**Prawie 60 proc. osób rekrutujących w branży IT korzysta ze wsparcia sztucznej inteligencji. Nowe dane No Fluff Jobs**

**Rekruterzy i rekruterki najczęściej korzystają z AI do pisania wiadomości mailowych i sms-ów, do wstępnej selekcji kandydatów i kandydatek używa jej tylko 7 proc., jak wynika z najnowszego raportu No Fluff Jobs. Prawie 40 proc. badanych przyznaje, że zdarzyło im się odrzucić aplikację, ponieważ dana osoba kłamała na temat swojego doświadczenia. Jednocześnie połowa ankietowanych jest zdania, że łatwiej jest obecnie znaleźć kandydatów i kandydatki do pracy, a prawie 1/4 obawia się o swoją przyszłość zawodową w kontekście sytuacji w branży IT.**

Znalezienie kandydata lub kandydatki do pracy w IT jest obecnie **łatwiejsze niż przed rokiem** – takiego zdania jest **połowa polskich rekruterów i rekruterek**, którzy wzięli udział w badaniu przeprowadzonym na potrzeby najnowszego raportu [„Poszukuję talentów do IT. Perspektywa rekruterek i rekruterów 2023” No Fluff Jobs](https://nofluffjobs.com/insights/rekruter-i-rekruterka-raport/?utm_source=pr&amp;amp;utm_medium=article&amp;amp;utm_campaign=rexp23), polskiego portalu z ogłoszeniami o pracy. Tylko 27 proc. uważa, że aktualnie jest to trudniejsze. W ciągu ostatniego roku w wyniku wstrzymania rekrutacji oraz zwolnień w wielu firmach na rynku pracy pojawiło się więcej kandydatów i kandydatek. W najpopularniejszej wśród aplikujących do branży IT kategorii Frontend średnia liczba aplikacji wysyłanych na jedno ogłoszenie wzrosła aż o 340 proc. w stosunku do 2022 r. i wynosi średnio 88 CV.

*Miniony rok namieszał w branży IT, a zmiany odczuli nie tylko specjaliści i specjalistki, ale również osoby rekrutujące. Z jednej strony fala zwolnień i wstrzymane rekrutacje sprawiły, że HR miał mniej pracy. Dlatego* ***prawie ¼ respondentów i respondentek naszego badania obawia się o swoją przyszłość w branży rekrutacyjnej****. Z drugiej zaś strony – liczba osób aktywnie poszukujących pracy znacznie wzrosła, stąd 50,2 proc. rekrutujących uważa, że znalezienie kandydata/kandydatki IT jest łatwiejsze niż rok temu* – komentuje **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs**.

Blisko **¼ ankietowanych prowadzi ponad 7 procesów rekrutacyjnych jednocześnie**. Osoby rekrutujące najczęściej biorą udział w pierwszej rozmowie (88,5 proc.) oraz koordynują przebieg rekrutacji (87,1 proc.). Jednocześnie **tylko 37,3 proc. ma wpływ na wszystkie elementy publikowanych ogłoszeń**, a 52,3 proc. – na niektóre. W gestii zespołów HR często nie leży decyzja o publikacji w ofertach pracy widełek proponowanych wynagrodzeń. Do podania tej informacji namawiało pracodawcę aż 70 proc. badanych.

**Z AI w pracy korzysta prawie 60 proc. rekruterów i rekruterek**

*Specyfika pracy zespołów HR przechodzi teraz dużą rewolucję. Zmienia się zakres obowiązków, a także używane narzędzia –* ***blisko 60 proc. korzysta już z pomocy AI przy codziennych obowiązkach****. Warto inwestować w swój reskilling i upskilling oraz podnosić kompetencje, aby wciąż pozostać konkurencyjnym na rynku pracy* – dodaje **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs**.

Najczęściej rekruterzy i rekruterki wspierają się sztuczną inteligencją **przy pisaniu wiadomości mailowych i sms-ów** (36,9 proc. badanych), **tworzeniu briefów ogłoszeń** (30,7 proc.) oraz **przygotowywaniu całego ogłoszenia** (23,3 proc.). Do **wstępnej selekcji kandydatów i kandydatek** wykorzystuje ją 7,1 proc. Z pomocy AI w procesach rekrutacji w ogóle nie korzysta 41 proc. ankietowanych.

Jednocześnie 4,2 proc. badanych przyznaje, że denerwuje ich, kiedy zauważają, że kandydaci i kandydatki korzystają ze sztucznej inteligencji przy wykonywaniu zadań rekrutacyjnych, a 7,7 proc. deklaruje, że odrzuca kandydaturę, jeśli widzi, że dana osoba korzysta z AI podczas zadań rekrutacyjnych, gdy jest to zabronione.

**Jakie błędy skutkują odrzuceniem kandydatury?**

Aż 60,3 proc. rekruterów i rekruterek twierdzi, że **nie składa propozycji pracy osobom, które podczas spotkania zachowują się w lekceważący sposób**. Najczęstszymi powodami odrzucenia danej kandydatury są **niewystarczające kompetencje lub umiejętności** (85,4 proc. badanych) oraz **zbyt wysokie oczekiwania finansowe** kandydata lub kandydatki (81 proc.). Aż 38,3 proc. badanych przyznaje, że **zdarzyło im się odrzucić aplikację, ponieważ dana osoba kłamała na temat swojego doświadczenia** zawodowego.

Osoby zajmujące się rekrutacją zwracają również uwagę na **błędy w otrzymywanych CV** – najczęstszym, według 64,8 proc. badanych, jest **brak informacji o zadaniach wykonywanych w ramach podejmowanych projektów**, 60,6 proc. wskazuje **podawanie informacji nieistotnych** takich jak wiek czy adres zamieszkania. Niewiele mniej, bo 60,4 proc., zwraca uwagę na **nieczytelny układ czy czcionkę** zastosowane w CV. Zdaniem 45 proc. respondentów i respondentek błędem jest **wysyłanie uniwersalnego CV**, niedostosowanego do konkretnego ogłoszenia.

**Metodyka badania:** badanie przeprowadzono w okresie wrzesień–październik 2023, metodą CAWI, na próbie 588 respondentów i respondentek (486 osób z Polski, 102 z Węgier). Błąd maksymalny oszacowano na poziomie 4 proc. W niniejszym komunikacie uwzględniono dane dotyczące Polski.