**60 tys. zł może kosztować rekrutacja pracownika IT. No Fluff Jobs najskuteczniejszym portalem do zatrudniania programistów według raportu MANDS**

**Proces rekrutacji, zwłaszcza w IT, jest kosztowny - według większości firm pozyskanie specjalisty z tego sektora wynosi nawet do 20 tys. Na polskim rynku brakuje ponad 50 tys. programistów, co dodatkowo wpływa na koszty rekrutacji i jest dużym wyzwaniem dla działów HR. MANDS - polski niezależny instytut badawczy - przyjrzał się polskim portalom ogłoszeniowym z branży technologicznej, sprawdzając efektywność zamieszczanych na nich ogłoszeń. Według badania, No Fluff Jobs uzyskał najlepszy wynik spośród wszystkich poddanych analizie portali. Odnotował on o 76 proc. więcej wartościowych aplikacji niż w drugi w rankingu serwis i najniższy koszt pozyskania kandydata spełniającego kryteria ogłoszenia, który wyniósł 44,2 zł netto.**

**Rekrutacje w IT coraz bardziej kosztowne. Inwestycja w kandydata musi się zwracać**

Według [ankiety](https://www.pulshr.pl/rekrutacja/60-tys-zl-nawet-tyle-moze-kosztowac-rekrutacja-w-dzialach-it%2C68343.html) No Fluff Jobs, 38 proc. firm przeznaczyło na rekrutacje pracownika w IT do 20 tysięcy złotych, a 16 proc. nawet do 60 tys. złotych. Przyczyną takiego stanu rzeczy są nie tylko niedobory programistów, ale także m.in. ich wysokie wymagania finansowe. Czynniki te spowodowały, że 40 proc. przebadanych firm zwiększyło swoje wydatki na procesy rekrutacyjne.

*- Na koszt pozyskania pracownika składa się wiele elementów, takich jak m.in. publikacja oferty na łamach serwisów ogłoszeniowych, a następnie selekcja nadesłanych aplikacji i praca rekrutera* - **wylicza Magdalena Gawłowska-Bujok, COO No Fluff Jobs.** -*Zwłaszcza w dobie niedoborów kadrowych jest to dla firm dużym wyzwaniem. Wiele możemy zdziałać już na etapie pozyskiwania kandydatów - potencjalnych uczestników procesów rekrutacyjnych. Dzięki jasno sprecyzowanym kryteriom w ogłoszeniu i przede wszystkim jawnym widełkom wynagrodzeń, jesteśmy w stanie znacznie ten proces skrócić, i tym samym efektywniej wykorzystać środki przeznaczone na ten cel.*

Od lat głośno mówi się, że w Polsce brakuje ponad 50 tys. specjalistów IT, co stanowi problem nie tylko dla firm, całej branży IT, ale też dla rekruterów z sektora. Niezależny instytut badawczy Mands przyjrzał się sytuacji i zrealizował [badanie](https://mands.pl/index.php/2022/02/02/raport-z-badania-skutecznosci-dzialania-portali-z-ogloszeniami-it-2021-2022/) na temat skuteczności polskich portali z branży technologicznej. Wzięto w nim pod uwagę cztery portale ogłoszeniowe IT, działające w Polsce, z największą liczbą aktywnych ofert pracy: No Fluff Jobs, Just Join IT, Bulldogjob i the:protocol. Przeanalizowano w nim i porównano koszt efektywności ofert pracy dla czterech stanowisk IT na każdym z serwisów.

**Koszt pozyskania kandydata z branży IT**

Według badania MANDS, najniższy koszt pozyskania kandydata z branży IT odnotowano na portalu No Fluff Jobs i wyniósł on 44,2 zł netto. Drugi w tym zestawieniu okazał się portal Just Join IT z kosztem 56,48 zł netto. W przypadku pozostałych dwóch portali - Bulldogjob i the:protocol, koszt ten był znacznie większy i wyniósł kolejno 268 i 285 zł netto.

- *Już w* [poprzednim badaniu,](https://mands.pl/index.php/2019/09/02/badania-skutecznosci-dzialania-portali-z-ogloszeniami-o-pracy/) *zrealizowanym w 2019 roku, nasz wynik był zadowalający, ale teraz jestem pełen podziwu dla zespołu*. *To efekt jego wzmożonych wysiłków: od handlowców, przez opiekę klienta po marketing i analityków, którzy od zawsze mają jasny cel: tworzyć najbardziej efektywne źródło pozyskiwania specjalistów IT na rynku. Ten raport to kolejne potwierdzenie, że jesteśmy portalem nr 1 w kraju pod wieloma względami -* **podsumowuje Tomasz Bujok, CEO No Fluff Jobs.** *- Wynika to też z tego, jak bardzo ważne jest dla nas skuteczne dotarcie firm, czyli naszych klientów, do potencjalnych pracowników. Uważnie wsłuchujemy się w ich potrzeby, oferując im wsparcie nie tylko w publikacji ogłoszeń, ale również w postaci tzw. podbić lub odświeżeń, dodatkowo zwiększających ich efektywność.*

Według badania w kategorii odświeżeń i podbić ogłoszeń na miejscu pierwszym znalazł się No Fluff Jobs, który osiągnął średnio 7,94 wartościowe aplikacje, czyli dopasowane do wymagań w ofercie pracy i uzyskane dzięki pojedynczemu odświeżeniu oferty. W przypadku Just Join IT były to z kolei średnio 2,57 aplikacje, Bulldogjob osiągnął ich 0,5, a the:protocol - 0,44.

**Liczba odsłon i nadesłanych aplikacji. No Fluff Jobs na przedzie**

W analizie skuteczności portali, w pierwszej kolejności brana jest pod uwagę liczba odsłon - jest to kryterium, które pokazuje zasięg i dotarcie danego serwisu do puli dostępnych kandydatów. Według badania w klasyfikacji wyświetleń ogłoszeń, jakie wygenerowały poszczególne portale, na miejscu pierwszym znalazł się No Fluff Jobs (w sumie 9063 odsłony), drugim Just Join IT (6562), trzecim Bulldogjob (2655), a czwartym the:protocol (976).

Pod względem największej liczby aplikacji od osób zainteresowanych ofertą, na pierwszej pozycji również znalazł się No Fluff Jobs (w sumie 176 aplikacji), wyprzedzając drugie w tym rankingu Just Join IT dokładnie o 76 aplikacji.

- *Liczba aplikacji nadsyłanych na oferty pracy mid i senior od zawsze była naszą mocną stroną* - **tłumaczy Tomasz Bujok** - *Warto również nadmienić, że rezultat ten uzyskaliśmy przy mniejszej liczbie odświeżeń ogłoszeń. Nie dziwią nas więc wyniki badania, bo podobnymi spostrzeżeniami dzielą się z nami pracodawcy w informacjach zwrotnych. Przesłanie CV na ofertę pracy to jednak dopiero początek drogi do zatrudnienia. Dla pracodawców, zwłaszcza w dobie coraz trudniejszych rekrutacji w IT, jeszcze ważniejsze staje się przyciągnięcie uwagi właściwych kandydatów, czyli takich, którzy spełniają wymagania wypisane w ofercie.*

**Jakość kluczem w rekrutacjach IT**

W badaniu MANDS sprawdzono również efektywność ogłoszeń, czyli to, czy nadesłane aplikacje są zgodne z jego wymaganiami. W kategorii, gdzie otrzymano dopasowane CV do wymagań ogłoszenia (efektywność), w badaniu miejsce pierwsze zajął portal No Fluff Jobs. Spośród aplikacji wysłanych za pośrednictwem tego portalu, 127 CV zostało ocenionych jako efektywne, czyli takie, które spełniły wymagania opisane w ogłoszeniu. Liczba ta oznacza, że 72 proc. nadesłanych zgłoszeń na wszystkie 4 oferty było jakościowych. Porównując tylko ogłoszenia na stanowiska programistyczne, współczynnik ten wzrósł aż do 91 proc. Taki sam wynik w kwestii efektywności (72 proc.) aplikacji wysłanych na wszystkie ogłoszenia osiągnął Just Join IT, przy czym liczba nadesłanych aplikacji na ogłoszenie (72 CV), była mniejsza o 76 proc. niż w przypadku No Fluff Jobs (127 CV).

Co więcej, zarówno No Fluff Jobs, jak i Bulldogjob uzyskały 100 proc. efektywność nadesłanych aplikacji na stanowisko Remote Fullstack .Net Developer, choć przy różnej liczbie wszystkich aplikacji. Oznacza to, że na 18 otrzymanych aplikacji dla No Fluff Jobs wszystkie były zgodne z wymaganiami ogłoszeń, i na 2 dla Bulldogjob.

*- Cieszy nas to, że No Fluff Jobs niezmiennie kojarzony jest z jakością* - **komentuje Magdalena Gawłowska-Bujok** - *Po raz kolejny możemy poszczycić się najlepszym wynikiem w zakresie efektywnego dotarcia do kandydatów, pozyskując takie aplikacje, które spełniają oczekiwania zatrudniających - naszych klientów. To dla nas docenienie dotychczasowej pracy, ale także motywacja, że warto dalej walczyć o nieustanne ulepszanie, czyli rozwój standardów rekrutacyjnych w branży.*

**O badaniu polskiego instytutu badawczego MANDS “Raport z badania skuteczności branżowych portali z ogłoszeniami o pracę IT”**

Badanie zostało zrealizowane metodą tajemniczego klienta na portalach No Fluff Jobs, Just Join IT, Bulldogjobs i the:protocol. Kluczem doboru była popularność serwisów, czyli tych z największą liczbą aktualnych ogłoszeń.

Kontakt z portalami w celu nawiązania współpracy był prowadzony między 25 października a 8 listopada 2021. Emisja ogłoszeń trwała 30 dni i przypadała na okres 8 listopada - 8 grudnia 2021. Na każdym z 4 portali tajemniczy klient opublikował 4 oferty pracy na najpopularniejszych stanowiskach, z których można stworzyć zespół developerski: JavaScript Frontend Developer, Java Developer, Remote Fullstack .Net Developer oraz Project Manager.

Z każdym z portali podjęto kontakt według ustalonego scenariusza: nawiązanie kontaktu z portalami, otrzymanie ofert cenowych, podjęcie negocjacji cen, dopełnienie formalności (zamówienie, faktura proforma, faktura) i finalnie: emisja ogłoszeń. Wykupione ogłoszenia charakteryzowały się tymi sami parametrami na wszystkich portalach: ten sam dzień rozpoczęcia emisji ogłoszeń, 30 dni emisji ogłoszeń, takie same stanowiska na wszystkich portalach, 4 odświeżenia każdego z ogłoszeń (na portalu Just Join IT pomimo umowy na 4 odświeżenia, portal odświeżył każde ogłoszenie 7 razy), możliwość pracy w 2 miastach lub pracy zdalnej.

Aplikacje kandydatów zostały ocenione przez zespół doświadczonych rekruterów na podstawie wymagań zawartych w ogłoszeniach. Kandydaci, którzy spełnili oczekiwania, zostali zaklasyfikowani jako „efektywne CV”. Osoby, które nie spełniły oczekiwań, zostały odrzucone w procesie.