

Analiza procesu rekrutacji i zatrudniania pracowników w firmie IT

Copyright © 2022

Wprowadzenie

W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym, rekrutacja pracowników stała się kluczowym elementem strategii sukcesu organizacji, zwłaszcza w branży IT. Pracownicy stanowią fundament każdej firmy, a w sektorze technologicznym, gdzie innowacje i rozwój są na porządku dziennym, mają kluczowe znaczenie. Branża IT jest nieustannie w fazie przyspieszonego rozwoju i zmian technologicznych. To jednak nie tylko okazja, ale również wyzwanie dla firm, aby pozyskiwać i zatrzymywać najbardziej utalentowanych specjalistów.

Celem tej prezentacji będzie zgłębienie kluczowych aspektów procesu rekrutacji w firmie IT, zidentyfikowanie wyzwań, z jakimi organizacje mogą się spotkać. Przeanalizujemy, jakie strategie mogą być skuteczne w przyciąganiu i zatrzymywaniu talentów w branży, biorąc pod uwagę specyficzne cechy tego rynku.

Wyzwania w rekrutacji IT

2022

Jednym z głównych problemów podczas rekrutacji w branży IT jest tempo rozwoju, które ciągle utrzymuje się na wysokim poziomie. Rozwój technologiczny jest tak duży, że firmy i organizacje, które nie podążają za rozwojem przestają się liczyć na rynku i spada ich wartość w oczach potencjalnie przyszłych pracowników, co utrudnia proces rekrutacji dobrych pracowników. Firmy wciąż będące na topie łatwiej przyciągają do siebie specjalistów z branży poprzez swój prestiż, a także zarobki które są zazwyczaj na wyższym poziomie.

Kolejnym problemem jest dysproporcja pomiędzy popytem a podażą. Według raportu Komisji Europejskiej w 2020 roku w Polsce w IT pracowało około 550 tyś. ludzi. W roku 2017 liczba ta była mniejsza o 120 tyś. co daje średni wzrost o 40 tyś. rocznie. Natomiast według wyliczeń GUS liczba absolwentów kończąca kierunki informatyczne wynosi około 15 tyś. Tworzy to dużą dysproporcję, która częściowo jest niwelowana przez imigrantów, lub osoby zmieniające branże. Według wyliczeń w Polsce w 2021 roku brakowało ponad 50 tysięcy specjalistów z tej branży.

Następnym problemem jest to, że najlepsi kandydaci często mają wiele ofert pracy i biorą udział w wielu rekrutacjach jednocześnie. Powoduje to, że rezygnują oni z rekrutacji w trakcie jej trwania i utrudnia znacząco proces rekrutacji. Osoby takie dodatkowo trudno jest też przekonać poprzez ich dodatkowe „zachcianki”. Mogą to być jakieś dodatkowe benefity w pracy, miejsce zamieszkania, lub tematyka i zaawansowanie oferowanego projektu.

Jeszcze innym wyzwaniem może okazać się globalizacja rynku, której temat zostanie poruszony na kolejnym slajdzie.

Globalizacja rynku

Globalizacja rynku jest obecnie znaczącym czynnikiem kształtującym rynek IT zarówno w Polsce, jak i na świecie, co szczególnie jest widoczne od czasów pandemii. Analizy firmy Grant Thornton wskazały, że w pod koniec 2020 roku w trakcie pandemii mocno spadł popyt na niemal wszystkie profesje, jedną z niewielu dziedzin gdzie odnotowano wzrost ofert pracy było IT. Praca zdalna, która została spopularyzowana w trakcie pandemii uchroniła ten sektor przed spadkiem liczby ofert na rynku, a także wyraźnie zwiększyła efekt globalizacji. Praca zdalna pozwala na wykonywanie swoich zadań z niemal każdego miejsca na świecie, co umożliwia pracę w zagranicznych firmach bez potrzeby zmieniania miejsca zamieszkania, co mogło zniechęcać wielu potencjalnych pracowników. Globalizacja ma wpływ na wysokość wypłat, dla programistów. Jest to spowodowane tym, że rynki lokalne, próbują zbliżyć zarobki pracowników, aby być wciąż konkurencyjnym względem firm z bardziej zamożnych krajów. Problemem może być również odejście polskich programistów na obce rynki w poszukiwaniu lepszych zarobków, co jest obecnie wyjątkowo łatwe. Działanie te zmniejsza ilość pracowników na rynku i utrudnia proces dobrej rekrutacji. Globalizacja wpłynęła również na wzrost wymagań wobec pracowników. Pracodawcy wymagają obecnie większych umiejętności i doświadczenia niż było to kiedyś. Sytuacja ta utrudnia wejście na rynek młodym i niedoświadczonym programistom poszukującym pracy.

Proces rekrutacji

Proces rekrutacji składa się z kilku kroków pozwalających na najlepsze dobranie odpowiedniego pracownika do firmy. Przykładowy przebieg działań rekrutacyjnych:

1. Początkowym etapem powinna zawsze być analiza potrzeb kadrowych w firmie, aby zatrudnić odpowiednią ilość osób na odpowiednie stanowiska.
2. Następnie należy stworzyć profil kandydata, który będzie ukazywał idealną osobę jaką chcemy zatrudnić. Profil powinien zawierać pożądane cechy charakteru, oraz umiejętności i długość doświadczenia pracownika.
3. Opis stanowiska pracy jest kolejnym krokiem rekrutacji. Powinien on być jasny i szczegółowy, a zarazem zwarty i czytelny w odbiorze.
4. Kiedy mamy już opis stanowiska należy zamieścić w internecie ogłoszenie. Najlepiej zrobić to na stronach z ofertami pracy ukierunkowanymi po IT oraz na własnej stronie internetowej jeśli się taką posiada. Można także poszukiwać pracowników na platformie LinkedIn i tam oferowanie im rozmowy.
5. Kolejnym krokiem jest selekcja aplikacji i odrzucenie osób niepasujących do naszego profilu.
6. Kiedy już wybierzemy osoby spełniające nasze wymagania należy się z nimi skontaktować, aby dowiedzieć się czy nadal są zainteresowane ofertą pracy i umówić się na spotkanie.
7. Jeśli kandydat jest dalej zainteresowany przychodzi czas na rozmowę kwalifikacyjną. Na takiej rozmowie zazwyczaj weryfikowane są informacje z CV lub aplikacji i kandydat odpowiada na kilka pytań powiązanych z pracą. Podczas takiego spotkania możliwe jest też że rekruter będzie kazał wykonać kandydatowi zadanie w celu weryfikacji jego umiejętności. Często zdarza się tak, że ten etap składa się z kilku rozmów, aby stopniowo odrzucać gorszych kandydatów i mieć pewność, że podjęto się najlepszą decyzję z możliwych.
8. Ostatnim etapem jest skontaktowanie się z wybraną osobą i podpisaniu z nią umowy. Nie należy też zapomnieć poinformowaniu pozostałych osób o podjętej względem nich decyzji.

Jak powinno wyglądać CV

CV kandydata na pewno powinno być czyste i czytelne. Często na początku stosuje się podsumowanie własnej osoby, aby bliżej ukazać swoją postać i zachęcić rekrutera. Podstawą przy aplikowaniu o pracę zawsze jest wypisanie wszystkich naszym osiągnięć i umiejętności. W CV należy umieścić: umiejętności techniczne, portfolio z projektami, doświadczenia nabyte w przeszłości, osiągnięcia z poprzedniej pracy i dokumenty potwierdzające wykształcenie lub ukończenie kursu. W obecnych czasach kiedy konkurencja na rynku jest duża, a pracodawcy wymagają coraz więcej ważne jest to aby wypisać jak najwięcej rzeczy, nawet te które wydają się być mało istotne, ponieważ mogą finalnie przesądzić o zatrudnieniu lub jego braku. Pomocne może być także prowadzenie profilu na platformie LinkedIn i dbaniu o jego dobry wygląd. Należy też pamiętać aby podawać wyłącznie informacje zgodne z prawdą, ponieważ kłamstwo prędzej czy później wyjdzie na jaw.

Sposoby zatrudnienia

Umowy cywilnoprawne takie jak umowa zlecenie lub umowa o dzieło – forma głównie popularna wśród młodych programistów, ze względu na ulgi podatkowe. Przy umowie o dzieło ważne jest, wytworzenie konkretnego dzieła, a nie świadczenie powtarzalnych usług.

Umowa o współpracę B2B – najczęściej spotykany rodzaj zatrudnienia programistów. Swoją popularność zawdzięcza elastyczności pracy i korzyściom podatkowym. Programiści pracujący w ten sposób mogą ponosić koszty niezbędne do wykonania pracy, co stanowi korzyść podatkową.

Umowa o pracę – najrzadziej występująca forma zatrudnienia w IT. Dzieje się tak między innymi dlatego, że ustala ona miejsce i czas wykonywania pracy, przez co ta jest mało elastyczna oraz jest obciążająca kosztowo. Mimo iż ten rodzaj zatrudnienia pozwala na korzystanie z przywilejów Kodeksu Pracy jest stosunkowo rzadko wybierana.

Sposoby zwrócenia uwagi kandydatów

W kontekście rekrutacji w IT istotne są metody pozyskiwania talentów. Profesjonalne agencje zatrudnienia mogą dostarczyć potencjalnych kandydatów, pod warunkiem, że są dokładnie poinformowane o oczekiwaniach i specyfice branży IT. Inne metody to delegowanie pracowników, outsourcing, body leasing oraz organizowanie własnych szkoleń i akademii. Warto też zadbać o atrakcyjne ogłoszenia o pracę, które są czytelne, przejrzyste i konkretne, podając jasno zakres obowiązków, narzędzi i technologii używanych na danym stanowisku. Personalizacja i precyzyjne określenie warunków rekrutacji pomagają przyciągnąć odpowiednich kandydatów. Inną możliwością może być wysyłanie spersonalizowanych wiadomości na LinkedInie, które świadczą o zapoznaniu się z profilem kandydata. Personalizacja zwiększa szanse na uzyskanie odpowiedzi i buduje pozytywny. Ważne jest unikanie masowego kopiowania i wklejania treści, co często prowadzi do negatywnych reakcji społeczności.

Rekrutacja masowa

Rekrutacja masowa to proces pozyskiwania dużej liczby pracowników w krótkim czasie, często stosowany przed okresem wzmożonego zapotrzebowania na pracowników, np. przed świętami, w momencie otwarcia oddziału w nowym kraju, lub otwarciu filii w nowym mieście. Firmy często sięgają po agencje pracy tymczasowej lub agencje rekrutacyjne, aby przeprowadzić rekrutację efektywnie. Sprawny przebieg masowej rekrutacji jest jednym z jej najważniejszych filarów. Kluczem do sukcesu jest automatyzacja procesu. Im więcej czynności koniecznych do podjęcia spada z ramion zespołu rekrutacyjnego, w tym krótszym czasie będzie on zdolny do ich ukończenia. Mogą w tym pomóc: formularze rekrutacyjne, testy kompetencji, zadania symulowane i bazy zawierająca CV kandydatów. Proces rekrutacji masowej w branży IT jest bardziej skomplikowany, ponieważ poszukujemy pracowników, od których kompetencje i pewne umiejętności są wymagane. W związku z tym, że rekrutacja wymaga weryfikacji kompetencji cały proces rekrutacji jest dłuższy i bardziej skomplikowany. Weryfikacja zdolności zazwyczaj jest wykonywana poprzez testy sprawdzające kompetencje.

Candidate Experience

Candidate Experience (doświadczenie kandydata) to pojęcie odnoszące się do wszystkich interakcji, wrażeń i kontaktów, jakie kandydat ma podczas procesu rekrutacji z firmą, w tym również związanych z jej marką pracodawcy. W kontekście branży IT, Candidate Experience staje się szczególnie istotne, ze względu na konkurencyjność rynku pracy dla specjalistów z tej dziedziny. W branży IT, gdzie specjaliści są bardzo poszukiwani, pozytywne Candidate Experience staje się ważnym narzędziem budowania reputacji pracodawcy. Firma, która oferuje pozytywne doświadczenia kandydatom, może przyciągać i zatrzymywać najlepsze talenty, co ma kluczowe znaczenie dla sukcesu projektów i rozwoju organizacji. Jeśli kandydat będzie miał negatywne wrażenia podczas procesu rekrutacji, to bardzo prawdopodobne jest, że nie podejmie się ponownie procesu rekrutacji w tej firmie, a dodatkowo zniechęci inne osoby z branży.

Bibliografia

- <https://futurecollars.com/rekrutacja-pracownikow-it/>
- [https://hrappka.pl/blog/rekrutacja/rekrutacja-w-branzy-it-wywiad#Jakie widzisz główne wyzwania przy rekrutacji programistów](https://hrappka.pl/blog/rekrutacja/rekrutacja-w-branzy-it-wywiad#Jakie_widzisz_glowne_wyzwania_przy_rekrutacji_programistow)
- <https://hrappka.pl/blog/rekrutacja/proces-rekrutacji>
- <https://cdv.pl/blog/blog-ekspercki/jak-przeprowadzac-rekrutacje-pracownikow-w-it/>
- <https://traffit.com/pl/blog/proces-rekrutacyjny/udany-proces-rekrutacji/>
- <https://coderslab.pl/pl/blog/zatrudnianie-specjalistow-it>
- <https://cter.pl/executive-search/rekrutacja-it-executive-search/>
- <https://businessinsider.com.pl/technologie/7n-globalizacja-ryнку-pracy-it-daje-szansę-na-wyrownywanie-plac-w-branzy/1hxlnmk>
- https://www.linkedin.com/pulse/globalizacja-ryнку-daniel-piaszczyk?trk=public_profile_article_view
- <https://umowywit.pl/forma-zatrudnienia-programistow/>
- <https://itwiz.pl/jaka-jest-optymalna-forma-zatrudnienia-dla-programisty/>
- <https://coderslab.pl/pl/blog/niestandardowe-metody-rekrutacji-w-it-jak-przyciagnac-uwage-kandydatow>
- <https://talentplace.pl/blog/dla-pracodawcow/pozyskiwanie-kandydatow-pasywnych-w-it-czyli-jak-wylawiac-talenty/>