

W ile kliknięć?

—

Jak szybko zaaplikujesz o pracę w Europie?



Tło projektu

Nasz kolejny raport z cyklu „**W ile kliknięć**” gdzie staramy się badać użyteczność różnych usług digitalowych pod kątem tego, jak szybko (w ile kliknięć) możliwe jest przeprowadzenie pożądanej akcji.

Wszystkie nasze poprzednie raporty, znajdziesz tutaj:

<https://edisonda.pl/wiedza/artykuly/kategoria/do-pobrania/temat/wszystkie/#content>

Wcześniej zbadaliśmy już „**W ile kliknięć**”:

- **wystawisz fakturę,**
- **zlecisz przesyłkę kurierską,**
- **założysz konto maklerskie,**
- **kupisz ubezpieczenie online,**
- **zapiszesz się na wizytę u lekarza online.**



Idea badania

Procesy rekrutacyjne coraz bardziej się automatyzują. Z drugiej strony coraz większe znaczenie odgrywają w nich choćby social media. Jednak nadal w **centrum relacji kandydat-pracodawca kluczową rolę pełni ogłoszenie o pracę.** Postanowiliśmy sprawdzić na ile dystrybuowane różnymi kanałami formularze aplikacyjne są użyteczne dla osób poszukujących pracy w wybranych krajach europejskich.

W badaniu wzięliśmy pod uwagę jeden z aspektów użyteczności formularzy, czyli szybkość ich wypełnienia. Dodatkowo analiza ta dostarczyła ciekawych obserwacji w obszarze UX dotyczących narzędzi rekrutacyjnych, tj. **portale z ogłoszeniami i systemy śledzące kandydatów (ATS).** W raporcie znajdziesz odpowiedź, które z tych narzędzi są najbardziej użyteczne z perspektywy kandydatów do pracy.



Piotr Modrzewski

Senior Business Designer

piotr.modrzewski@edisonda.pl

W ile kliknięć - co badaliśmy?

Mimo powszechnej opinii, że pracę najłatwiej obecnie znaleźć poprzez kręgi znajomych i social media (zwłaszcza LinkedIn), to tradycyjne portale z ogłoszeniami (tzw. „Job boards”) są dalej najczęściej wybieraną formą szukania pracy.

Z drugiej strony warto zauważyć, że **rynek HR w ostatnich latach przeszedł szybką transformację cyfrową, automatyzując wiele procesów.** Coraz więcej ogłoszeń o pracę jest „obsługiwanych” przez tzw. Applicant Tracking Systems (ATS).

Postanowiliśmy sprawdzić, które z tych różnych sposobów aplikowania o pracę są najszybsze i najbardziej wygodne z perspektywy osoby poszukującej pracy.



W ile kliknięć - co badaliśmy?

Ciekawiło nas również czy występują jakieś różnice pomiędzy tymi samymi narzędziami w różnych krajach. Przykładowo **czy istnieje jakaś różnica w aplikowaniu o pracę w Warszawie, Berlinie, Paryżu czy Madrycie?**

Stąd do badania oprócz rynku polskiego wybraliśmy kluczowe europejskie rynki pracy tj.: brytyjski, niemieckojęzyczny (kraje DACH), skandynawski oraz wybrane kraje Europy Południowej.

Na doświadczenie osoby poszukującej pracy wypełniającego formularz aplikacyjny wpływa wiele czynników (tj, atrakcyjność stanowiska, opis oferty, marka firmy). Dla celów tego testu przyjęliśmy bardzo uproszczoną metodę oceny procesu - liczbę kliknięć prowadzących do celu*.

Mamy świadomość, że jakość kliknięć jest równie ważna. Ten prosty test pokazuje więc tylko jeden aspekt user experience bazujący na przekonaniu, że im łatwiejszy formularz aplikacyjny, tym skuteczniejszy proces zgłoszenia swojej kandydatury do pracy.

* przez cel rozumiemy przejście użytkownika od strony głównej portalu przez formularz aplikacyjny do etapu potwierdzenia wysyłki formularza (tj. przycisku „aplikuj”, „wyślij”, itp.).



W ile kliknięć - kogo badaliśmy?

Badanie przeprowadziliśmy w styczniu 2023.

Testem objęliśmy proces aplikowania kandydata na wybrane stanowisko pracy w Europie.

Do testów wybraliśmy najpopularniejsze portale z ogłoszeniami o pracę oraz wybrane systemy śledzące kandydatów (ATS) w Polsce oraz Europie Zachodniej, Północnej i Południowej:

Ze względu na różną skalę działalności poszczególnych narzędzi (obecność w kilku krajach, model biznesowy) i specyfikę rynków pracy opracowaliśmy dwa odrębne rankingi, przyjmując następujące kryteria:

- Portale z ogłoszeniami o pracę (Job Boards);
- Systemy śledzące kandydatów (ATS).



Portale z ogłoszeniami o pracę (Job Boards):

Założenia:

- **kryterium geograficzne:** analizą objęliśmy wybrane rynki pracy w Europie, tj.: polski, niemieckojęzyczny (kraje DACH), skandynawski, brytyjski oraz wybrane kraje Europy Południowej (Włochy, Hiszpania).
- **popularność portalu w danym kraju:** najczęściej wybierany portal przez poszukujących pracy w danym kraju (na podstawie badań i danych Intelligence Group*)
- **format portalu:** analizą objęliśmy portale horyzontalne (zawierające oferty z różnych branż), dodatkowo dla zróżnicowania zestawienia dodaliśmy dwa branżowe portale IT wyróżniające się ilością ofert na rynku polskim i niemieckojęzycznym oraz portal LinkedIn jako benchmark tablicy ogłoszeń o charakterze społecznościowym (lidera wśród poszukujących pracy, zwłaszcza w Skandynawii i Holandii*)



* Intelligence Group (iG!), European Talent Intelligence Manual 2022; 06.2022



Systemy śledzące kandydatów (ATS):

Założenia:

- **model biznesowy i grupa docelowa klientów**:** zróżnicowane zestawienie ATS względem udziału poszczególnych grup klientów
 - małe i średnie przedsiębiorstwa, duże firmy, korporacje, start-upy;
 - branża działalności (np. IT, inne branże).

** na podstawie Rankingu Forbes Advisor Best Applicant Tracking Systems Of 2023 oraz Rankingów G2 Review.



W ile kliknięć - jak badaliśmy?

1. Sprawdziliśmy ile kliknięć prowadzi do celu - **przejścia całego formularza aplikacji o pracę**. Pod uwagę wzięliśmy wyłącznie proces aplikowania na ofertę pracy przez użytkownika posiadającego już konto na portalu i przeglądającego tablicę z ogłoszeniami pracy po zalogowaniu.
2. Pod pojęciem liczby kliknięć rozumiemy **liczbę działań użytkownika na stronie oraz liczbę pól formularza**, jakie musi wypełnić. Oczywiście liczba kliknięć to tylko jeden z aspektów użyteczności formularzy, a na doświadczenie użytkownika ma wpływ cała konstrukcja formularza. Biorąc jednak pod uwagę okoliczności, w których użytkownik korzysta z formularzy aplikacyjnych, bazujemy na przekonaniu, że **proces ten powinien być użyteczny i sprawnie prowadzić do finalizacji wysłania swojego zgłoszenia** (minimalizując ryzyko rezygnacji z jego wypełniania).
3. Dodatkowo miarę **podzieliśmy na obszary, najczęściej występujące w tego typu formularzach**, tj.: strona główna, tablicy ogłoszeń, pola obowiązkowe formularza oferty wraz przejściami między stronami (jeśli wystąpiły), pola nieobowiązkowe formularza oraz zgody i podsumowania.
4. Dla uproszczenia założyliśmy, że **kandydat będzie chciał zostawić wszystkie (nawet nieobowiązkowe) dane w takim formularzu**.
5. Ze względu na specyfikę formularzy aplikacyjnych i ich wyróżniającą cechę jaką z założenia jest elastyczność ich długości (zależna od rekrutera) **przedstawione wyniki należy traktować poglądowo** jako średni wynik próbki z analizy wybranych losowo 200 ofert pracy (100 ofert- Jobs board i 100 ofert - ATS, w tym po 10 w każdym narzędziu).



Wyniki
Job Boards - EUROPA

Portale pracy (Job Boards)

EUROPA

+9

Najlepszy wynik

+12,2

Średnia liczba kliknięć formularza aplikacyjnego

*ze względu na elastyczny format większości formularzy przedstawione wyniki należy traktować poglądowo jako średni wynik próbki z analizy wybranych losowo 100 ofert pracy (po 10 na każdym portalu)

** skrajne przykłady długości elastycznego formularza LinkedIn

LinkedIn**
(Lider EU, Social Media)

justjoin.it
(Polska)

Pracuj.pl
(Polska)

StepStone
(DACH)

InfoJobs
(Europa Południowa)

CV Library
(UK)

Indeed
(Lider EU, job boards)

wearedevelopers
(DACH)

Monster
(Francja, Skandynawia)

LinkedIn**
(Lider EU, Social Media)

| | STRONA GŁÓWNA | POLA OBOWIĄZKOWE | POLA NIE-OBOWIĄZKOWE + PRZEJŚCIA | ZGODY WYSŁANIE APLIKACJI | SUMA |
|--|---------------|------------------|----------------------------------|--------------------------|------|
| LinkedIn** (Lider EU, Social Media) | 4 | 1 | 3 | 1 | 9 |
| justjoin.it (Polska) | 3 | 4 | 0 | 2 | 9 |
| Pracuj.pl (Polska) | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 |
| StepStone (DACH) | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 |
| InfoJobs (Europa Południowa) | 4 | 3 | 2 | 1 | 10 |
| CV Library (UK) | 4 | 6 | 0 | 1 | 11 |
| Indeed (Lider EU, job boards) | 3 | 3 | 5 | 2 | 13 |
| wearedevelopers (DACH) | 2 | 6 | 0 | 7 | 15 |
| Monster (Francja, Skandynawia) | 4 | 8 | 3 | 3 | 18 |
| LinkedIn** (Lider EU, Social Media) | 4 | 1 | 12 | 2 | 19 |

Job Boards - podsumowanie

Doświadczenie online korzystania z portali z ogłoszeniami pracy jest zbliżone w większości krajów europejskich. To co charakteryzuje wszystkie analizowane portale to na pewno **prostota formularzy zawierających relatywnie małą liczbą pól do wypełnienia**. Jest to szczególnie ważne dla osób aktywnie poszukujących pracy.

Dzięki szybkim i prostym formularzom mogą oni w krótkim czasie aplikować **na wiele stanowisk**. Mimo podobnego doświadczenia UX można zauważyć pewne różnice w podejściu do konstruowania formularzy pomiędzy poszczególnymi europejskimi portalami.



Job Boards - podsumowanie

Najszybciej na wybrane stanowisko pracy zaaplikują kandydaci korzystający z polskich portali **pracuj.pl** i **justjoin.it** oraz niemieckiego **StepStone (9 klików)**. Nieco dłużej aplikować będą użytkownicy popularnego w Europie Południowej **Infojobs**, brytyjskiego **CV-Library** oraz lidera w Europie **Indeed (10-13 klików)**. Relatywnie najwięcej klików podczas aplikowania będą potrzebowali wykonać kandydaci poszukujący pracy poprzez branżowy job board IT **wearedevelopers** oraz popularny we Francji i Skandynawii portal **Monster (powyżej 15 klików)**.

Należy jednak podkreślić, że w zamian kandydaci otrzymują bardzo **ciekawe narzędzia profilujące ich aplikacje**. Przykładowo **narzędzia wbudowane w formularz** wearedevelopers pozwalają **już na etapie samej aplikacji dostarczyć** (zarówno kandydatowi, jak i pracodawcy) **informacje** dotyczące tego, **na ile kandydat pasuje do danego stanowiska pracy oraz dokonać personalizacji profilu w zależności od oferty**.



Job Boards - podsumowanie

Najbardziej elastyczne podejście w tym zakresie oferuje LinkedIn (9 i 19 klików). Oczywiście społecznościowy charakter portalu daje szersze możliwości kandydatom i rekruterom (np. kontakty bez korzystania z oferty pracy). Jednak co ciekawe rozpatrując LinkedIn wyłącznie jako tablicę ogłoszeń może być on zarówno liderem, jak i outsiderem niniejszego zestawienia. Wszystko zależy od pracodawcy, który ma możliwość elastycznego wyboru zakresu własnego formularza dla konkretnej oferty pracy.





Wyniki

ATS - EUROPA

—

Applicant Tracking Systems (ATS)

EUROPA

—

+9

Najlepszy wynik

+13,9

Średnia liczba kliknięć
formularza aplikacyjnego

*ze względu na elastyczny format formularzy ATS (ilość pól zależna od rekrutera) przedstawione wyniki należy traktować poglądowo jako średni wynik próbki z analizy wybranych losowo 100 ofert pracy (po 10 w każdym narzędziu)

Recruitee
(„Jobs widget”)

eRecruiter
(„Top PL”)

BreezyHR
(„Free Bootstrap”)

Lever
(„Enterprise”)

BambooHR
(„Large Employers”)

Freshteam
(„Overall”)

Workable
(„Overall”)

JazzHR
(„SMBs, Startups”)

SmartRecruites
(„Enterprise”)

Greenhouse
(„Midsized Business”)

| | DANE PERSONALNE + ZAŁĄCZNIK CV | DANE SZCZEGÓŁOWE LUB ANKIETA | POLA NIE- OBOWIĄZKOWE (DODATKOWE) | ZGODY WYSŁANIE APLIKACJI | SUMA |
|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|---|--------------------------------|------|
| Recruitee („Jobs widget”) | 4 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| eRecruiter („Top PL”) | 5 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| BreezyHR („Free Bootstrap”) | 4 | 3 | 3 | 1 | 11 |
| Lever („Enterprise”) | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |
| BambooHR („Large Employers”) | 10 | 1 | 2 | 2 | 15 |
| Freshteam („Overall”) | 4 | 8 | 1 | 2 | 15 |
| Workable („Overall”) | 5 | 6 | 2 | 2 | 15 |
| JazzHR („SMBs, Startups”) | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| SmartRecruites („Enterprise”) | 6 | 6 | 4 | 2 | 18 |
| Greenhouse („Midsized Business”) | 4 | 11 | 2 | 1 | 18 |

ATS - podsumowanie

Prowadzenie procesów rekrutacyjnych z wykorzystaniem narzędzi ATS jest coraz bardziej powszechne w wielu firmach. Systemy te umożliwiają skuteczne zarządzanie dużą liczbą aplikacji i automatyzują poszukiwania kandydatów.

Z perspektywy kandydatów aplikowanie przez formularze ATS może wydawać się jednak czasochłonne i trudne, ponieważ często zawierają one dodatkowe pola wymagające podania bardziej szczegółowych informacji o sobie lub wypełnienia kilku pytań ankiety profilującej.

Formularze aplikacyjne przygotowywane w poszczególnych narzędziach ATS, generalnie są bardzo podobne do siebie. Narzędzia te oferują bardzo elastyczne formularze, których długość zależy przede wszystkim od przygotowującego formularz rekrutera i stawianych przez firmę wymogów rekrutacyjnych.



ATS - podsumowanie

Porównując najpopularniejsze rozwiązania ATS można wyróżnić **proste narzędzia w formie niewiele różniące się od tych stosowanych na portalach pracy** (często są to narzędzia pokrewne), tj. Recrutee, eRecruiter **(do 10 klików)**.

Im więcej informacji wymaganych jest od kandydata, tym formularze ATS są dłuższe jednak zwykle nie przytłaczają aplikującego, zawierając dalej relatywnie niską liczbę kliknięć (11-15 klików): breezyHR, Lever, BambooHR, Freshteam, Workable, JazzHR. Z kolei **im bardziej narzędzia ATS są wyspecjalizowane**, np. w danej branży lub kategorii firm, tym bardziej dopasowują swoje rozwiązanie do potrzeb klientów. Najdłuższe formularze (najczęściej rozbudowane o ankiety profilujące) kandydaci mogą spotkać aplikując do dużych firm i korporacji lub branżowych MŚP. Przykładem takich narzędzi są formularze SmartRecruites i greenhouse wybierane często przez klientów enterprise lub MŚP, którzy wymagają bardziej szczegółowych danych o kandydacie **(powyżej 15 klików)**.



ATS - podsumowanie

Rolą formularzy ATS jest przede wszystkim automatyzacja pracy rekrutera. Tym samym to oczywiste, że wymagają one od kandydatów poświęcenia nieco więcej czasu. Warto jednak zauważyć, że **o skutecznym zachęceniu kandydata do wypełnienia aplikacji decydować może nie tylko długość formularza ale choćby układ treści i layout graficzny.**

Pod tym względem narzędzia ATS mają jeszcze sporo obszarów do optymalizacji doświadczeń UX.



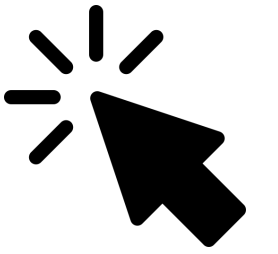
Wnioski

—





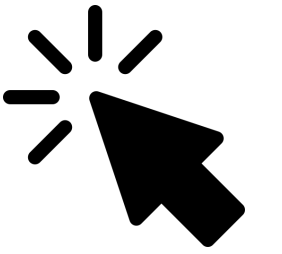
Branża HR coraz szybciej się digitalizuje. Działy zarządzania zasobami ludzkimi i rekruterzy dysponują coraz bardziej zaawansowanymi narzędziami, wyręczającymi ich w rutynowych, powtarzalnych zadaniach, jak choćby poszukiwanie i selekcja kandydatów. Z drugiej strony wiele firm polega na selekcji i budowaniu bezpośrednich relacji z kandydatami do pracy poprzez social media. **Osoby poszukujące pracy również mają dostęp do coraz szybszych i wygodniejszych narzędzi pozwalających aplikować na wybrane stanowiska pracy.**



Postępujący proces digitalizacji i automatyzacji widać wyraźnie na przykładzie portali z ogłoszeniami o pracę. Najczęściej oferują one bardzo prosty i szybki sposób aplikowania o pracę.

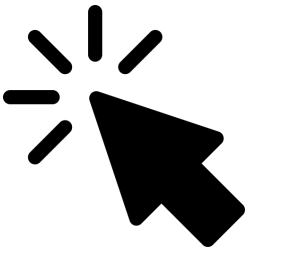
Warto jednak zwrócić uwagę, że pełne doświadczenie UX osób korzystających z takich portali jest bardziej złożone.

Portale z ogłoszeniami są niewątpliwie najlepszym wyborem dla osób aktywnie poszukujących pracy, którym zależy na czasie i aplikowaniu na jak największą liczbę stanowisk. Wbudowane automatyczne narzędzia formularzy pozwalają w bardzo szybki sposób aplikować (w niektórych przypadkach nawet bez zakładania konta na portalu).



Ciekawy przykład takich narzędzi stanowią **branżowe job boardy IT** oferujące nieco inne doświadczenie przeglądania ofert, najczęściej z poziomu **mapy z ofertami**. Takie podejście wraz umieszczeniem formularza w obrębie jednej strony (obok mapy) daje poczucie jeszcze szybszego sposobu aplikacji. Zaletą job boardów w formie mapy (oprócz przejrzystości i atrakcyjności wizualnej spersonalizowanej pod grupę docelową pracowników IT) jest również **brak konieczności określania na początku poszukiwań konkretnego stanowiska pracy** (kandydat może zainspirować się ofertą w trakcie przeglądania).

Równie ciekawym kierunkiem rozwoju portali pracy jest dążenie do coraz większej personalizacji doświadczenia kandydata. Automatyczne podpowiadanie ciekawych ofert pracy czy spersonalizowana dla kandydata strefa ofert to **przykłady rozwiązań bliskich doświadczeniom zakupowym stosowanym przez branżę e-commerce**.



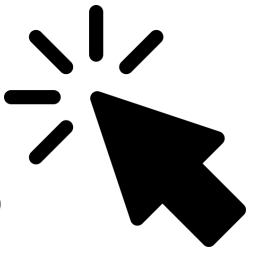
Najskuteczniejszym narzędziem wzbudzania zainteresowania potencjalnych pracowników, którzy nie szukają lub szukają pracy pasywnie jest niewątpliwie LinkedIn. Społecznościowy charakter portalu sprawia, że kluczową rolę w pozyskaniu pracownika pełni rekruter (lub członek zespołu) niż sama oferta pracy. To czym wyróżnia się LinkedIn pod względem ofert pracy, to coraz bardziej **zaawansowane spersonalizowane statystyki** (zwłaszcza w wersji Premium) udostępniane kandydatowi (porównanie jego szans na sukces w procesie rekrutacji na tle innych kandydatów).

Wydaje się, że obok automatyzacji procesów rekrutacyjnych, to właśnie personalizacja informacji przekazywanej kandydatom **może być kolejnym trendem rozwojowym narzędzi HR.** Już teraz na kontach użytkownika wielu europejskich portali z ogłoszeniami kandydat może znaleźć coraz więcej statystyk dotyczących jego aplikacji (np. dopasowanie pod kątem oczekiwań płacowych).





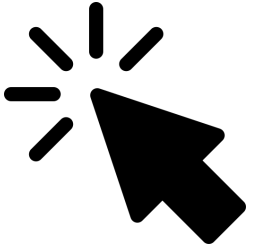
Największe możliwości automatyzacji i personalizacji procesu rekrutacyjnego posiadają tzw. ATSy. Są to narzędzia niewątpliwie ułatwiające prace rekruterom, nieco mniej przyjazne kandydatom. Jak pokazała jednak przeprowadzona analiza **elastyczność wielu narzędzi ATS pozwala tworzyć przyjazne kandydatom, relatywnie krótkie formularze (zależne od rekruterów).**



Z jednej strony dodatkowe pytania przy aplikacji mogą zniechęcać kandydatów, jednak często zapominają oni, że informacje te pozwalają szybciej zweryfikować ich szanse na stanowisko i uzyskanie odpowiedzi zwrotnej. To o czym często kandydaci nie wiedzą, systemy takie skanują, np. po słowach kluczowych wysyłane w załącznikach CV. Tym samym wypełniając krótką ankietę w formularzu kandydat ma większą pewność, że nie zostanie pominięty (nawet jeśli jego CV nie zawiera słów kluczowych).

Warto wspomnieć jeszcze o jednym kontekście poszukiwania pracy, tj. mobilności w dostępie do ofert pracy. Szczególnie dla młodszego pokolenia osób poszukujących lub wchodzących na rynek pracy korzystanie z wygodnych aplikacji mobilnych umożliwiających szybką aplikację na wymarzone, unikalne stanowisko lub staż może być bardzo ważne. Zapewnienie równie szybkiej i wygodnej ścieżki aplikowania o prace przez smartfon również nabiera na znaczeniu.





Niezwykle ciekawe jest też pytanie o to, jaką rolę w rozwoju narzędzi rekrutacyjnych mogą odegrać nowe technologie, szczególnie coraz bardziej dostępne i modne narzędzia sztucznej inteligencji (AI).

Poszukiwanie i dopasowywanie profili, komunikacja z kandydatami, ponowne angażowanie kandydatów zapisanych w bazie to tylko przykłady rozwiązań, w jakich AI może wyręczać rekruterów. Pytanie na ile coraz bardziej zaawansowana automatyzacja zadań będzie napędzać branżę HR czy jednak kluczową rolę w procesie rekrutacyjnym odgrywać będzie po prostu atrakcyjnie napisania i skutecznie dystrybuowana oferta pracy. A może przyszłością jest hipersonalizacja doświadczenia rekrutacyjnego i budowanie bezpośrednich relacji firm z kandydatami.

Na pewno branżę HR czekają w najbliższych latach ciekawe wyzwania.



**Dobre praktyki
poprawiające
doświadczenie
użytkownika formularza**

—




Układ treści i elementy wizualne wspierające skuteczne złożenie aplikacji

Podstawowe przykłady dobrych praktyk stosowanych w formularzach aplikacyjnych to:

- przejrzyste wyróżnienie (*) pól koniecznych do wypełnienia,
- podkreślenie innym kolorem rodzajów dostępnych źródeł do wgrania plików,
- graficzna wizualizacja postępu wypełniania formularza
- wyraźnie widoczne przyciski i kontekstowe ikony obszarowe (np. tematycznie łączące jeden element formularza, tj. edukacja czy doświadczenie zawodowe).

Formation + Ajouter

 Établissement *

Spécialisation Niveau d'étude

Emplacement de l'école

Description

Du Choisir une date Au Choisir une date

Je suis actuellement cette formation

Annuler Enregistrer

Employer

Designation *

Company/Business name *

Start date * End date * I currently work here

Summary

Remove this employer

+ Add Employer

Education

+ Add Education

Apply for this Job * Required

First Name *

Last Name *

Email *

Phone

Resume/CV * [Attach, Dropbox, Google Drive, or enter manually](#)
(File types: pdf, doc, docx, txt, rtf)

Cover Letter [Attach, Dropbox, Google Drive, or enter manually](#)
(File types: pdf, doc, docx, txt, rtf)

Zakończ

Etap aplikacji: 1 z 5

Dodaj dane kontaktowe

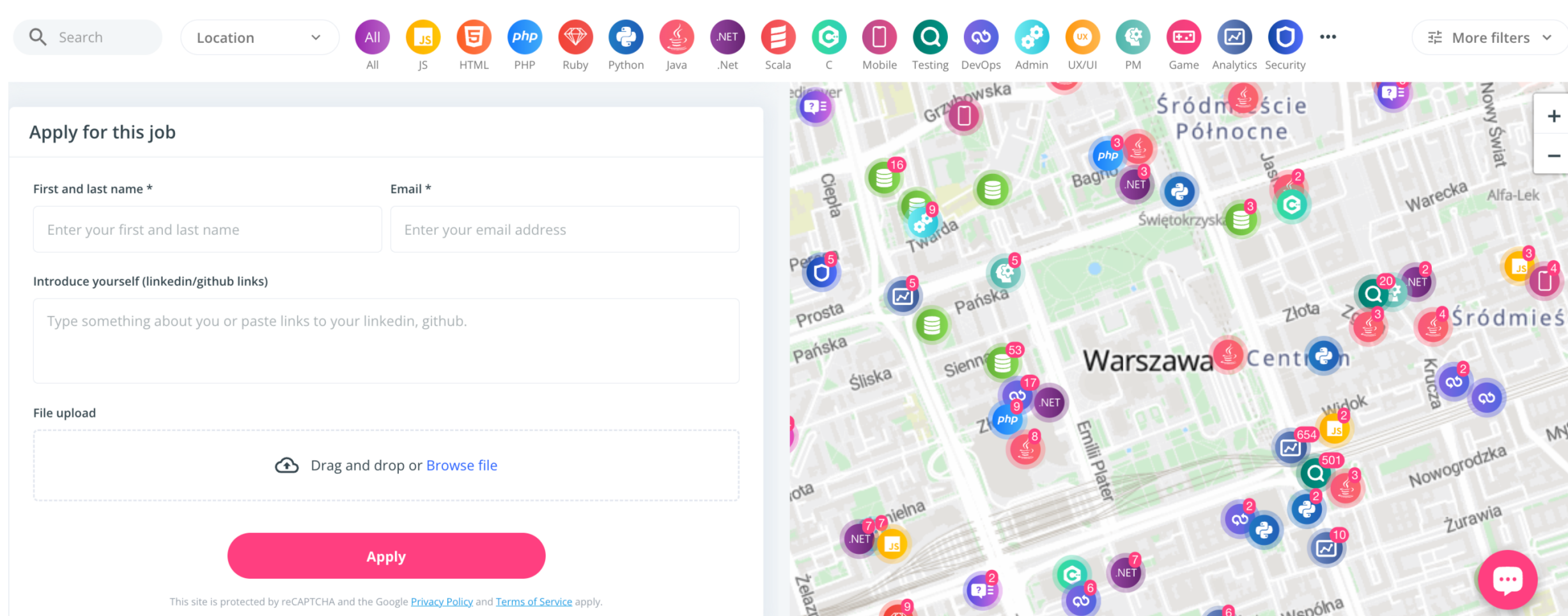
Imię (wymagane)

Nazwisko (wymagane)

E-mail (wymagane)
sprytnymarek1@gmail.com i

Numer telefonu

Dalej



Szybkie, elastyczne formularze IT

Branżowe job boardy IT oferują najbardziej elastyczne, szybkie formularze.

Pozwalają one na wygodne aplikowanie z poziomu tablicy (mapy) z ofertami, z możliwością zmiany oferty (**justjoin.it**).

Feature Engineer / IT Business Analyst (w/m/d) – Retail at Deutschland

Deutschland
Frankfurt, Germany
German
IT administration
Intermediate

★★★★☆
Pretty good fit!

IT administration - 2 years

How good is your German - intermediate

You'll be joining a German-speaking team and job interviews are usually conducted in German.

Requirements

- Idealerweise Studium mit Schwerpunkt (Wirtschafts-)Informatik und/oder gleichwertige Ausbildung (z. B. in Fachinformatik)
- Mehrjährige Berufserfahrung beispielsweise in Softwareentwicklung, Governance oder IT Security
- Fundiertes, weitreichendes IT-Know-how
- Umfassende Praxis in agilen Projektmethoden
- Analytische, abstrakte Denkweise & hohe Lösungskompetenz
- Sehr gutes Deutsch und Englisch in Wort und Schrift

APPLY

Ponadto ciekawą funkcją oferowaną przez **weardevelopers** jest widżet umożliwiający sprawdzenie stopnia dopasowania umiejętności kandydata do oferty (kandydat deklaruje swoje umiejętności przesuwając „suwaki” oceniające doświadczenie, w wyniku czego dostaje swoją ocenę w postaci gwiazdek).

Źródło: justjoin.it; weardevelopers.com

Personalizacja informacji o procesie rekrutacyjnym

LinkedIn dostarcza kandydatom aplikującym na dane stanowiska coraz więcej informacji pozwalających ocenić im swoje szanse.

Zestawienia (tj. statystyki umiejętności najlepszych kandydatów lub stopień popularności oferty pracy)

pozwalają kandydatowi zaoszczędzić czas wskazując, np. takie oferty, w których szansa na sukces jest mniejsza.

Product Manager
Surfer · Polska (Praca zdalna) [Aplikuj](#) [Zapisz](#) ...

Surfer zatrudnia kandydatów z niektórych tych firm i uczelni

Firma Surfer zatrudniła 1 osobę z EDISONDA. [Zobacz wszystkie](#)

Firma Surfer zatrudniła 1 osobę z Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. [Zobacz wszystkie](#)

Zatrudnieni na stanowisku Zarządzanie produktami w Surfer pracowali w tych firmach itp.



[Zobacz więcej firm](#)

Zatrudnieni na stanowisku Zarządzanie produktami w Surfer ukończyli te szkoły/uczelnie itp.



[Zobacz więcej uczelni](#)

PREMIUM [?](#)

Zobacz, jak wypadasz w porównaniu z innymi kandydatami

Najlepsi kandydaci

25% Jesteś wśród najlepszych 25% z 147 kandydatów w oparciu o Twój profil LinkedIn

147 kandydatów
0 kandydatów wczoraj

Zaktualizuj swój profil i podaj najistotniejsze umiejętności, aby zwiększyć swoje szanse na uzyskanie tej pracy.

Najpopularniejsze umiejętności kandydatów

Masz 1 z 10 najpopularniejszych umiejętności posiadanych przez innych kandydatów

- Zarządzanie projektem
- Zarządzanie produktami
- Scrum
- Metodyki zwinne programowania
- JIRA
- Microsoft Office
- Microsoft Excel
- Zarządzanie
- Praca zespołowa
- Przywództwo


Product Manager
Surfer · Polska (Praca zdalna) [Aplikuj](#) [Zapisz](#) ...

Kandydaci są z tych lokalizacji

40 applicants ✓
Warszawa i okolice

21 applicants
Polska

5-10 applicants
Nigeria



[Zresetuj mapę](#)

Product Manager
Surfer · Polska (Praca zdalna) [Aplikuj](#) [Zapisz](#) ...

Poziom w hierarchii kandydatów

58 kandydatów na poziomie Początkujący pracownik

37 kandydatów na poziomie Doświadczony pracownik

17 kandydatów na poziomie Dyrektor

7 kandydatów na poziomie Menedżer

Poziom wykształcenia kandydatów

51% ma tytuł Master's Degree

25% ma tytuł Bachelor's Degree

15% ma tytuł Master of Business Administration

9% ma inne tytuły wykształcenia

Źródło: LinkedIn

Easy Apply

Choose an option to autocomplete your application. You can still fill your profile manually.

[Browse resume](#) or just drop it here
(Optional)

Apply with Indeed

Job Openings > Manual QA Software Engineer > Apply

Upload Resume

Use My Indeed Resume

Apply Using LinkedIn

Personal Details

Full Name *

Full Name

[Browse resume](#) or just drop it here
(Optional)

Please sign in to apply
with LinkedIn

Sign in with LinkedIn

Apply with Indeed

Personal information

First name *

Last name *

Sur le web

LinkedIn

Facebook

Twitter

Site Web

Integracje formularzy ATS z job boardami i social mediami

Ciekawą opcją obecną najczęściej w formularzach przygotowywanych w narzędziach ATS jest możliwość aplikowania również innymi kanałami (np. LinkedIn lub poprzez inny portal z ogłoszeniami).

Wiele formularzy ATS zawiera również **pola do podlinkowania swoich profili w social mediach** (kandydat może udostępnić link do profilu nie tylko LinkedIn ale np. Twittera i Instagrama).

Źródło: BreezyHR, SmartRecruites,



Automatyzacja elementów formularza aplikacyjnego

Automatyzacja wypełniania danych

wyraźnie **skraca czas** oraz mniej angażuje (i nie zniechęca) użytkownika do żmudnego wypełniania formularza.

Podstawowe dane, tj. adres email czy imię i nazwisko są często **pobierane automatycznie z konta zalogowanego kandydata** do pracy (wystarczy, że raz takie dane wypełni).

Dodatkowo niektóre serwisy stosują, np. **automatycznie generowane wiadomości**. Funkcja ta bywa szczególnie użyteczna przy dużej ilości wysyłanych CV (chcący się wyróżnić kandydat ma opcje jej zmodyfikowania).

First name

Last name

Email

Phone

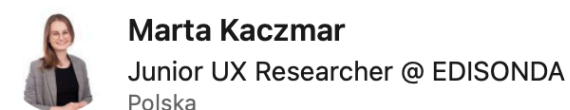
Your CV

Max file size 4 MB.

[Choose file](#) Or drag file here

File types: .doc .docx .pdf .txt .rtf .odt .jpg .png

Dane kontaktowe



Marta Kaczmar
Junior UX Researcher @ EDISONDA
Polska

First name*

Last name*

Telefoniczny kod kraju

Mobile phone number

Email address*

Wysłanie tej aplikacji nie spowoduje zmiany Twojego profilu LinkedIn.
Aplikacja obsługiwana przez SmartRecruiters | [Centrum Pomocy](#)

Dalej

Please complete your application

Contact Information

First Name *

Last Name *

Pronouns

[Learn More](#)

Email Address

Wiadomość do pracodawcy

- Pomiń wiadomość
- Załącz wiadomość

Treść wiadomości

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne zamieszczone w portalu Pracuj.pl, przesyłam swoją aplikację.

Z poważaniem,

Wyślij formularz

Inscripción en:

Product Manager - Project Manager

Cuestionario previo de la empresa:

1. ¿Has gestionado equipos de trabajo de más de 5 personas?

- No
- Si, entre 1 a 5 años
- Si, más de 5 años
- Si, más de 10 años

2. ¿Tienes experiencia en Product Manager?

- No
- Si, menos de 2 años
- Si, mas de 2 años

3. ¿Tienes formación en Project Manager?

- No
- Si

Please select

How did you hear about Remote? *

Please select

Were you previously employed by Remote? *

--

If you were previously employed by Remote, please share the work email you used for signing in. *

Please choose the country in which you are located. *

Please select

Work eligibility is extremely important. Are you legally eligible to work in the country where you're planning to work from? *

--

If you are eligible, please select the status that allows you to work and live in that Country: *

Please select

Submit Application

Are you open to travel? *

✓ If applicable, travel requirements will be listed within the job posting.

Not open to travel

1-10%

11-20%

21-30%

31% or more

How did you find this position? *

Select...

(INTERNAL ONLY) Have you informed your manager that you've applied to this opportunity?

Select...

*How do you want to cooperate with us?

Select an option...

*When are you available to start?

Select an option...

*Are you rready to work with us full-time (40 hours/week)?

✓ YES X NO

*Are you ready to work with our business hours (8 am - 4 pm, Central European Time)?

✓ YES X NO

Zamknięte pytania w przyjaznej formie w ankietach profilujących

Elementem formularza, który zwykle zajmuje kandydatom najwięcej czasu są ankiety profilujące. Warto zadbać, żeby były one przygotowane w wygodnej formie z przejrzystą, konkretną kafeterią odpowiedzi.

Również miejsce umieszczenia ankiety może mieć znaczenie. Na przykład serwis **InfoJobs** zwykle zamieszcza ankietę na początku formularza, dopiero później przechodząc do zebrania danych personalnych o kandydacie (zaangażowany w wypełnienie ankiety kandydat, potencjalnie chętniej zostawi swoje dane i dokończy wypełnianie formularza).

Komentarz ekspercki



Zdaniem naszego eksperta

„Według monitoringu ofert pracy, który prowadzimy wspólnie z firmą Element, w samym 2022 roku pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 3,6 mln nowych ofert pracy. To pokazuje, że pomimo spowolnienia gospodarczego, walka o talenty nadal trwa, stawiając przed branżą rekrutacyjną kolejne wyzwania. Jednym z nich jest presja czasowa, która dotyczy wszystkich zaangażowanych stron – kandydat chce szybko i w możliwie najprostszy sposób znaleźć pracę, pracodawca chce jak najszybciej zapełnić wakat, oczekując od rekrutera dostarczenia pracownika w jak najkrótszym czasie. Dlatego niezwykle istotne jest to, aby proces aplikowania był łatwy i intuicyjny. Obecnie kandydaci bardzo szybko znikają z rynku, a upływający czas działa na niekorzyść – późna reakcja rekrutera może spowodować utratę kandydata. A zatem im bardziej skomplikowany i czasochłonny jest proces rekrutacyjny, tym większe ryzyko, że część kandydatów zrezygnuje w trakcie. Tym bardziej cieszy więc fakt, że pochodzące z Polski portale rekrutacyjne tak dobrze wypadają w badaniu na tle konkurencji.”



Monika Łosiewicz

Menedżer ds. potencjału ludzkiego,
Grant Thornton

Zdaniem naszego eksperta

„Ponad dwa lata pandemii bardzo zmieniły lokalny i globalny rynek pracy. Poprzez wzrost znaczenia pracy zdalnej lokalny rynek poszerzył się o wielu nowych konkurentów globalnych, którzy bardzo agresywnie zaczęli walczyć o specjalistów w najbardziej poszukiwanych zawodach niejednokrotnie podbijając średnią wysokość oferowanego wynagrodzenia.

Kolejnym czynnikiem zmieniającym podejście do procesów rekrutacyjnych stało się uwolnienie informacji o zarobkach na danym stanowisku. To w połączeniu z dużą ilością publikowanych ogłoszeń sprawia, że proces rekrutacji powinien być możliwie krótki i przemyślany.

Skuteczna rekrutacja to obecnie ekosystem narzędzi, które pozwalają zaprezentować się na rynku pracy. Strona internetowa firmy, profil pracodawcy i ogłoszenia na platformach z ogłoszeniami oraz social mediach to absolutne minimum. Dopiero taka synergia działań HR i Employer brandingowych stanowi dobrą bazę do skutecznej rekrutacji.

Innowacją, która w najbliższych latach będzie zmieniała rynek HR to aktywne włączenie algorytmów AI do wspierania wyszukiwania, oceny i selekcji kandydatów. Firmy, które będą miały dostęp do narzędzi opartych na nowych technologiach AI będą wygrywać w wyścigu po najlepszych kandydatów na rynku pracy.”



Łukasz Czaczkowski

Head of DesignOps

lukasz.czaczkowski@edisonda.pl

O Edisondzie

EDISONDA to zespół doświadczonych praktyków Business Design specjalizujących się w badaniach, projektowaniu, usprawnianiu i wdrażaniu produktów cyfrowych.

Tworzymy systemy i innowacje, pomagamy wdrażać cyfrową zmianę w firmach, realizujemy nietuzinkowe, ciekawe i trudne projekty w różnych branżach i typach firm.

Mamy **stabilność dużej organizacji i zwinność studia projektowo-badawczego**. Zrealizowaliśmy **ponad 900 projektów** na (prawie) wszystkich kontynentach.

Jesteśmy częścią **Grant Thornton – audyt, podatki, konsulting** – światowej firmy doradczej i audytorskiej, która **działa na rynku polskim od 1993 roku i zatrudnia tu ponad 800 osób**.

Od 2009 roku sukcesywnie **budujemy nasz zespół**. W tym momencie w EDISONDZIE **pracuje ponad 50 doświadczonych specjalistów** różnych dziedzin.



Potrzebujesz wsparcia w rozwoju produktów cyfrowych? Porozmawiajmy!



Urszula Wysocka-Sermak
Business Design Consultant
urszula.wysocka@edisonda.pl



Piotr Modrzewski
Senior Business Designer
piotr.modrzewski@edisonda.pl

Jesteśmy częścią:



www.grantthornton.pl

EDISONDA sp. z o. o. sp. k.

ul. Dietla 52/9

30 – 633, Kraków

NIP: 679-301-74-92

Kapitał zakładowy: 190 000 PLN

Powered by Grant Thornton

EDISONDA