powyżej 500 000 mieszkańców.

PROFIL RESPONDENTÓW

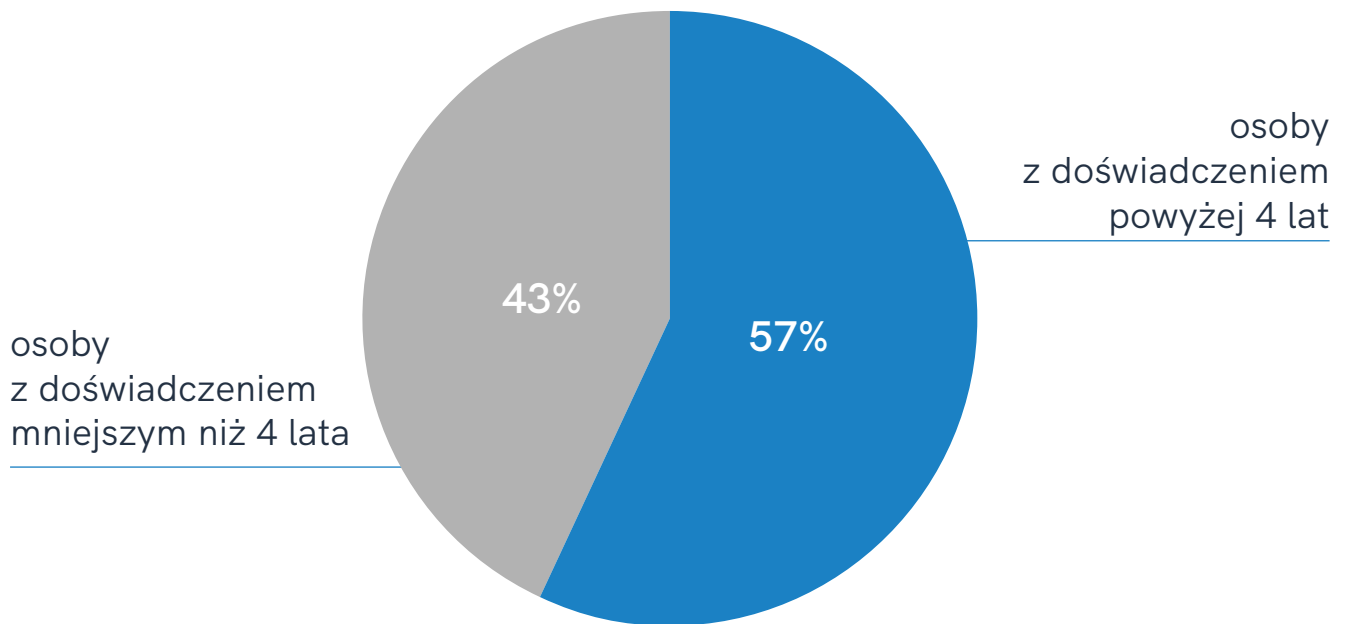
WIELKOŚĆ FIRMY



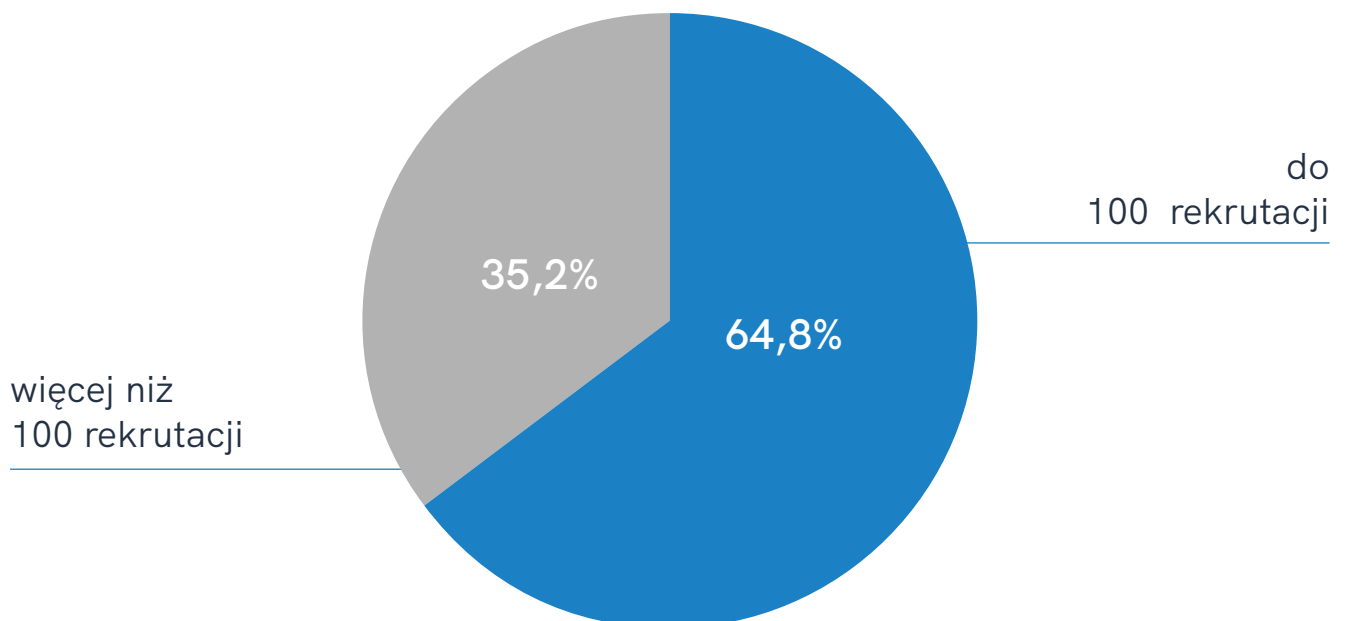
KAPITAŁ FIRMY



DOŚWIADCZENIE REKRUTERA



LICZBA REKRUTACJI ROCZNIE



1 Dobry kandydat to taki, którego ktoś polecił lub którego rekruter znalazł samodzielnie

Każda rekrutacja ma gdzieś swój początek. Najpierw pojawia się potrzeba zatrudnienia odpowiedniej osoby na dane stanowisko, następnie firma uruchamia proces poszukiwania kandydatów.

Jak to się odbywa?

Zapytaliśmy rekruterów o to, jak oceniają każdy ze sposobów pozyskiwania kandydatów i okazało się, że najbardziej wierzą oni w moc polecenia.

Referencje i rekomendacje są dobrym sposobem pozyskiwania kandydatów

Twierdzi tak aż **88% rekruterów**.

Dla osób szukających pracy ten wynik oznacza jedno — warto dbać o swój wizerunek jako pracownika i w każdym miejscu pracy pokazywać się z jak najlepszej strony.

Odpowiedzi pracodawców potwierdzają, że kandydat polecony na konkretne stanowisko np. przez kogoś już pracującego w firmie to praktycznie *pewniak*.

Rekruterzy szukają kandydatów na własną rękę

77% rekruterów uważa samodzielne wyszukiwanie kandydatów za skuteczny sposób ich pozyskiwania.

Nawet ogłoszenie o pracę jest dla pracodawcy mniej skutecznym sposobem na znalezienie nowego talentu do swojej firmy.

Tylko trochę ponad połowa (53%) rekruterów twierdzi, że zamieszczenie oferty pracy na portalach branżowych lub własnej stronie internetowej (również 53%) gwarantuje napływ wartościowych kandydatów.

Jednocześnie, dla 57% respondentów oferty pracy zamieszczone na popularnych stronach z ogłoszeniami są oceniane jako skuteczny sposób zdobywania nowych talentów do swojej firmy.

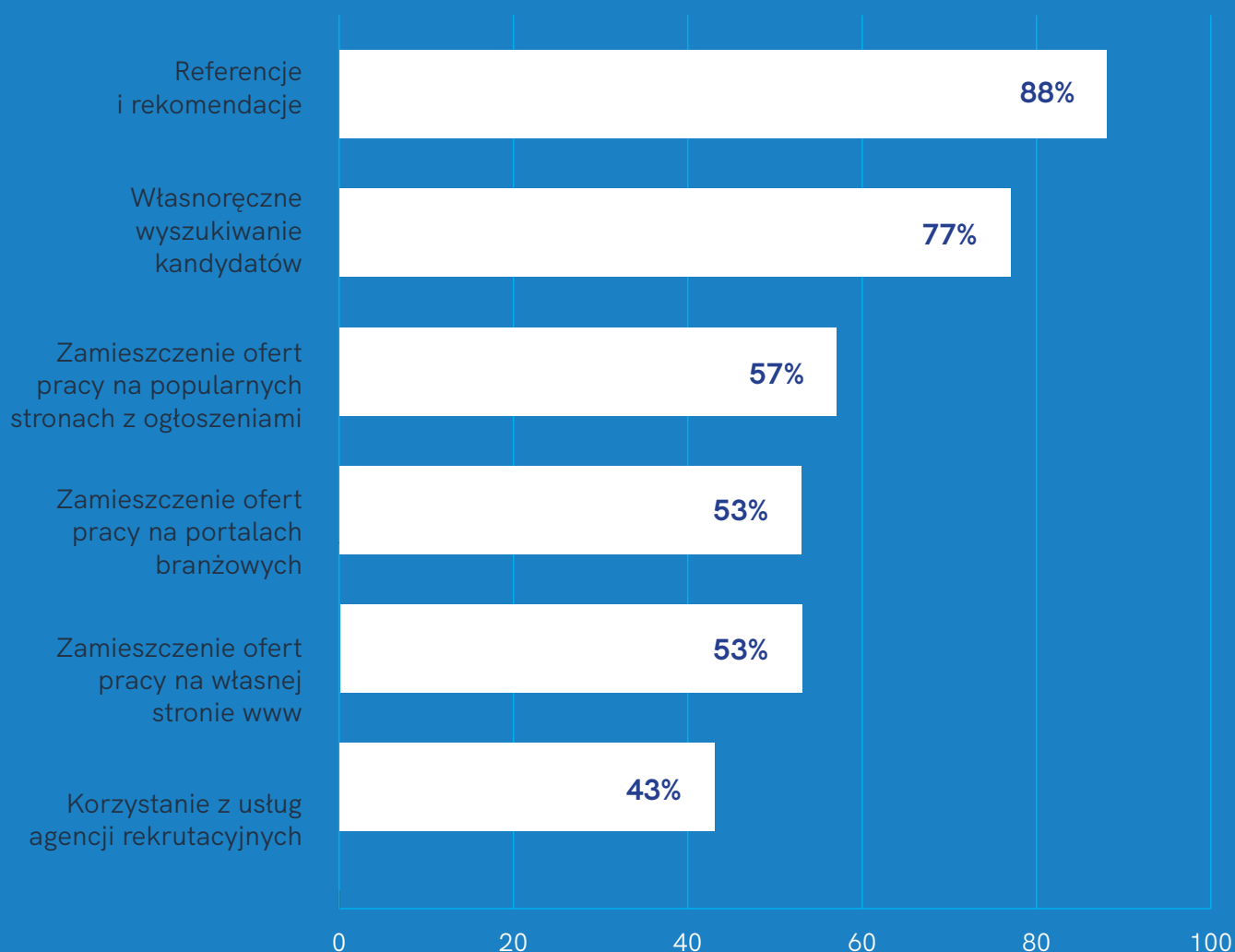
Agencje rekrutacyjne docenia mniej niż połowa badanych

Z odpowiedzi respondentów wynika, że rekruterzy nie ufają agencjom rekrutacyjnym bezgranicznie i tylko w **43% wskazań** decydują się powierzyć im wyszukiwanie odpowiednich ludzi na puste stanowiska.

Firmy z kapitałem zagranicznym trochę częściej (46%) decydują się na outsourcing procesów rekrutacyjnych i korzystanie z usług agencji, ale może to wynikać np. z tego, że oddział danej firmy w Polsce nie ma jeszcze własnych struktur HR — a potrzebuje pozyskać pracowników.

Mimo powyższego, wyniki tej części badania pokazują, że rekrutacja to proces, nad którym rekruterzy chcą osobiście sprawować kontrolę. Wiedzą, kogo firma potrzebuje i jakie kryteria doboru przyszłych pracowników są dla nich najważniejsze.

Który ze sposobów pozyskiwania kandydatów jest według rekruterów skuteczny?



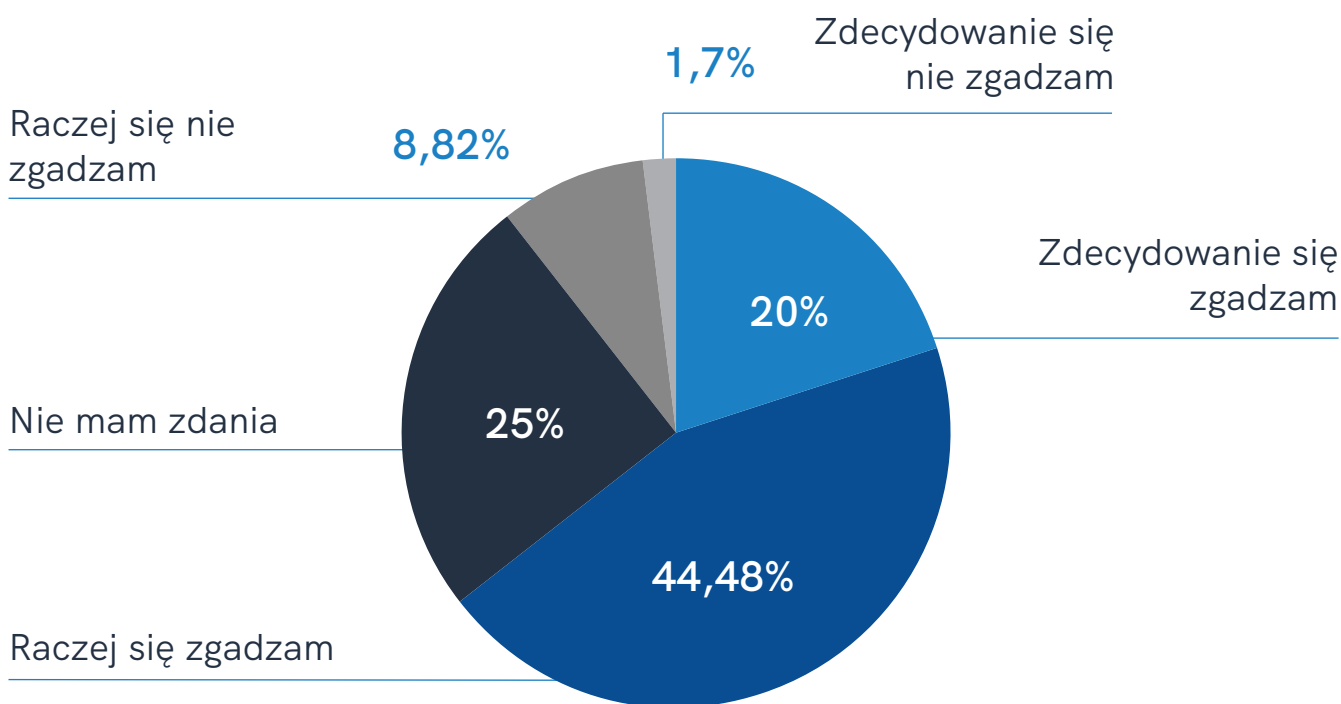
2 Znalezienie odpowiedniego kandydata nie jest łatwe

Jak wskazują wyniki tej części ankiety, aż **64% rekruterów** uważa, że **trudno jest znaleźć pracownika odpowiadającego ich wymaganiom**.

Ten problem najmniej doskwiera rekruterom z małych firm — tylko 52% z nich twierdzi, że znalezienie odpowiedniego kandydata jest trudne. Wciąż jest to jednak ponad połowa badanych.

Największy problem z pozyskaniem pracowników o oczekiwanych kwalifikacjach mają duże firmy — stwierdziło tak aż 72% respondentów, którzy rekrutują dla wielkich korporacji.

Obecnie trudno jest znaleźć pracownika odpowiadającego naszym wymaganiom



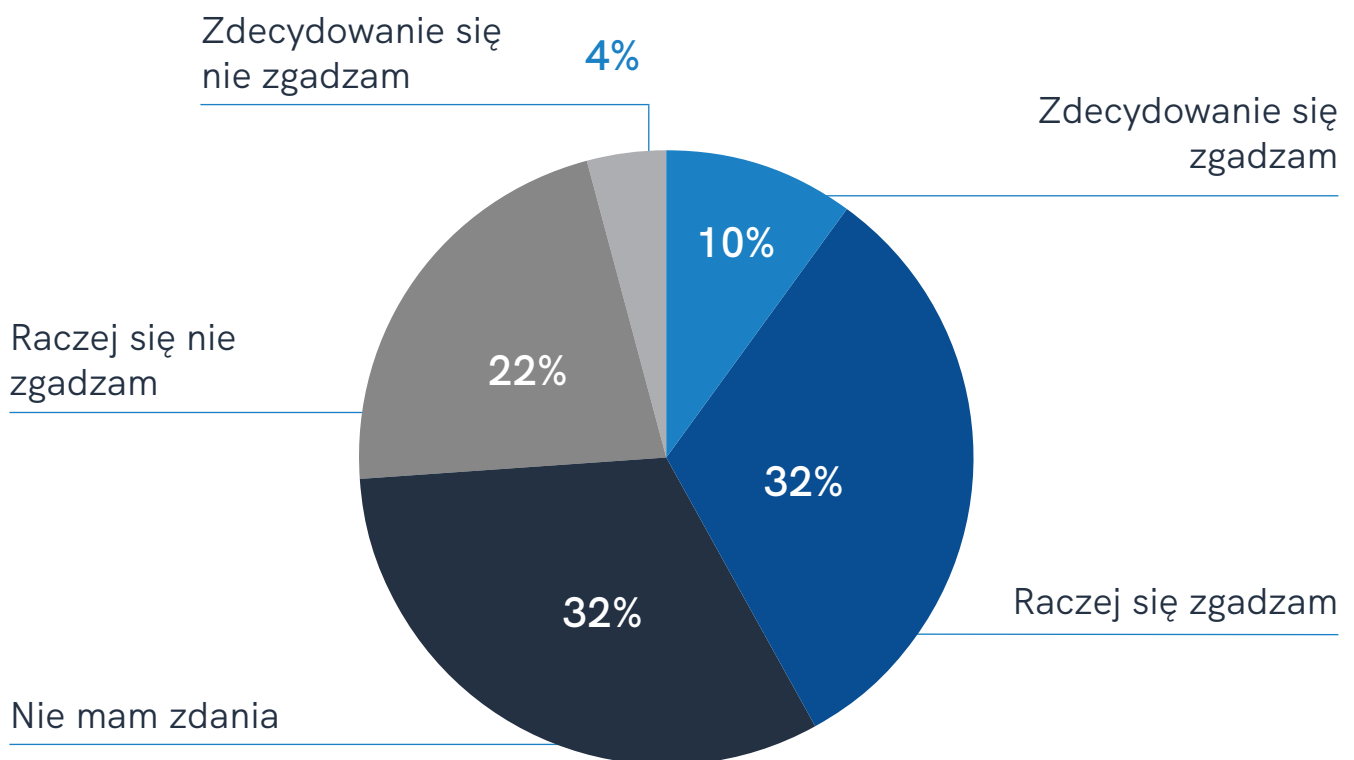
Co ciekawe—

Mimo że rekruterzy ogólnie źle oceniają poziom nadsyłanych do nich aplikacji, to jednocześnie wielu z nich skłania się ku stwierdzeniu, że mamy obecnie rynek pracownika.

Jak to możliwe?

Otóż — **42% badanych** czuje, że trudno im spełnić oczekiwania kandydatów. Problem ten najbardziej doskwiera rekruterom średnich i dużych firm.

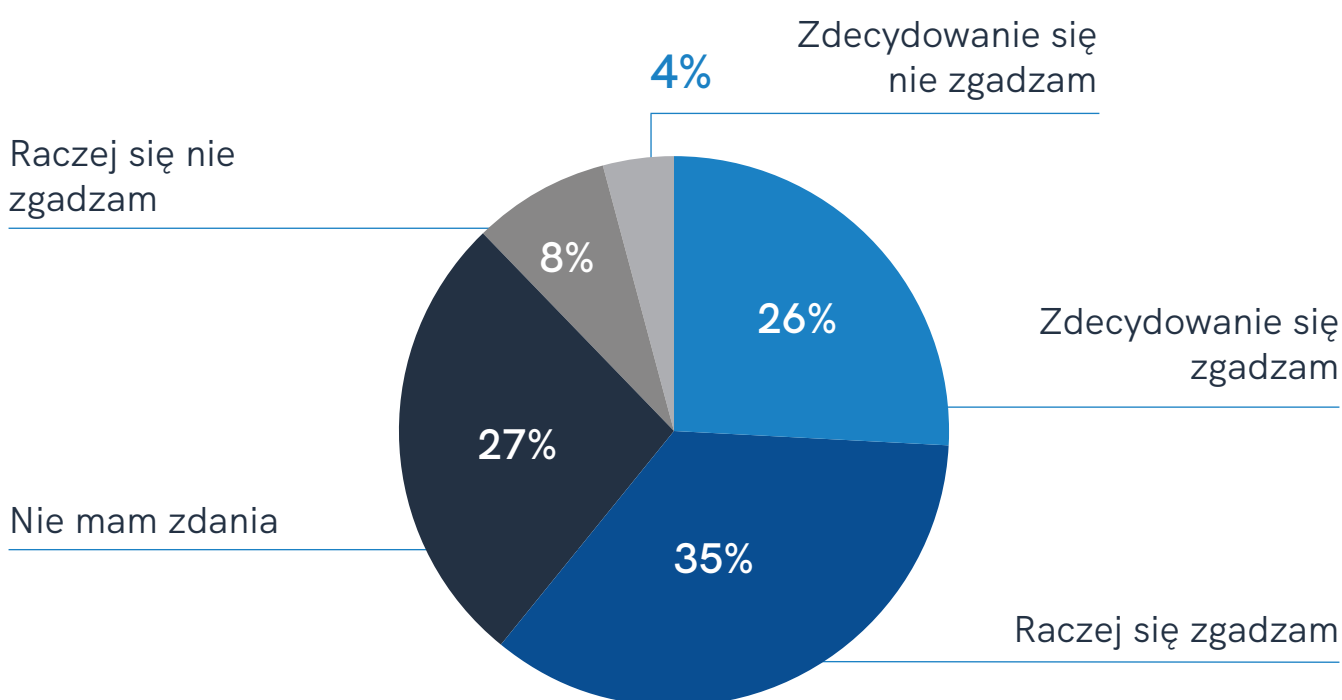
Trudno mi jako pracodawcy sprostać oczekiwaniom kandydatów



ANALIZA ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW

Jednocześnie aż **60% respondentów** zwróciło uwagę na to, że w ostatnich latach pozyskiwanie odpowiednich kandydatów jest dla nich coraz większym wyzwaniem:

Kiedyś znalezienie odpowiedniego pracownika było łatwiejsze



Z czego to wynika?

Być może m.in. dlatego, że pula benefitów i innych zachęt obecnie oferowana przez pracodawców nie jest wcale atrakcyjna dla ich potencjalnych pracowników.

Potwierdziło to przeprowadzone przez InterviewMe kilka miesięcy wcześniej **Badanie kandydatów 2019**, w którym tylko niewiele ponad 22% respondentów przyznało, że podejmując decyzję o przyjęciu propozycji pracy zwraca uwagę na benefity i inne świadczenia pozapłacowe. Za najważniejszy czynnik kandydaci uznali wysokość wynagrodzenia (76% wskazań) i możliwości rozwoju w firmie (53% wskazań).



Maja Gojtowska

Ekspert Employer Brandingu, właścicielka Gojtowska.com

OKIEM EKSPERTA



Elastyczność pracodawców, zdolność wsłuchiwania się w potrzeby kandydatów, a co za tym idzie modyfikowania poszczególnych procesów to wyzwanie, z którym mierzą się dziś pracodawcy.

Im większa organizacja, tym więcej wyzwań z tym obszarem związanych. Rekrutacja i docieranie do najlepszych kandydatów może oznaczać (szczególnie dla tych bardziej doświadczonych rekruterów) wyjście ze strefy komfortu. Pracodawcy często wolą podążać utartymi ścieżkami, korzystać z dobrze sobie znanych rozwiązań i schematów postępowania.

Jednak perspektywa firm często nie pokrywa się z perspektywą ich kandydatów. Na rynku wciąż brakuje otwartości na „wchodzenie w buty kandydatów”, zmiany perspektywy i patrzenia na procesy rekrutacji oczami przyszłych pracowników. A szkoda, bo to pierwszy krok budowy prawdziwej HR-owej przewagi konkurencyjnej.

3 Błędy rekrutacyjne się zdarzają

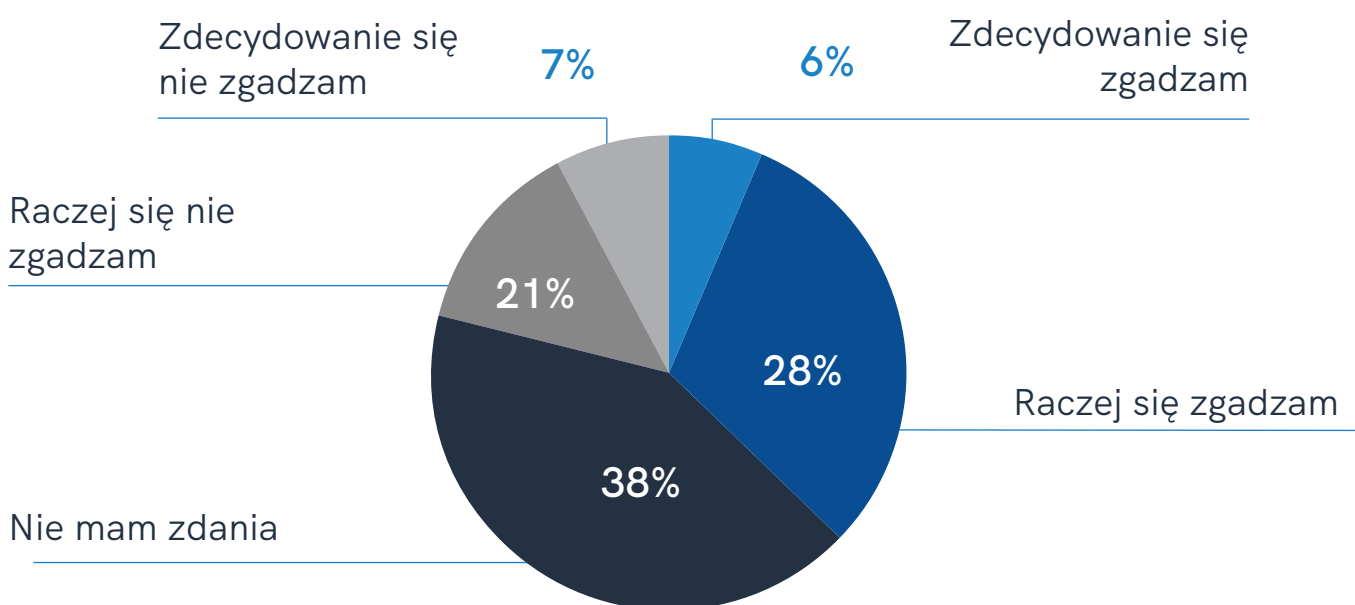
Błędy rekrutacyjne to wciąż doświadczenie trochę mniej niż połowy ankieterów i pracodawców.

44% badanych twierdzi, że zdarzyło się im zatrudnić osobę niedopasowaną do stanowiska.

Może właśnie dlatego ich wysiłki, by znaleźć odpowiedniego kandydata, są coraz większe.

Najczęściej do błędu przyznają się respondenci, którzy zawodowo zajmują się rekrutacjami od ponad 4 lat. To zrozumiałe, że im dłużej się tym zajmują, tym więcej wniosków wyciągają z obserwacji efektów swojej pracy.

Więcej niż raz zdarzyło mi się popełnić błąd rekrutacyjny i zatrudnić niedopasowaną do stanowiska osobę



4 W przyszłości rekrutowanie pracowników będzie łatwiejsze

Dlaczego aż **62% badanych** przez nas rekruterów i pracodawców twierdzi, że w przyszłości rekrutacje będą łatwiejsze?

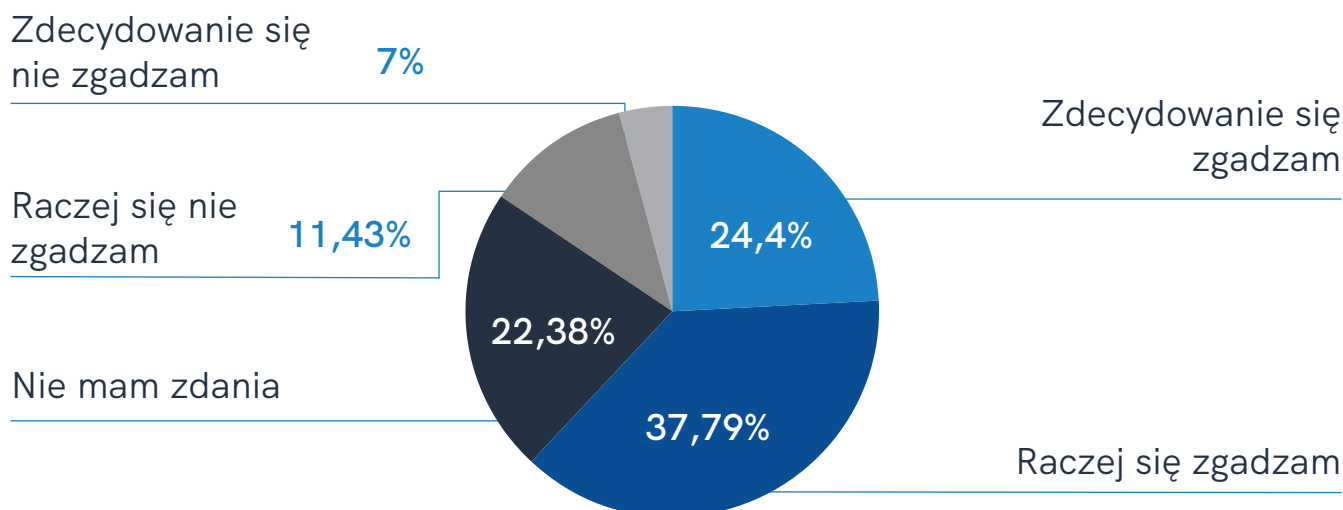
Przede wszystkim dlatego, że ich zdaniem nowe technologie i automatyzacja procesów HR przyspieszą procesy rekrutacyjne.

Pojawi się więcej sposobów na to, by bardziej efektywnie wyszukiwać stosownych kandydatów — i już na starcie eliminować tych, którzy nie odpowiadają wymaganiom stanowiska.

To zgadza się ze światowymi trendami:

Przyszłością rekrutacji jest networking i widać to wyraźnie w badaniach prowadzonych wśród pracodawców ze Stanów Zjednoczonych. Dla amerykańskich rekruterów branżowe social media stają się preferowanym miejscem pozyskiwania kandydatów — i aż 91% z nich przewiduje, że w ciągu najbliższych pięciu lat takie serwisy staną się głównym źródłem nowych talentów.

Automatyzacja procesów HR ułatwi w przyszłości rekrutację pracowników



5 Za pierwszą selekcję CV odpowiada ATS

Jak się okazuje, rekruterzy już teraz korzystają z pomocy różnych programów ATS, czyli narzędzi do automatycznej weryfikacji CV.

62% ankietowanych potwierdziło, że ich **procesy rekrutacyjne są wspomagane przez narzędzia skanujące dokumenty nadesłane przez kandydatów**.

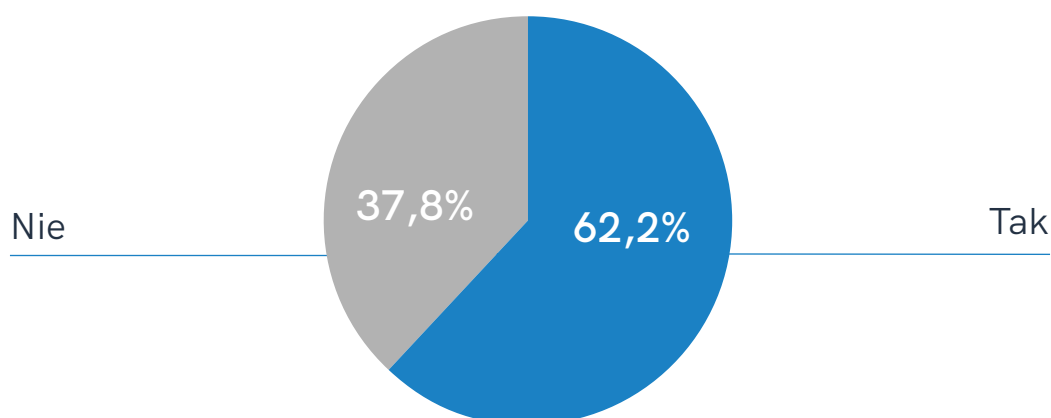
Rekruterzy z większym stażem korzystają z ATS częściej (65%) niż ci mniej doświadczeni (58%).

Podobnie w przypadku **wielkich korporacji, dla których ATS w rekrutacji to właściwie standard (78%)**.

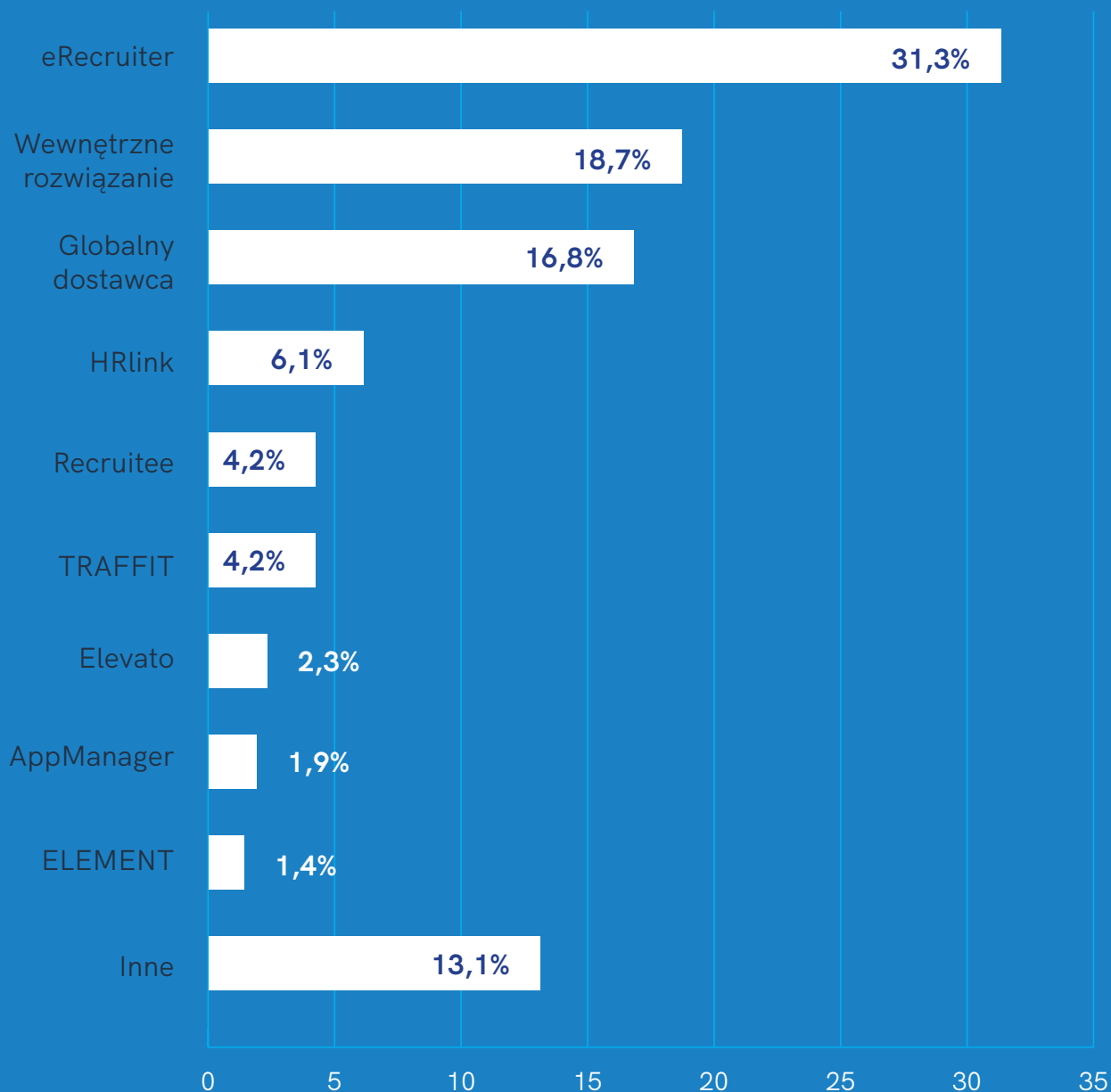
Im firma jest mniejsza, tym częściej każde otrzymane CV ocenia człowiek — a nie algorytm.

Wyjątkiem tutaj mogą być najmniejsze firmy (zatrudniające do 50 pracowników), gdzie 64% ankietowanych również przyznało się do korzystania z programów automatycznie skanujących aplikacje.

Czy korzystają Państwo z programów do zarządzania aplikacjami (ATS)?



Z jakiego programu ATS Państwo korzystają?





Alina Michałek
Expert HR w HRLink

OKIEM EKSPERTA



Analizując wyniki raportu z dużą radością przyjmuję fakt, że coraz więcej rekruterów korzysta z technologii wspierającej realizację procesów rekrutacyjnych.

Zupełnie nie dziwi fakt, że duże firmy i doświadczeni rekruterzy korzystają z ATS. Zaskoczeniem, oczywiście pozytywnym, jest to, że do tego trendu dołączają także najmniejsze firmy.

Dlaczego? Moim zdaniem jest to wynik multizadaniowości osób zatrudnionych w małych firmach. Przekładając to konkretnie na rekrutację — w sektorze MŚP często nie ma stricte wydzielonych funkcji dotyczących HR i osoby rekrutujące odpowiedzialne są również za inne obszary. Tym bardziej potrzebują wsparcia i optymalizacji swojej pracy, aby móc zrealizować wszystkie zadania. W mniejszych firmach proces decyzyjny dotyczący wdrażanych do organizacji narzędzi jest często krótszy i mniej skomplikowany w porównaniu do korporacji.

Wyniki badania dają dużą nadzieję na to, że dzięki wzrastającej roli technologii stale będziemy podnosić jakość i profesjonalizm naszych działań w procesach rekrutacyjnych. I do tego, jako dostawca systemu do rekrutacji ATS, stale zachęcamy naszych partnerów i klientów.

6 Nie rozumiesz, dlaczego Twoje CV zostało odrzucone?

Wyniki tej części badania pracodawców pokazują, na co rekruterzy zwracają uwagę analizując otrzymane od kandydatów aplikacje — a co jest dla nich mało istotne.

Zebrane tutaj informacje są też zestawem doskonałych wskazówek, które pomogą kandydatom dopracować swoje CV i nie popełnić błędów, przez które mogą stracić szansę na zatrudnienie.

Zdjęcie w CV nie jest konieczne

Okazuje się, że brak zdjęcia w CV nie jest dla rekrutera wadą. Jeśli kandydat nie zamieści fotografii w CV, w żaden sposób nie wpłynie to ocenę jego aplikacji.

Z ankiety wynika, że tylko **11% respondentów** zależy na tym, by w CV znalazło się zdjęcie kandydata.

Poza tym odpowiedzi wskazują, że pracownicy HR firm z polskim kapitałem są bardziej przywiązani do tradycji dodawania zdjęcia w CV (15% badanych uważa, że brak zdjęcia w życiorysie zawodowym obniża wiarygodność dokumentu) niż ci, którzy rekrutują dla firm zagranicznych (6%).

A co z nieprofesjonalnym zdjęciem w CV?

Tu więcej, bo aż **44% ankietowanych** rekruterów, przyznaje, że skoro kandydat dodał już **zdjęcie do swojego CV**, to fotografia ta powinna spełniać konkretne standardy.

Zatem — fotografie wyglądające jak z prywatnego albumu, niewyraźne lub źle wykadrowane mogą wpłynąć negatywnie na to, jak rekruter oceni dane CV.

Dobre CV to takie, które jest dopasowane do oferty pracy

Z tej części ankiety wynika, że CV niedostosowane do oferty pracy odrzuci aż **67% rekruterów**.

Chodzi przede wszystkim o CV, które już na pierwszy rzut oka wygląda na dokument wysłany *hurtem* w odpowiedzi na każde ogłoszenie o pracę.

Nawet jeśli kandydat zamieści w takim CV listę imponujących kompetencji, które nie są jednak wymagane na stanowisku, na które aplikuje — nadal może zostać odrzucony.

Zatem — nie warto ryzykować i już na samym początku starań o pracę zmniejszać swoich szans u ponad dwóch trzecich rekruterów.

Wniosek? CV zawsze powinno być dopasowane do stanowiska i napisane w odpowiedzi na konkretne ogłoszenie o pracę.

Literówki oraz błędy gramatyczne i językowe dyskwalifikują CV — ale tylko w co drugim przypadku

Obraz wyłaniający się z odpowiedzi respondentów na to pytanie będzie dla wielu zaskakujący.

Otóż — okazuje się, że na literówki oraz błędy gramatyczne i językowe w CV uwagę zwraca **50% pracodawców**. Czyli wcale nie wszyscy.

Co ciekawe, **aż 22% rekruterów mogłaby przyjąć CV, które zawiera błędy**.

Tym bardziej można przypuszczać, że problem ze znalezieniem pracownika jest obecnie na tyle duży, że odpowiednie kwalifikacje liczą się bardziej niż niedopracowany pod względem językowym dokument aplikacyjny.

CV na kilka stron? W porządku

Z tej części badania wynika, że ponad połowa rekruterów jest gotowa przeanalizować CV dłuższe niż 2 strony.

Co to oznacza dla kandydatów?

Pracodawca oczekuje, że kandydat przedstawi mu w swoim dokumencie aplikacyjnym wszystkie zalety i opisie kwalifikacje w taki sposób, by jasno wskazywały na jego wysokie kompetencje i dopasowanie do oferty pracy. Nawet jeśli oznacza to, że CV kandydata będzie ostatecznie dłuższe.

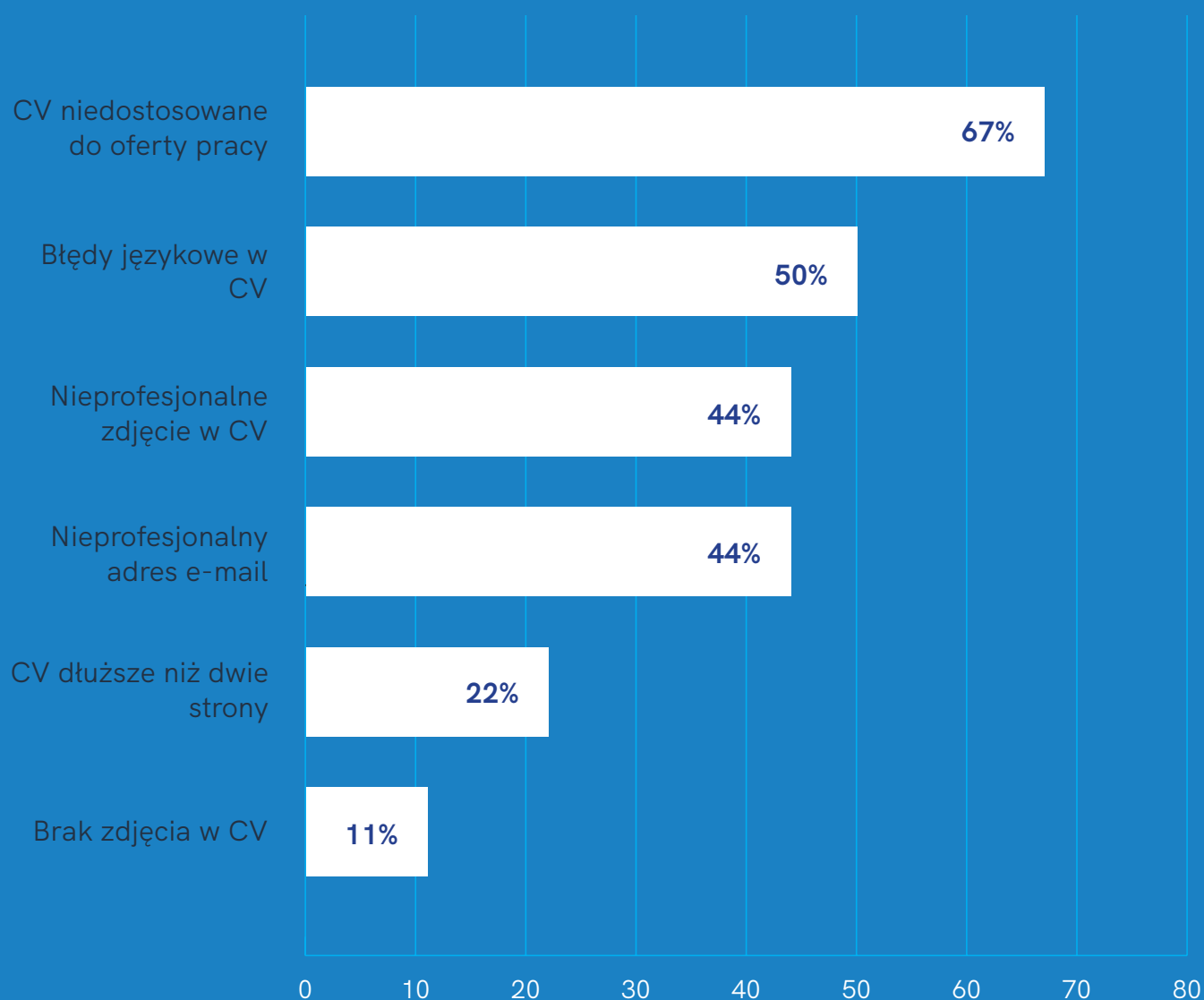
Nieprofesjonalny e-mail? Może zaszkodzić kandydaturze

W [publikowanych na blogu InterviewMe poradnikach dla kandydatów](#) zawsze twierdziliśmy, że profesjonalny adres e-mail jest istotnym elementem procesu aplikowania o pracę. I nadal trzymamy się tego zdania.

Okazuje się, że zwraca na to uwagę **44% ankietowanych** rekruterów. Zatem — blisko połowa pracodawców jest gotowa odrzucić kandydata z powodu wyglądu jego adresu e-mail.

Wniosek dla kandydatów? Lepiej nie ryzykować i od razu zadbać też o ten element swojego wizerunku zawodowego.

Co zniechęca rekrutera do kandydata po zapoznaniu się z jego CV?



7 CV to nie wszystko!

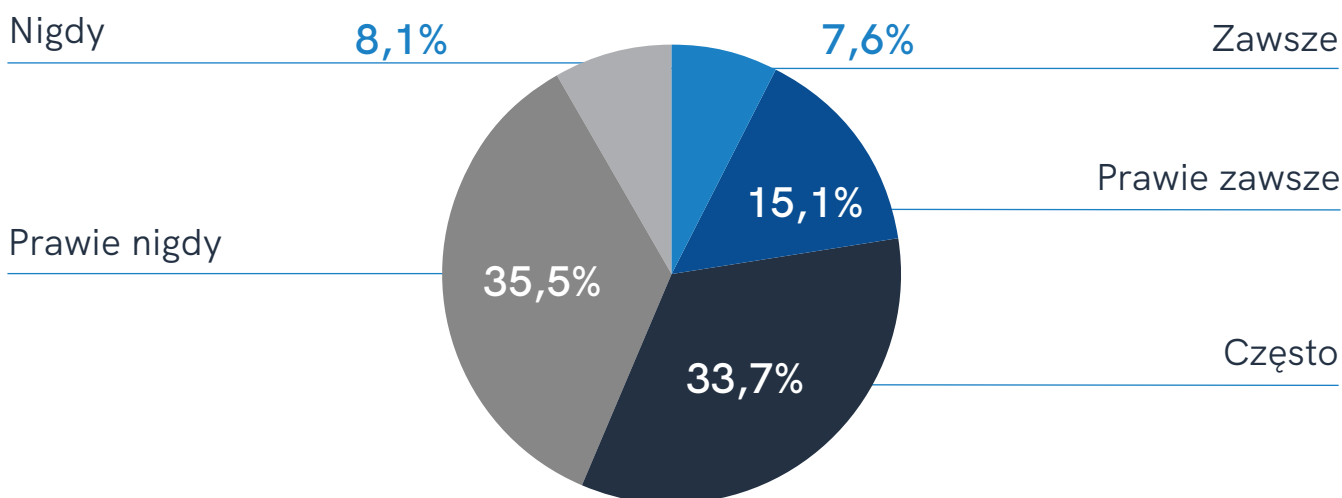
Aż 56% ankietowanych rekruterów i pracodawców sprawdza informacje o kandydacie w Internecie już po otrzymaniu CV.

Tylko 8% respondentów nigdy nie buduje swojej oceny wyłącznie na bazie przesłanej przez kandydata aplikacji.

Wniosek? Kandydaci powinni dbać o swój wizerunek w Internecie i sprawdzać, czy np. na ich kontach w serwisach społecznościowych nie ma niestosownych treści. Chodzi o wszelkiego typu zdjęcia lub publikacje, które na przyszłym pracodawcy mogą wyrzucić negatywne wrażenie.

Dobrze mieć również aktualizowany na bieżąco i dopracowany w najmniejszych szczegółach **profil na LinkedIn**. Konto w tym serwisie potwierdza profesjonalizm kandydata i świadczy o tym, że buduje on swój wizerunek zawodowy w sposób przemyślany.

Czy sprawdza Pani/Pan informacje o kandydacie w Internecie po otrzymaniu CV?





Maciej Czerwonka

Business Development Manager i ekspert kariery w InterviewMe

OKIEM EKSPERTA



Internet — miejsce, w którym każdy z nas szuka porad i odpowiedzi na nurtujące go pytania. Tak jest zarówno z kandydatami, jak i pracodawcami.

W realizowanym przez nas w maju i czerwcu 2019 roku badaniu kandydatów tylko ok. 6,5% osób wskazało, że wizerunek pracodawcy w internecie nie ma żadnego wpływu na decyzję o podjęciu pracy. Reszta uważa, że jest od dla nich ważny, umiarkowany lub nawet kluczowy (dla ok. 8,5%).

Nic więc dziwnego, że pracodawcy dbają o swój wizerunek w sieci. Zarówno poprzez własne zakładki kariera, gdzie oficjalnymi kanałami starają się dotrzeć do kandydatów z odpowiednim przekazem, ale również korzystając z serwisów z opiniami.

Z punktu widzenia kandydata równie istotne jest zadbanie o własny wizerunek w sieci. Dlaczego? Ponieważ ponad 56% rekruterów wskazało, że po otrzymaniu CV od kandydata sprawdzają o nim informacje w sieci.

Warto więc sprawdzić, co mówi o nas Internet, zarówno sam wujek Google, jak i profil na Facebooku (zdjęcia, polubione strony czy też ustawienia prywatności konta). Istotny jest także profil na LinkedIn. Jeśli chcesz dbać o swój wizerunek specjalisty / eksperta, musisz być regularnie aktywny na LinkedIn i dzielić się wiedzą, aby rekruterzy mogli Cię łatwiej zauważyć.

maciej@interviewme.pl | +48 530 375 904 |



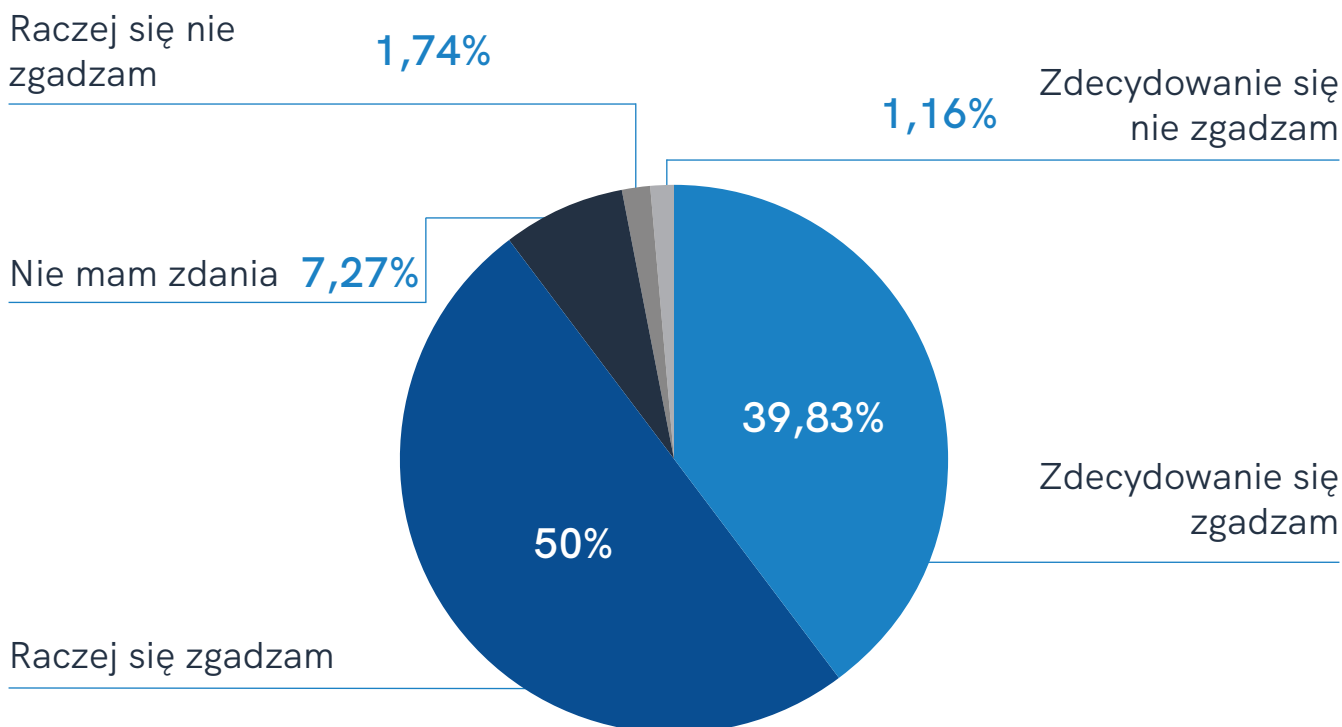
8 Rozmowa kwalifikacyjna to kluczowy etap rekrutacji

Z tej części badania wynika, że aż **90% respondentów** uważa spotkanie twarzą w twarz z kandydatem za skuteczny sposób jego weryfikacji.

To już kolejny dowód na to, że CV to tylko połowa sukcesu — a efekt procesu rekrutacji zależy zarówno od jakości aplikacji, jak i tych cech kandydata, które dają o sobie znać dopiero w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.

Wniosek dla kandydatów? Bez odpowiedniego **przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej** ani rusz.

Rozmowy kwalifikacyjne są skutecznym narzędziem weryfikacji kandydatów



Czas na konkrety:

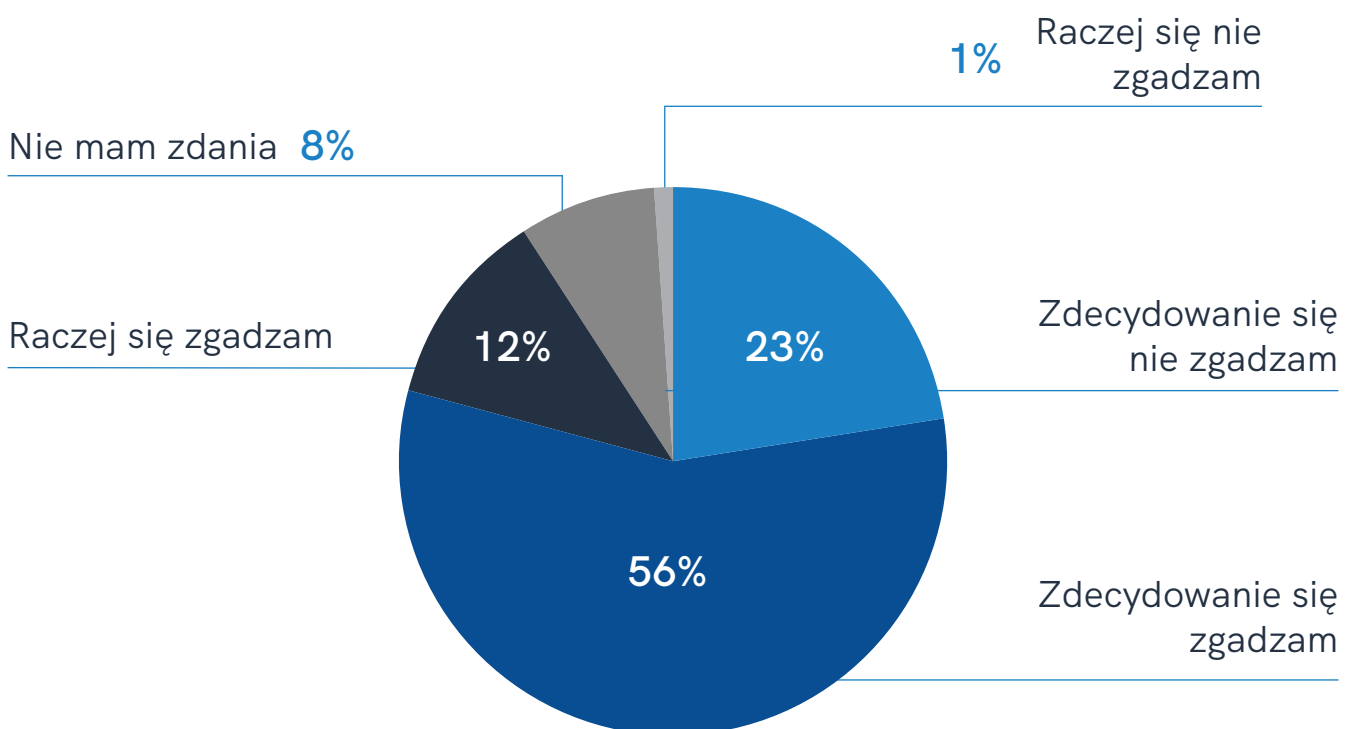
Co na etapie rozmowy kwalifikacyjnej może wpłynąć na decyzję rekrutera? Jakie zachowanie kandydata może sprawić, że zostanie przez rekrutera odrzucony?

Tylko konkretne odpowiedzi na pytania przekonują pracodawców

Okazuje się, że najgorszym błędem, jaki może popełnić kandydat w czasie rozmowy o pracę, jest udzielanie wymijających odpowiedzi.

Ponad **75% pracodawców** zgadza się z tym stwierdzeniem.

Odrzuciłbym/odrzuciłabym kandydata, który podczas rozmowy udzielał niekonkretnych, wymijających odpowiedzi na zadane pytania



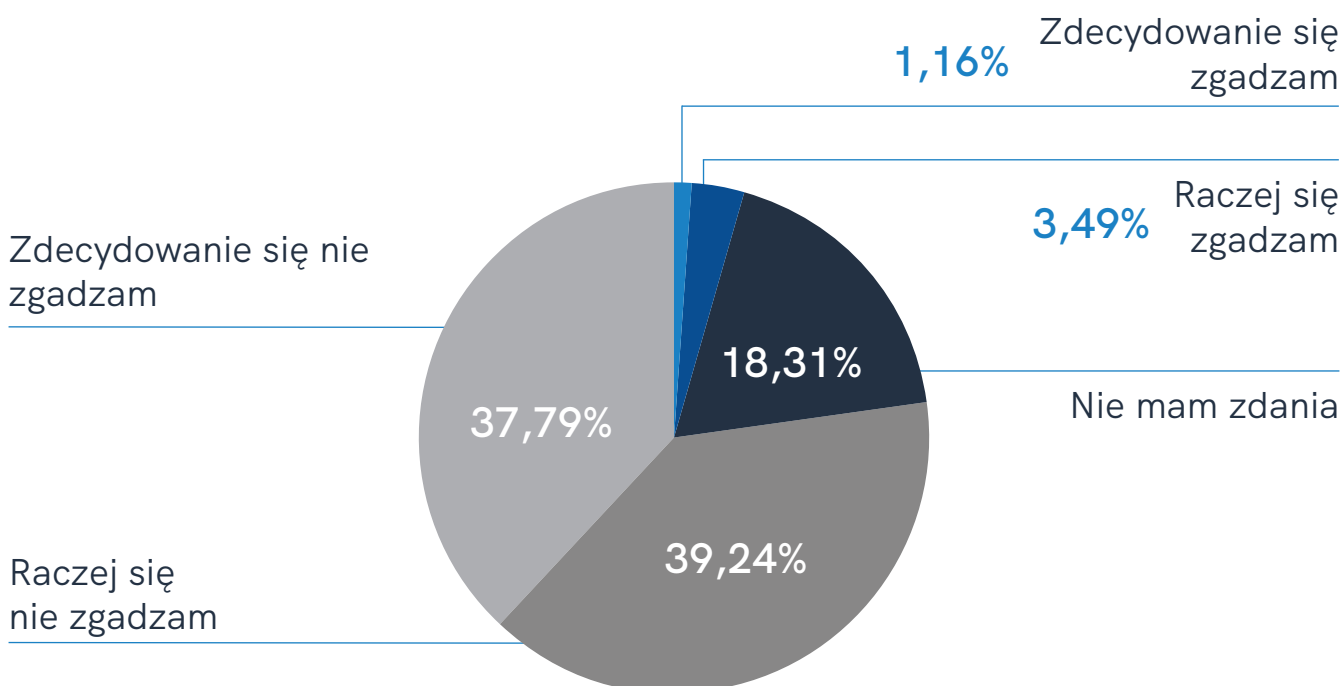
Stres w czasie rozmowy kwalifikacyjnej to nic złego

Co ciekawe, kandydaci nie muszą przejmować się tym, że ich widoczny stres na rozmowie kwalifikacyjnej wywrze na rekruterze negatywne wrażenie.

Zdecydowana większość, bo aż **77% ankietowanych** rekruterów, deklaruje, że oceniając kandydata nie bierze tego pod uwagę.

W końcu stres w czasie rozmowy kwalifikacyjnej jest czymś powszechnym i często oznacza, że kandydatowi zależy na tym, aby jak najlepiej wypaść.

Nie zaprosiłabym/nie zaprosiłbym do kolejnego etapu rekrutacji kandydata, który podczas rozmowy był wyraźnie zestresowany



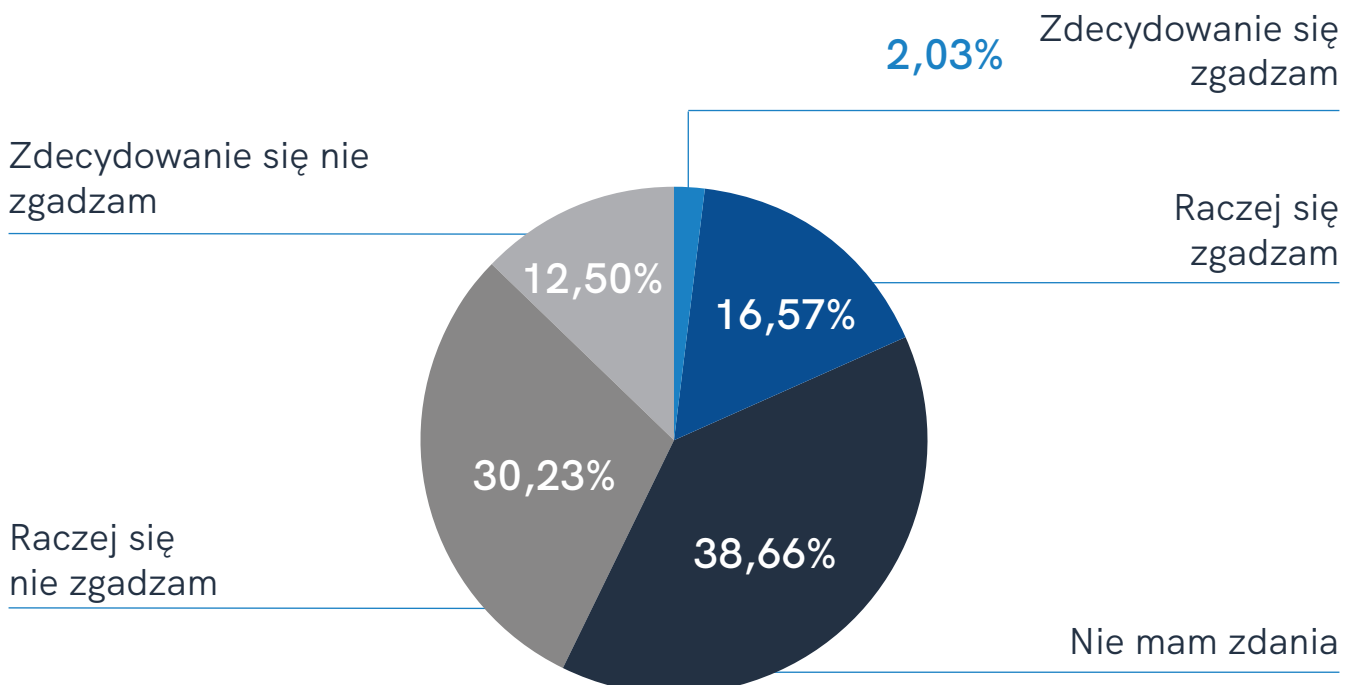
Zbyt pewni siebie kandydaci zniechęcają rekruterów

Na drugim biegunie zachowań kandydatów sytuacja przedstawia się inaczej:

Okolo **43% ankietowanych** rekruterów deklaruje, że odrzuca osoby, które w czasie rozmowy o pracę są zbyt pewne siebie.

To oznacza, że z perspektywy pracodawcy lub rekrutera, dobry kandydat to ktoś, kto jednocześnie jest świadomy swoich kwalifikacji, ale mówiąc o nich na rozmowie kwalifikacyjnej potrafi zachować odpowiedni dystans do siebie i swoich umiejętności.

Odrzuciłbym/odrzucałabym kandydata, który przejawiał zbyt dużą pewność siebie.



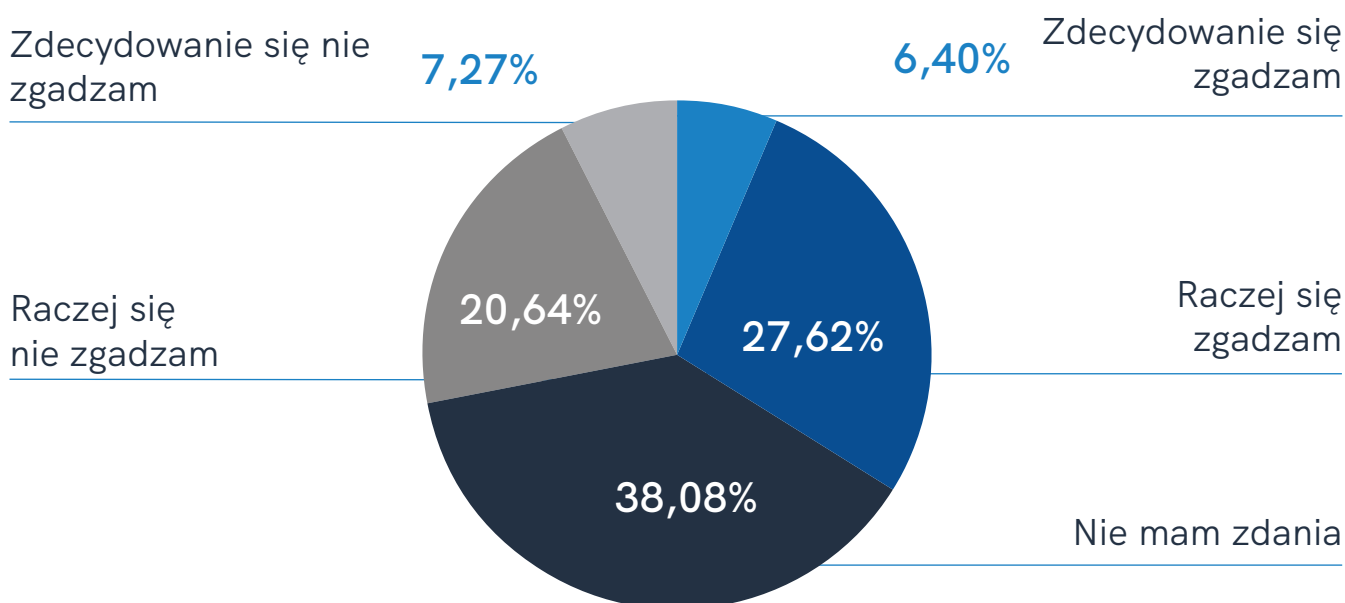
Garsonka lub krawat nie pomogą dobrze wypaść na rozmowie

Okazuje się, że rekruterzy nie mają wysokich wymagań co do ubioru kandydata na rozmowie kwalifikacyjnej.

Czy to znaczy, że nie trzeba już skupiać się na formalnym wyglądzie i tzw. **dress code**?

Najwyraźniej tak — bo tylko **6,4% rekruterów** twierdzi, że zdecydowanie odrzuciliby kandydata, który przyszedł na rozmowę o pracę nieodpowiednio ubrany.

Odrzuciłbym/odrzuciłabym kandydata, który pojawił się na rozmowie w niechlujnym lub nieodpowiednim ubraniu



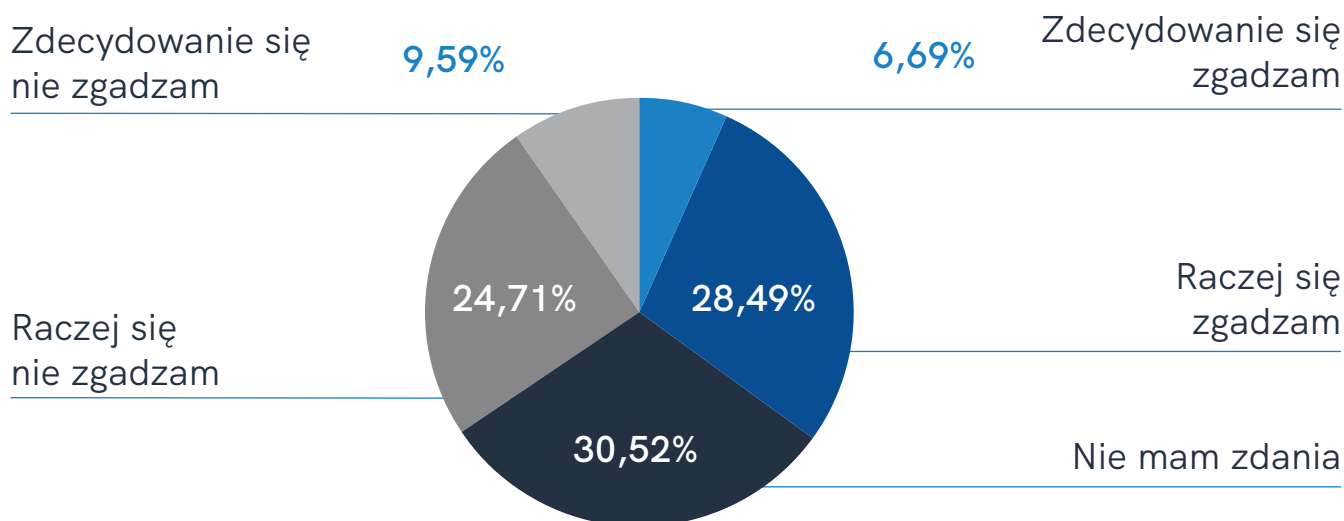
Nieznajomość firmy i obszaru jej działania szkodzi — ale nie zawsze

Zdania ankietowanych pracodawców i rekruterów na ten temat są podzielone.

35% respondentów nie akceptuje braku znajomości firmy, dla 30% jest to obojętne — ale 35% ankietowanych deklaruje, że odrzuciliby kandydata, który nie wie, czym dokładnie zajmuje się firma, do której aplikuje.

Co ciekawe, rekruterzy z firm polskich o wiele częściej (42% wskazań) wymagają od kandydatów wiedzy na temat działalności przyszłego pracodawcy niż rekruterzy z firm z kapitałem zagranicznym (27% wskazań).

Odrzuciłabym/odrzuciłbym kandydata, który podczas rozmowy wykazał się brakiem znajomości firmy i obszaru jej działania



Jest jeszcze coś, czym w tej części badania rekruterzy i pracodawcy zgodzili się z nami podzielić.

Poprosiliśmy ich o wymienienie kandydatów i rozmów kwalifikacyjnych, które szczególnie zapadły im w pamięć.

Spośród kandydatów odrzuconych po rozmowie kwalifikacyjnej, jaki kandydat zapadł Pani/Panu szczególnie w pamięć? Dlaczego?

Historie prawdziwe*:

Kandydat, który powiedział:

Tylko szybko, bo źle zaparkowałem.

Kandydat masował się po klatce piersiowej, wydając niepokojące dźwięki i mówiąc, że to świetny sposób na odstresowanie.

Kandydat, który próbował wymusić na rekruterze, by ten po niego przyjechał, bo aktualnie przebywa na działce u kolegi — 10km dalej.

Ten, który przyniósł plecak z dyplomami, w ramach na znak swoich wysokich umiejętności sprzedażowych ;)

Kandydat — dorosły mężczyzna, przyszedł z mamą. Ów mama chciała ze mną porozmawiać po rozmowie z jej synem... Jak rodzic na wywiadówce ;-)

Kandydatka na stanowisko kierownicze, która przyszła z ojcem

Opowiedział, że jego PASJA TO HAZARD I ŻE TO NIE JEST UZALEŻNIENIE I ŻE ON GRA CODZIENNIE, ALE WCALE NIE MUSI, BO TO JEST PASJA, KTÓRA ROZWIJA I UCZY MYŚLEĆ.

Kandydat pijący piwo w trakcie video-interview.

Kandydat nagrał film video w komiczny sposób. Przytulał drzewa, tańczył, śpiewał i używał dość mało profesjonalnych słów.

Otrzymałem z pretensją w głosie: *A pan to długo rekrutuje? Bo tak pan wypytuje.*

Co Pan/Pani wie o naszej firmie — „chętnie bym odpowiedział/a na to pytanie jednak, nie wiem w jakiej jestem firmie, ponieważ nie było informacji w recepcji ani Państwa baneru”.

Kandydat, który przyszedł w długim czarnym płaszczu oraz czapce czarodzieja

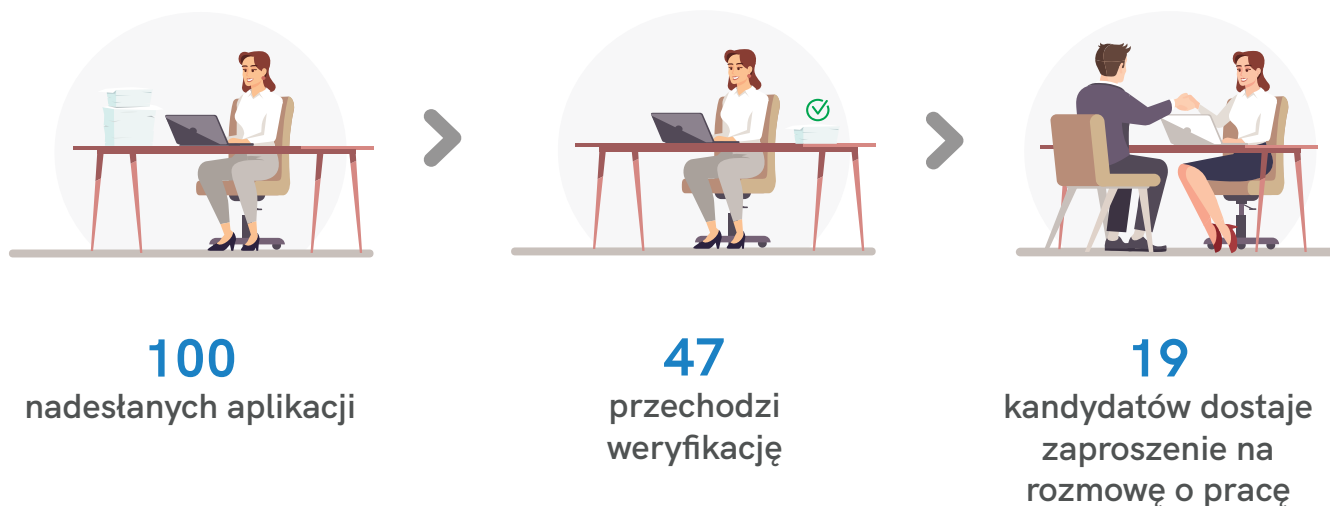
*pisownia oryginalna

9 Rekrutacja to długi proces, ale wieńczy go decyzja jednej osoby

Z odpowiedzi respondentów wynika, że **na jedno ogłoszenie o pracę spływa średnio 47 aplikacji**, z czego **zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną** dostaje mniej niż połowa kandydatów.

Oznacza to, że dobre CV musi być lepsze niż około 23 inne dokumenty, by zapewnić kandydatowi możliwość spotkania się z rekruterem na rozmowie o pracę.

Na 100 otrzymanych aplikacji na dane stanowisko w Państwa firmie, ilu kandydatów otrzymuje zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną?

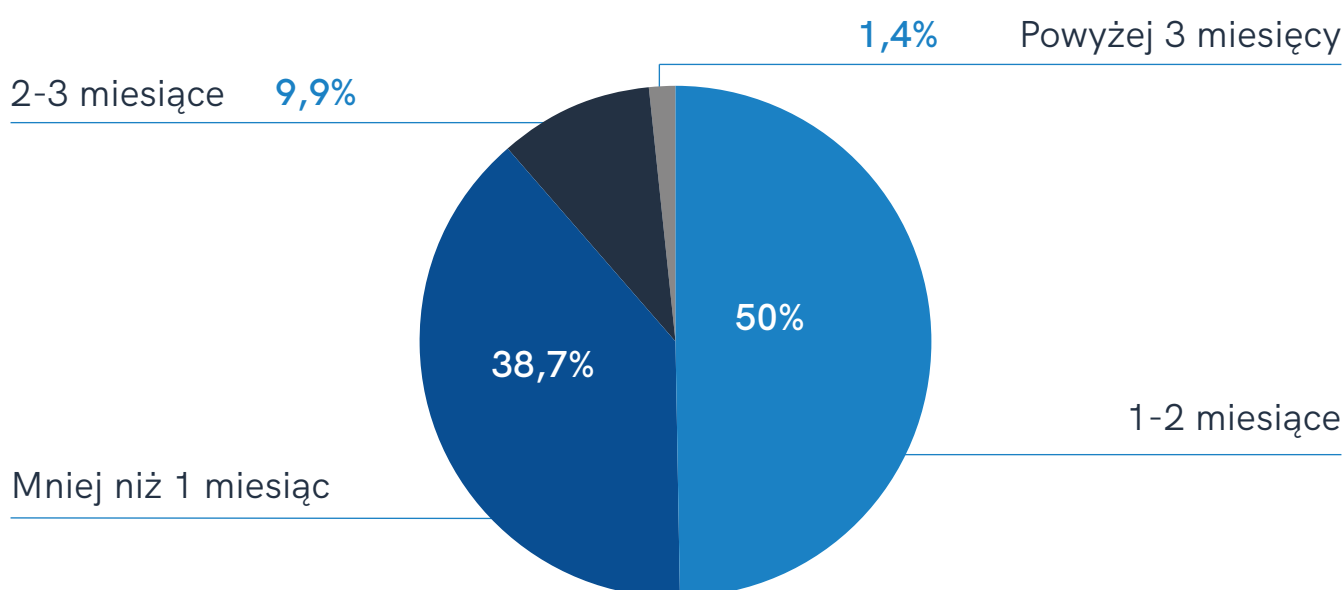


Cały **proces rekrutacji trwa za to dość długo** — w większości przypadków **nawet do dwóch miesięcy**.

Miesiąc lub dwa to czas, na który składa się: oczekiwanie na napływ CV, rozmowy kwalifikacyjne, ewentualne dodatkowe sprawdziany kandydatów oraz wreszcie czas potrzebny do podjęcia decyzji o wyborze przyszłego pracownika.

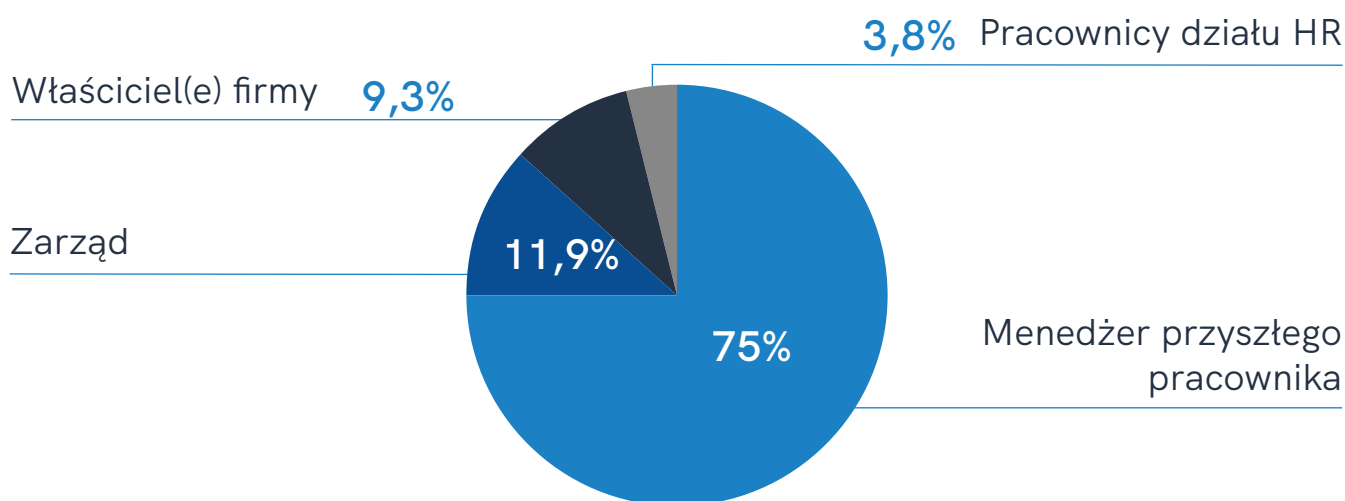
Przeprowadzone wcześniej przez serwis InterviewMe **Badanie kandydatów 2019** wykazało, że długie procesy rekrutacyjne przeszkadzają osobom starającym się o pracę — zatem jest to obszar, który pracodawcy i rekruterzy powinni w przyszłości usprawnić.

Ile czasu średnio trwa proces rekrutacyjny w Państwa firmie od publikacji ogłoszenia o pracę do decyzji o zatrudnieniu pracownika?



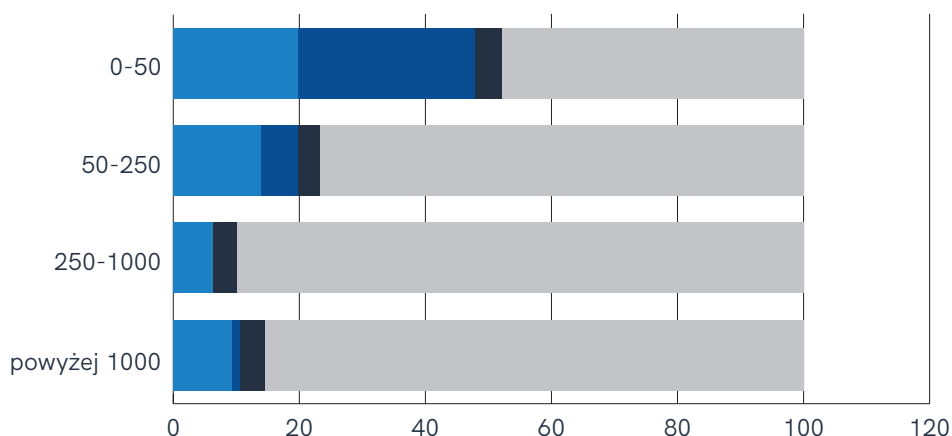
Decyzja o zatrudnieniu kandydata należy do jego potencjalnego menadżera

Ostateczna decyzja o zatrudnieniu należy najczęściej do menadżera przyszłego pracownika. Potwierdza to aż **75% badanych przez nas rekruterów**.



Wyjątkiem są małe firmy, gdzie na temat wyboru odpowiedniego kandydata mają dużo do powiedzenia właściciele (28%) oraz zarząd (20%).

● Zarząd ● Właściciel(e) firmy ● Pracownicy działu HR ● Menedżer przyszłego pracownika



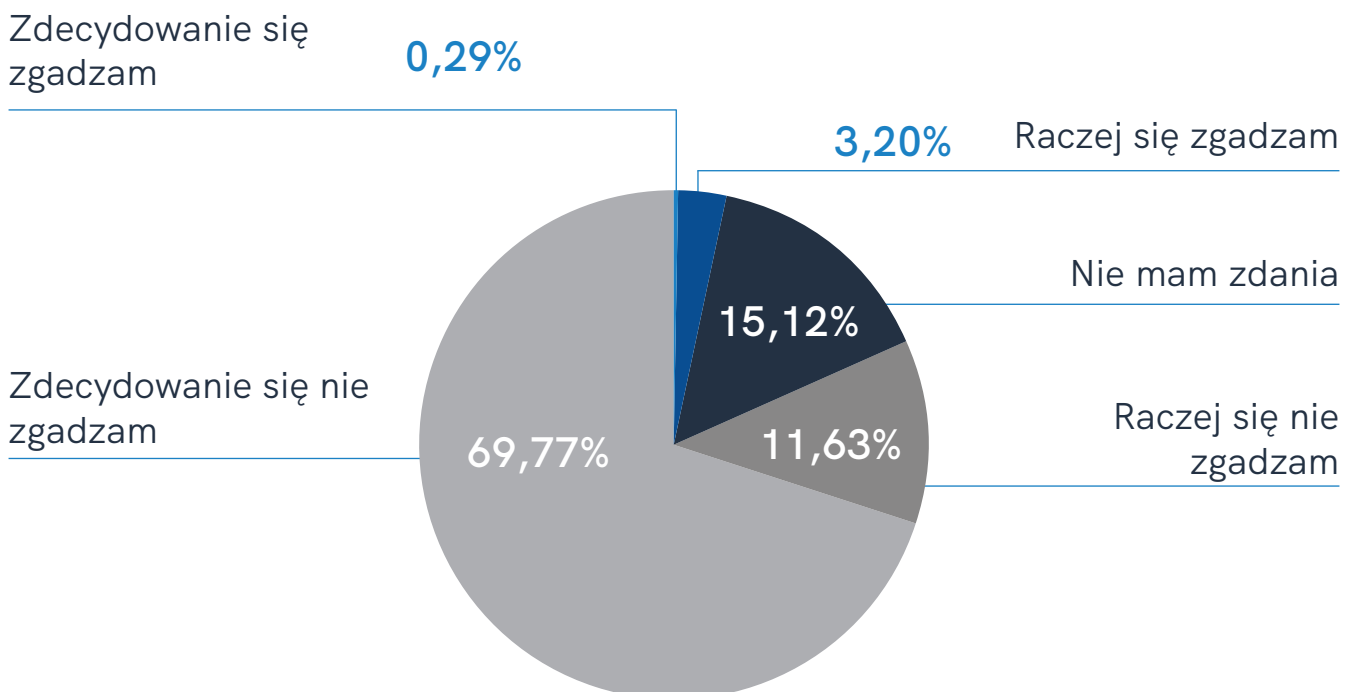
Na decyzję o zatrudnieniu kandydata nie mają wpływu: płeć, wiek ani odmienność kulturowa

Zapytaliśmy rekruterów i pracodawców o te trzy kwestie, by dowiedzieć się, czy kryteria inne niż kwalifikacje zawodowe mają dla nich znaczenie w czasie procesu rekrutacji.

Okazuje się, że nie.

81% ankietowanych zadeklarowało, że płeć kandydata nie wpływa na ich decyzję o zatrudnieniu danej osoby. Odmienne zdanie w tej sprawie miało tylko niespełna 0,3% respondentów.

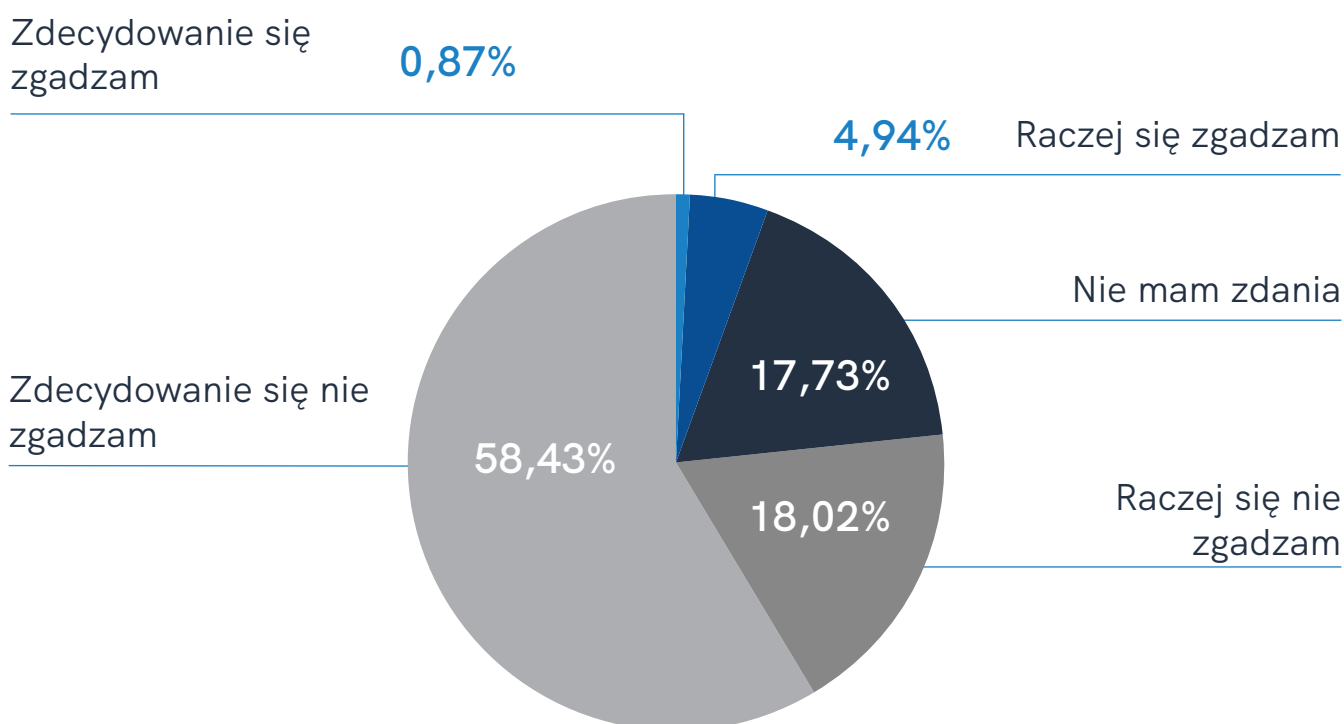
Płeć kandydata ma wpływ na moją decyzję o jego zatrudnieniu



ANALIZA ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW

Odmienność kulturowa również nie gra roli w rekrutacji. W tym przypadku tylko niecały 1% respondentów twierdzi, że zawaha się zatrudnić osobę pochodzącą z innego kręgu kulturowego.

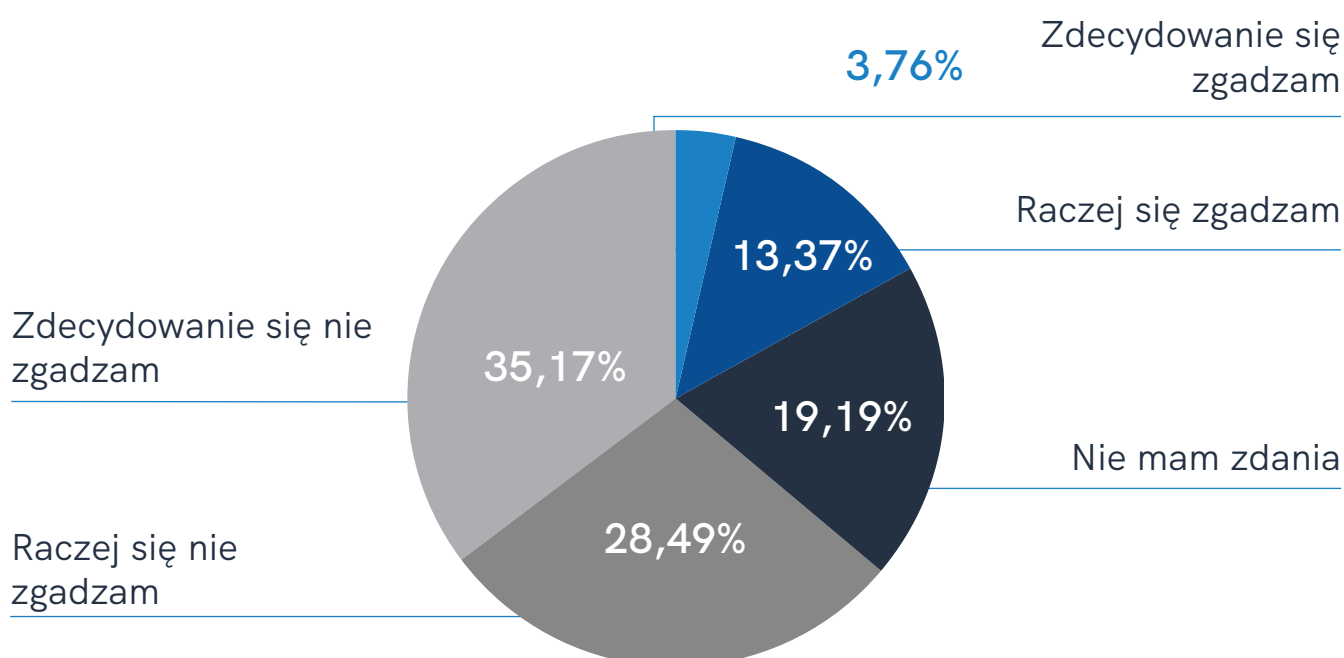
Odmienność kulturowa lub etniczna kandydata ma wpływ na moją decyzję o jego zatrudnieniu



Jeśli chodzi o wiek kandydatów — większość respondentów (64%) odpowiedziała, że nie ma on żadnego znaczenia przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu.

Tylko niecałe 4% badanych przyznaje, że wiek jest dla nich kryterium, którym kierują się przy ocenie kandydatów.

Wiek kandydata ma wpływ na moją decyzję o zatrudnieniu





Piotrek Sosnowski
VP People InterviewMe & Zety

UWAGI KOŃCOWE

Nasze badanie nie powstałoby, gdyby nie gotowość pracodawców do tego, aby odkryć przed nami tajniki swojej pracy i opowiedzieć o tym, jak widzą przyszłość rekrutacji. Dzięki ich pomocy wiemy już, że rekruterzy wkładają dziś wiele wysiłku w pozyskiwanie nowych pracowników, a ich rola nie ogranicza się wyłącznie do analizy nadesłanych CV i przeprowadzania schematycznych rozmów rekrutacyjnych.

Z czego to wynika i czym skutkuje?

Znalezienie odpowiedniego pracownika jest według pracodawców coraz trudniejsze. Z drugiej strony wymagania kandydatów niełatwo jest obecnie spełnić. Ten dysonans komplikuje proces rekrutacji — ale jednocześnie sprawia, że kryteria oceny CV w wielu aspektach stają się coraz łagodniejsze.

Rekruterów nie zniechęcają błędy ortograficzne i gramatyczne, nieprofesjonalne zdjęcie kandydata czy zbyt obszerne CV. Najważniejsza jest dla nich zgodność aplikacji z wymaganiami stanowiska, co można interpretować tak, że pracodawcy wiele są w stanie wybaczyć kandydatowi o odpowiednio wysokich kwalifikacjach zawodowych.

Dla osób szukających pracy oznacza to, że CV powinno być wyczerpujące, bo rekruterzy cenią w tym dokumencie przede wszystkim treść. Cieszę się, że możemy w tej kwestii pomóc, oferując nie tylko profesjonalny kreator CV, ale również eksperckie porady dotyczące tworzenia dokumentów aplikacyjnych.

Tym bardziej, że jak się okazuje, większość polskich rekruterów (62%) korzysta dziś z systemów ATS. Nie wystarczy więc tylko napisać ciekawe CV, ale trzeba się również postarać o to, by było ono łatwe do zanalizowania przez maszynę skanującą dokumenty (w tym właśnie wyręcza kandydatów nasz kreator CV).

Wskazówek dla kandydatów jest w naszym raporcie więcej. Jedną z nich dotyczy dbania o swój wizerunek w Internecie, bo okazuje się, że rekruterzy coraz częściej sprawdzają kandydatów online jeszcze przed zaproszeniem ich na rozmowę kwalifikacyjną. Warto o tym pamiętać aplikując na ofertę pracy.

Podsumowując

Rekruterzy ciężko pracują, by wyeliminować ewentualne błędy rekrutacyjne i zatrudnić osobę, której kwalifikacje, doświadczenie i kultura pracy odpowiadają wymaganiom i potrzebom firmy. Nadzieję na to, że będzie im łatwiej osiągnąć te cele, pokładają w automatyzacji procesów HR. Przyszłość zapowiada się ciekawie.

PARTNER BADANIA



PATRONAT



GOJTOWSKA.COM





Badanie pracodawców 2019
Raport InterviewMe

Autorzy badania i raportu:

Marta Rojewska
Maciej Czerwonka
Paweł Milanowski
Paulina Królikowska-Baum
Dariusz Sieradzki