

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach
Filia w Częstochowie**

Prawdy i mity e-rekrutacji
**wykorzystanie internetu w procesach rekrutacyjnych przez firmy
z terenu Częstochowy i powiatu częstochowskiego**

Częstochowa, grudzień 2007 r.

W dobie globalizacji i szerokiego dostępu do nowoczesnych technologii informatycznych coraz więcej firm poszukując pracowników przenosi procesy rekrutacyjne do internetu.

W Europie około 70% firm¹ publikuje ogłoszenia o wolnych etatach na własnych stronach internetowych lub w serwisach rekrutacyjnych. Podobną sytuację, chociaż jeszcze nie na taką skalę, obserwujemy w Polsce. Skąd bierze się rosnąca popularność internetu jako źródła ofert pracy? Dzieje się tak z co najmniej kilku powodów:

- rynek pracy w Polsce przestaje być rynkiem pracodawcy, a to dla firm oznacza trudności z wypełnieniem wakatów i konieczność ponadlokalnego poszukiwania pracowników,
- zwiększa się mobilność społeczna, a miejsce zamieszkania przestaje wyznaczać miejsce poszukiwania pracy,
- na rynek pracy wchodzi pokolenie ludzi młodych, dla których internet jest bardzo ważnym źródłem informacji, w tym informacji o ofertach pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach postanowił sprawdzić, czy firmy na lokalnym rynku pracy „idą z duchem czasu” i zatrudniając pracowników, rekrutują ich drogą internetową.

ZAŁOŻENIA BADAWCZE

W miesiącach wrzesień – październik 2007r. przeprowadzono sondaż socjologiczny pt. „Prawdy i mity e-rekrutacji” wśród firm ulokowanych na terenie powiatu częstochowskiego i miasta Częstochowy.

Celem sondażu było zebranie informacji na temat wykorzystania internetu w procesie rekrutacji i zweryfikowanie następujących pytań:

- jakie firmy w większym stopniu wykorzystują internet w procesie rekrutacji?
- czy rekrutacja przez Internet jest wykorzystywana wyłącznie do zbierania aplikacji kandydatów zgodnie z wymaganiami formalnymi pracodawców czy też służy do pogłębionej selekcji starających się o wolne miejsce pracy?
- kogo poszukują pracodawcy stosując ten sposób naboru kandydatów do pracy?
- w jaki sposób pracodawcy stosują to narzędzie prowadzenia procesów rekrutacyjnych?
- w jaki sposób pracodawcy postrzegają rekrutację *on-line*?
- czy firmy planują zwiększenie zatrudnienia w najbliższym czasie?

SPOSÓB REALIZACJI SONDAŻU

Ankietyzacją objęto firmy działające na terenie powiatu częstochowskiego i miasta Częstochowy zgodnie z następującymi założeniami:

- przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników częściej korzystają z internetowego naboru kandydatów do pracy,
- z rekrutacji drogą internetową korzystają głównie przedsiębiorstwa produkcyjne, handlowe, usługowe i administracja publiczna.

Dobór próby badawczej polegał na wyłonieniu z 33 443 podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON² 300 jednostek, które stanowiły 0,9% wszystkich zarejestrowanych i obejmowały, zgodnie z klasyfikacją PKD, wszystkie rodzaje działalności gospodarczej. Drugim istotnym kryterium była wielkość firmy. Na terenie objętym badaniem aż 94% zarejestrowanych firm stanowią mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 pracowników, a zaledwie 0,2% stanowią firmy duże, zatrudniające powyżej 249 osób. Dlatego sondażem objęto wszystkie firmy duże, a pozostałe zostały wybrane w sposób losowy warstwowo – kwotowy.

¹ http://abcgospodyni.pl/praca_art2.html z dnia 30.08.2007

² Urząd Statystyczny w Katowicach, dane na koniec czerwca 2007r.

Do tak wyłonionej próby badawczej rozesłano anonimowy kwestionariusz ankiety (można go było wypełniać również drogą elektroniczną), który składał się z 3 części, w których poruszano następujące zagadnienia:

- rekrutacja kandydatów do pracy
- planowane zmiany w zatrudnieniu w 2008r.
- metryczka

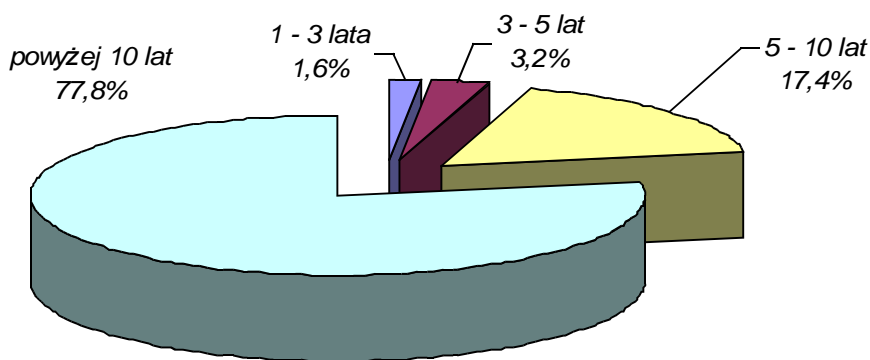
Z 300 wysłanych kwestionariuszy ankiety, do Filii WUP w Częstochowie powróciły 92 ankiety (w tym 29 przesyłek zwrócono z powodu nieaktualnego adresu firmy). W związku z tym, całość próby badawczej wyniosła 271 firm. Pozostałe odesłane 63 prawidłowo wypełnione ankiety stanowią nasz materiał badawczy. Jak z tego wynika, zwrotność ukształtowała się na poziomie 23,2%.

Mimo, że przebadana grupa respondentów stanowi 0,2% wszystkich przedsiębiorców zarejestrowanych w systemie REGON, może być traktowana jako reprezentatywna dla interesującej nas populacji, ponieważ w dużej mierze spełnia założenia doboru próby: respondenci reprezentują ponad połowę wszystkich rodzajów działalności gospodarczej wg klasyfikacji PKD (11 rodzajów działalności gospodarczej wg klasyfikacji PKD tj. 57,9%), a większość z nich to przedsiębiorcy zatrudniający ponad 50 pracowników (48 respondentów tj. 76,2%).

WYNIKI BADANIA

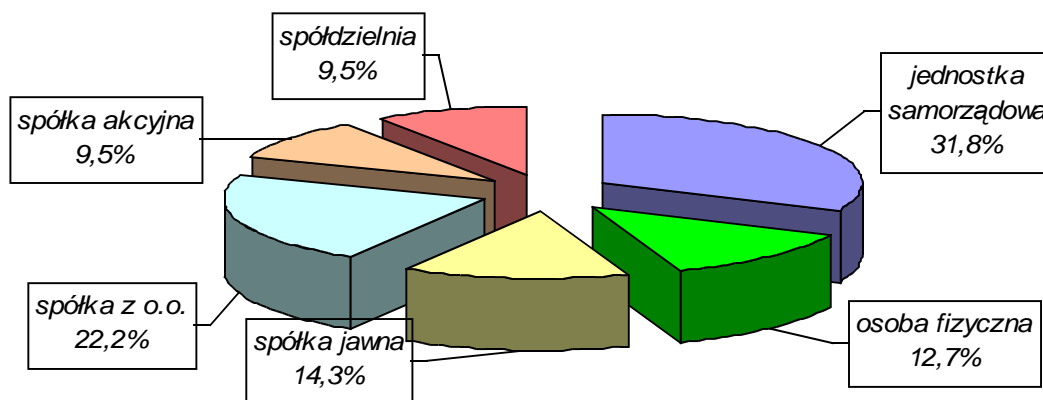
Charakterystyka respondentów³

Przedsiębiorstwa biorące udział w sondażu to firmy dobrze umocowane na rynku. Większość z nich prowadzi działalność gospodarczą ponad 10 lat, a tylko co dwudziesta istnieje na rynku od 1 roku do 5 lat.

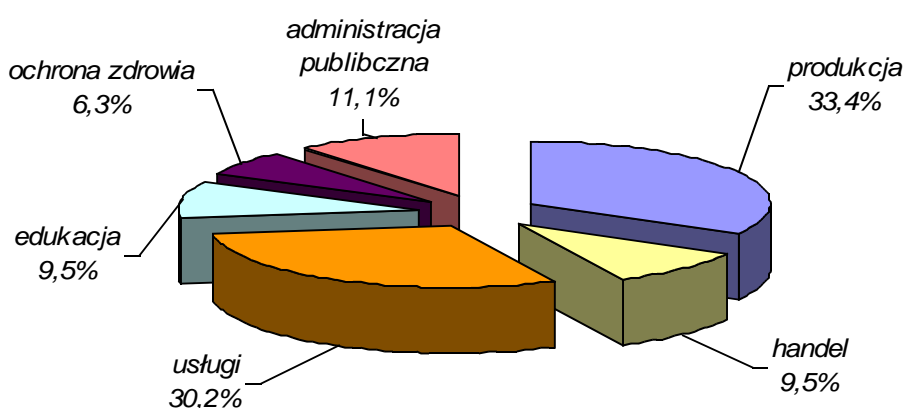


Co piąty respondent reprezentuje spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, a co trzeci jednostkę samorządu terytorialnego.

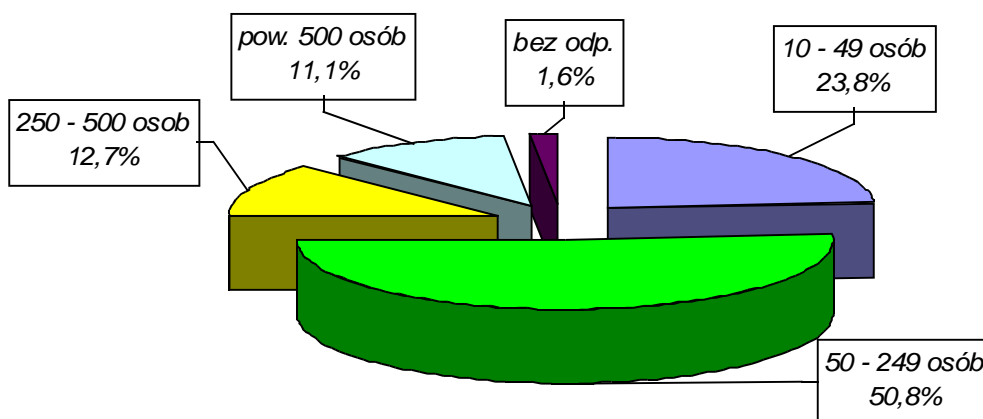
³ dokładne dane znajdują się w części tabelarycznej raportu - Zestaw Tabel - Metryczka



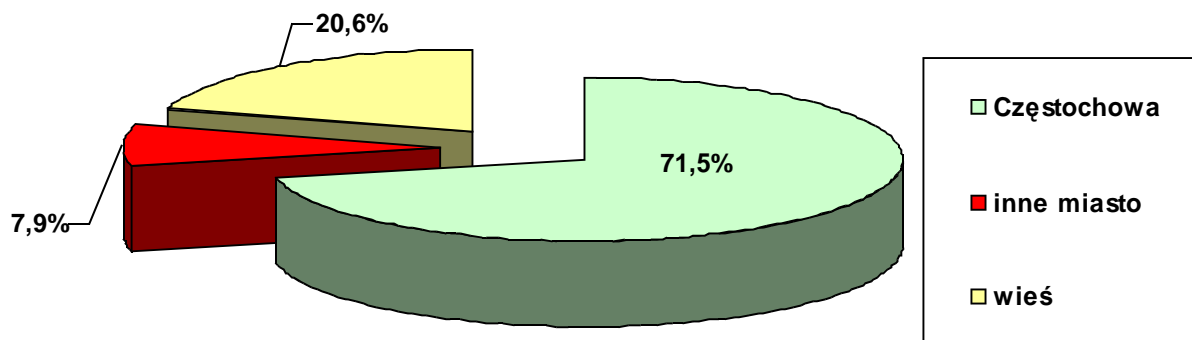
Zdecydowana większość respondentów to firmy produkcyjne i usługowe, a pozostali zajmują się handlem, edukacją, ochroną zdrowia lub administracją publiczną.



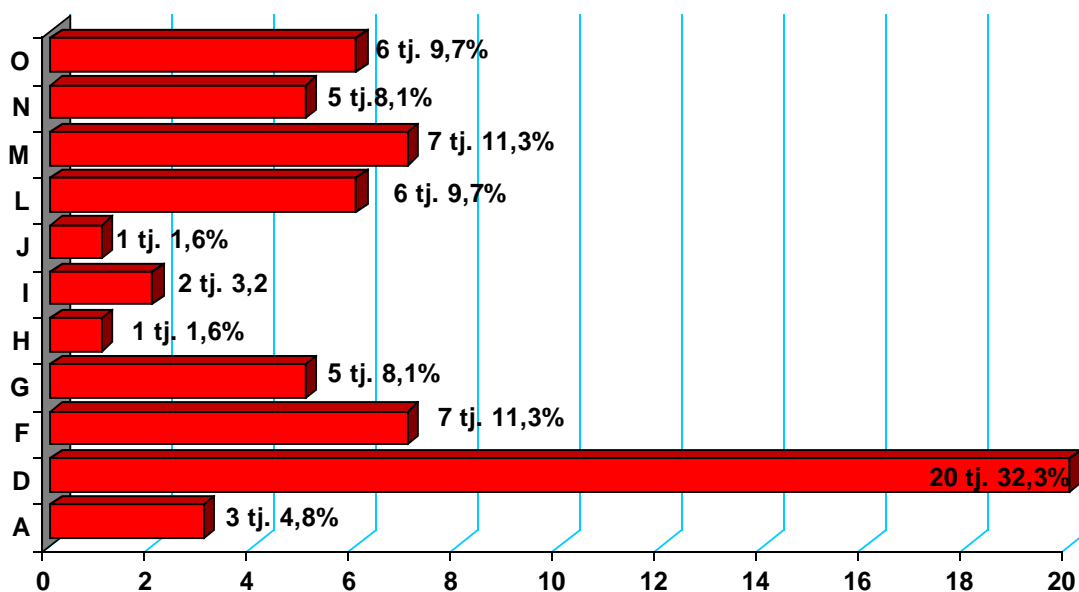
Trzy czwarte respondentów reprezentuje firmy małe (zatrudniające do 50 osób) lub duże (zatrudniające powyżej 249 pracowników).



Respondenci na siedzibę swojej firmy wybierają miasto, w tym najczęściej Częstochowę. Tylko co piąty z nich lokuje swoją firmę na wsi.



Respondenci biorący udział w sondażu reprezentują 11 rodzajów działalności gospodarczej wg klasyfikacji PKD tj. 57,9%. Co trzeci z nich zajmuje się przetwórstwem przemysłowym, co dziesiąty budownictwem, edukacją czy administracją publiczną.



Reasumując, większość firm biorących udział w sondażu to firmy od lat istniejące na rynku z siedzibą w Częstochowie, które zatrudniają co najmniej 50 pracowników. Są to przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością prowadzące działalność produkcyjną, usługową, edukacyjną, związaną z ochroną zdrowia i administracją publiczną.

Rekrutacja kandydatów do pracy

Pracodawcy poszukując pracowników nigdy nie poprzestawali na wykorzystywaniu jednego czy dwóch sposobów naboru kandydatów do pracy. Jednak obecnie korzystanie z alternatywnych sposobów rekrutacji stało się dla nich koniecznością. Jest to rezultat zmian zachodzących na polskim rynku pracy, który przestaje być rynkiem pracodawcy stając się rynkiem pracownika. Dobra koniunktura gospodarcza i otwarcie europejskich rynków pracy

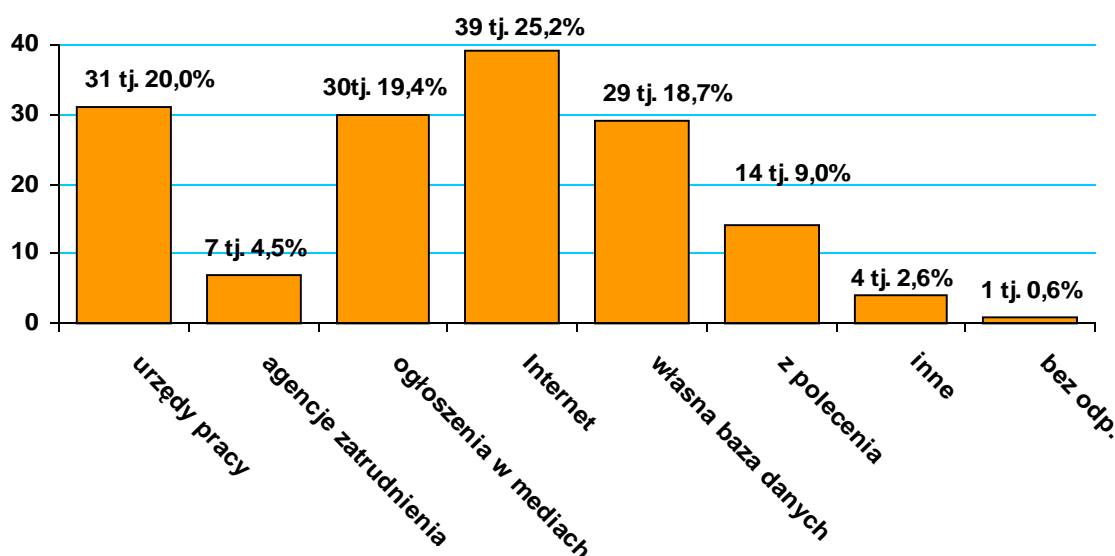
spowodowało trudności z zapełnianiem wakatów. Dlatego coraz częściej pracodawcy, nie zaniebując tradycyjnych metod poszukiwania pracowników, wykorzystują nowoczesne sposoby rekrutacji, zwłaszcza rekrutację *on-line*.

W związku z tym, postanowiliśmy sprawdzić, czy pracodawcy na lokalnym rynku pracy wpisują się w ogólnopolski trend i również wykorzystują internet w procesach rekrutacyjnych, czy jest to ich zdaniem efektywna metoda zapełniania wolnych miejsc pracy, jakie ma zalety i czy ma jakieś wady.

Wydaje się, że internet służący powszechnej komunikacji a nie tylko procesom rekrutacyjnym jest niezbyt chętnie wykorzystywany przez firmy. Zaledwie co trzynasty respondent (5 badanych tj. 7,9%) wypełnił kwestionariusz ankiety zamieszczony na naszej stronie internetowej, pozostali przesłali je drogą pocztową.

Metody rekrutacji nowych pracowników⁴

Pracodawcy biorący udział w sondażu deklarują wykorzystywanie następujących metod poszukiwania pracowników:



Jak wynika z ich odpowiedzi, rekrutacja przez internet jest to popularny sposób naboru kandydatów do pracy. Tylko, co trzeci badany nie korzysta w ogóle z tej metody (24 respondentów tj. 38,1%). Pozostałe sposoby układają się w ranking znany od lat tzn. korzystanie z pośrednictwa urzędów pracy, zamieszczanie ogłoszeń w masmediach, wykorzystywanie własnej bazy danych, korzystanie z rekomendacji i pośrednictwa agencji zatrudnienia. Ciekawym zjawiskiem jest nadal rzadkie wykorzystywanie w tym zakresie pomocy agencji zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę dane metryczkowe, można stwierdzić, że czas prowadzenia działalności gospodarczej i wielkość przedsiębiorstwa nie mają wpływu na odpowiedzi respondentów.

Natomiast na wybór sposobów poszukiwania pracowników wpływa:

- forma prawna firmy:

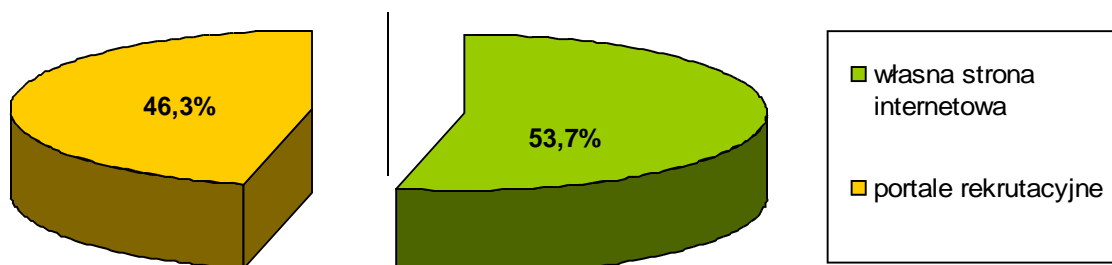
⁴ dokładne dane znajdują się w części tabelarycznej raportu – Rekrutacja kandydatów do pracy – Zestaw Tabel 1 - 10

- wśród przedsiębiorstw mających status osoby fizycznej i spółki jawnej najczęściej korzysta się z zamieszczania ogłoszeń w masmediach (odpowiednio 43,7% odpowiedzi i 38,9% odp.),
- wśród jednostek samorządu terytorialnego podstawową metodą naboru kandydatów do pracy jest korzystanie z własnej bazy danych (31,0% odp.)
- siedziba firmy:
 - jedynie firmy ulokowane w innych miastach niż Częstochowa częściej korzystają z własnej bazy danych (33,3% odp.)
- główny rodzaj prowadzonej działalności:
 - firmy produkcyjne korzystają najczęściej z zamieszczania ogłoszeń w masmediach (27,6% odp.)
 - firmy edukacyjne i związane z ochroną zdrowia najczęściej wykorzystują informacje z własnej bazy danych (odpowiednio 40,0% odp. i 44,4% odp.).
- oraz klasyfikacja respondentów wg PKD:
 - z własnej bazy danych częściej korzystają firmy zajmujące się rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem, edukacją lub ochroną zdrowia (odpowiednio 50,0% odp. 36,8% odp. i 45,4% odp.). Firmy zajmujące się rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem korzystają równie chętnie z pośrednictwa urzędów pracy (50,0% odp.)
 - ogłoszenia w masmediach wykorzystują najczęściej firmy prowadzące przetwórstwo przemysłowe (29,6% odp.) oraz hotele i restauracje (50,0% odp.), gdzie wykorzystuje się również rekomendację (50,0% odp.).

Z zebranych danych wynika, że dla respondentów e-rekrutacja jest ważnym, ale dodatkowym sposobem naboru kandydatów do pracy.

Internetowe procesy rekrutacyjne prowadzą najczęściej firmy istniejące na rynku ponad 10 lat (69,2% odp.), zatrudniające od 50 do 249 pracowników (43,6% odp.) będące jednostkami samorządu terytorialnego administracji publicznej (30,8% odp.) i spółkami z o.o. (28,2% odp.), mające swą siedzibę w Częstochowie (66,7% odp.) lub na wsi (25,6% odp.) i zajmujące się produkcją, usługami i edukacją.

Okazuje się, że 61,9% respondentów korzysta z internetu planując nabór kandydatów do pracy. Wśród nich, ponad połowa posługuje się w tym celu własną stroną internetową, a pozostali używają portali rekrutacyjnych. Najczęściej wymieniane przez respondentów portale rekrutacyjne to: pracuj.pl, praca.pl, gazeta.pl, job.pl, pilot.pl, infopraca.pl, pracaonet.pl, kuratorium.katowice.pl czestochowa.um.gov.pl oraz Biuletyn Informacji Publicznej.



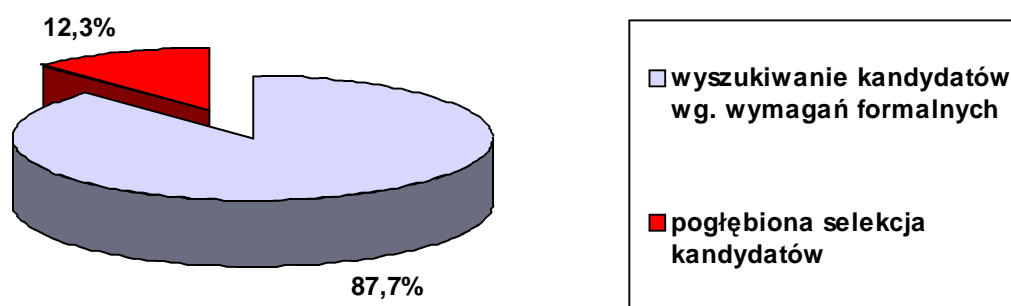
Rozpatrując odpowiedzi respondentów ze względu na dane metryczkowe należy stwierdzić, że przy naborze kandydatów do pracy, czas prowadzenia działalności gospodarczej nie wpływa znacząco na wybór sposobu prowadzenia rekrutacji internetowej tzn. korzystania

w tym celu z własnej strony internetowej lub portali rekrutacyjnych. Korzystanie, w większym stopniu, z rekrutacyjnych portali internetowych deklarują respondenci reprezentujący spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (75,0%), które zajmują się głównie handlem (100,0%) i edukacją (60,0% wskazań), liczące od 249 do 500 pracowników (62,5%), z siedzibą w innych miastach niż Częstochowa (66,7%).

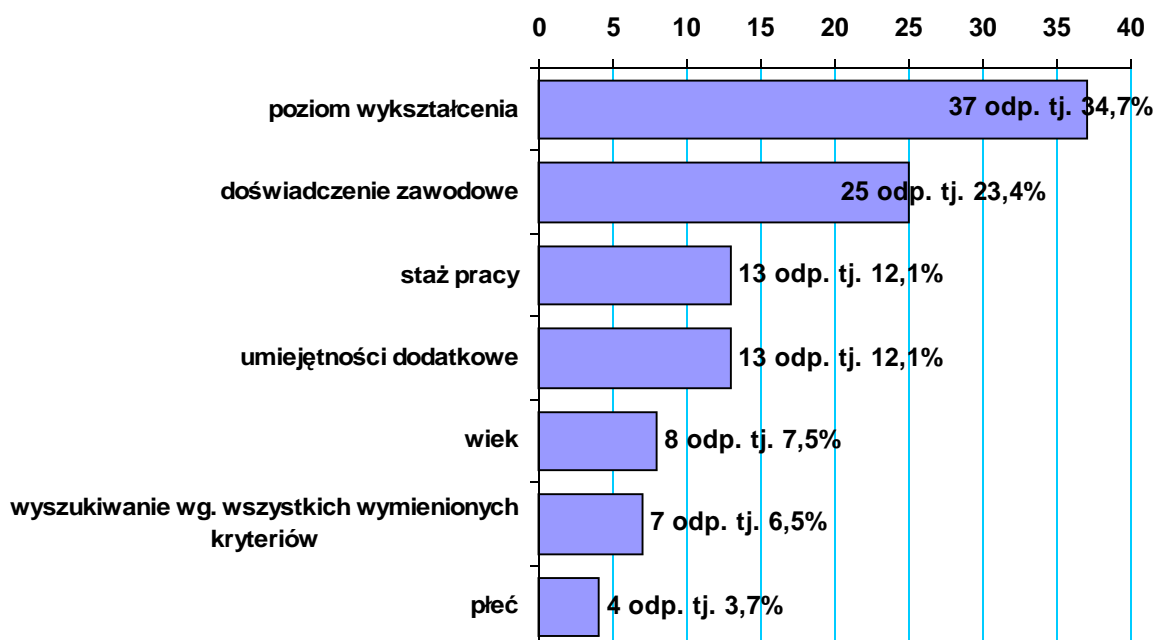
Pozostali używają głównie własnych stron internetowych do ogłaszania wolnych etatów w firmie. Deklaracje respondentów w podziale na klasyfikację wg PKD zgadzają się z ich deklaracjami w podziale na główny rodzaj prowadzonej działalności.

Skoro aż ponad połowa respondentów potwierdza korzystanie z internetowej rekrutacji ważne stają się pytania, kogo tą metodą rekrutują pracodawcy, czym ona dla nich jest i czy potrafią z niej korzystać w taki sposób, żeby jak najbardziej ułatwić sobie selekcję kandydatów.

Z deklaracji respondentów wynika, że dla większości z nich (87,7% wskazań) prowadzenie procesów rekrutacyjnych poprzez internet jest tak naprawdę metodą pozyskiwania szerokiej rzeszy aplikantów odpowiadających stawianym im wymaganiom formalnym.



Wymagania formalne, które wymieniają respondenci układają się w następujący ranking:

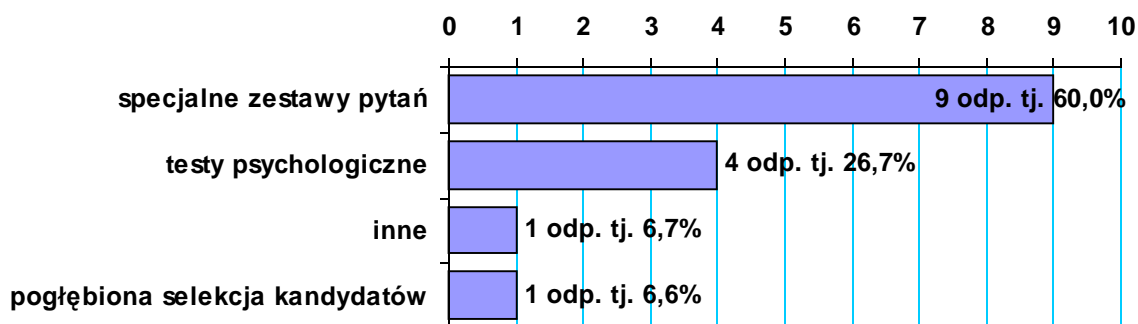


Z badań wynika, że dla pracodawców najważniejsze są: poziom wykształcenia formalnego dostosowany do stanowiska pracy oraz doświadczenie zawodowe związane z konkretnym stanowiskiem pracy – do 10 lat. Ale jak wynika z przedstawionego zestawienia ważne są również: ogólny staż pracy – do 10 lat, kompetencje dodatkowe takie jak umiejętności

interpersonalne, prawo jazdy, znajomość języków obcych, obsługa komputera oraz dyspozycyjność. Natomiast z punktu widzenia pracodawcy najmniej istotna jest płeć kandydata do pracy.

Dane metryczkowe nie wpływają na rozkład ogólny odpowiedzi.

Tylko co ósmy respondent wykorzystuje rekrutację internetową do pogłębionej selekcji kandydatów i wówczas stosuje specjalne zestawy pytań dotyczące przyszłej pracy lub testy psychologiczne ułatwiające optymalny wybór kandydatów.



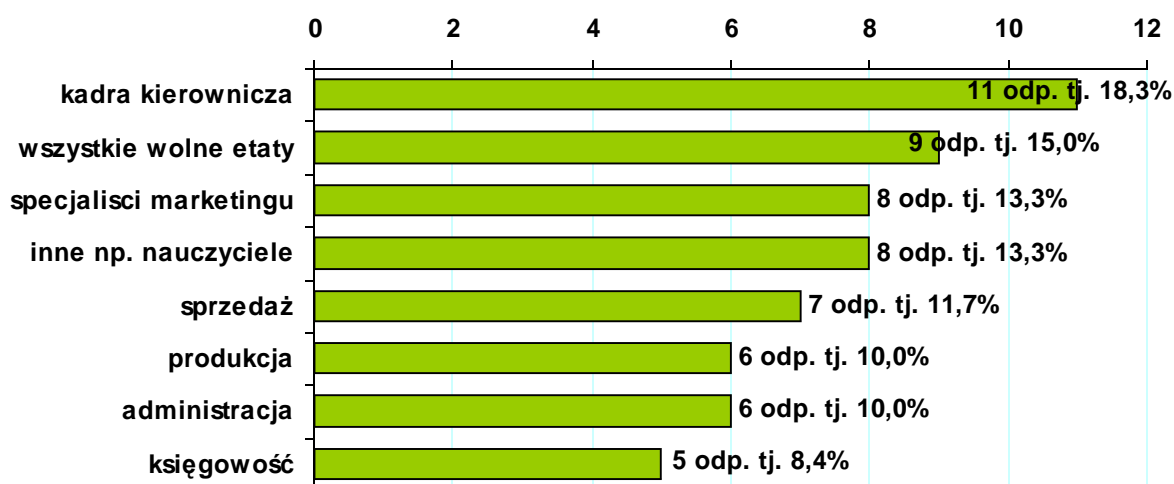
I również w tym przypadku dane metryczkowe nie wpływają na rozkład ogólny odpowiedzi.

Natomiast wszyscy ankietowani są zgodni, że i tak o przyjęciu do pracy decyduje bezpośredni kontakt, czyli rozmowa kwalifikacyjna.

Jakich pracowników poszukują respondenci poprzez internet?

Respondenci poszukują w ten sposób głównie kadry kierowniczej oraz specjalistów z zakresu marketingu i sprzedaży. Są też tacy pracodawcy, którzy w internecie ogłaszają nabór na wszystkie wolne etaty w swojej firmie.

Odpowiedzi respondentów układają się w następujący ranking:



Biorąc pod uwagę dane metryczkowe można zauważyć, że w ten sposób poszukiwani są:

- pracownicy kadry kierowniczej – przez firmy działające na rynku powyżej 10 lat (45,5% odp.). Są to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (54,5% odp.), zajmujące

się przede wszystkim produkcją (45,4% odp.) – przetwórstwem przemysłowym, zatrudniające od 249 do 500 pracowników (45,4% odp.) z siedzibą w Częstochowie (63,6% odp.)

- pracownicy administracyjni – przez przedsiębiorstwa istniejące co najmniej 10 lat (83,3% odp.) o statusie jednostek samorządowych (66,7% odp.), zajmujące się właśnie administracją publiczną (66,7% odp.), liczące od 10 do 49 pracowników (66,7% odp.) i ulokowane na wsi (66,7% odp.)
- pracownicy księgowości – przez przedsiębiorstwa działające na rynku powyżej 10 lat (100,0% odp.) jako jednostki samorządowe (60,0% odp.) administracji publicznej (40,0% odp.) o niewielkiej liczbie pracowników 10 – 49 osób (40,0% odp.) z siedzibą w Częstochowie (60,0% odp.)
- pracownicy marketingu – przez firmy działające od 5 do 10 lat na rynku (62,5% odp.) reprezentujące wszystkie formy prawne, ale zajmujące się głównie usługami (62,5% odp.) i liczące od 50 do 500 pracowników (75,0% odp.), z siedzibą w Częstochowie (50,0% odp.) lub na wsi (50,0% odp.)
- pracownicy sprzedaży – przez firmy działające powyżej 10 lat na rynku (57,1% odp.), spółki z o.o. (42,8%) zajmujące się usługami (71,4% odp.) z siedzibą w Częstochowie (57,1% odp.), a wielkość firmy nie ma w tym wypadku specjalnego znaczenia
- pracownicy produkcyjni – również przez firmy istniejące długo na rynku (66,7% odp.) z siedzibą w Częstochowie (83,3% odp.), zajmujące się produkcją (66,6% odp.). Forma prawna i wielkość firmy nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi.
- nauczyciele, pedagodzy – przez firmy istniejące na rynku powyżej 10 lat (87,5% odp.). Są to głównie jednostki samorządu terytorialnego (62,5% odp.) zajmujące się edukacją (37,5% odp.) i zatrudniające od 50 do 249 pracowników (75,0% odp.), z siedzibą w Częstochowie (75,0% odp.).

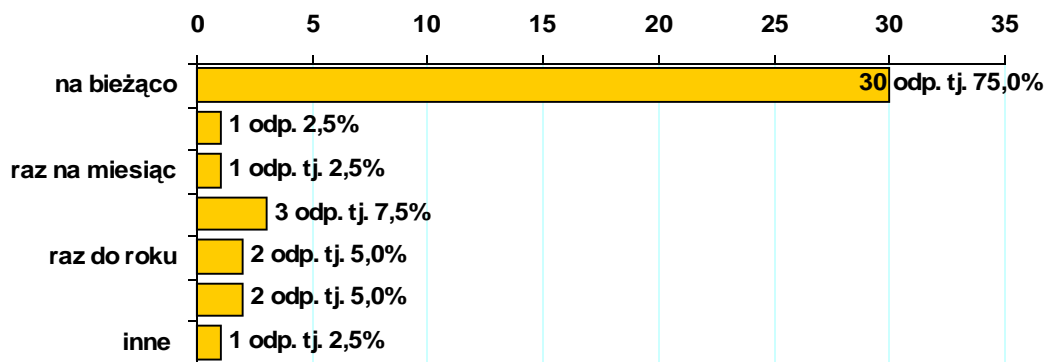
Interesujący jest brak deklaracji respondentów dotyczący naboru poprzez internet pracowników serwisu, chociaż co siódma odpowiedź respondentów dotyczy rekrutacji na wszystkie wolne etaty, więc można założyć, że i ci pracownicy są rekrutowani w ten sposób.

Jakie firmy ogłaszają rekrutację dotyczącą wszystkich wolnych miejsc pracy?

Z odpowiedzi respondentów wynika, że są to przedsiębiorstwa istniejące długo na rynku, powyżej 10 lat (77,8% odp.), zajmujące się przede wszystkim produkcją (55,6% odp.), zatrudniające od 50 do 249 osób (77,8% odp.) z siedzibą w Częstochowie (55,6% odp.). Forma prawna firmy nie ma w tym wypadku specjalnego znaczenia.

Jak często respondenci korzystają z rekrutacji przez internet?

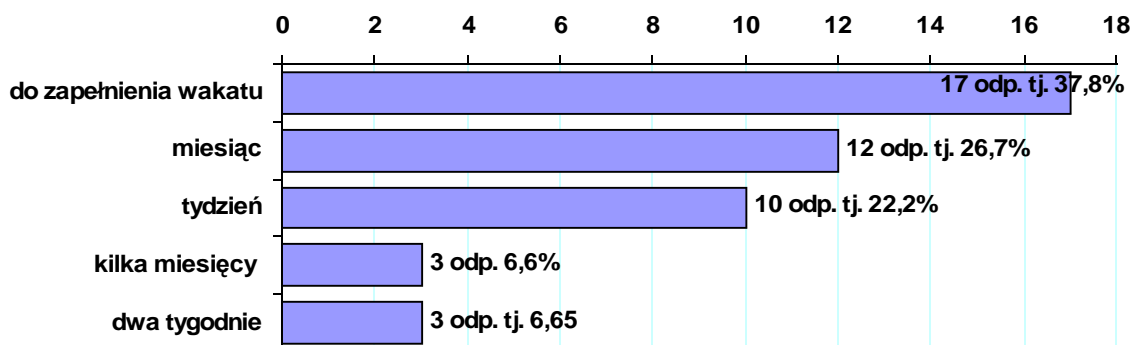
Respondenci rekrutując pracowników *on-line* zachowują się podobnie jak w przypadku stosowania innych sposobów naboru pracowników tzn. ogłoszenia o wolnych etatach zamieszczają na stronach internetowych w miarę bieżących potrzeb.



W przypadku tak dużej liczby deklaracji wskazujących na bieżące wykorzystywanie internetu w procesach rekrutacyjnych, dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi.

Na jak długo respondenci zamieszczają swoje oferty pracy?

Pracodawcy wykorzystują internet przede wszystkim po to, aby móc zamieszczać oferty pracy na stronach internetowych aż do zapewnienia wakatów.

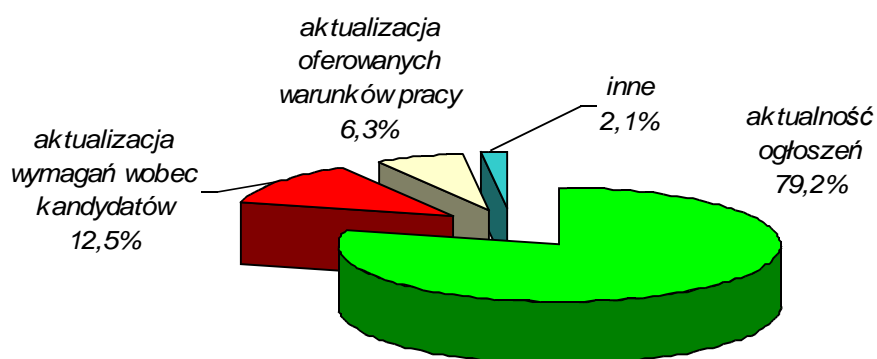


Okazuje się, że żaden respondent nie ogłasza ofert pracy aktualnych przez cały rok, ponieważ pracodawcy rekrutują kandydatów do pracy na bieżąco, zgodnie z aktualnymi potrzebami. Dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład ogólny odpowiedzi. Natomiast to, jak długo oferta pracy jest aktualna uzależnione jest od ilości napływających aplikacji, od ich kompatybilności ze stawianymi wymaganiami oraz od tego, kogo poszukują pracodawcy. I tak w przypadku poszukiwań:

- pracowników kadry kierowniczej – oferta pracy jest aktualna najdłużej miesiąc (co druga odpowiedź respondentów),
- pracowników administracji – oferta pracy jest aktualna nawet kilka miesięcy (co trzecia odpowiedź respondentów),
- pracowników księgowości – rozkład odpowiedzi jest równomierny,
- pracowników marketingu – oferty pracy są aktualne albo miesiąc albo do zapewnienia wakatów (75,0% odp.),
- pracowników sprzedaży – ogłoszenie jest ważne najczęściej przez miesiąc (co druga odpowiedź respondentów),
- pracowników produkcji – oferta pracy jest aktualna aż do zapewnienia wakatów (42,9% odp.),

Natomiast w przypadku zamieszczania ogłoszeń o wszystkich wolnych etatach są one aktualne aż do ich zapewnienia (60,0% odp.)

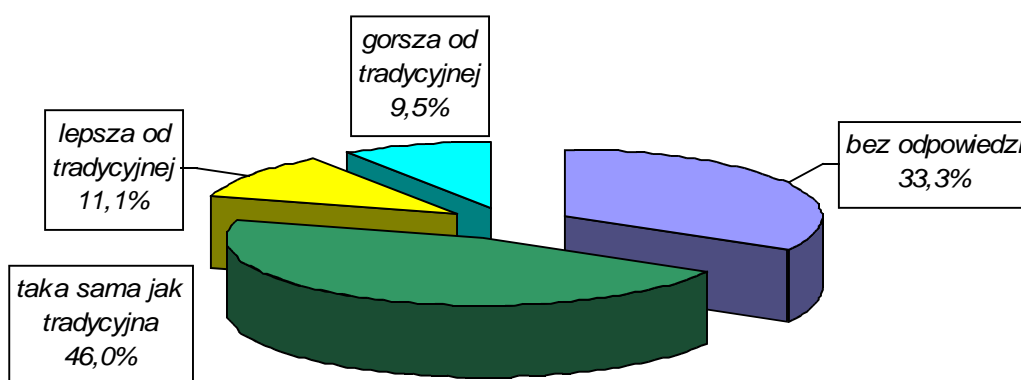
Zamieszczanie *on-line* ofert pracy przez pracodawców zgodnie z bieżącymi potrzebami powinno oznaczać przede wszystkim dbałość o ich aktualność. I tak jest rzeczywiście. Aż 79,2% deklaracji respondentów odnosi się do dbałości o aktualność zamieszczanych ogłoszeń tzn. i wymagań wobec kandydatów i oferowanych im warunków pracy. Co ósma odpowiedź dotyczy szczególnie dbałości o aktualizację kryteriów stawianych kandydatom, a co szesnasta obejmuje aktualizację reguł i zasad pracy obowiązujących w firmie.



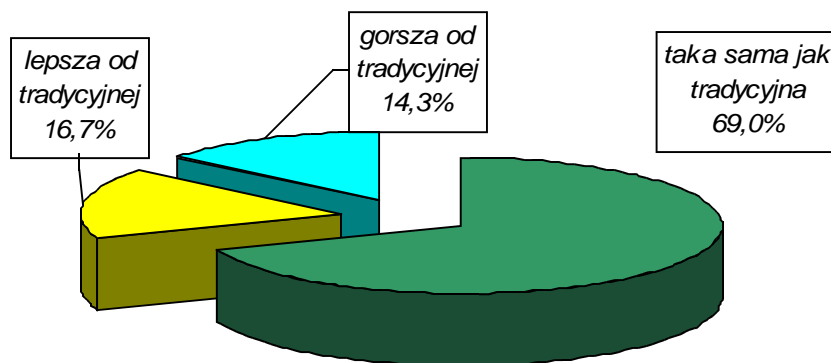
Dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi respondentów.

Zalety i wady e-rekrutacji

Jak się okazuje, możliwość zamieszczania w internecie ofert pracy na bieżąco, w miarę aktualnych potrzeb jest bardzo kusząca dla pracodawców. Ale i tak niemal połowa z nich uważa, że e-rekrutacja jest taka sama jak rekrutacja tradycyjna. Co dziewiąty respondent postrzega natomiast taki sposób naboru jako lepszy od tradycyjnego, a co jedenasty jako gorszy. Aż jedna trzecia z nich nie ma na ten temat zdania.



Wśród tych respondentów, którzy wypowiadają się na temat efektywności prowadzenia procesów rekrutacji przez internet struktura odpowiedzi wygląda następująco:



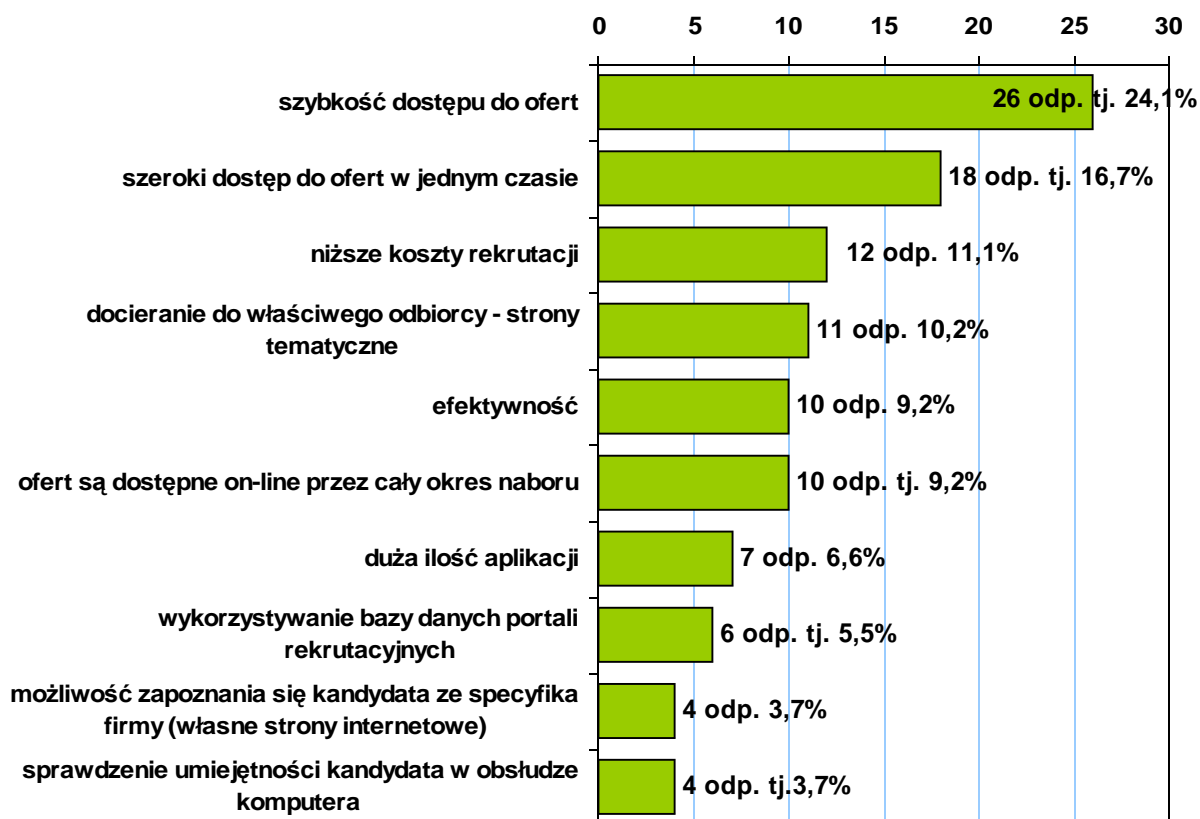
Większość deklaracji dotyczy braku różnicy między prowadzeniem rekrutacji metodą tradycyjną a metodą *on-line*, co szósta dotyczy postrzegania e-rekrutacji jako lepszej, a co siódma jako gorszej od tradycyjnej.

Dlaczego tak się dzieje?

Postrzeganie e-rekrutacji jako takiej samej jak tradycyjna wynika przede wszystkim z traktowania tego sposobu naboru jak naboru poprzez inne instytucje (urzędy pracy) i media (prasa, radio, TV), tylko o większym zasięgu terytorialnym. Pracodawcy umieszczają w internecie oferty pracy ogłaszając w nich wyłącznie wymagania formalne takie jak: pożądany poziom wykształcenia, liczbę przepracowanych lat w ogóle lub na danym stanowisku pracy, wiek, umiejętności dodatkowe czy płeć. Rzadko który pracodawca stara się pogłębić selekcję kandydatów poprzez wykorzystanie dostępnych testów psychologicznych lub opracowanie własnych zestawów pytań poszerzających jego wiedzę o kandydacie. W efekcie tak stosowanej e-rekrutacji pracodawcy mają właściwie tylko kłopoty: bardzo dużą ilość aplikacji od kandydatów, których wiedzę oraz umiejętności i tak trzeba zweryfikować w sposób tradycyjny.

Respondenci, dla których rekrutacja przez internet jest taka sama jak tradycyjna reprezentują firmy istniejące długo na rynku (72,4% odp.), zatrudniające 50 – 249 pracowników (44,8% odp.), z siedzibą w Częstochowie (65,5% odp.). Są to firmy produkcyjne (44,8% odp.), a forma prawna nie ma w tym wypadku specjalnego znaczenia.

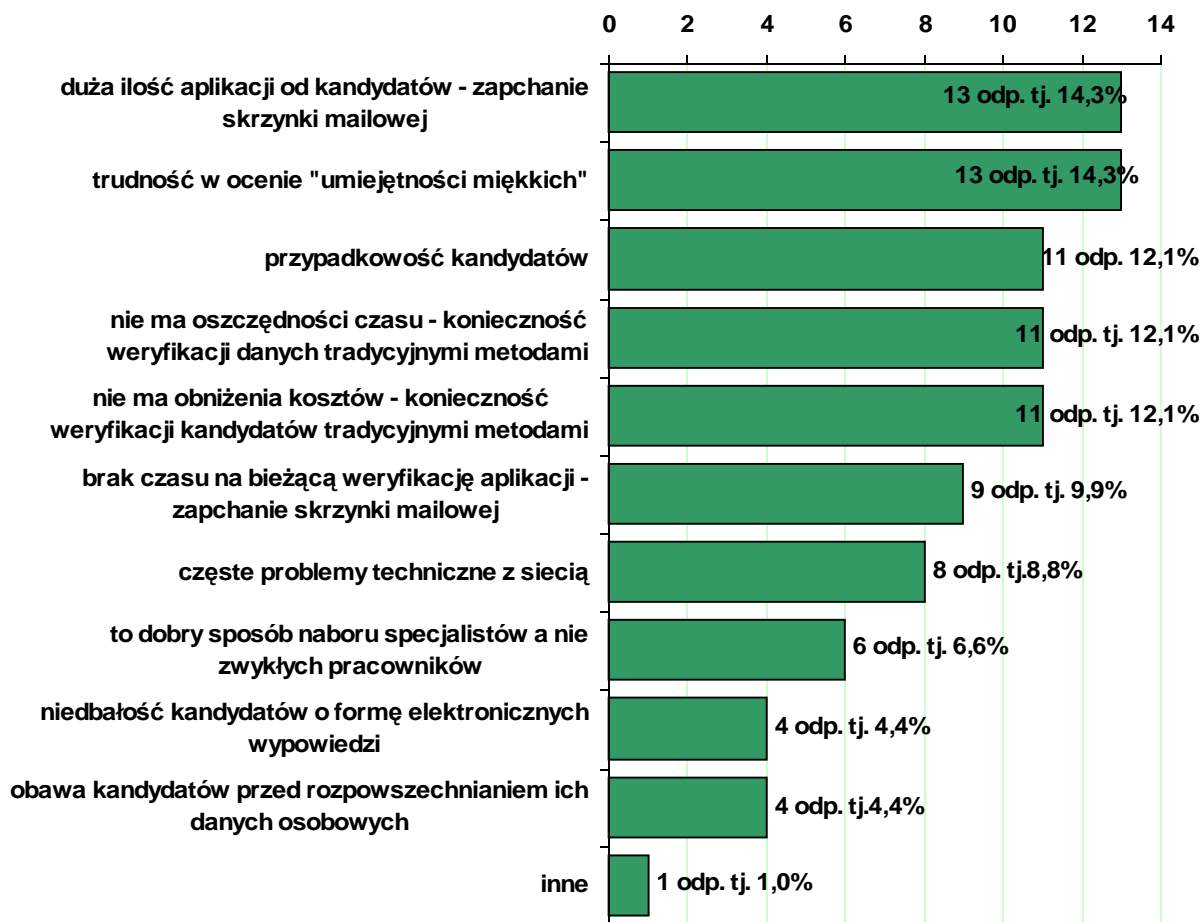
Ci respondenci, którzy uważają, że internetowe procesy rekrutacyjne są lepsze od tradycyjnych najczęściej podają następujące powody:



Pracodawcy najbardziej cenią sobie szybki i szeroki dostęp do ofert w tym samym czasie od wielu osób potencjalnie zainteresowanych właśnie ich ogłoszeniem. A te dwa czynniki, ich zdaniem, znacznie obniżają koszty rekrutacji. Po prostu, żeby dotrzeć do szerokiej rzeszy odbiorców nie trzeba wydawać pieniędzy na ogłoszenia we wszystkich ogólnopolskich i lokalnych mediach, wystarczy ogłosić się w internecie, a zainteresowani sami znajdą to ogłoszenie. Jeśli do tego dodać możliwość zamieszczania ofert w portalach tematycznych, a więc możliwość docierania do konkretnego odbiorcy i długą żywotność ogłoszeń *on-line* to nic dziwnego, że pracodawcy ten sposób naboru pracowników uważają za bardziej efektywny. Przy okazji można aplikanta zapoznać ze specyfiką firmy, wykorzystać bazy danych portali rekrutacyjnych czy wreszcie sprawdzić praktycznie jego podstawowe umiejętności obsługi komputera. Jednocześnie stosując pogłębioną selekcję do rozmowy rekrutacyjnej, można wybrać tylko tych kandydatów, którzy rzeczywiście odpowiadają podanym wymaganiom.

Ten sposób myślenia jest reprezentowany głównie przez firmy, które istnieją na rynku co najmniej 10 lat (57,1% odp.). Są to przedsiębiorstwa średniej wielkości, zatrudniające 50 – 249 pracowników (42,8% odp.), będące jednostkami samorządu terytorialnego (57,1% odp.) administracji publicznej (28,5% odp.), ulokowane w Częstochowie lub na wsi (po 42,8% odp.).

Z kolei ci pracodawcy, którzy uważają, że rekrutacja internetowa jest gorsza od tradycyjnej zarczują jej następujące wady:



Podstawowe zarzuty wobec tego sposobu naboru kandydatów to zbyt duża ilość aplikacji, z którą nie można sobie bieżąco poradzić, powodująca niedrożność i „zapchanie” skrzynki mailowej. Do tego dochodzi trudność w ocenie tzw. „umiejętności miękkich” kandydatów, wybranych na podstawie wymagań formalnych. Ten zarzut jest o tyle niejasny, że przecież w rekrutacji tradycyjnej, w jej początkowej fazie również nie można ocenić tych umiejętności. Ale prawdopodobnie chodzi o to, że w tradycyjnej rekrutacji nie ma aż tylu kandydatów, więc łatwiej jest ich weryfikować. Dużo poważniejszy zarzut to przypadkowość kandydatów i konieczność weryfikacji podawanych przez nich danych przy jednoczesnym braku czasu. A skoro i tak trzeba sprawdzać kandydatów to znaczy, że trzeba to robić metodami tradycyjnymi i rekrutacja internetowa nie tylko nie obniża kosztów naboru, ale jeszcze je podraża – trzeba płacić i za metodę internetową i za metodę tradycyjną. Często pracodawcy nie chcą rekrutować przez internet, ponieważ uważają, że to nie jest dobry sposób naboru na wszystkie stanowiska pracy. Ich zdaniem w ten sposób można poszukiwać tylko specjalistów. Ciekawym zarzutem, właściwie nie tyle odnoszącym się do samego sposobu naboru, co do kandydatów, jest zarzut sporządzania przez nich aplikacji elektronicznych w sposób niedbały lub obawa kandydatów o ochronę danych osobowych. I znowu łatwo można zbić te zarzuty – te aplikacje, których autorzy myślą nazwę firmy, stanowiska pracy itp. należy od razu odrzucić, a ich obawy przed rozpowszechnianiem danych osobowych uspokoić klauzulą dotyczącą tajności zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych.

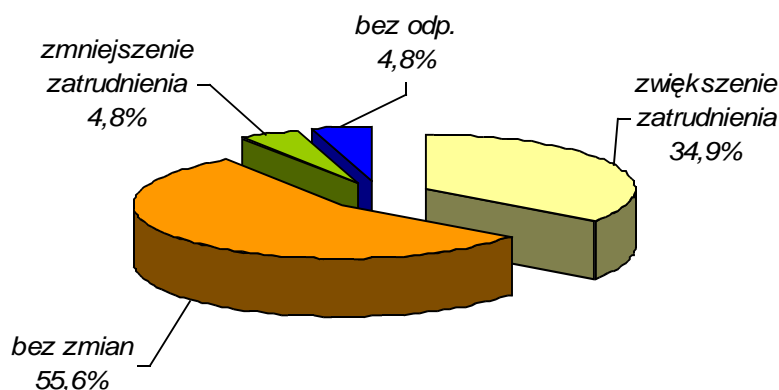
Takie postrzeganie internetowych procesów rekrutacyjnych reprezentują wyłącznie respondenci, których firmy istnieją na rynku powyżej 10 lat i są ulokowane w Częstochowie (po 100,0% odp.). Są to przede wszystkim jednostki samorządu terytorialnego (50,0%

wskazań), zatrudniające od 50 do 249 pracowników (50,0% odp.), prowadzące działalność usługową (33,3% odp.) lub będące jednostkami administracji publicznej (33,3% odp.)

Dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący poszczególnych zalet i wad e-rekrutacji.

Planowane zmiany w zatrudnieniu w 2008r⁵.

Tradycyjnie w sondażu dotyczącym metod rekrutacji nie mogło zabraknąć zagadnień związanych z planowanymi zatrudnieniami pracowników w najbliższej przyszłości tj. w 2008 r. Okazuje się, że ponad połowa pracodawców nie planuje zwiększenia zatrudnienia w niedalekiej przyszłości, a co trzeci respondent deklaruje zwiększenie stanu liczebnego firmy. Na szczęście, tylko, co dwudziesty z nich ma zamiar zwalniać pracowników.



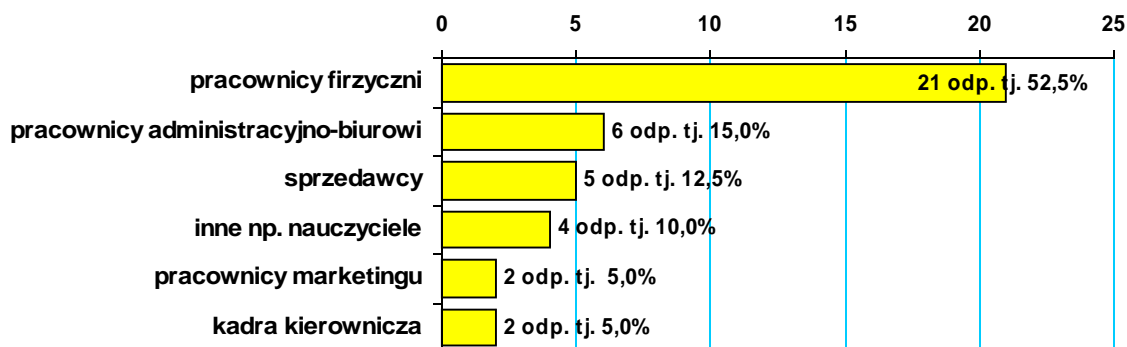
Biorąc pod uwagę dane metryczkowe należy stwierdzić, że zwiększanie zatrudnienia planują przede wszystkim firmy istniejące na rynku powyżej 10 lat (77,3% odp.). Są to spółki z o.o. (40,9% odp.), zajmujące się produkcją (50,0% odp.) – przetwórstwem przemysłowym (45,5% odp.), liczące od 50 do 249 pracowników (59,1%) z siedzibą w Częstochowie (68,1% odp.).

Z kolei zachowanie status quo planują również firmy istniejące długo na rynku (77,1% odp.), będące jednostkami samorządu terytorialnego (31,5% odp.) i prowadzące działalność usługową (37,1% odp.). Są to firmy średnie zatrudniające 50 -249 pracowników (48,6% odp.) ulokowane w Częstochowie (74,3% odp.).

Dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład odpowiedzi wśród firm planujących redukcję zatrudnienia.

Respondenci deklarują chęć zatrudnienia pracowników z następujących grup zawodowych:

⁵ dokładne dane znajdują się w części tabelarycznej raportu – Zmiany w zatrudnieniu w 2008r. – Zestaw Tabel 11 - 16



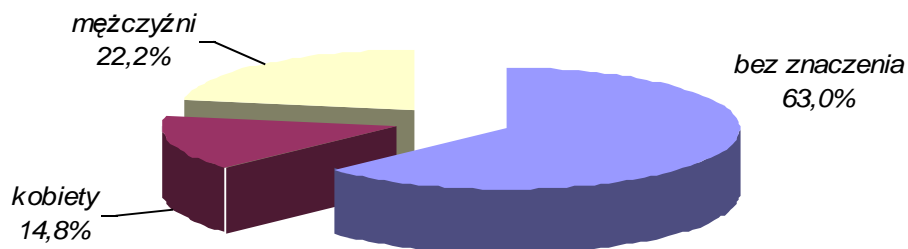
Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi, najczęściej będą poszukiwani pracownicy fizyczni i średni personel biurowy, a najrzadziej pracownicy działu marketingu i kadra kierownicza.

Biorąc pod uwagę dane metryczkowe, należy stwierdzić, że:

- kadry kierowniczej poszukują firmy istniejące na rynku powyżej 10 lat, zajmujące się produkcją – przetwórstwem przemysłowym z siedzibą na wsi (po 100,0% odp.), zatrudniające od 50 do 249 pracowników (100,0% odp.). Są to albo spółki z o.o. albo osoby fizyczne (odpowiednio po 50,0% odp.),
- pracowników administracyjno-biurowych poszukują firmy długo istniejące na rynku (66,7% odp.). Są to spółki z o.o. (50,0% odp.) zajmujące się albo produkcją albo edukacją (odpowiednio po 33,3% odp.) i zatrudniające od 50 do 249 pracowników lub powyżej 500 pracowników (odpowiednio po 33,3% odp.) z Częstochowy (100,0% odp.),
- pracowników marketingu poszukują spółki z o.o. istniejące na rynku od 5 do 10 lat i zatrudniające od 50 do 500 pracowników (100,0% odp.) zajmujące się handlem i usługami z siedzibą w Częstochowie lub na wsi (po 50,0% odp.),
- pracownicy sprzedaży poszukiwani są przez firmy istniejące na rynku powyżej 10 lat (80,0% odp.). Są to najczęściej osoby fizyczne lub spółki z o.o. (po 40,0% odp.), prowadzące działalność produkcyjną i handlową (odpowiednio 60,0% i 40,0% odp.), zatrudniające od 50 do 249 pracowników z siedzibą w Częstochowie (po 60,0% odp.),
- pracownicy fizyczni poszukiwani są również przez firmy z długoletnim stażem rynkowym (71,4% odp.). Na ogół są to spółki z o.o. (38,1% odp.), prowadzące działalność produkcyjną (42,9% odp.) – przetwórstwo przemysłowe (38,1% odp.), o średniej wielkości (52,4% odp.) z siedzibą w Częstochowie (71,4% odp.),
- innych pracowników czyli nauczycieli poszukują firmy będące na rynku powyżej 10 lat (100,0% odp.). Są to na ogół jednostki samorządu terytorialnego (75,0% odp.) zajmujące się edukacją i zatrudniające od 50 do 249 pracowników (po 50,0% odp.) z siedzibą w Częstochowie (100,0% odp.).

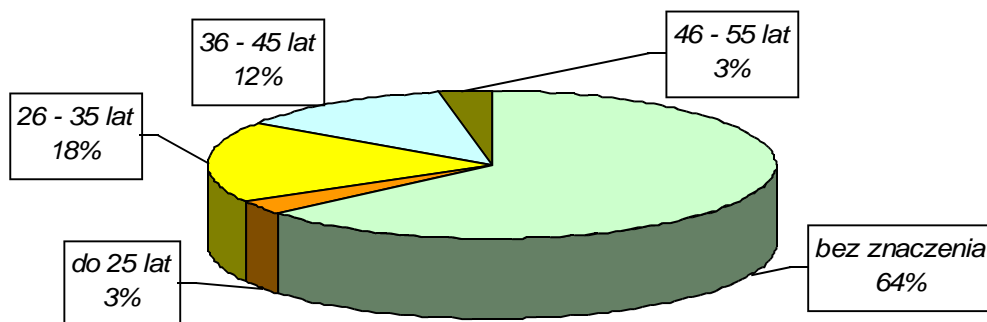
Wymagania formalne, jakie stawiają respondenci kandydatom do pracy są właściwie niewielkie. Dla ponad połowy respondentów bez znaczenia jest płeć i wiek kandydatów.

Rozkład odpowiedzi ze względu na dobór kandydatów wg płci przedstawia się następująco:



Dane metryczkowe nie wpływają znacząco na rozkład ogólny odpowiedzi.

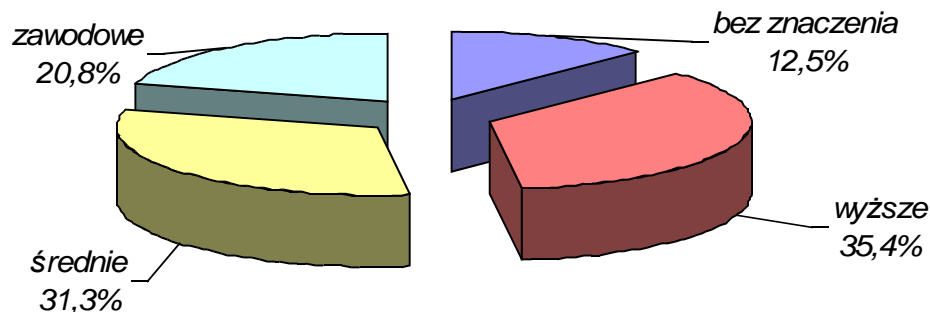
Rozkład odpowiedzi ze względu na dobór kandydatów wg wieku przedstawia się następująco:



W tym wypadku również dane metryczkowe nie wpływają na rozkład ogólny odpowiedzi.

Natomiast istotne są poziom wykształcenia (tylko, dla co ósmego respondenta nieważne jest wykształcenie kandydata do pracy) oraz doświadczenie zawodowe – co drugi respondent stawia określone wymagania w tym względzie. Pracodawcy będą więc poszukiwać najchętniej osób z wykształceniem wyższym i średnim mających maksymalnie 5-letnie doświadczenie zawodowe. I to wydaje się o tyle interesujące, że jednocześnie deklarują chęć zatrudniania przede wszystkim pracowników fizycznych.

Rozkład odpowiedzi ze względu na dobór kandydatów wg poziomu wykształcenia przedstawia się następująco:

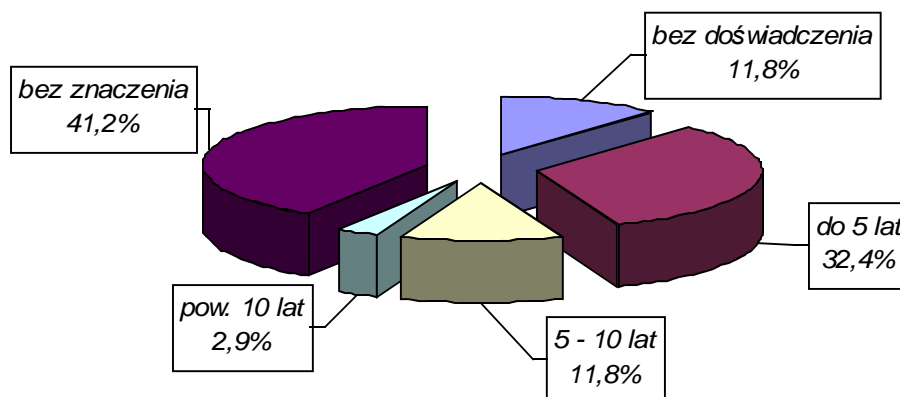


Ponieważ większość respondentów biorących udział w sondażu reprezentuje firmy istniejące ponad 10 lat na rynku, zmienna wielkości firmy nie wpływa znacząco na rozkład odpowiedzi. Natomiast rozkład odpowiedzi ze względu na pozostałe dane metryczkowe sugeruje, że:

- pracowników z wykształceniem wyższym poszukują najczęściej firmy będące spółkami z o.o. (47,0% odp.) lub jednostkami samorządu terytorialnego (29,4% odp.), zajmujące się produkcją (47,1% odp.) lub usługami i edukacją (po 17,6% odp.), zatrudniające od 50 do 249 pracowników (47,1% odp.) z siedzibą w Częstochowie (64,8% odp.),
- pracownicy ze średnim wykształceniem poszukiwani są przez spółki z o.o. (40,0% odp.) prowadzące działalność produkcyjną (53,3% odp.), średniej wielkości (46,7% odp.) z Częstochowy (73,4% odp.),
- pracowników z wykształceniem zawodowym poszukują firmy będące również spółkami z o.o. (40,0% odp.), prowadzącymi działalność produkcyjną (50,0% odp.) i zatrudniające 50 -249 pracowników (60,0% odp.) z siedzibą w Częstochowie (80,0% odp.).

Przedsiębiorcy, dla których nie ma znaczenia poziom wykształcenia kandydatów do pracy reprezentują wyłącznie firmy z długoletnim stażem, spółki z o.o. (33,3% odp.) zajmujące się produkcją lub usługami (po 50,0% odp.). Są to firmy średniej wielkości (50,0% odp.) z Częstochowy (83,3% odp.).

Rozkład odpowiedzi ze względu na dobór kandydatów wg posiadanego doświadczenia zawodowego przedstawia się następująco:



Rozpatrując deklaracje respondentów ze względu na czas prowadzenia działalności gospodarczej, wielkość i siedzibę firmy można stwierdzić, że te zmienne niezależne nie wpływają na zróżnicowanie odpowiedzi. Rozkład odpowiedzi ze względu na pozostałe dane metryczkowe przedstawia się następująco:

- zatrudnienie pracowników bez doświadczenia zawodowego planowane jest głównie w jednostkach samorządu terytorialnego i spółkach z o.o. (po 50,0% odp.) zajmujących się produkcją, usługami, edukacją i administracją publiczną (po 25,0% odp.),
- zatrudnienie osób z 5. letnim doświadczeniem zawodowym planowane jest przez spółki z o.o. (45,4% odp.), prowadzące usługową działalność gospodarczą (36,4% wskazań),
- zatrudnienie osób z 10. letnim doświadczeniem zawodowym planowane jest przez jednostki samorządu terytorialnego zajmujące się edukacją (100,0% odp.).

Natomiast w przypadku wymagań dotyczących posiadania przez kandydata do pracy od 5 do 10 lat doświadczenia zawodowego lub nie przywiązywania do tego wagi rozkład odpowiedzi jest równomierny.

PODSUMOWANIE

Zebrane dane pozwalają odpowiedzieć na pytania postawione w sondażu:

Jakie firmy w większym stopniu wykorzystują internet w procesie rekrutacji?

Okazuje się, że co drugi przedsiębiorca wykorzystuje internet w procesach rekrutacyjnych i nie ma w tym wypadku znaczenia ani czas prowadzenia działalności gospodarczej ani wielkość firmy. Większe znaczenie ma forma prawna firmy, ponieważ z tego sposobu naboru częściej korzystają jednostki samorządu terytorialnego administracji publicznej i spółki z o.o. zajmujące się produkcją, usługami i edukacją zlokalizowane albo w Częstochowie albo na wsi. Należy przy tym zaznaczyć, że dla pracodawców internetowa rekrutacja nie jest jedynym sposobem naboru kandydatów do pracy, ponieważ nadal stosują wszystkie dostępne sposoby rekrutacji.

Dla pracodawców praktycznie nie ma znaczenia czy proces rekrutacji będzie prowadzony poprzez własną stronę internetową czy dzięki portalom rekrutacyjnym, chociaż firmy handlowe częściej wykorzystują w tym celu dostępne w sieci portale rekrutacyjne.

Czy rekrutacja przez internet jest wykorzystywana wyłącznie do zbierania aplikacji kandydatów zgodnie z wymaganiami formalnymi pracodawców czy też służy do pogłębionej selekcji starających się o wolne miejsca pracy?

Zdecydowanie rekrutacja internetowa jest dla pracodawców sposobem pozyskiwania szerokiej rzeszy kandydatów do pracy odpowiadających stawianym im kryteriom formalnym. A to oznacza zbieranie aplikacji według następującego klucza: adekwatny poziom i kierunek wykształcenia, odpowiednie doświadczenie zawodowe (maksymalnie 10. letnie) i podobny staż pracy oraz posiadanie umiejętności dodatkowych takich jak: prawo jazdy, znajomość języków obcych, obsługa komputera czy umiejętności interpersonalne i dyspozycyjność.

Bardzo niewielu przedsiębiorców stosuje pogłębioną selekcję aplikantów, opierając się na testach psychologicznych czy specjalnych zestawach pytań dotyczących stanowiska pracy (zaledwie co ósmy respondent).

Kogo poszukują pracodawcy stosując ten sposób naboru kandydatów do pracy?

Przedsiębiorcy uważają, że internetowy nabór kandydatów do pracy powinien być stosowany jedynie w przypadku rekrutacji kadry kierowniczej i specjalistów (marketingu, sprzedaży, nauczycieli i pedagogów). Dużo rzadziej korzystają z tej metody poszukując do pracy pracowników produkcyjnych oraz pracowników administracji czy księgowości. Co ciekawe, nigdy w ten sposób nie poszukują wyłącznie pracowników serwisu. Pracownicy serwisu są rekrutowani przez internet jedynie przez te firmy, które deklarują ogłaszanie naboru na wszystkie wolne etaty, co zdarza się dość rzadko (zaledwie co siódmy respondent).

W jaki sposób pracodawcy stosują to narzędzie prowadzenia procesów rekrutacyjnych?

Lokalni przedsiębiorcy w procesach rekrutacji wykorzystują internet podobnie jak inne sposoby naboru nowych pracowników tzn. ogłoszenia o wolnych miejscach pracy zamieszczają w sieci w miarę bieżących potrzeb dbając przy tym o ich aktualność i co do stawianych wymagań i co do oferowanych warunków pracy. Ich oferty najczęściej są aktualne aż do wypełnienia wakatów (dla co trzeciego respondenta) lub przez miesiąc (dla co piątego respondenta).

W jaki sposób pracodawcy postrzegają rekrutację on-line?

Niemal połowa przedsiębiorców nie widzi różnicy między e-rekrutacją a rekrutacją tradycyjną. Wynika to z traktowania tego sposobu naboru jak wszystkich innych, tylko o większym zasięgu terytorialnym tzn. ogłaszania „twardych kryteriów” formalnych i zbierania adekwatnych aplikacji. Ich zdaniem i tak właściwa weryfikacja nastąpi w bezpośredniej konfrontacji kandydat - pracodawca. Tyle, że ogłaszając oferty pracy w internecie narażają się na o wiele większą liczbę spływających aplikacji niż przy naborze tradycyjnym o zasięgu lokalnym, a więc muszą poświęcić więcej czasu na skontrolowanie danych.

Z kolei ci pracodawcy, którzy cenią e-rekrutację, (co dziewiąty respondent) podkreślają szybkość i szeroki dostęp do ofert osób zainteresowanych, niższe koszty rekrutacji i jej dużą efektywność. Ale oni starają się pogłębić selekcję aplikantów już na początku naboru, tzn. wykorzystują bazy danych portali rekrutacyjnych lub portale tematyczne, docierając tym samym do właściwych kandydatów. W ten sposób e-rekrutacja staje się bardziej efektywna – w krótszym czasie z większej ilości aplikacji są w stanie wybrać tylko te, które im odpowiadają. Jednocześnie wykorzystując własne strony internetowe, mogą chętnych zapoznać ze specyfiką firmy i poznać w praktyce ich podstawowe umiejętności obsługi komputera.

Najmniej przedsiębiorców, postrzega e-rekrutację jako gorszą od tradycyjnej (co jedenasty respondent). Zarzucają jej przede wszystkim zbyt wielką ilość aplikacji spływających często od przypadkowych osób, które i tak trzeba zweryfikować metodami tradycyjnymi. Nie ma więc ani obniżenia kosztów, ani oszczędności czasu. Do tego dochodzi ich przekonanie, że taką metodą można rekrutować wyłącznie specjalistów, a oni takich nie potrzebują.

Z opinii pracodawców można wyciągnąć jednoznaczny wniosek: tylko pełne wykorzystanie możliwości, jakie daje rekrutacja *on-line* przynosi rezultat w postaci szybkiego i efektywnego obsadzenia wolnego stanowiska pracy. E-rekrutacja traktowana jak tradycyjny sposób naboru kończy się kłopotami pracodawcy - zbyt duża ilość kandydatów i brak czasu na ich skrupulatną weryfikację.

Czy firmy planują wzrost zatrudnienia w najbliższym czasie?

Okazuje się, że tylko jedna trzecia pracodawców planuje wzrost zatrudnienia w 2008r. Są to firmy usługowe, produkcyjne lub jednostki administracji publicznej, istniejące na rynku co najmniej 3 lata, ulokowane w Częstochowie lub na wsi. Ponad połowa firm deklarujących zwiększenie zatrudnienia kwalifikuje się do przedsiębiorstw średnich, zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników fizycznych, administracyjno-biurowych, sprzedawców i nauczycieli. Dlatego, zwłaszcza oprócz przypadku zatrudniania pracowników fizycznych, tak ważny jest dla nich poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe, a nieistotne płeć i wiek kandydata do pracy.

Reasumując prawdą jest, że lokalni przedsiębiorcy wpisują się zarówno w ogólnopolski jak i światowy trend wykorzystywania sieci do pozyskiwania nowych pracowników, chociaż jeszcze nie na poziomie obserwowanym w krajach „starej” Unii czy w Stanach Zjednoczonych. Prawdą jest również to, że procesy rekrutacyjne poprzez internet prowadzą firmy usytuowane w dużych miastach lub na ich obrzeżach (na wsi). Mitem natomiast jest przekonanie, że wielkość firmy i rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej ma w tym wypadku duże znaczenie. Prawdą jest, że firmy prowadzą rekrutację w sieci zarówno z wykorzystaniem własnej strony internetowej (co ma ten plus, iż można zainteresowanych zapoznać ze specyfiką firmy), jak i za pomocą rekrutacyjnych portali internetowych, gdzie można zamieścić własną ofertę pracy lub wybrać kandydatów z bazy danych.

Mitem jest przekonanie, że lokalni przedsiębiorcy potrafią w pełni wykorzystać możliwości, jakie niesie rekrutacja *on-line*, ponieważ w większości traktują ją jak tradycyjny sposób naboru kandydatów do pracy, prowadząc weryfikację aplikacji wyłącznie pod względem kryteriów formalnych. Dzieje się tak, co jest prawdą, gdyż pracodawcy w większości są przekonani, że ta metoda naboru może być stosowana wyłącznie przy zapełnianiu wakatów na stanowiskach kierowniczych lub specjalistycznych, które są i będą w najbliższym czasie dość rzadko obsadzone. I wobec tego, e-rekrutacja jest tylko jednym z wielu sposobów pozyskiwania kandydatów do pracy. Równocześnie wszyscy pracodawcy dostrzegają zalety naboru przez internet, polegające na poszerzeniu obszaru terytorialnego i tym samym zwiększające możliwość dotarcia do szerokiego kręgu odbiorców.

opracowanie: Ilona Antoniewicz