INFOR | WIDE AKADEMIA KADRY I HR

# REKRUTACJA IT – TO DA SIĘ ZROBIĆ

Magdalena Kamińska

# AGENDA

- Rynek kandydatów IT z perspektywy rekrutacji IT
- Jak wygrać kandydata na rynku IT
- „Co masz dla mnie?”, czyli dobre praktyki w rekrutacji IT
- Obawy związane z rekrutacją kandydatów IT

# Rynek kandydatów IT z perspektywy rekrutacji IT

- Sytuacja rynkowa
  - niedobór kandydatów IT
  - sytuacja międzynarodowa (m.in. UA, S, DE, UK - Brexit)
  - Migracja
  - Generation gap (charakterystyka pokolenia X, Y, Z – różnice i korelacje)
- Elementy procesu rekrutacji IT na podstawie przykładowego stanowiska

# Podział pokoleń kandydatów w kontekście dostępu do technologii

| POKOLENIE | MOTYWACJE | KORPORACJA VS. START-UP | PIENIĄDZE | POCZUCIE WŁASNEJ WARTOŚCI |
|---|---|---|---|---|
| **Y** | Cenią wolny czas, chcą aby praca była ich pasją. Są ciekawi świata, ale odczuwają lęk przed odpowiedzialnością i nie lubią jej na siebie brać. Najważniejsze są dla nich wyzwania i atmosfera. Jeśli ich nie ma – nie będą lojalni wobec pracodawców | Nie przywiązują się do firmy, często zmieniają pracę. Wolą pracę na własny rachunek. Najbardziej elastyczna grupa w kontekście stylu pracy | Lubią nowości, cenią sobie styl. Wartość nie jest dla nich najważniejsza. Liczy się oryginalność. Pieniądze służą im do usamodzielnienie się | Mają świadomość swojej wartości . Zdają sobie sprawę, co mogą zaoferować na rynku pracy i wykorzystują to. Dobrze wykształceni ze znajomością języków. Demotywuje ich brak pochwał. Czasem uważani za lekkomyślnych i nielojalnych |
| **Z** | Praca to samorozwój, dostęp do technologii, możliwość kontaktów międzynarodowych, czasem też podróże | Start up<br>Nie do końca posiadają świadomość poufności informacji, dyskrecji biznesowej i zasad funkcjonowania większych firm | Środek do realizacji pasji i marzeń. Łatwo ulegają trendom, należą do grupy pracowników najbardziej „rozpieszczonych” i takich, którym podano wszystko na tacy | Najbardziej podzielona i zróżnicowana generacja w zależności od tego co przekazali jej rodzice. Pokolenie ze skłonnością do „narcyzmu” i samo zachwytu. Znak zapytania dla pracodawców |

# Jak wygrać kandydata na rynku IT

- Rozpoznanie i weryfikacja oczekiwań biznesu
  BRIEFING
  - codzienne obowiązki kandydata
  - wpływ na rozwiązanie i efekt
  - współpraca międzynarodowa
  - aspekty technologiczne
- Umiejętność walki z obiekcjami
- Świadomość rynku
- Klarowny, bezpośredni sposób komunikacji z IT

# Jak wygrać kandydata na rynku IT

- Dopasowanie metod dotarcia do konkretnego stanowiska (typ źródła pozyskania vs. budżet na rekrutację) - porównanie różnych stanowisk IT
- LI vs. FB
- Zmiana kanałów dotarcia
- IT: kandydat pasywny
- Zajawka rekrutacyjna

# „Co masz dla mnie?”, czyli dobre praktyki w rekrutacji IT - CASE STUDY

- Kto: Firma amerykańska – producent rozwiązań usprawniających procesy zakupowe
- Stanowisko: administrator serwerów
- Problem: brak dopasowania kandydata do przedstawionego opisu stanowiska. Pomimo zgodności kandydatów z wymaganiami przekazanymi przez firmę
- Definicja problemu: błędny, nieskuteczny briefing

# „Co masz dla mnie?”, czyli dobre praktyki w rekrutacji IT - CASE STUDY

- Rozwiązanie: dotarcie do źródła problemu, doprecyzowanie nieścisłości i opracowanie nowego opisu po kontakcie z przedstawicielem biznesu w USA.
- Kluczem prawidłowego procesu rekrutacyjnego jest dopasowany briefing.

# Obawy związane z rekrutacją kandydatów IT

- Brak strategii rekrutacyjnej
  - niezależnie od tego kto rekrutuje (HR, biznes, agencja) musi to być usystematyzowane
- Obawy związane z samym procesem
  - Brak znajomości aspektów technologicznych
  - Brak dostępności kandydatów z niszowymi kompetencjami
  - Nierynkowe wynagrodzenie

# Obawy związane z rekrutacją kandydatów IT

- Obawy związane z samym procesem cd.
- Employer Branding (feedback)
- Generation gap
- Korporacje vs. Start-up
- Przejrzystość procesu, czas – umiejętność zatrzymania kandydata w procesie

INFOR | WIDEO AKADEMIA KADRY I HR