**Gdańsk, 21.02.2019**

Informacja prasowa

**JEŚLI NIE CV TO CO?**

**Nawet z sześciu etapów może składać się proces rekrutacji kandydatów chętnych do podjęcia pracy na wysokim stanowisku. Biorąc pod uwagę CV, które do rekruterów wysyłają Polacy, niewiele osób otrzymuje szansę spotkania. Jak wynika z danych Grupy Progres, nawet 50 proc. kandydatów odpada już w początkowej fazie rekrutacji – po analizie CV. Ponad połowa firm szukających managerów wyższego szczebla wymaga od nich także referencji, które dodatkowo punktują w przypadku starań o stanowisko kierownicze.**

Szukanie pracy dla wielu osób jest stresującym zadaniem i wydaje się niezwykle skomplikowane, szczególnie w momencie, gdy na setki wysłanych aplikacji nie odpowiada żaden potencjalny pracodawca. Taka sytuacja w wielu przypadkach spowodowana jest nieodpowiednim CV, które niweczy szansę na odbycie spotkania z rekruterem.

- *Wpływ na to, ile aplikacji odpada po ich analizie, ma ranga stanowiska, na które prowadzona jest rekrutacja*. *W przypadku stanowisk* *niższego szczebla odrzucanych jest ok. 10 procent CV. Natomiast, gdy wymagamy większych kompetencji, bądź doświadczenia w danej dziedzinie wynik jest znacznie wyższy i może dochodzić nawet do 50 procent* – mówi Joanna Dargiewicz, Kierownik Regionu Grupy Progres. – *Kolejne etapy również nie są łatwe. Niektórzy kandydaci sami rezygnują w trakcie procesu rekrutacji. Pod koniec 2018 roku odsetek rezygnacji sięgał nawet 20 procent. Wynika to także z faktu, że kandydaci zazwyczaj aplikują jednocześnie na kilka stanowisk i zanim dojdzie do konkretnego spotkania mają kilka zaproszeń na rozmowy od pracodawców* – podkreśla Joanna Dargiewicz.

**Rozmowa przez telefon równie ważna**

Dla kandydatów, którzy nie rezygnują niełatwy jest także telefoniczny kontakt z rekruterem. Z danych Grupy Progres wynika, że etap wywiadu telefonicznego pozwala na wstępną weryfikację informacji zawartych w CV. Jej skutkiem jest odrzucenie od 16 proc. do nawet 50 proc. kandydatów, w pierwszej kolejności tych, którzy w swojej aplikacji minęli się z prawdą.

Od 10 do 15 proc. osób odpada z grupy, która po pozytywnym przejściu weryfikacji CV i wywiadu telefonicznego (jeśli takowy został zaplanowany), dochodzi do etapu spotkania z rekruterem. Wynik odrzuceń zależy od wymagań przyszłego pracodawcy i stanowiska, na które jest prowadzona rekrutacja.

- *W trakcie interview zwraca się szczególną uwagę na motywację potencjalnego pracownika, która jest niezbędna nie tylko do tego, aby dostał on pracę, ale również, żeby ją utrzymał. Kolejnym aspektem jest doświadczenie. Im bardziej zbieżne z oczekiwaniami Klienta tym lepiej dla Kandydata* – mówi Katarzyna Borawska, Kierownik Regionu Rekrutacji Stałych w Grupie Progres. – *Jeżeli za proces rekrutacji odpowiada agencja, jego uczestnicy muszą liczyć się z tym, że najważniejsze będą kompetencje twarde i wybór kandydatów najbardziej odpowiadających przyszłemu pracodawcy. Sprawdzamy wiele umiejętności, również znajomość języków obcych, która niestety często bywa niewystarczająca i powoduje odrzucenie znacznej liczby kandydatów* – zaznacza Katarzyna Borawska.

**Oko w oko z pracodawcą**

Liczba osób, które docierają do ostatniego etapu - spotkania z potencjalnym pracodawcą - zależy od tego, ilu dobrych kandydatów udało się znaleźć rekrutrowi. Firmy często spotykają się z większą grupą osób, mając nadzieję, że z tej puli wybiorą dodatkowo kogoś na inne stanowisko. Zdarzają się sytuacje, gdy do rozmowy dochodzi w przypadku nawet 50 proc. kandydatów, jednak są one rzadkością.

Rynek pracownika sprawia, że oczekiwania finansowe kandydatów rosną z dnia na dzień. Niestety analogicznego wzrostu nie widać u firm mających ograniczone budżety. Dlatego kolejną drażliwą kwestią, przez którą odpadają starający się o etat są ich oczekiwania finansowe. Kandydaci w niektórych branżach np. IT, Utrzymanie Ruchu, BPO z językami innymi niż angielski, mogą dyktować warunki. W pozostałych branżach to pracodawcy, cały czas, decydują o wynagrodzeniu i niechętnie negocjują cokolwiek poza założonymi wcześniej widełkami. Są jednak wyjątki - kandydaci o wybitnych umiejętnościach, potwierdzonych wcześniejszym doświadczeniem, którzy są w stanie wnieść dużo nowoczesnych rozwiązań, mogą oni uzyskać więcej niż wstępnie zabudżetowała firma.

W ostatnim etapie pomagają także referencje. Za granicą (Europa Zachodnia, USA) ich posiadanie jest warunkiem koniecznym do objęcia wysokiego stanowiska. W Polsce o referencje pracowników niewykwalifikowanych prosi się niezmiernie rzadko, jednak im wyższe kwalifikacje tym większa potrzeba weryfikacji referencji u poprzednich pracodawców. Na stanowiskach produkcyjnych – jest to ok. 5-10 proc, średni i wyższy szczebel – ok. 50 proc. Dobrymi referencjami na piśmie można miło zaskoczyć pracodawcę. Nie jest ważny fakt czy pracodawca poprosi o to czy nie. Mając takie dokumenty budujemy własną przewagę nad innymi kandydatami.

W informacji wykorzystano dane Grupy Progres za 2018 r. analizujące 28 330 aplikacji na oferowane stanowiska.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Progres**

W skład **Grupy Kapitałowej Progres** wchodzą spółki w całości z polskim kapitałem, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 25 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl)

kom. +48 500 690 965