21 listopada 2019 r.

**Czego szukają w rekrutacji pracownicy fizyczni? Badanie eRecruiter**

**Ponad 7 na 10 pracowników fizycznych nie zaaplikuje więcej do firmy, z której wynieśli negatywne doświadczenia rekrutacyjne – wynika z raportu eRecruiter „Candidate Experience w Polsce 2019”. Co wyróżnia tę grupę na tle innych kandydatów? Rozpatrując oferty, pracownicy fizyczni zwracają szczególną uwagę na lokalizację firmy, wygląd miejsca pracy oraz zakres obowiązków. Co ciekawe, w kierowanych do nich ogłoszeniach częściej, niż w wypadku specjalistów, można znaleźć widełki wynagrodzeń.**

**Pracownik fizyczny w poszukiwaniu informacji**

Według raportu eRecruiter najwięcej, bo 8 na 10 pracowników fizycznych, podczas rekrutacji przygląda się oferowanej pensji (82%). Istotną rolę odgrywają także bliskość miejsca pracy od domu (67%), podany zakres obowiązków (63%), informacje o wyglądzie miejsca pracy, a także podejście rekrutera do rekrutowanego (po 56%).

- *Z badań otrzymujemy ciekawy obraz oczekiwań tej grupy kandydatów wobec ogłoszeń i prowadzenia rekrutacji. Co powinien z niego wyciągnąć pracodawca? Pierwszy wniosek to konieczność jasnego informowania o szczegółach. Pracownik fizyczny chce wiedzieć, ile będzie zarabiał, jak daleko będzie miał do firmy i czego będziemy od niego oczekiwać. Drugą kwestią jest dokładne pokazanie miejsca pracy i panujących w nim warunków. Istotne jest także dobre wyszkolenie rekruterów, tak by kandydaci czuli się zaopiekowani -* mówi **Julia Urbańska, Marketing & Customer Experience Senior Manager w eRecruiter**.

**Priorytet: sprawna i uczciwa rekrutacja**

A jakich konkretnych zachowań oczekują pracownicy fizyczni od pracodawców? Na czele znajduje się szczere i rzetelne przedstawienie warunków pracy (81% badanych). Dla pracowników fizycznych ważną rolę odgrywają także kwestie związane z organizacją procesu rekrutacyjnego. Połowa badanych oczekuje od firm jasnego określenia kroków wymaganych do zatrudnienia, a 4 na 10 – szybko przeprowadzonej rekrutacji – zamkniętej w ciągu tygodnia.

Rekruterzy wciąż nie zawsze spełniają oczekiwania kandydatów. Według pracowników fizycznych tylko 4 na 10 pracodawców szczerze i rzetelnie przedstawia warunki pracy. Uwagę zwracają kwestie związane ze sprawnymi relacjami z kandydatami. Z informacjami o krokach wymaganych do zatrudnienia spotkało się tylko 38% badanych, a 30% - z szybką rekrutacją. Co ciekawe, mimo zachowań rekruterów nie zawsze zgodnych z oczekiwaniami, badani dobrze odbierają swoje doświadczenia związane ze staraniami o pracę. Aż 75% pracowników fizycznych pozytywnie ocenia ostatni proces rekrutacyjny, w którym brali udział. Jak zauważają eksperci, w Polsce zaobserwować można profesjonalizację praktyk candidate experience w firmach zatrudniających tzw. blue colllars.

- *Pracodawcy odpowiadają na oczekiwania kandydatów, zapraszając ich do obejrzenia zakładu pracy w ramach dni otwartych czy dni próbnych. W trakcie rekrutacji z kolei kładą nacisk na dokładne omówienie specyfiki stanowiska. To sprawia, że obie strony mogą świadomie podjąć decyzję o współpracy. Pojawia się też coraz więcej ciekawych działań zachęcających do aplikowania. Kandydaci mogą np. zgłaszać się do pracy razem ze znajomymi. Firmy oferują też dużą elastyczność w ustalaniu grafiku czy możliwość wyboru dowolnego wymiaru etatu. Coraz rzadziej wymagają też przekazywania tradycyjnych CV – czasem wystarczy samo wysłanie sms o treści „praca”, by otrzymać telefon od rekrutera. Warto zauważyć także tendencję do skracania procesu rekrutacji, który często trwa nawet tylko jeden dzień -* komentuje **Marta Pawlak-Dobrzańska, CEO w Great Digital**.

**Zostać w (realnym) kontakcie**

Jak wynika z raportu eRecruiter, pracownicy fizyczni chcą być na bieżąco z przebiegiem rekrutacji – nawet jeśli nie jest on zgodny z ich oczekiwaniami. Aż 86% badanych z tej grupy chciałoby otrzymywać od pracodawcy informację o powodach odrzucenia z procesu, w którym brali udział. Ponadto 62% z nich liczy, że dostanie ją, nawet jeśli odpadli już na etapie selekcji CV.

Pracownicy fizyczni chcą mieć także możliwość bezpośredniego kontaktu z pracodawcą. Zdecydowanie największa grupa preferuje komunikację poprzez telefon (74%). Ponad połowa chciałaby dysponować także bezpośrednim e-mailem do rekrutera (56%). Coraz ciekawsze możliwości stwarzają wiadomości SMS, wskazane przez co piątego pracownika fizycznego (19%).

- *W rozmowach z pracodawcami podkreślamy, że utrzymanie stałego kontaktu z kandydatami nie musi być trudne. Na różnych etapach rekrutacji warto korzystać z różnych kanałów komunikacji. Dostępne na rynku systemy rekrutacyjne pozwalają kontaktować się z kandydatami na wiele sposobów. Mogą wysłać informację e-mail o statusie aplikacji do wielu kandydatów. Po zakończeniu rekrutacji przypomną z kolei rekruterowi o wysłaniu wiadomości do osób, które nie dostały jeszcze żadnej informacji zwrotnej. Coraz lepiej w relacjach z kandydatami sprawdzają się także SMS, np. przypominające o zbliżającej się rozmowie kwalifikacyjnej –* komentuje **Julia Urbańska**.

**Pracownik fizyczny i specjalista: różnice**

Jak pokazuje raport eRecruiter, między pracownikami fizycznymi a innymi kandydatami można zaobserwować znaczące różnice. Wyraźnie częściej od specjalistów zwracają oni podczas rekrutacji na wygląd i warunki miejsca pracy. W większej liczbie wypadków chcą także mieć możliwość zobaczyć firmę na żywo i poznać zespół – oczekuje tego 41% z nich. Dla porównania, takiej praktyki od pracodawców oczekuje tylko 15% specjalistów.

Różnice można zauważyć także w przypadku spełnienia przez pracodawców oczekiwanych zachowań. Pracownicy fizyczni częściej znajdują w ofertach pracy informacje o oferowanym wynagrodzeniu. Spotyka się z nimi aż 53% z nich - podobnie deklaruje tylko 27% specjalistów. Z drugiej strony, pracownicy fizyczni rzadziej otrzymują wiadomość o zakończeniu procesu rekrutacyjnego (17% wobec 26%) czy o powodach odrzucenia aplikacji (15% wobec 17%).

**Rekrutacja wpływa na całą markę**

Firmy muszą przykładać coraz większą wagę do relacji z kandydatami, bo mają one realny wpływ na wizerunek całej organizacji – zarówno pod kątem marki pracodawcy, jak też oceny produktów oraz usług. Według badań eRecruiter aż 73% pracowników fizycznych nie zaaplikuje ponownie do firmy, z którą ma negatywne doświadczenia rekrutacyjne. Ponadto 59% kandydatów zmieni nastawienie do dostarczanych przez nią produktów i usług. To istotny dowód na fakt, że marka pracodawcy oraz marka handlowa są dziś ze sobą ściśle powiązane.

Warto zauważyć, że dobrze poprowadzony proces rekrutacyjny jest doceniany także przez niezatrudnionych kandydatów. Według raportu aż 57% pracowników fizycznych, którzy nie otrzymali pracy, mimo wszystko pozytywnie ocenia sposób prowadzenia rekrutacji przez pracodawcę. Według ekspertów eRecruiter takie osoby stanowią świetny dowód na to, że dana firma traktuje wszystkich aplikujących z odpowiednią uwagą, wspierając ich w staraniach o pracę.

**Kontakt dla mediów:**

**Maja Michalak**

Senior Consultant, Linkleaders

e.: [maja.michalak@linkleaders.pl](mailto:maja.michalak@linkleaders.pl)

m.: +48 517 071 501

**Metodologia badania**

**5. edycja badania „Candidate Experience”** została przeprowadzona z inicjatywy eRecruiter oraz Koalicji na rzecz Przyjaznej Rekrutacji. Partnerem badania jest Great Digital.

Badanie składa się z dwóch części. Opinie kandydatów na temat rekrutacji zostały zebrane na zlecenie eRecruiter i przeprowadzone na użytkownikach portalu Pracuj.pl zajmujących stanowiska specjalistyczne menedżerskie i wyższe, z co najmniej 2-letnim doświadczeniem zawodowym, a także wśród niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Badanie zostało zrealizowane metodą ankiety online w dniach 22.01-08.02.2019 r. Ankietę wypełniło łącznie 1898 osób, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy brały udział w procesach rekrutacyjnych. Opinie pracodawców zostały zebrane wśród osób zajmujących się procesami rekrutacyjnymi w firmach. Badanie zostało zrealizowane metodą ankiety online w dniach 22.01-22.02.2019. Ankietę wypełniły łącznie 504 osoby.

**eRecruiter** to internetowa platforma do zarządzania rekrutacjami i bazą kandydatów. Wspiera HR oraz biznes w prowadzeniu wszystkich etapów rekrutacji, od publikacji ogłoszeń, poprzez selekcję i rekrutację, aż po zatrudnienie odpowiednich kandydatów. System pomaga pracodawcom w efektywnej komunikacji z kandydatami, w budowaniu pozytywnych wrażeń kandydatów wyniesionych z rekrutacji (Candidate Experience) oraz pozwala podejmować lepsze decyzje w obszarze zarządzania procesami rekrutacji. Dzięki eRecruiter wszystkie dane dotyczące rekrutacji gromadzone są w jednym miejscu i dostępne dla wszystkich osób zaangażowanych w proces zatrudnienia. Usługa oferowana jest w modelu SaaS (Software as a Service).

eRecruiter jest produktem **eRecruitment Solutions sp. z o.o.** Firma należy do Grupy Pracuj Sp. z o.o., właściciela m.in. portalu rekrutacyjnego Pracuj.pl. Więcej informacji: <https://erecruiter.pl>