

Kontakt dla mediów:

Małgorzata Sacewicz-Górska
PR Coordinator
+48 608 480 596
+48 22 50 40 852
malgorzata.gorska@pl.manpowergroup.com

6 błędów w rekrutacji do IT

Jak pokazują wyniki globalnego raportu “Niedobór talentów”, pracownicy sektora IT znajdują się na 4. miejscu grup zawodowych, które pracodawcom w Polsce pozyskać jest najtrudniej. Firmy prześcigają się w stosowaniu coraz bardziej wymyślnych metod na pozyskanie kandydata, popełniając jednocześnie sporo błędów w podstawowej formie dotarcia do nich, jaką są oferty pracy. Konsultanci Experis przygotowali listę sformułowań, które w ofertach pracy rażą informatyków. Wyłania się z nich obraz 6 najczęściej powtarzanych przez pracodawców pomyłek.*

Warszawa, 3 października 2016 r. – Praca w sektorze IT to przepustka do wysokich zarobków i braku stresu związanego z poszukiwaniem zatrudnienia. Niedobór pracowników z tego obszaru cały czas narasta, zmuszając pracodawców i rekruterów do coraz bardziej wymyślnych sposobów na pozyskanie kandydata. Nie każdy pracodawca potrafi jednak zmienić tor i przestawić się z ofert akceptowanych przez przedstawicieli innych profesji na komunikaty adresowane do branży IT. Smutna prawda jest też taka, że ogłoszenia przygotowywane dla tych kandydatów nie zawsze opracowywane są ze zrozumieniem tematów, jakimi poszukiwane osoby się zajmują.

– *Rekrutacja na stanowiska branży IT to zdecydowanie wyższa szkoła jazdy, którą nie każdy potrafi opanować,* – komentuje **Tomasz Roszkowski, Konsultant w firmie doradztwa personalnego Experis, rekrutującej w obszarach IT, inżynieringu oraz finansów.** – *Zarówno dla pracodawców, jak i rekruterów jest ona prawdziwym wyzwaniem, które zmusza do kreatywnego i empatycznego spojrzenia na pracownika. Tu nie wystarczą wyświechtane slogany i kalki ogłoszeń. Rekruter musi mówić tym samym językiem, co jego odbiorca, a nie jest to łatwe. Problem zaczyna się już na starcie, przy konstruowaniu ofert pracy. Używane w nich zwroty zamiast przyciągać, zniechęcają, wywołując często uśmiech na twarzy czytających je specjalistów,* – dodaje **Roszkowski.**

Jakich błędów nie popełniać? Na podstawie rozmów z programistami, konsultanci Experis przygotowali listę sformułowań, które w ofertach pracy rażą informatyków. Wyłania się z nich obraz najczęściej powtarzanych przez pracodawców pomyłek:

1. Elastyczne godziny pracy – To określenie, które zdaniem przedsiębiorców powinno spotkać się z zainteresowaniem szerokiego grona kandydatów. Tymczasem jego enigmatyczność i związane z nim złe skojarzenia sprawiają, że wielu kandydatów omija je wzrokiem. Obawiają się, że stoi za nim informacja o zostawianiu po

godzinach i pełnej dyspozycyjności, na którą nie zawsze chcą się zgodzić. W każdej branży zdarzają się sytuacje, kiedy praca trwa nawet do późnej pory nocnej (w IT dzieje się tak np. przy wdrożeniach). Warto wtedy jednak informować o możliwości odbierania nadgodzin w postaci dnia wolnego lub dodatkowego ekwiwalentu finansowego.

2. Dynamiczny zespół – Zapis w ofercie, który przez kandydatów często rozumiany jest jako „studenci i ja”, czyli osadzenie w dziale, w którym nie ma się od kogo uczyć. W tym sektorze to bardzo duży minus, zwłaszcza dla osób pracujących jako programiści, dla których możliwość zdobywania wiedzy jest niezwykle istotna. Określenie „dynamiczny zespół” może odstraszać również skojarzeniami z ogromną rotacją i niewielką szansą na dobrą organizację pracy.

3. Skandynawska kultura pracy - Czyli tak naprawdę nie wiadomo co. Zwrot ten ma budzić pozytywny odbiór poprzez skojarzenia z krajami, w których panuje ogólnie pojęty dobrobyt i wysoka kultura pracy. W praktyce niewiele jednak mówi aplikantom. Ciekawe jest też to, że bywa stosowany również przez firmy z Finlandii, która nie zalicza się do grupy państw skandynawskich.

4. Dodatkowo doświadczenie w innej branży - Przeglądając oferty dla developerów, można wysnuć wniosek, że każdy z nich powinien być człowiekiem renesansu, gdyż w wielu ogłoszeniach wiedza z innych branż wymieniana jest jako mile widziana lub nawet konieczna. Faktycznie, ogólne informacje na temat sektora, w którym pracujemy, zawsze są przydatne. Rodzi się jednak pytanie o sens takiego wymogu. Czy programista, który potrafi pojąć abstrakcyjne matematyczne zagadnienia, nie będzie w stanie szybko nabyć ogólnej wiedzy np. z zakresu finansów czy ubezpieczeń? Przecież ma pracować w jednej firmie ze specjalistami z danego zagadnienia. Jego celem nie jest zajęcie ich pozycji, a wsparcie ich działań.

5. Ciekawe projekty - Dla kogo ciekawe i co to właściwie oznacza? Każdy inaczej zrozumie to określenie. Jeśli dla pracodawcy kłopotliwe jest podanie bardziej szczegółowej informacji na ten temat, lepiej nie umieszczać jej wcale. Przy rekrutacji programistów warto tu jednak użyć konkretności, np. podając jak wiele czasu spędzi kandydat na tworzeniu nowego produktu, a ile na jego utrzymaniu. Programista to człowiek konkretny i często woli napisać „+1” zamiast „dobrze powiedziane/lubię to”.

6. Technologiczna luka - Jeden z większych grzechów ogłoszeń dla programisty czy administratora to brak informacji o wersji oprogramowania, z którym kandydat ma pracować. Po lekturze stosu technologicznego, czyli zestawu narzędzi, które będzie na co dzień wykorzystywał w swojej pracy, niejedyn kandydat jest w stanie stwierdzić, czy firma szuka konkretnego człowieka, czy też tzw. „kombo profilu”, czyli człowieka orkiestry. Ten drugi przypadek to sygnał, że pracodawca sam nie wie, kogo szuka, co może sygnalizować ryzyko potencjalnych problemów po zatrudnieniu.

Wyspecjalizowana firma doradztwa personalnego Experis współpracuje z pracodawcami oraz kandydatami odpowiednio dopasowując i łącząc te dwie grupy na zmieniającym się wciąż rynku pracy. Poszukującym pracy specjalistom wskazuje miejsca zatrudnienia ciekawe dla ich dalszego rozwoju i adekwatne do ich potrzeb. Experis zajmując się rekrutacją, doradza również kandydatom w zakresie budowy ich kariery, dostarczając informacji na temat poszukiwanych na rynku kompetencji oraz tego, na co powinni położyć nacisk, by zrealizować stawiany sobie cel zawodowy.

* O badaniu Niedobór Talentów

Na zlecenie ManpowerGroup firma Infocorp Ltd. przeprowadziła 41 700 wywiadów telefonicznych w 42 krajach, w tym 750 w Polsce, z osobami odpowiedzialnymi z politykę HR w małych, średnich i dużych firmach prywatnych i instytucjach państwowych. Margines błędu dla Polski to +/-3,6%. Wyniki badania – dot. odczuwania niedoboru talentów oraz najtrudniejszych do obsadzenia stanowisk, a także przyczyn, konsekwencji i strategii wobec niedoboru talentów – prezentowane są w podziale na poszczególne kraje i regiony świata. Badanie prezentuje 10 zawodów, które pracodawcy wskazali jako najtrudniejsze do obsadzenia. Pozostałe stanowiska, które pojawiły się w wywiadach, nie były wymieniane na tyle często, by zakwalifikować je do listy 10 przedstawianych grup zawodowych.

Pozostałe informacje na temat badania Niedobór talentów, wraz z pełną treścią raportu do bezpłatnego pobrania i infografiką, a także pozostałe obserwowane i badane przez ManpowerGroup trendy rynku pracy dostępne są na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty Rynku Pracy.

Experis

Experis™ jest światowym liderem w dziedzinie doradztwa personalnego i rekrutacji specjalistów. Firma zapewnia klientom kompetencje, których potrzebują do rozwoju swoich organizacji. Experis łączy wiedzę na temat branży z wyjątkowym zrozumieniem ludzkiego potencjału, dzięki czemu **zapewnia firmom niezbędnych specjalistów i kadrę zarządzającą w obszarach IT, inżynierii oraz finansów**. Firma specjalizuje się również w dostarczaniu rozwiązań projektowych, które pozwalają klientom przyspieszać rozwój i optymalizować koszty prowadzonej działalności. Oferta Experis obejmuje rozwiązania on-site, off-site oraz offshore. Więcej informacji o Experis Polska znajduje się na stronie: www.experis.pl.

ManpowerGroup w Polsce

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement. Realizowana przez ManpowerGroup usługa outplacementu jest oparta o metodologię, materiały oraz narzędzia Right Management, światowego eksperta w obszarze zarządzania talentami i karierą. Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl.

Obserwuj ManpowerGroup i Experis na:

