

Kérdőíves felmérés fizikai és virtuális toborzási rendezvényekről

Eredmények

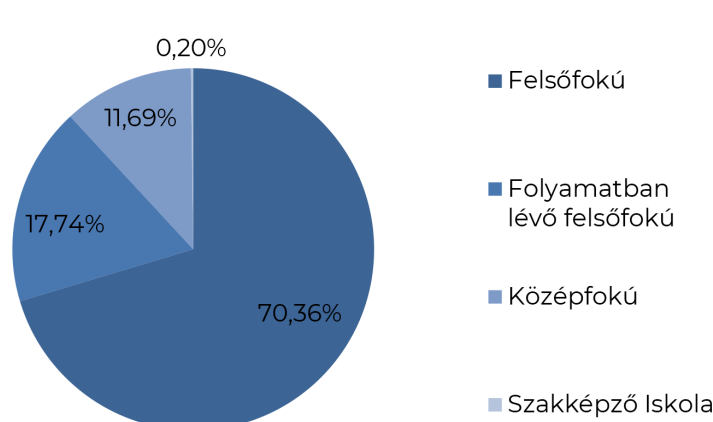


Célcsoport: 18-45 éves, budapesti és környéki álláskereső, elsősorban mérnök, informatika, pénzügy vagy marketing szakterületről

Időtartam: 2020. szeptember

Kitöltők száma: 500 fő

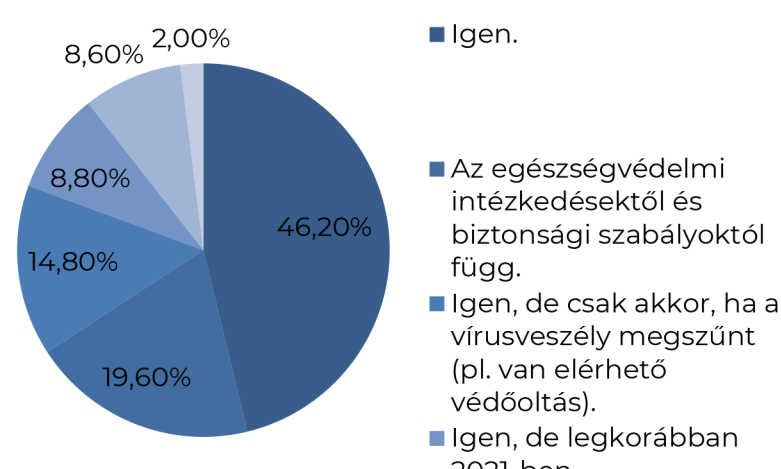
Legmagasabb iskolai végzettség



Hogyan jellemeznéd a jelenlegi életszakaszodat?

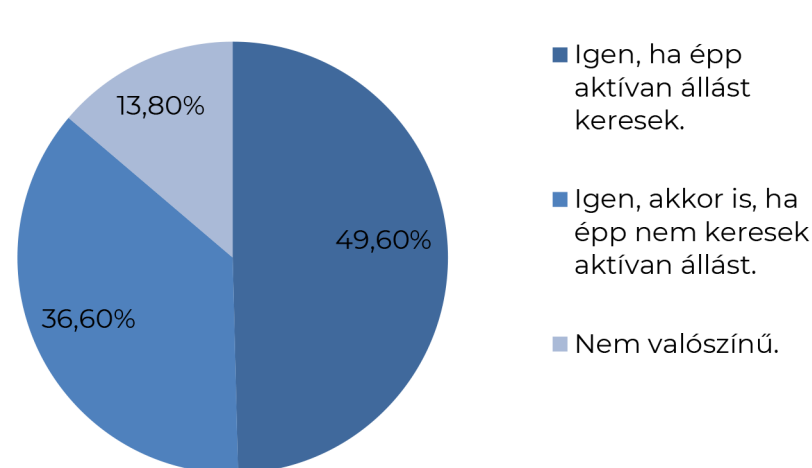


Részt vennél fizikai rendezvényen a következő egy évben?



A következő 1 évben a kitöltők 46%-a a körülményektől függetlenül részt venne fizikai rendezvényen, és mindössze 9%-uk zárkózik el teljesen a résztvételtől. Akik nem vennének részt, azzal indokolták, hogy jelenleg nem keresnek munkát, az állásbörzék fővárosi központúak, a vírushelyzetre hivatkoznak, nem szeretik a zsúfoltságot, illetve az online rendezvényeket jobban preferálják.

Részt vennél virtuális rendezvényen a következő egy évben?



A válaszadók 50%-a akkor venne részt egy virtuális állásbörzén, ha épp állást keres, 37%-uk viszont akkor is ott lenne, ha épp nem keres munkát, vagyis ezen a felületen a passzív álláskereső (közülük is az early adopterek) remekül megszólíthatók.

Mely dolgok értékesek számodra egy virtuális állásbörzén?

- a kiállítók teljes, alapos bemutatása
- a nyitott pozíciókkal kapcsolatos részletes információk
- tapasztalt, fiatal munkavállalók megismerése
- bérsávokról, karrierlehetőségekről bő tájékoztatás
- tanácsadások, előadások
- átláthatóság, nyitottság, visszanezhetőség
- lehessen szűrni a cégek között
- lehessen kérdezni a cégektől
- lehessen chatelni, videochatelni
- interakció
- személyesség
- azonnali állásjelentkezés
- előadás a cégek mindennapjairól
- virtuális látogatás a munkavégzés helyén
- azonnali válasz a kérdésekre

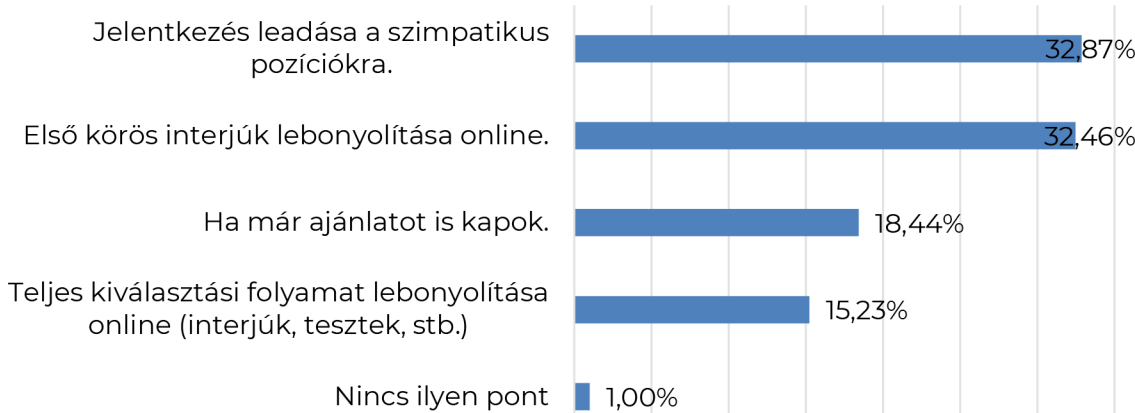
Egy online rendezvényen mivel tudja felkelteni az érdeklődésedet egy cég?



+TIPP

A virtuális stand lehetőséget nyújt vállalati videó feltöltésére, webinarok indítására, melyek révén a látogatók megismerhetik a céget, a munkakörnyezetet és a kollégákat. Ezek a 2. és 3. legfontosabb információk az álláskereső preferenciái szerint.

A kiválasztási folyamat mely pontjáig való eljutással lennél elégedett egy virtuális rendezvényen?

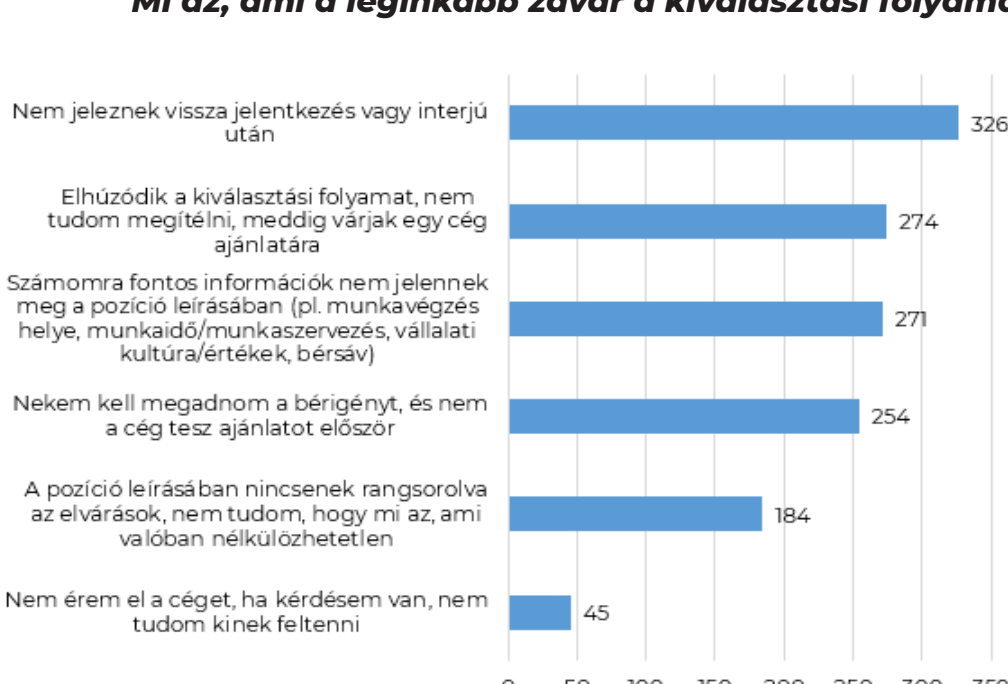


A legtöbb válaszadó (33%) már elégedett, ha eljut a jelentkezés leadásáig vagy az első körös interjú lebonyolításáig. 18%-a a kitöltőknek az ajánlattételig szeretne eljutni, 15% pedig a teljes kiválasztási folyamat lebonyolításának örülne.

+TIPP

Az álláskereső és a munkaadó célja közel azonos, hiszen HR-esek visszajelzései alapján 35%-uk lenne elégedett az első körös interjú lebonyolításával, 24% az előszűréssel, 11% a teljes kiválasztással.

Mi az, ami a leginkább zavar a kiválasztási folyamat során?

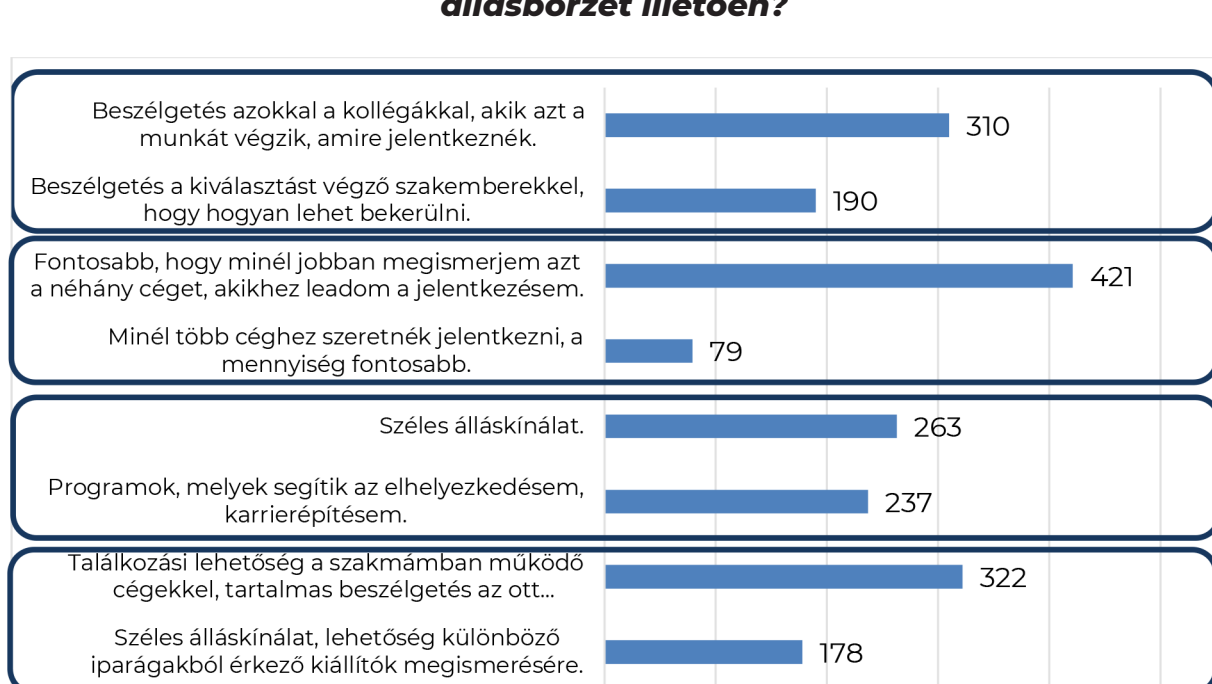


A kitöltők 65%-át leginkább az zavarja, hogy nem kap visszajelzést jelentkezés vagy interjú után, 55%-uknak a legzavaróbb, hogy elhúzódik a kiválasztási folyamat, illetve, hogy hiányosak a feltöltött pozíciók leírásai. A válaszadók 51%-át pedig az zavarja, ha neki kell megadnia a bérigényét.

+TIPP

A pozíciók feltöltése során érdemes törekedni a pozíció minél részletesebb megadására, kitérve a csapatra, vállalati kultúrára. Néhány mondatban azt is célszerű belefoglalni, hogy meddig tart a kiválasztási folyamat, mik a lépései, és mire számíthat a jelölt munkába állást követően, lehetőség szerint érintve a bérezést is.

Melyik fontosabb számodra az alábbiak közül egy fizikai vagy virtuális állásbörzét illetően?



+TIPP

Ma már sokkal fontosabb az álláskeresőnek, hogy legyen lehetőségük mélyebben megismerni egy céget mielőtt leadják a jelentkezésüket. Felértékelődött a munkahelyi légkör szerepe, vagyis már sokkal inkább arra kíváncsiak, hogy jól éreznék-e magukat az adott csapatban, szeretnének-e egyáltalán bekerülni, mintsem az, hogy hogyan kerülhetnek be.