




BADANIE PROCESÓW
REKRUTACJI

2013

W raporcie znajdziesz

Spis treści

- 
- 02/ Spis treści
 - 03/ Wstęp do badania
 - 04/ Wielkość przedsiębiorstwa
 - 05/ Przyczyny rekrutacji
 - 06/ Kto rekrutuje?
 - 07/ Narzędzia
 - 08/ Czas w rekrutacji
 - 09/ Zadwolenie z nowego pracownika
 - 10/ Wady i zalety AC
 - 11/ o eSelektio.com
 - 12/ Podsumowanie

[WSTĘP]

eSelektio.com ma przyjemność przedstawić Państwu wyniki badania przeprowadzonego we współpracy z Katedrą Handlu i Marketingu Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Badanie miało na celu sprawdzenie standardów rekrutacji pracowników w Polsce oraz innowacyjność procesów pod względem zastosowania takich narzędzi jak e-Assessment Center oraz Video Interview. Poniżej przedstawiamy najważniejsze wnioski z badania. Liczymy, że poniższy raport zainteresuje Państwa i zachęci do dalszego rozwijania swojej wiedzy dotyczącej najnowszych narzędzi rekrutacyjnych.

Rekrutacja nowych pracowników to proces nieunikniony i niemal ciągły w każdej firmie działającej na rynku. Biorąc pod uwagę postępującą technologię oraz wciąż pojawiające się na rynku nowe rozwiązania usprawniające i polepszające jakość pracy rekrutera postanowiliśmy sprawdzić jak duża jest znajomość tych narzędzi na polskim rynku.

Badanie składało się z 31 pytań dotyczących narzędzi wykorzystywanych podczas wszystkich etapów rekrutacji. W badaniu wzięło udział 168 respondentów, których odpowiedzi poddaliśmy dogłębnej analizie.

W naszym analizie skupiliśmy się na znajomości dwóch narzędzi, które według nas mają największy, niewykorzystany jeszcze potencjał umożliwiający usprawnienie rekrutacji – e-Assessment Center oraz Video Interview. Podjeliśmy także próbę porównania efektywności tych metod z tradycyjnymi rozwiązaniami wykorzystywanymi do tej pory w rekrutacji.

Wszystkim, którzy poświęcili swój czas na wypełnienie naszej ankiety serdecznie dziękujemy i zapraszamy do lektury bezpłatnego raportu.

Zespół eSelektio.com

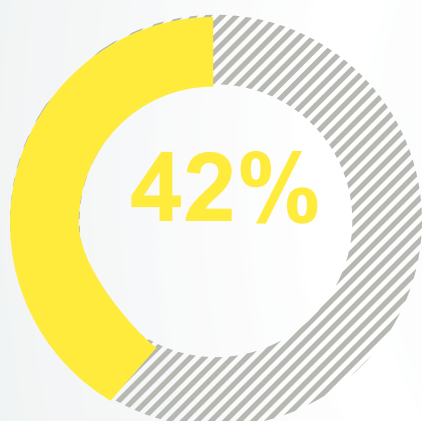


jak dużesąwaszefirmy?

Na samym początku badania postanowiliśmy sprawdzić z jakiego typu przedsiębiorstw pochodzą respondenci. Założyliśmy, że najwięcej odpowiedzi uzyskamy od przedstawicieli mikro, małych i średnich firm. Ku naszemu zaskoczeniu aż 70 badanych (42%) pracuje w dużym przedsiębiorstwie (zatrudniającym powyżej 250 pracowników). Następnie 22% zatrudnionych jest w średniej wielkości organizacji (50 do 249 pracowników), małym 18% (9 do 49 pracowników) i mikro przedsiębiorstwie (do 9 pracowników). Istotne jest, że wielkość firmy określa się na podstawie wszystkich zatrudnionych pracowników niezależnie od zawartej z nimi umowy.



Sprawdziliśmy również, na jakie stanowisko przeprowadzono ostatnią rekrutację w firmach wszystkich naszych respondentów. Zgodnie z naszymi przewidywaniami, najczęściej osób wybierało stanowisko specjalisty (74%). Następnie częstotliwość odpowiedzi kształtowała się kolejno, od najwyższej: manager niższego szczebla, manager wyższego szczebla, prezes/dyrektor.



DUŻE FIRMY

Powyżej 250 pracowników

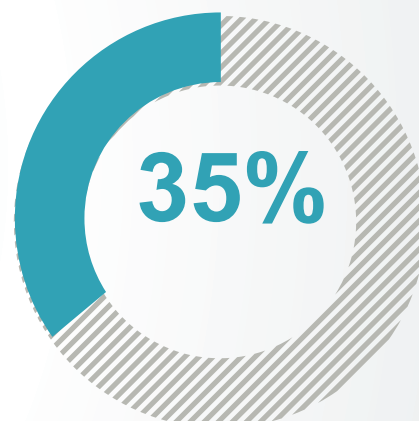
Przedstawiciele dużych firm stanowili 42% wszystkich respondentów.



ŚREDNIE FIRMY

Od 50 do 149 pracowników

Pracownicy średnich firm to 22% wszystkich badanych.



MIKRO I MAŁE FIRMY

Mikro do 9 pracowników
Małe od 10 do 49 pracowników

Mikro i Małe firmy reprezentuje łącznie około 35% badanych.

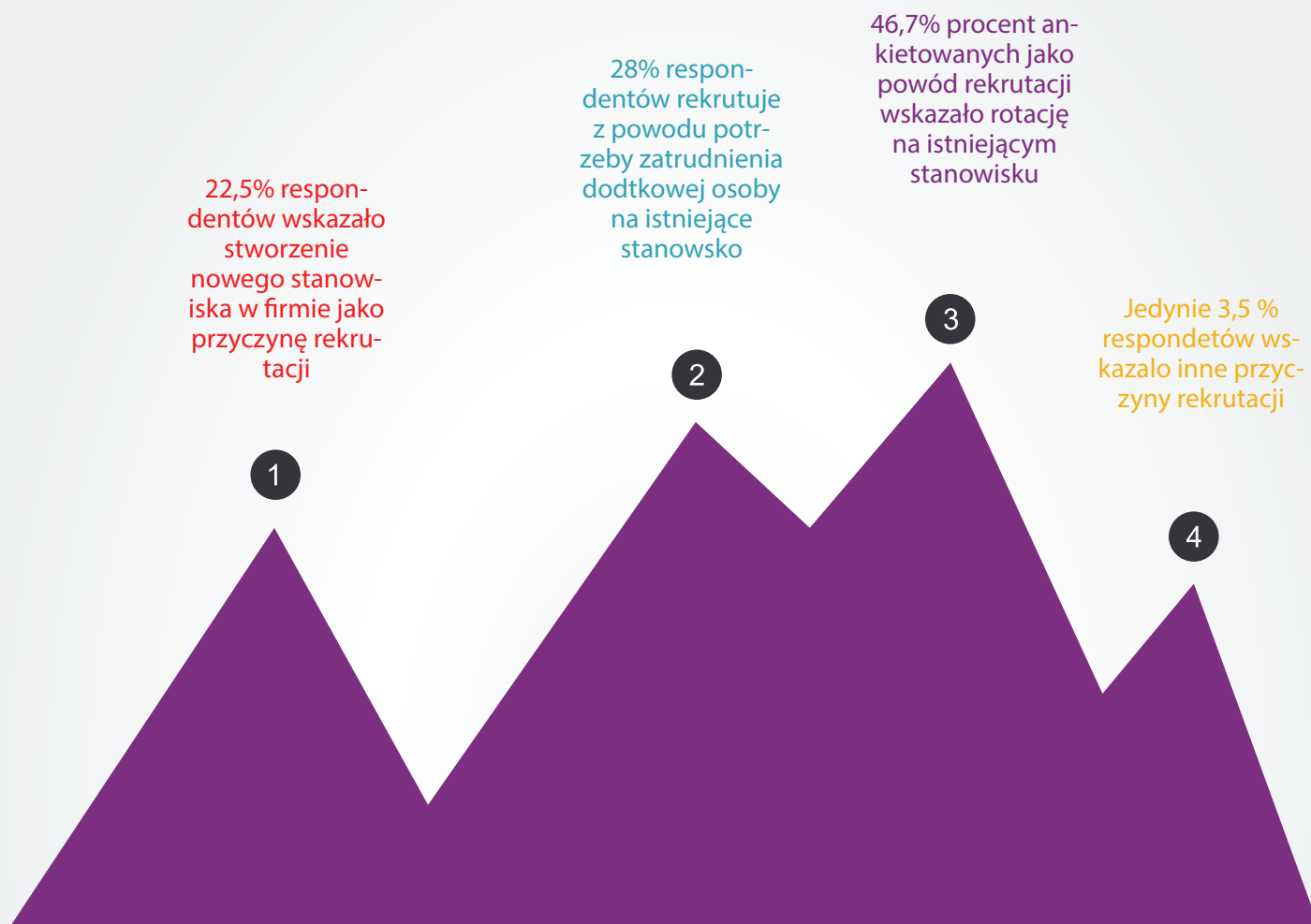
We wszystkich firmach najczęściej rekrutuje się na stanowisko specjalisty.

77%

68%

76%

Dlaczego rekrutujecie?

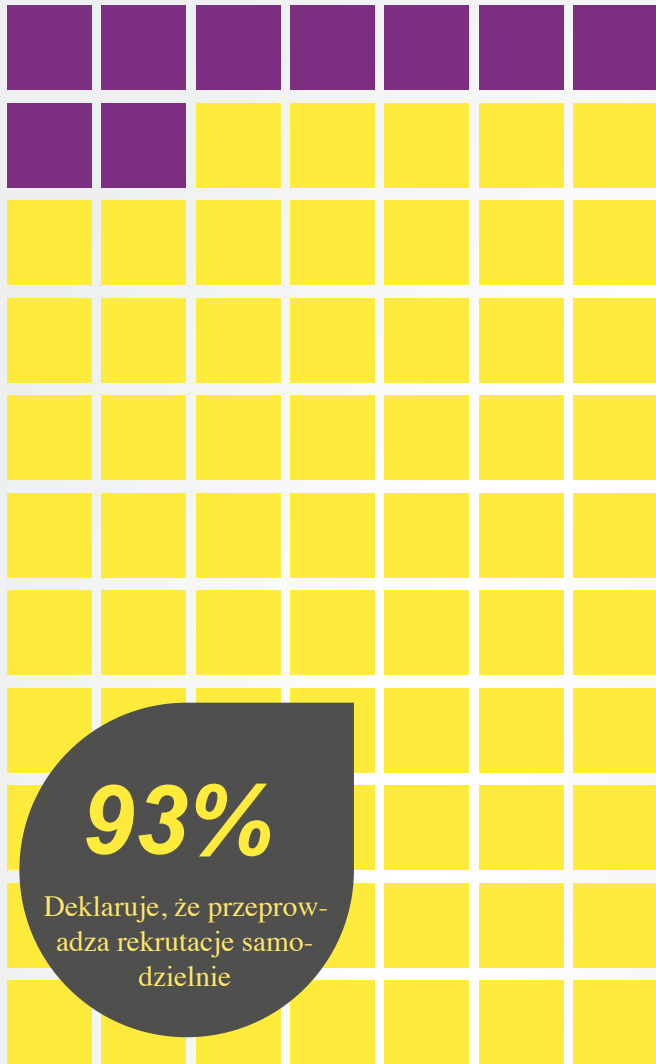


Przyczyny rekrutacji w Polskich firmach.

Jako główną przyczynę rekrutacji zdecydowana większość wskazuje rotację na istniejącym stanowisku. Jeśli jednak przyjrzymy się szczegółowym wynikom, okazuje się, że odpowiedź ta przeważa wśród wszystkich respondentów, za wyjątkiem tych pochodzących z mikro przedsiębiorstw. Wskazana przez nich główna przyczyna zatrudnienia kolejnego pracownika to stworzenie nowego stanowiska. Świadczyć to może o tym, że mikro przedsiębiorstwa są w większości w fazie ciągłego i dynamicznego rozwoju.



Kto rekrutuje?

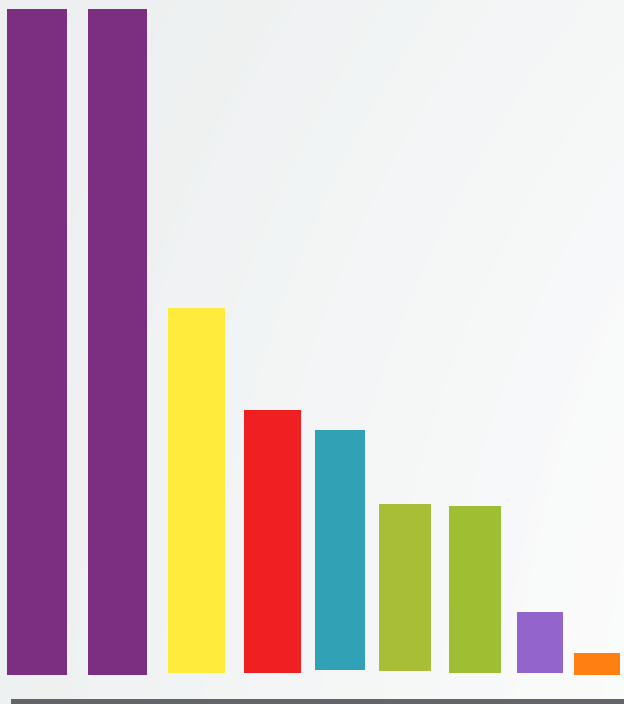


Kolejnym etapem badania było sprawdzenie, czy firmy biorące udział w badaniu przeprowadzają rekrutację samodzielnie czy też zlecają proces firmom zewnętrznym.

Jak się okazuje, większość, bo aż 93% badanych, przeprowadza ją samodzielnie. Jedynie 7% przedsiębiorstw zleca rekrutację zewnętrznej firmie i tylko połowa

z nich korzysta z AC. W tym miejscu podzieliliśmy formularz, na dwie części różniące się merytoryką, aczkolwiek z powodu niereprezentatywnej próby, w swoim opracowaniu pomijamy część badania, do której przekierowane zostały osoby zlecające rekrutację firmom zewnętrznym.

NARZĘDZIA WYKORZYSTYWANE PODCZAS REKRUTACJI



Jedynie
3%

Korzysta z wirtualnego e-Assesment Center

95%

Respondentów wymaga od kandydatów przesłania CV
Tyle samo z nich przeprowadza organizuje rozmowy rekrutacyjne

50%

Rekruterów prosi o przesłanie listu motywacyjnego

36%

Prosi kandydatów o rozwiązanie Case Study

35%

Przeprowadza testy kompetencji

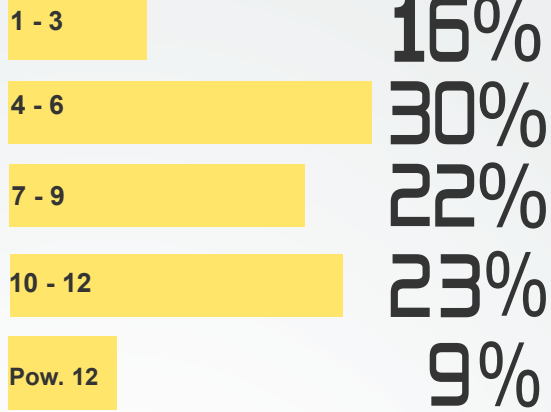
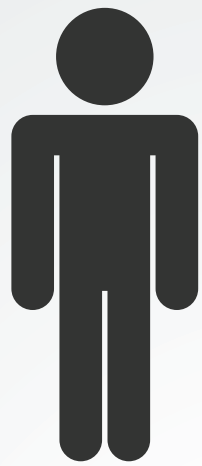
25%

Odbywa rozmowę z byłym pracodawcą
Organizuje stacjonarne Assessment Center

9%

Wskazuje inne narzędzia rekrutacyjne

Według wyników badania, najczęściej wymaganym dokumentem rekrutacyjnym jest CV, a najchętniej wykorzystywanym narzędziem rekrutacyjnym jest rozmowa rekrutacyjna. 50% rekruterów wymaga przesłania listu motywacyjnego, a niemal 40% dodatkowo zleca kandydatom rozwiązanie case study i testów kompetencji.



Rekruterzy podczas każdej rekrutacji odbywają szereg spotkań z kandydatami. Na żółtym tle widoczna jest liczba rozmów, a po prawej stronie procent respondentów, którzy wskazali daną liczbę jako średnią dla rekrutacji.

90

CV otrzymują średnio rekruterzy
podczas jednej rekrutacji

7

Kandydatów średnio zapraszanych
jest na rozmowę

4

Minuty trwa analiza jednego CV

40

Minut trwa średnio jedna rozmowa

Średnio
20

Godzin rekruterzy poświęcają
na samą analizę CV i rozmowy
kwalifikacyjne

ile czasu poświęcasz na analizę i weryfikację kandydatów?

Podczas jednej rekrutacji respondenci uzyskują średnio 90 CV. Na analizę każdego z nich poświęcają około 4 min, co w sumie daje łączny czas 6 godzin spędzony w całości na analizie CV.

Z 90 kandydatów, którzy nadesłali dokumenty aplikacyjne jedynie 7 zapraszanych jest na rozmowę rekrutacyjną. Pojedyncza rozmowa trwa średnio 40 minut. Na wszystkie 7 spotkań rekruter poświęca aż 14,5 godziny! Łącznie więc w czasie ciągłym samo zweryfikowanie danych zajmuje niemal całą dobę. Warto również zauważyć, że ze względu na czas poświęcany na sprawdzenie kwalifikacji kandydatów, możliwości wyboru ograniczone są jedynie do 7 z 90 kandydatów. Wielu potencjalnie wartościowych i cennych pracowników jest więc w tej rekrutacji pomijanych.

Koszty samej publikacji ogłoszenia o pracę wahają się od 100 do 500 złotych. Kwota ta nie jest może duża, jednak jest to wydatek, który nie gwarantuje sukcesu.

Obraz rekrutacji, która wyłania się więc z badania przedstawia ją jako długotrwałą, ograniczoną do kilku kandydatów i stosunkowo drogą.

500

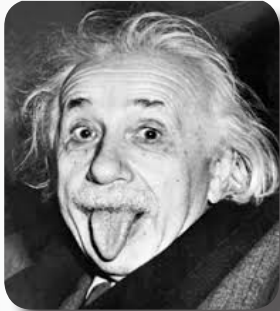
złotych - nawet tyle wydawane jest na pojedyncze ogłoszenie rekrutacyjne



Czy jesteś zadowolony z nowego pracownika?

Kolejne dwa pytania miały na celu sprawdzić jak bardzo zadowoleni są rekruterzy z nowozatrudnionego pracownika oraz czy deklarowane przez niego kompetencje zgadzają się z rzeczywistymi. Odpowiadać można było na 5 stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „jestem zdecydowanie niezadowolony/kompetencje zdecydowanie nie zgadzają się z deklarowanymi”, a 5 oznaczało „jestem bardzo zadowolony/rzeczywiste kompetencje zgadzają się z deklarowanymi”. Aż 31% ankietowanych było co najmniej średnio zadowolonych z nowozatrudnionego pracownika. Podobna sytuacja miała miejsce w kolejnym pytaniu – aż 36% badanych uważa,

że poziom deklarowanych kompetencji przynajmniej w niezadowalający sposób odnosi się do rzeczywistego stanu rzeczy.



"KAŻDA PRACA JEST DOBRA,
O ILE JEST DOBRZE WYKONYWANA"

Kandydat Cię okłamał?



rozczarowany?



36%

Badanych uważa, że poziom deklarowanych kompetencji kandydatów w sposób przynajmniej niezadowalający odnosi się do rzeczywistego stanu rzeczy.

31%

Ankietowanych było co najmniej średnio zadowolonych z nowozatrudnionego pracownika.

Zalety I....

Wady Assessment center



Jako główną zaletę Assessment Center badani uznali odpowiedź „Pozwala na lepszą ocenę umiejętności i kompetencji kandydata” (aż 68% respondentów odpowiedziało w ten sposób, przez co pozostałe odpowiedzi uzyskały po kilka procent).

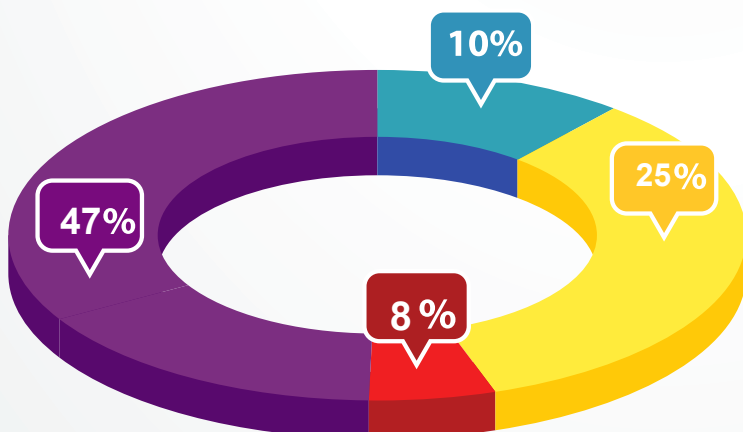
W przypadku próby o wskazanie głównej wady AC nie było aż tak dużej zgodności wśród badanych. Większość (47%) za największą wadę AC uznała dużą czasochłonność Assessment Center. 24% wskazało, że AC jest zbyt drogie, a 11% uważa, że scenariusze przebiegu AC nie są dostosowane do ich potrzeb.

Zalety Assessment center

Aż 58% procent badanych uważa, że największą zaletą Assessment Center jest kompleksowe badanie kompetencji, które pozwala na lepszą ocenę rzeczywistych umiejętności kandydata. 18% wskazuje, że dzięki wykorzystaniu AC, przyszły pracownik może zostać lepiej dopasowany do stanowiska pracy. 3% za najważniejszą zaletę AC uważa zmniejszenie kosztów ("jest korzystne finansowo") oraz zmniejszenie rotacji pracowników w firmie.



W pytaniu wielokrotnego wyboru respondenci wskazywali następujące wady Assessment Center:



- Jest bardzo czasochłonne
- Nie jest dostosowane do moich potrzeb
- Jest zbyt drogie
- Jest zbyt skomplikowane

Badania trendów w rekrutacji 2013

Podsumowując

1) Większość respondentów pochodzi z dużych firm, a rekrutację przeprowadza samodzielnie.

2) Najczęściej zatrudnia się pracowników na stanowiska specjalistyczne, a powodem jest rotacja na istniejącym stanowisku.

3) Standardem jest wymaganie od kandydatów przesłania CV oraz przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych. Często kandydat proszony jest o dołączenie listu motywacyjnego. Niewiele osób przygotowuje Case Study do rozwiązania dla potencjalnych kandydatów, a jedyne 3% rekruterów organizuje sesje Assessment Center.

4) Podczas jednej rekrutacji średnio 90 osób przesyła swoje CV, z czego jedynie 7 zapraszanych jest na rozmowę rekrutacyjną. Samo przeanalizowanie CV oraz rozmowy zajmują średnio 20 godzin.

5) Na pojedyncze ogłoszenie rekrutacyjne przeznaczane jest około 500 złotych.

6) Niemal 40% badanych jest średnio zadowolonych z nowego pracownika.

7) Za główną zaletę AC uważa się możliwość lepszej oceny kompetencji, a jako wadę wskazywano jego potencjalną czasochłonność.





KIM JESTEŚMY, CZYLI SŁÓW KILKA O ESELEKTIO.COM

Raport przygotowany został przez eSelektio.com przy współpracy z Katedrą Handlu i Marketingu Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

eSelektio.com jest portalem oferującym nowoczesne rozwiązania rekrutacyjne dla przedsiębiorstw. Nasze narzędzie wspomaga proces rekrutacyjny dzięki wirtualnemu e-Assessment Center oraz Video Interview. Ponadto, oferujemy usługę kompleksowego doradztwa personalnego. Eksperti dbają o to by zadowolenie naszych klientów przeradzało się w długotrwałą współpracę pracodawcy i pracownika.

eSelektio.com oferuje rozwiązania dla pracodawców i rekruterów, które pomagają usprawnić rekrutację oraz podnieść zadowolenie z nowego pracownika. Dzięki e-

Assessment Center możliwe jest dokładne zweryfikowanie rzeczywistych kompetencji oraz umiejętności kandydata. Dodatkowo oferujemy skorzystanie z nowego narzędzia jakim jest Video Interview, pozwalające na przeprowadzenie zdalnej pre-rozmowy rekrutacyjnej.

Zapraszamy do zapoznania się z naszą ofertą na:

www.eSelektio.com

ESELEKTIO.COM

eSelektio.com
Słowackiego 17/9
60-822 Poznań

Tel. 61-646 06 52

Email:
biuro@eselektio.com



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka.
Dotacje na innowacje - Inwestujemy w Waszą przyszłość.