

RAPORT Z REKRUTACJI

jako istotny element
kampanii rekrutacyjnej

payroll**360**





Co to jest raport?

Raport, to dokument zawierający dane statystyczne dotyczące kampanii rekrutacyjnej oraz opis kandydatów sporządzony na podstawie wstępnej selekcji.

Opis kandydatów oprócz danych personalnych zawiera również wszystkie informacje dotyczące wymagań, które stawiał Klient oraz komentarz rekrutera po dokonaniu ich weryfikacji u danego kandydata.

Rynek pracy w Polsce

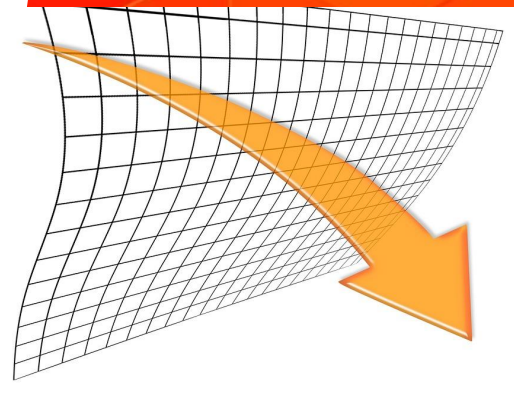
3

W obecnej chwili mamy szczególną sytuację na rynku pracy, nie spotykaną w Polsce od wielu lat, tzw. **rynek pracownika**.

Sytuacja ta spowodowana jest bardzo niskim poziomem bezrobocia. Stopa bezrobocia rejestrowanego w **marcu 2017 r.** wyniosła 8,2 % i nadal notuje tendencje spadkową. W woj. małopolskim w okresie tym bezrobocie wynosiło 6,9%, a w samym Krakowie 3,7%.

Wskaźniki te oznaczają, iż każda osoba zdolna i chętna do pracy może ją podjąć. Rynek pracownika charakteryzuje się **przewagą osób poszukujących pracy** – to oni decydują u kogo i za ile będą pracować.

Sytuacja ta negatywnie odbija się na pracodawcach, którzy mają duży problem ze znalezieniem i utrzymaniem pracownika, a ponad to ich oferty pracy muszą być atrakcyjne i konkurencyjne, by kandydaci chcieli do nich aplikować.





Informacja – podstawa konkurencyjności

W dobie **koniecznej konkurencyjności pracodawców** na rynku pracy, ważnym elementem kampanii rekrutacyjnych jest **informacja**.

Informacja dotyczy takich aspektów jak – zapotrzebowanie kandydatów na pracę, oczekiwania dotyczące formy i warunków zatrudnienia np. preferowana wysokość wynagrodzenia, ścieżka kariery, benefits.

Kandydaci na stanowiska wyższego szczebla kierują się również opinią o przedsiębiorstwie, jego renomą i działalnością okołobiznesową.

Pracodawca, który chce pozyskać pracownika powinien posiadać powyższe informacje i uwzględnić je w kampanii rekrutacyjnej, tak by była ona **skuteczna**.

Dlaczego raport jest istotnym elementem kampanii rekrutacyjnej?

Co zawiera raport?

Raport z kampanii rekrutacyjnej zawiera **informacje**.

Informacje te można podzielić na 2 grupy:

1. Informacje dotyczące kandydatów.
2. Informacje dotyczące statystyk związanych z rekrutacją.

Co zawiera raport?

Informacje o kandydatach



- Dane personalne.
- Informacje dotyczące posiadanych kwalifikacji, poziomu umiejętności i zakresu doświadczenia – w odniesieniu do wymagań Klienta.
- Informacje o preferencjach kandydata, oczekiwaniach dotyczących formy i warunków zatrudnienia.
- Informacje użytkowe – np. obowiązujący kandydata okres wypowiedzenia, gotowość do relokacji, czy pracy zdalnej.
- Opinia rekrutera (ocena aparycji, otwartości, pewności siebie itp.)

Szczegółowość informacji uzależniona jest od metod selekcji wstępnej wybranych przez Klienta (analiza CV, wywiad telefoniczny, wstępna rozmowa rekrutacyjna itp.)

Co zawiera raport?

7

Informacje o kandydatach

Lp.	imię i nazwisko	wykształcenie	oczekiwania finansowe i benefity	obowiązujący okres wypowiedzenia	doświadczenie zawodowe na wskazanym stanowisku	czynne prawo jazdy kat. B	j. ang. w mowie (1-5)	Komentarz rekrutacji
1	Jan Maj	Średnie techniczne technik administracji (Szkoła Policealna EDUX w Krośnie)	4 500,00 brutto + premia uznaniowa, nagrody	1 miesiąc	6 lat	Tak (od 12 lat)	4	Bardzo pewny siebie, nieco własne zdanie i wyraża je bez problemu z podległością. Nie posiada savoir-vivre. Język angielski k
2	Ewa Bąk	Średnie techniczne (Technikum Ekonomiczne nr 7 w Elku)	3 200,00 brutto + premia i telefon służbowy	1 miesiąc	5 lat	Nie	3,5	Miła aparycja. Pani nieco zestrze niezbyt pewna siebie. Odpow i rzeczowe. Zna w praktyce zas w biznesie. Język angielski – p posługuje się prostymi słowa w podstawowych cza
3	Ela Nowak	Wyższe Magister marketingu (Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie)	3 800,00 brutto + premia i benefity – karta multisport, służbowy telefon	2 tygodnie	8 lat	Tak (od 6 lat)	5	Miła aparycja, bardzo dobrze pewna siebie, ale nie aroganck obycie, zna w praktyce zasa w biznesie. Język angielski – p języka biznesowe



Co zawiera raport?

Informacje dotyczące statystyk rekrutacji

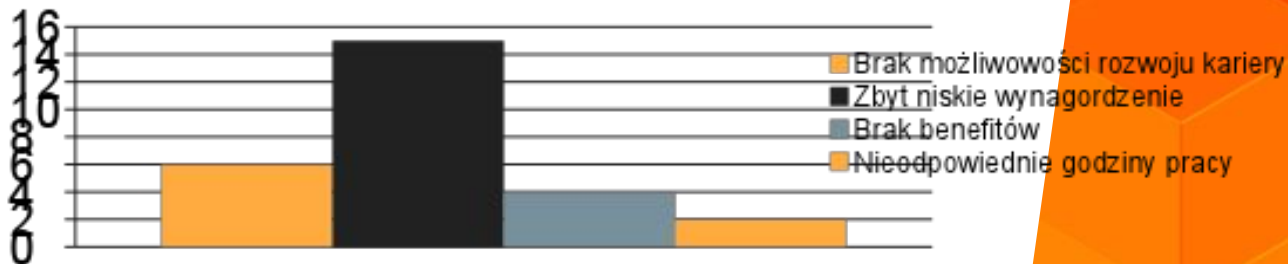
- Ilość i rodzaj kanałów rekrutacyjnych.
- Ilość „kontaktów” – ile razy i na jakich portalach ogłoszenie zostało „obejrzane” lub/i do ilu osób trafiła informacja o rekrutacji z podziałem na rodzaje kanałów rekrutacyjnych.
- Liczba osób, które odpowiedziały na ogłoszenie.
- Liczba i powód rezygnacji z udziału w rekrutacji.
- Oczekiwania kandydatów, którzy zrezygnowali z udziału w rekrutacji, powody rezygnacji.
- Liczba osób, które aplikowały, lecz nie spełniają kryteriów wyznaczonych przez Klienta.
- Powody odrzucenia kandydatów niespełniających kryteriów.
- Liczba osób spełniających kryteria i rekomendowanych klientowi.

Co zawiera raport?

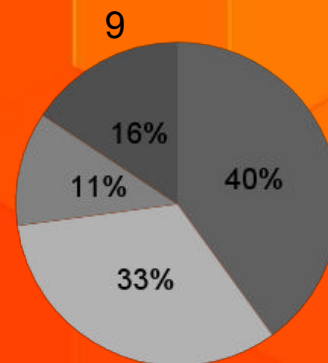
Informacje dotyczące statystyk rekrutacji

Kanał rekrutacji: DIRECT SEARCH

Lp.	Kryterium	Liczba osób
1	Liczba nawiązanych kontaktów	38
2	Liczba osób zainteresowanych ofertą	15
2a	W tym z GoldenLine	11
2b	W tym z LinkedIn	4



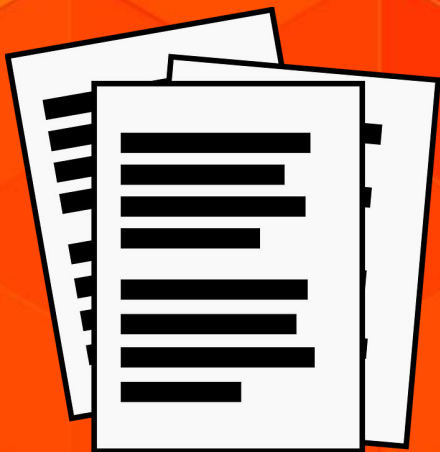
Poziom wykształcenia kandydatów



- wyższe - magister
- wyższe - licencjat
- średnie techniczne
- średnie ogólnokształcące

ŹRÓDŁA KANDYDATÓW

Lp.	Źródło
1	Radio
2	Prasa
3	Internet
SUMA	



Co zawiera raport?

Pozostałe informacje

- Treść ogłoszenia lub/i wiadomości.
- Cel kampanii rekrutacyjnej.
- Zakres rekrutacji.
- Opis kanałów rekrutacyjnych.
- Kryteria selekcji kandydatów.
- Analiza - wnioski i wskaźniki z kampanii rekrutacyjnej.
- Rekomendacje z uzasadnieniem.

Dlaczego raport jest istotnym elementem kampanii rekrutacyjnej?

11

Raport z kampanii rekrutacyjnej ma wiele zalet, przede wszystkim dostarcza nam **informacji**. Dzięki analizie zawartej w raporcie mamy wiedzę dotyczącą np.:

- Kandydatów - ich jakości oraz kluczowych kompetencji.
- Naszej konkurencyjności na rynku pracy.
- Elementów jakie należy modyfikować w ofercie (gdyż są zbędne, lub by pozyskać większą liczbę kandydatów).
- Skuteczności kanałów rekrutacyjnych.
- Efektywności pracy agencji rekrutacyjnej.

Powyższa wiedza pozwala na **zwiększenie wydajności** obecnych i przystych procesów rekrutacyjnych a przede wszystkim na **zmniejszenie kosztów** związanych z procesami rekrutacji.

Dzięki tej wiedzy i efektywnej rekrutacji łatwiej jest nie tylko pozyskać kandydata, ale również **utrzymać pracownika na stanowisku**, czyli zmniejszyć koszty związane z wysoką fluktuacją.



ZAPRASZAMY
DO WSPÓŁPRACY

payroll**360**

Pozwól nam zaopiekować się Twoją firmą

✉ biuro@payroll360.pl

☎ 12 430 69 54

ul. Królowej Jadwigi 160
30-212 Kraków

www.payroll360.pl

www.linkedin.com/company/payroll360

www.facebook.com/payroll360

