

Proces rekrutacji: co odstrasza, a co przyciąga kandydatów?

Brak nazwy firmy w ogłoszeniu i niejasny opis stanowiska to elementy, które najczęściej zniechęcają kandydatów do aplikowania na ofertę pracy (odpowiednio 67% i 50%) – wynika z 3. edycji badania Candidate Experience przeprowadzonego z inicjatywy eRecruiter i Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji. Wyniki te nie zmieniają się od początku prowadzenia badania. Z drugiej strony, o wartościowego pracownika łatwiej pracodawcom, którzy przygotowują ciekawe i dopasowane do stanowiska ogłoszenia o pracę (84% wskazań kandydatów) oraz dbają o rozpoznawalność swojej marki (65% wskazań).

Jak wskazują eksperci eRecruiter, wiedza pracodawców na temat zasad dobrze prowadzonej rekrutacji oraz dbałości o candidate experience z roku na rok jest coraz większa. Jednak jest jeszcze kilka obszarów, nad którymi muszą popracować. – Rekrutacja to złożony proces, który trzeba odpowiednio wcześniej zaplanować, żeby przyciągnąć najbardziej pożądanых kandydatów. Pracodawcy powinni zwrócić uwagę na przykład na to, że potencjalnych pracowników odstrasza rekrutacja ukryta. Jeżeli nie ma takiej konieczności żeby pomijać w ogłoszeniu nazwę firmy, warto z tej praktyki zrezygnować. Jednak lista elementów i zasad, o które trzeba zadbać w procesie rekrutacji, jest znacznie dłuższa. Ich zastosowanie z pewnością pozytywnie przełoży się na końcowe efekty, czyli zatrudnienie wartościowych pracowników – mówi Izabela Bartnicka, ekspert eRecruiter.

Jakich ogłoszeń unikają kandydaci?

Z najnowszej edycji badania Candidate Experience przeprowadzonego przez eRecruiter i Koalicję na rzecz Przyjaznej Rekrutacji wynika, że kandydaci unikają ogłoszeń, które nie zawierają nazwy firmy (67% wskazań), niejasno przedstawiają stanowisko pracy (50%) oraz posiadają lakoniczne informacje na temat tego, co firma oferuje kandydatom (47%). W ofercie o pracę rekruterzy powinni również uwzględnić wysokość wynagrodzenia. Takiej informacji oczekuje aż 43% kandydatów. Publikacja ogłoszenia o pracę to jeden z pierwszych elementów procesu rekrutacji. Dla pracodawcy istotna jest nie tylko jego treść, ale także łatwość zamieszczenia ogłoszenia, dotarcia do określonej grupy kandydatów czy możliwość modyfikacji treści, o ile będzie taka potrzeba. W celu ułatwienia tego procesu, platformy takie jak eRecruiter, proponują pracodawcom moduł publikacji ogłoszeń, dzięki któremu rekruterzy mogą samodzielnie i szybko zamieszczać oferty pracy na stronie Pracuj.pl, w zakładce Kariera czy w Intranecie bez konieczności kontaktu z konsultantem lub działem IT – mówi Izabela Bartnicka. W ogłoszeniach o pracę, pracodawcy powinni również zrezygnować z wymogu pisania listu motywacyjnego, aż 39% kandydatów porzuca wtedy pomysł ubiegania się o dane stanowisko.

A jakie oferty pracy przyciągają kandydatów?

Aż 84% starających się o pracę deklaruje, że na decyzję o wzięciu udziału w procesie rekrutacyjnym do konkretnej firmy, najbardziej wpływa ciekawa i dopasowana oferta pracy. Jeżeli zatem w publikowanych ogłoszeniach przedstawiciel firmy jasno opíše stanowisko i potencjalne benefity, uwzględni wynagrodzenie oraz zrezygnuje z wymogu przygotowania listu motywacyjnego, szansa na przyciągnięcie wartościowych kandydatów, bardzo wzrasta. Dla więcej niż połowy kandydatów (58%) kluczowy jest łatwy dostęp do informacji o pracodawcy i procesach

rekrutacyjnych. Co drugi respondent deklaruje, że na decyzję o wzięciu udziału w procesie rekrutacyjnym do konkretnej firmy, wpływa także dobra opinia o niej wśród znajomych.

Czy pracodawcy wchodzą w buty kandydatów?

Pracodawcy, którzy chcą wyeliminować błędy w prowadzonych procesach rekrutacyjnych, często wcielają się w rolę ich potencjalnego kandydata. Najwięcej, bo 62% firm, weryfikuje opublikowane ogłoszenia. Prawie co drugi zapytany przedstawiciel działu HR (47%) monitoruje czas trwania procesu. 39% pracodawców natomiast weryfikuje informacje opublikowane w zakładce *Kariera*. W co piątej firmie, jeden z pracowników próbuje zaaplikować na daną ofertę pracy. - Próba przejścia przez proces rekrutacji we własnej firmie to dobry pomysł, który pozwala wyeliminować większość błędów. Warto mieć świadomość, że to, co nam utrudnia aplikowanie jako rekruterowi, z dużym prawdopodobieństwem będzie stanowiło trudność również dla potencjalnego pracownika - mówi Izabela Bartnicka, ekspert eRecruiter.

Wyniki tegorocznej edycji badania *Candidate Experience* pokazują także, że zaledwie 7% pracodawców nie widzi potrzeby weryfikacji poszczególnych elementów prowadzonych procesów rekrutacyjnych - to o 10 p.p. mniej niż w 2014 roku. Jednak nadal przed przedsiębiorcami, a w szczególności specjalistami ds. HR, jest jeszcze sporo pracy w zakresie dopracowania poszczególnych elementów procesu rekrutacyjnego.

Metodologia badania

3. edycja badania *Candidate Experience* składa się z dwóch części. Opinie kandydatów na temat rekrutacji zostały zebrane podczas realizacji badania *Specjaliści na rynku pracy*, przeprowadzonego przez portal Pracuj.pl na użytkownikach portalu zajmujących stanowiska specjalistyczne, menedżerskie i wyższe, posiadających co najmniej 2-letnie doświadczenie zawodowe. Badanie zostało zrealizowane w dniach 1-16.10.2015. Ankietę wypełniło łącznie 808 osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy brały udział w procesie rekrutacyjnym. Opinie pracodawców zostały zebrane w ramach badania *Candidate Experience*, przeprowadzonego przez eRecruitment Solutions, wśród osób zajmujących się procesami rekrutacyjnymi w firmach. Badanie zostało zrealizowane metodą ankiety online w dniach 1-16.10.2015. Ankietę wypełniło łącznie 707 osób.

Badanie *Candidate Experience* zostało przeprowadzone z inicjatywy Koalicji na Rzecz Przyjaznej Rekrutacji. Koalicja istnieje od kwietnia 2013 r. i w tym momencie liczy ponad 200 firm, które chcą promować dobre praktyki w rekrutacji.