

Poznań, 13.06.2018

FURTKA DO KARIERY

finalna koncepcja porównywarki

(grant w ramach projektu Czas Na Staż)

Wstęp

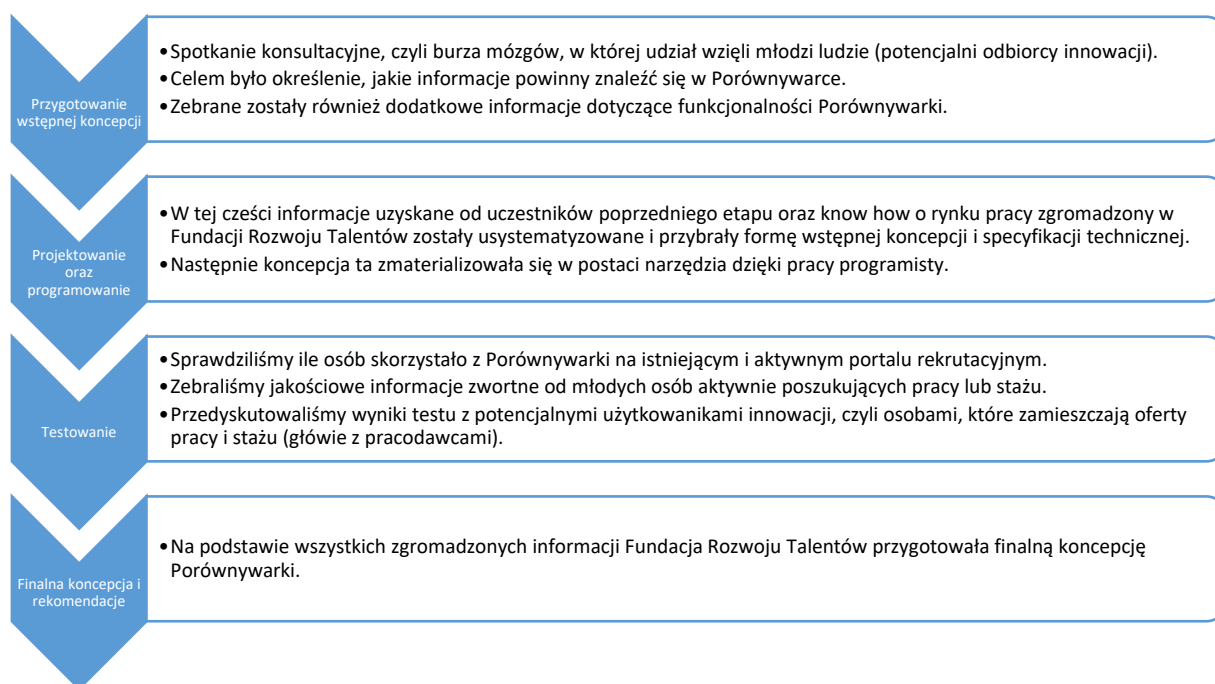
Pomysł na stworzenie i przetestowanie porównywarki ofert pracy pojawił się podczas Targów Pracy w 2017. Młodzi ludzie podchodzili do stoiska z ofertami stażu i pracy, które promowane były przez Fundację Rozwoju Talentów i zadawali mnóstwo pytań, których sens można zawrzeć w jednym pytaniu „*a która z tych ofert jest najlepsza dla mnie?”*. Biorąc pod uwagę stale rosnącą ilość ofert skierowanych do młodych ludzi oraz ich trudności w podejmowaniu racjonalnych decyzji, pojawił się pomysł, aby ułatwić osobom wchodzącym na rynek pracy to niełatwe zadanie. Postanowiliśmy wykorzystać znany z innych kontekstów mechanizm porównywania ofert i dostosować go do specyfiki rynku pracy. Niniejszy raport zawiera opis wstępnej koncepcji, wyniki testowania innowacji oraz finalną koncepcję naszego pomysłu na Porównywarkę.

Zachęcamy do lektury,
Zespół Fundacji Rozwoju Talentów

Opis testowanej innowacji

Porównywarka ofert pracy i stażu (zwana dalej Porównywarką) jest narzędziem informatycznym stanowiącym nakładkę na portal z ofertami, czyli nie jest samodzielny serwis, a jedynie rozwinięciem większego systemu. Celem Porównywarki jest ułatwienie młodym ludziom (odbiorcom innowacji) podjęcia decyzji na temat tego, czy aplikować na daną ofertę. Porównywarka w prosty i przejrzysty sposób zestawia ze sobą kluczowe informacje dotyczące porównywanych ofert. To które z informacji zawartych w ofercie są kluczowe zostało określone przez testerów, będących jednocześnie reprezentantami grupy odbiorców innowacji.

Projekt przebiegał w kilku etapach, w których uczestniczyły wszystkie strony, które potencjalnie mogą korzystać z Porównywarki (jako odbiorcy, ale również jako użytkownicy):



Wyniki spotkania konsultacyjnego

Pierwszym krokiem w projekcie było pozyskanie od młodych osób informacji na temat ich potrzeb i oczekiwań związanych z Porównywarką. W spotkaniu konsultacyjnym udział wzięły osoby, reprezentujące odbiorców innowacji, czyli młodzi poszukujący możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Niektórzy z nich mieli już za sobą pierwsze próby zdobycia pracy/stażu, a część z nich dopiero przymierza się do podjęcia aktywności zawodowej. Podczas spotkania okazało się, że wszystkie informacje związane z ofertą pracy są dla nich istotne i jednoznaczne określenie kluczowych kryteriów decyzyjnych było dla nich sporym wyzwaniem. Ostatecznie grupa wypracowała listę najważniejszych kategorii, które chciałyby móc porównać między sobą (ciągle piszemy tu o ofertach pracy lub stażu) oraz stworzyła listę oczekiwań dotyczących funkcjonalności Porównywarki z punktu widzenia poszukującego pracy.



Foto 1. Praca podczas spotkania konsultacyjnego

Jako kluczowe kategorie informacji podlegające porównaniu wybrane zostały (w tej kolejności):

1. Logotyp pracodawcy
2. Nazwa stanowiska
3. Ilość poszukiwanych osób
4. Rodzaj oferty (praca, staż, praktyki)
5. Wynagrodzenie
6. Lokalizacja
7. Wymiar czasu pracy
8. Benefity

Kategorie związane z wymaganiami wobec kandydatów oraz opisem zadań wykonywanych na stanowisku również zostały uznane jako ważne w procesie decyzyjnym, jednakże ze względu na czytelność porównania nie zostały one zamieszczone we wstępnej koncepcji.

W ramach dodatkowych funkcjonalności oraz potrzeb tej grupy odbiorców zwrócono jeszcze uwagę na następujące aspekty:

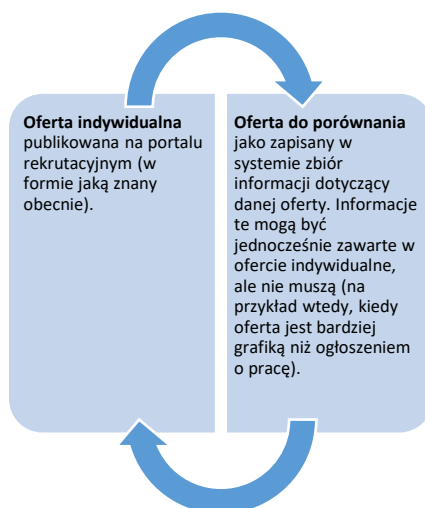
- Porównanie powinno być przejrzyste i ujednolicone graficznie pomiędzy ofertami (czyli wszystkie wyglądają tak samo).
- Treści w Porównywarce powinny mieć charakter tekstowy. Wyjątkiem są logotypy pracodawców (czytelniejsze niż nazwy) oraz benefity pozapłatcowe, które mogą zostać graficznie zunifikowane.
- Ważna jest możliwość usuwania ofert z porównania w dowolnym momencie.

- Kolejność wyświetlania ofert w Porównywarce powinna być zgodna z kolejnością ich dodawania do porównania.
- Możliwość korzystania z Porównywarki powinna być dostępna dla każdego, bez konieczności logowania się.

Przygotowanie Porównywarki

Kolejnym krokiem było przygotowanie wstępnej koncepcji Porównywarki w taki sposób, aby umożliwić pracę programiście. Przygotowana została specyfikacja techniczna, która określała mechanizm działania Porównywarki. Specyfikacja uwzględniła zarówno funkcjonalności z punktu widzenia odbiorcy innowacji (czyli kandydata poszukującego oferty dla siebie), ale też perspektywę użytkownika, czyli osoby dodającej ofertę do Porównywarki.

Na tym etapie kluczowe były dwie kwestie. Po pierwsze opcje związane z Porównywarą musiały zostać dostosowane do istniejącego portalu rekrutacyjnego w taki sposób, aby wykorzystać jego techniczne możliwości. Po drugie, rozbudowa portalu o Porównywarę nie mogła generować zbyt dużej ilości dodatkowej pracy z punktu widzenia użytkownika dodającego kolejne oferty. Ta druga kwestia związana jest tym, że obecnie oferty pracy/stażu konstruowane są w bardzo zróżnicowany sposób, tak aby przyciągnąć uwagę kandydatów. Istnieją pewne standardy czy też dobre praktyki dotyczące tego, jakie informacje powinny znaleźć się w ofercie, ale pracodawcy mają w tym względzie pełną swobodę i coraz częściej możemy znaleźć oferty o bardzo ograniczonej ilości informacji, ale za to z silnym przekazem employer brandingowym. Zaprojektowanie mechanizmu, który automatycznie porównuje ze sobą oferty z dowolnych źródeł jest zatem praktycznie niemożliwe¹. Aby zachować możliwość porównywania ofert według określonych kategorii, zamieszczana oferta musi zawierać te porównywane ze sobą informacje. Prowadzi to do wyodrębnienia dwóch struktur dla tej samej oferty pracy:

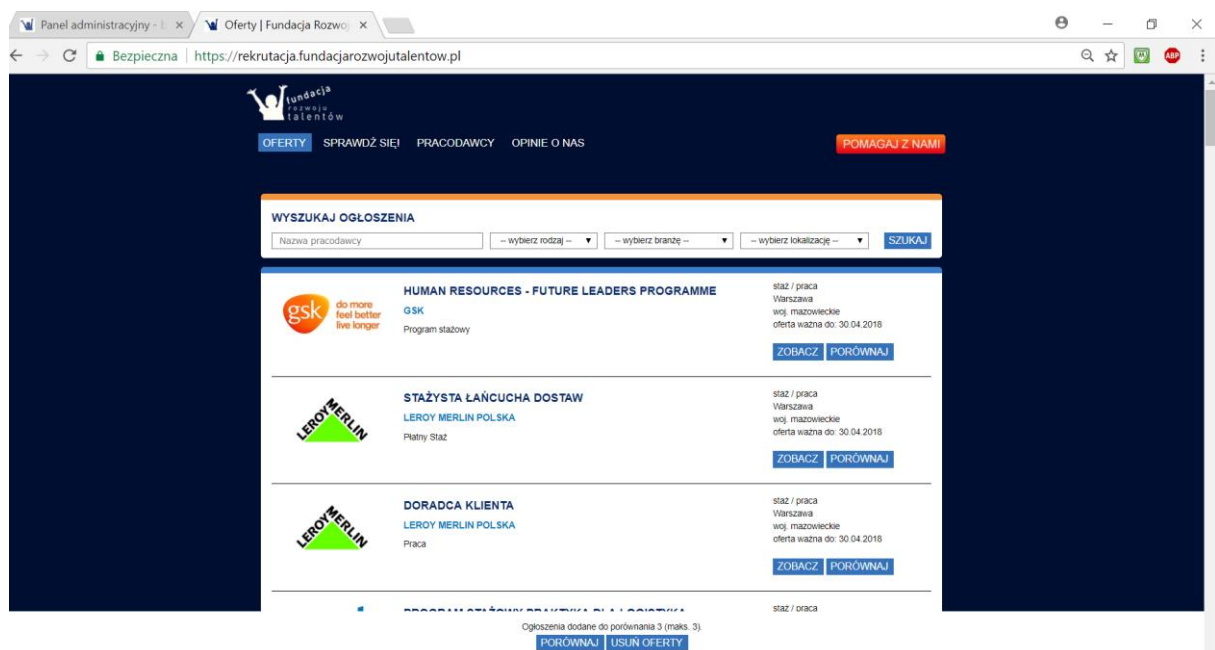


¹ Zwrot „praktycznie niemożliwe” oznacza zasadniczo, że stworzenie algorytmu porównującego byłoby bardzo kosztowne. Biorąc pod uwagę rozwój AI, wykonalność takiego rozwiązania z każdym dniem staje się coraz bardziej realna i być może za kilka lat rozwiązanie takie będzie swobodnie dostępne.

Wyodrębnienie dwóch struktur prowadzi nieuchronnie do zwiększenia ilości pracy – poza przygotowaniem oferty indywidualnej, osoba zamieszczająca ofertę musi dodatkowo uzupełnić informacje, które zasilą Porównywarkę. Dlatego na etapie przygotowywania specyfikacji wiele pracy skupiło się wokół tego, aby poszczególne kategorie informacji wpisywać tylko raz. W praktyce oznacza to, że system wykorzystuje te same pola bazy danych w przypadku oferty indywidualnej i porównywarkowej. Takie rozwiązanie umożliwia też korzystanie z ofert indywidualnych, które są de facto plikami graficznymi. W tym jednak przypadku, nie ma możliwości uniknięcia dodatkowej pracy w postaci wpisania informacji do porównania.

Porównywarka w praktyce

Porównywarka została zbudowana jako nakładka na portal rekrutacyjny Fundacji Rozwoju Talentów. Takie rozwiązanie pozwoliło wykorzystać istniejący system, a nie budować go od nowa, co bardzo istotnie wpłynęłoby na koszty testowania innowacji. Dodatkowo, Porównywarka testowana była w warunkach rzeczywistych, a nie symulowanych. Dzięki temu wyniki testów można uznać za wiarygodne.



Panel administracyjny - x | Oferty | Fundacja Rozwoju Talentów - x




Bezpieczna | https://rekrutacja.fundacjarozwojotalentow.pl

fundacja rozwoju talentów

OFERTY | SPRAWDŹ SIĘ | PRACODAWCY | OPINIE O NAS | POMAGAJ Z NAMI

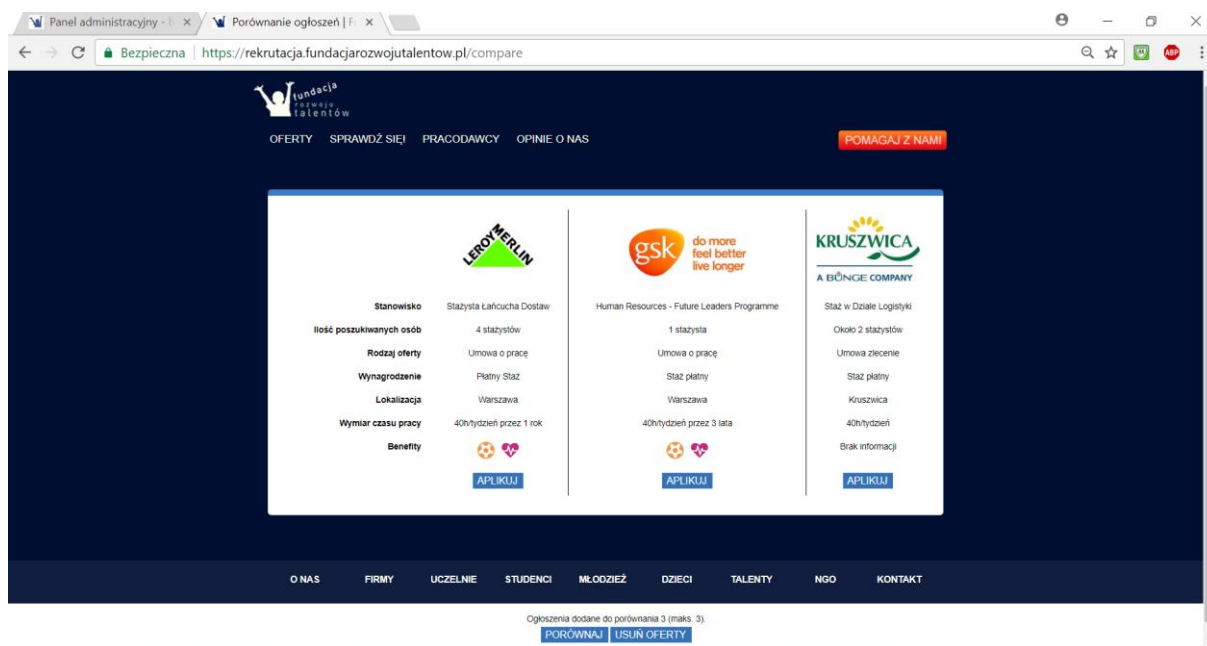
WYSZUKAJ OGŁOSZENIA

Nazwa pracodawcy | -- wybierz rodzaj -- | -- wybierz branżę -- | -- wybierz lokalizację -- | SZUKAJ

	HUMAN RESOURCES - FUTURE LEADERS PROGRAMME GSK Program stażowy	staż / praca Warszawa woj. mazowieckie oferta ważna do: 30.04.2018
	STAŻYSTA ŁAŃCUCHA DOSTAW LEROY MERLIN POLSKA Płatny Staż	staż / praca Warszawa woj. mazowieckie oferta ważna do: 30.04.2018
	DORADCA KLIENTA LEROY MERLIN POLSKA Praca	staż / praca Warszawa woj. mazowieckie oferta ważna do: 30.04.2018
Ogłoszenia dodane do porównania 3 (maks. 3).		staż / praca

PORÓWNAJ | USUN OFERTY

Zrzut ekranu 1. Lista ofert z możliwością porównania.



Panel administracyjny | x | Porównanie ogłoszeń | F | x

Bezpieczna | https://rekrutacja.fundacjarozwojudentalents.pl/compare

fundacja rozwoju talentów

OFERTY | SPRAWDŹ SIĘ | PRACODAWCY | OPINIE O NAS

POMAGAJ Z NAMI

	LEROY MERLIN	gsk do more feel better live longer	KRUSZWICA A BOUNGIE COMPANY
Stanowisko	Stażysta Łańcucha Dostaw	Human Resources - Future Leaders Programme	Staż w Dziale Logistyki
Ilość poszukiwanych osób	4 stażystów	1 stażysta	Okolo 2 stażystów
Rodzaj oferty	Umowa o pracę	Umowa o pracę	Umowa zlecenie
Wynagrodzenie	Płatny Staż	Staż płatny	Staż płatny
Lokalizacja	Warszawa	Warszawa	Kruszwica
Wymiar czasu pracy	40h/tydzień przez 1 rok	40h/tydzień przez 3 lata	40h/tydzień
Benefity			Brak informacji
	APLIKUJ	APLIKUJ	APLIKUJ

O NAS | FIRMY | UCZELNIE | STUDENCI | MŁODZIEŻ | DZIECI | TALENTY | NGO | KONTAKT

Ogłoszenia dodane do porównania 3 (maks. 3)

[PORÓWNAJ](#) | [USUŃ OFERTY](#)

Zrzut ekranu 2. Porównanie 3 wybranych ofert pracy.

form.label_compare

Ilość poszukiwanych osób

Rodzaj oferty

Wynagrodzenie

Wymiar czasu pracy

Benefity

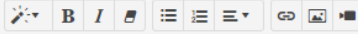
zorganizowany transport pracowniczy

dopłata do posiłków na stołówce

karta multisport lub inna

dopłata do prywatnej opieki medycznej

Krótki opis



Zrzut ekranu 3. Fragment formularz do zamieszczania ofert porównywarek

Mając na uwadze fakt, iż portal rekrutacyjny jest wyłączną własnością Fundacji Rozwoju Talentów, niniejsze opracowanie nie pokazuje rozwiązań wykorzystywanych w portalu Fundacji. Finalna koncepcja Porównywarke wykorzystuje doświadczenie, które Fundacja zgromadziła budując i modyfikując własny system w taki sposób, aby możliwe było wykorzystanie innowacji niezależnie od zasobów Fundacji.

Wyniki testowania innowacji

Testowanie Porównywarki w odbyło się na dwóch płaszczyznach – ilościowej i jakościowej. **Testowanie ilościowe** odbyło się w formie on-line podczas aplikowania kandydatów na staż i do pracy. Dane zebrane zostały w formie elektronicznej. **Testowanie jakościowe** miało formę anonimowej ankiety, która przeprowadzana była podczas bezpośrednich spotkań z uczestnikami testu na Targach Pracy w kilku miastach akademickich.

Test ilościowy

Test został przeprowadzony na zróżnicowanych rekrutacjach (do różnych firm, działów i lokalizacji) w marcu i kwietniu 2018 r. (jest to najgorętszy okres na rynku pracy osób młodych). W teście tym udział wzięło łącznie **219 anonimowych testerów**. Taka struktura testu umożliwiła przeprowadzenie badania na osobach, które faktycznie poszukują zatrudnienia i są zaangażowane w przeglądanie i wybieranie ofert pracy i stażu. Wyniki testu pokazują, że z Porównywarki skorzystało prawie **21%** potencjalnych końcowych odbiorców innowacji (46 osób z 219 badanych).

Test jakościowy

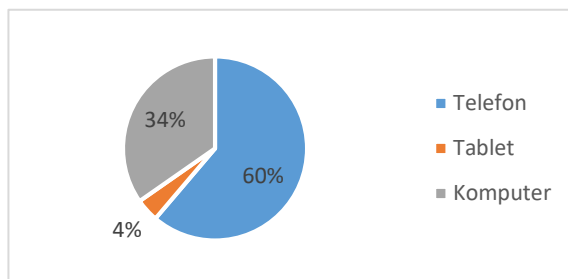
Test jakościowy w formie badania ankietowego został przeprowadzony podczas czterech imprez targowych. Uczestnikami badania byli studenci, aktualnie poszukujący stażu lub pracy. Ankieta miała charakter anonimowy i dotyczyła testowanej innowacji – Porównywarki ofert. W przypadku w którym uczestnik badania nie korzystał jeszcze z testowanego narzędzia, przed uzupełnieniem dalszej części ankiety został poproszony o skorzystanie z niego na dostępnym na stoisku targowym tablecie. Po zapoznaniu się z narzędziem, uczestnik badania wypełniał ankietę do końca. W ankiecie udział wzięło łącznie 63 testerów.

Podsumowanie wyników

Zestawienie odpowiedzi na pytania o Porównywarkę:

Pytanie	TAK	NIE	Brak danych
Czy korzystałeś z Porównywarki ofert staży i pracy, która jest dostępna na portalu Fundacji?	45%	52%	3%
Czy Porównywarka ułatwia Tobie podjęcie decyzji?	94%	5%	1%
Czy Twoim zdaniem informacje zawarte w Porównywarce są wystarczające?	72%	25%	3%

Pyt. Na jakim urządzeniu najchętniej skorzystasz z Porównywarki?



Pyt. Co Twoim zdaniem należałoby zmienić/dodać, żeby zachęcić Cię do korzystania w Porównywarki?
(najczęściej pojawiające się odpowiedzi)

- ⇒ nic nie trzeba zmieniać, jest ok (22% odpowiedzi)
- ⇒ dodać wymagania na dane stanowisko (kierunek studiów, język, programy)
- ⇒ zwiększyć ilość ofert możliwych do porównania
- ⇒ dodać informację o wynagrodzeniu
- ⇒ krótka informacja o zakresie obowiązków (zbyt krótki opis stanowiska)
- ⇒ reklamować i wypromować
- ⇒ stworzyć aplikację mobilną na IOS i Android
- ⇒ dodać możliwość filtrowania w wyszukiwarce
- ⇒ poprawić wygląd na bardziej nowoczesniejszy
- ⇒ jaśniejsza informacja o znaczeniu symboli przypisanych do pól

Wnioski z testów

- Tylko **21% studentów skorzystało** z Porównywarki. Na etapie testu ilościowego najprawdopodobniej jest to związane z faktem ograniczonej ilości ofert dostępnych na portalu dla użytkowników o określonym profilu (np. tylko 3 oferty dla mechatroników). To spowodowało, że równie łatwo było przejrzeć je niezależnie i porównać „w głowie” bez korzystania z nowego narzędzia. Można przypuszczać, iż w sytuacji w której ilość ofert byłaby wysoka, to narzędzie byłoby wykorzystywane znacznie częściej (przypuszczenie to potwierdzają omówione poniżej wyniki oceny użyteczności). W przypadku testu jakościowego – powodem niskiego odsetka osób korzystających najprawdopodobniej był fakt, iż większość osób biorących udział w teście jeszcze nie odwiedziła portalu na którym testowana była innowacja (a więc nie wiedzieli o jej istnieniu).
- Porównywarka została **jednoznacznie oceniona jako ułatwiająca podjęcie decyzji** (94% uczestników testu), co pokazuje, że testowane rozwiązanie w swojej ogólnej koncepcji jest wartościowe z punktu widzenia odbiorców innowacji.

- **Informacje dotyczące ofert**, które znalazły się Porównywarcie zostały **ocenione jako wystarczające**, jednakże w zebranych danych jakościowych pojawiły się sugestie, aby niektóre z kategorii informacji rozszerzyć lub dodać.
- Zdecydowana większość uczestników testu **chciałaby korzystać z innowacji za pomocą komputera** (60% badanych), część z nich chciałaby mieć do niej dostęp na telefonie (34%). Tablety okazały się narzędziem, które nie jest wykorzystywane przez uczestników testu, czyli potencjalnych odbiorców innowacji.
- Podczas testu jakościowego **najwięcej sugestii zmian dotyczyło ilości i zakresu porównywanych informacji** i jest to z całą pewnością obszar do dalszego rozwoju. Pod uwagę warto również wziąć kwestie wizualne – są one istotne dla tej grupy wiekowej. Ważnym punktem okazała się również kwestia promocji innowacji. Zdaniem uczestników testu, Porównywarka powinna zostać lepiej wypromowana. Sugestia ta jest zgodna z wynikami dotychczasowymi odsetka osób korzystających z narzędzia.

Panel ekspertów

Porównywarka ofert nie może funkcjonować bez osób, które zasilą ją ofertami (użytkownicy). Dlatego wnioski i wstępne rekomendacje dotyczące finalnej wersji Porównywarki zostały przedyskutowane z grupą reprezentującą potencjalnych użytkowników podczas panelu eksperckiego. W spotkaniu tym udział wzięli przedstawiciele pracodawców (głównie pracownicy działów odpowiedzialnych za rekrutację), przedstawiciele biur karier z uczelni wyższych oraz przedstawiciele instytucji wspierających rynek pracy w obszarze doradztwa i rozwoju zawodowego młodzieży.

Podczas panelu ekspertów zaprezentowane zostały wyniki przeprowadzonego testu oraz pierwowzór koncepcji finalnej. Informacje te zostały poddane żywej dyskusji, a wnioski ekspertów są następujące:

- **Zakres porównywanych informacji** został zaakceptowany przez ekspertów. Są to standardowe dane związane z profilem kandydata i opisem stanowiska, które są określane na początku procesu rekrutacyjnego. Wyjątek stanowi tu **kwestia informacji o wysokości wynagrodzenia**. Stanowisko ekspertów można w tym przypadku podsumować następująco – potrzeba młodych ludzi, żeby na etapie oferty poznać wysokość proponowanego wynagrodzenia jest zrozumiała; trend, aby publikować te informacje w ofercie już się pojawił; ujawnienie tej informacji pomaga uniknąć sytuacji, w której kandydat przechodzi cały proces rekrutacyjny i dopiero na końcu dowiaduje się, że proponowane wynagrodzenie jest dla niego niesatysfakcjonujące; druga strona medalu jest jednak niestety taka, że wśród większości pracodawców obowiązuje wewnętrzna polityka nieujawniania wysokości wynagrodzenia w ofercie i z poziomu rekrutera jest to sytuacja niezmiennalna. Dla Porównywarki oznacza to, że informacja o wynagrodzeniu powinna być ujęta w sposób, który zabezpiecza różne praktyki realizowane przez pracodawców w tym zakresie.
- **Intuicyjność obsługi** z punktu widzenia użytkownika jest warunkiem koniecznym dla powodzenia wdrożenia Porównywarki na szerszą skalę. Doświadczenie ekspertów w korzystaniu z różnego rodzaju portali ogłoszeniowych wskazuje, że na motywację do korzystania z danego serwisu warunkują dwa czynniki – łatwość dodawania oferty oraz skuteczność portalu liczona w ilości otrzymanych aplikacji. Z perspektywy osób zamieszczających oferty na portalach ogłoszeniowych, sytuacją idealną jest, kiedy można

dodawać oferty po prostu kopiując przygotowane uprzednio treści. W przypadku Porównywarki, ze względu na specyfikę narzędzia, nie jest to możliwe całkowicie wprost, jednakże istotną kwestią jest zachowanie takiej budowy formularzy do uzupełniania informacji na temat ofert, które pozwolą maksymalnie skorzystać z posiadanych przez pracodawcę treści, bez konieczności tworzenia nowych.

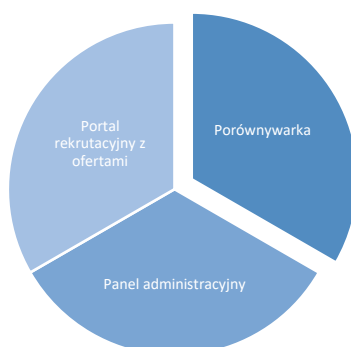
- W kontekście unifikacji porównywanych informacji eksperci wskazali na konieczność **definiowania pól formularza** lub zamieszczenie w opisie danego pola wskazówek lub przykładu w jaki sposób należy je uzupełnić. Dotyczy to na przykład pola „Rodzaj oferty” – pracodawcy stosują różne sformułowania („staż”, „umowa zlecenie”, „wakacyjna”). Takie szerokie rozumienie nazwy kategorii powoduje, że traci ona sens w Porównywance, bo zestawiane są ze sobą informacje nieporównywalne bezpośrednio.
- Porównywarka wydaje się **ciekawym rozwiązaniem z punktu widzenia kandydata**, ale z perspektywy pracodawcy jest to narzędzie, które **może wpływać na wizerunek pracodawcy** i postrzeganie atrakcyjności oferty. Z tego względu mogą pojawiać się ze strony pracodawców pewne obawy, że ich oferta w bezpośrednim porównaniu z innymi nie będzie wystarczająco ciekawa.

W obecnej sytuacji (bez Porównywarki) oferty oczywiście również są porównywane, ale nie bezpośrednio, co powoduje, że pracodawcy mają szerokie pole manewru w rywalizacji o pozyskiwanie kandydatów. Sprowadzenie ofert do porównania konkretnych informacji wymusiłoby konieczność precyzowania ofert i konkurencji o kandydata na płaszczyźnie konkretnych danych, a nie wizerunku czy zainteresowania. Jakkolwiek pomysł na wdrożenie Porównywarki ofert jest spójny z potrzebami młodego pokolenia i budowanym przez to trendem na rynku (młodzi ludzie „kupują” ofertę), to istnieje ryzyko, że pracodawcy będą mieli opory przed tym, aby się w ten trend włączyć.

Doświadczenia i informacje zgromadzone podczas przygotowywania, wdrożenia i testowania Porównywarki doprowadziły do stworzenia finalnej koncepcji Porównywarki.

Finalna koncepcja Porównywarki

Celem Porównywarki jest zestawianie ze sobą treści ofert pracy, praktyk i stażu. Dane wyświetlane w Porównywance pobierane są z systemu rekrutacyjnego (bazy danych), który z jednej strony jest Panelem do zarządzania ofertami, a z drugiej strony jest Portalem Rekrutacyjnym wyświetlającym oferty. Porównywarka jest dodatkową funkcjonalnością tak zaprojektowanego systemu.



Definicje wykorzystywane w opisie finalnej koncepcji

- **Portal Rekrutacyjny** – witryna www wyświetlająca oferty pracy, praktyk lub stażu.
- **Panel Administracyjny** – dostępny online system, który umożliwi administrowanie Portalem Rekrutacyjnym, Użytkownikami i Porównywarką
- **Panel Użytkownika** – ta część systemu, do której loguje się osoba/instytucja, aby dodać ofertę.
- **Użytkownik** – osoba, która dodaje ofertę pracy, praktyk lub stażu.
- **Kandydat** – osoba poszukująca ofert pracy, praktyk, stażu.
- **Administrator** – osoba odpowiedzialna za nadawanie uprawnień i tworzenie/ usuwanie kont Użytkowników. Ma możliwość podglądania, modyfikowania, usuwania ofert. Ma możliwość modyfikowania regulaminów.

Portal Rekrutacyjny

Portal Rekrutacyjny to nic innego jak serwis, w którym zgromadzone są oferty pracy/staży skierowane do młodych osób. Oferty wyświetlane są pod określonym adresem www. Nazwa domeny jest kwestią do ustalenia przez wdrażającego Porównywarkę. Warto zwrócić jednak uwagę na to, że nazwa domeny stanie się częścią informacji marketingowych służących promocji portalu, dlatego decyzja o wyborze, powinna być przemyślana.

Konstrukcja portalu uzależniona jest od charakteru i celu działalności właściciela/Administratora i może być niezależnym bytem lub częścią większego portalu przeznaczonego dla młodych osób wchodzących na rynek pracy. Jako przykład można tu podać dwa znane portale ogłoszeniowe. Serwis olx.pl skupia się wyłącznie na publikacji ofert. Natomiast w przypadku portalu pracuj.pl widać rozszerzenie profilu – poza ofertami można tam znaleźć również bazę wiedzy, narzędzia i inne treści powiązane z poszukiwaniem pracy.

Uwzględniając informacje uzyskane w podczas testowania Porównywarki i biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenie Fundacji Rozwoju Talentów w zarządzaniu dedykowanym portalem rekrutacyjnym skierowanym do młodych ludzi warto wskazać na pewne istotne w tym temacie kwestie:

1. Wszystkie **oferty wyświetlane są jako lista**. Na liście widoczne są:
 - Tytuł oferty
 - Rodzaj oferty
 - Lokalizacja
 - Logotyp pracodawcy
 - Data zakończenia publikacji (czyli termin ważności ofert)
 - Możliwe akcje do wykonania przez Kandydata: ZOBACZ i PORÓWNAJ
2. Pełną treść oferty widać po kliknięciu ZOBACZ. Przycisk ten otwiera **nową kartę przeglądarki** z pełną treścią oferty.
3. **Oferta w pełnej wersji** zawiera wszystkie informacje w wersji tekstowej lub graficznej.
4. Oferta zawiera **przycisk APLIKUJ**, który przenosi do okna programu pocztowego lub do zewnętrznego formularza zgłoszeniowego (na dole oferty oraz w menu bocznym). W tym ujęciu Portal Rekrutacyjny nie gromadzi danych Kandydatów, a jedynie odsyła ich

bezpośrednio do pracodawcy. Podyktowane jest to kwestiami związanymi z odpowiedzialnością za pozyskiwanie i przetwarzanie danych osobowych oraz preferencjami kandydatów.

5. Oferta zawiera przycisk DRUKUJ (w menu bocznym) umożliwiający **wydrukowanie oferty** w formie pliku PDF.
6. Oferta zawiera przycisk PORÓWNAJ (w menu bocznym), który dodaje ofertę do Porównywarki.
7. Na poziomie listy ofert możliwe jest **wyszukiwanie i filtrowanie** ofert po określonych kryteriach:
 - a. **Wyszukiwanie** – najczęściej umiejscowione jest centralnie ponad listą ofert. Wyszukiwanie może odbywać się po różnych kryteriach, ale biorąc pod uwagę preferencję prostoty, rekomendujemy wyszukiwanie **po słowach kluczowych** (tagi), **nazwie stanowiska, nazwie pracodawcy i lokalizacji**. Użytecznym rozwiązaniem byłoby również umożliwienie wyszukiwania ofert w obszarze danej lokalizacji (np. Poznań i okolice do 15 km), tego typu rozwiązania są już powszechnie wykorzystywane w mechanizmach wyszukiwania.
 - b. **Filtrowanie** – najczęściej umiejscowione z lewej strony (warto zachować ten układ ze względu na przyzwyczajenia użytkowników). Rekomendowane filtry dotyczą **lokalizacji, rodzaju oferty i benefitów**.
8. Wizualna strona listy i ofert powinna być tożsama ze stylistyką portalu, którego jest częścią, spójna z CI organizacji administrującej całym systemem lub po prostu spójna pomiędzy swoimi częściami.

Projektując Portal Rekrutacyjny warto pamiętać o dwóch kwestiach – **warstwie wizualnej** oraz **dostosowaniu do urządzeń mobilnych** (co jest ze sobą poniekąd powiązane). Informacje zwrotne uzyskane podczas testowania jednoznacznie pokazały, że młodzi ludzie chętnie korzystaliby z Porównywarki na smartfonie. Nawet jeśli sam proces aplikowania zdecydują się przeprowadzić na komputerze, to pierwszy kontakt z ofertą odbywa się przez ekran telefonu. Dlatego mobilność Portalu jest absolutnie niezbędna. Szata graficzna portalu również okazuje się istotna. Jest to element, który sam w sobie jest niewystarczający, aby zachęcić kandydatów do korzystania z Portalu i jednocześnie konieczny, aby utrzymać zainteresowanie młodych ludzi i zbudować profesjonalny wizerunek serwisu.

Panel Administracyjny

To wewnętrzna strona Portalu Rekrutacyjnego, poprzez którą zamieszczane są oferty. Dostęp do Panelu ma zarówno Administrator jak i Użytkownicy, jednakże z różnymi uprawnieniami.

Panel dla Administratora zawiera następujące funkcjonalności:

1. Ekran logowania do systemu – login w formie adresu mailowego oraz hasło. Rekomendujemy zaprogramowanie mechanizmu wymuszającego zmianę hasła co 30 dni.
2. Opcja odzyskiwania hasła w sposób zapewniający wymagany poziom bezpieczeństwa.
3. Ekran główny Panelu zawiera informacje o istniejących Użytkownikach i ich statusie. Administrator może dodawać/usuwać Użytkowników oraz nadawać im hasła.
4. Administrator ma dostęp do listy wszystkich ofert zamieszczanych przez Użytkowników. Ma możliwość ich dodawania, modyfikowania i usuwania (tak jak Użytkownik oraz za Użytkowników).

5. Administrator ma możliwość modyfikowania treści regulaminów zamieszczonych na Portalu – dotyczy to zarówno regulaminów dla Użytkowników jak i regulaminów dla osób przeglądających oferty (jeśli istnieje taka konieczność).

Kwestia zasad tworzenia kont Użytkowników (komu, kiedy i czy odpłatnie) związana jest ściśle z koncepcją samego Portalu Rekrutacyjnego i powinna zostać dostosowana do indywidualnych potrzeb. To co warto mieć jednak na względzie, to fakt iż Porównywarka jest narzędziem, które najlepiej sprawdzi się w przypadku Portalu z bardzo dużą ilością ofert (wniosek z testowania).

Panel dla Użytkownika zawiera następujące funkcjonalności:

1. Ekran logowania do systemu – login w formie adresu mailowego oraz hasło.
2. Opcja odzyskiwania hasła poprzez przesłanie linku na adres mailowy będący loginem do systemu (lub ewentualnie inny).
3. Ekran główny panelu zawiera tabelę zestawiającą ze sobą wszystkie oferty dodane przez Użytkownika oraz podstawowe informacje na temat każdej z ich, czyli:
 - ID oferty
 - Tytuł oferty
 - Status (aktywne, oczekujące, zakończone)
 - Termin rozpoczęcia publikacji
 - Termin zakończenia publikacji
 - Ilość wejść na ofertę (wyświetlenia)
 - Ilość zgłoszeń rozumianych jako przejście do formularza zgłoszeniowego lub okna programu pocztowego (ilość kliknięć przycisku APLIKUJ)
 - Przyciski akcji PODGLĄD, EDYTUJ, USUŃ
4. Z poziomu ekranu głównego Użytkownik dodaje nową ofertę (przycisk DODAJ OFERTĘ, który przenosi do kolejnego ekranu).
5. Ekran dodawania oferty ma wygląd formularza do uzupełnienia danych i zawiera następujące pola o określonym typie:

Nazwa pola formularza	Typ pola	Opis pola
Tytuł oferty	krótkie pole tekstowe	Wpisz nazwę stanowiska, która zostanie wyświetlona na liście ofert.
Rodzaj oferty	lista rozwijalna: staż, praktyka, praca	Wybierz rodzaj oferty.
Lokalizacja	krótkie pole tekstowe lub geolokalizacja	Wpisz miejsce, którego dotyczy oferta lub wybierz ją na mapie.
Branża	lista rozwijalna	Wybierz do jakiej branży można przypisać oferowane stanowisko.
Logotyp	możliwość załączenie pliku graficznego	Załącz swój logotyp.
Ilość poszukiwanych osób	krótkie pole tekstowe	Napisz ile osób poszukujesz na oferowane stanowisko, np. 1 stażysta, 2-3 pracowników, itp.
Wynagrodzenie	lista rozwijalna dwupoziomowa: A. oferta bezpłatna B. oferta płatna a. do 2000zł brutto / mc b. 2000zł – 3000zł brutto /mc c. 3000zł – 4000zł brutto / mc d. 4000zł – 6000zł brutto / mc	Wybierz z listy informację o wynagrodzeniu.

	e. powyżej 6000zł brutto / mc f. w zależności od ilości przepracowanych godzin	
Wymiar czasu pracy	pole tekstowe	Wpisz ilu godzin pracy w tygodniu oczekujesz, np.: min 25h / tydzień przez 3 miesiące, 40h / tydzień przez 3 – 6 miesięcy.
Benefity	poła wyboru do zaznaczenia (checkbox)	Wybierz oferowane benefity.
Opis oferty	długie pole tekstowe z możliwością prostego formatowania oraz dodawania linków, filmów i grafiki	Wpisz pełną treść oferty lub załącz plik graficzny.
Zadania wyświetlane w Porównywarce	Pole tekstowe z ograniczoną ilością znaków (max. 200 znaków ze spacjami) i z możliwością stworzenia listy punktowanej.	Wybierz najważniejsze zadania, które będą realizowane przez kandydata.
Oczekiwania wyświetlane w Porównywarce	Pole tekstowe z ograniczoną ilością znaków (max. 200 znaków ze spacjami)	Wybierz najważniejsze wymagania wobec kandydatów.
Data rozpoczęcia publikacji	wybór daty	Wybierz dzień rozpoczęcia publikacji oferty.
Data zakończenia publikacji	wybór daty	Wybierz dzień zakończenia oferty, jeśli jest krótszy niż 30 dni.
Zgłoszenie aplikacji poprzez:	pole o wpisania adresu mailowego lub linku do formularza zgłoszeniowego	Skopiuj link do formularza lub wpisz adres e-mail poprzez który chcesz zbierać aplikacje.
Słowa kluczowe		

6. Możliwe akcje: ZAPISZ, ZAPISZ I WRÓĆ DO LISTY, PODGLĄD (dostępne po zapisaniu)

Dodatkowy komentarz do pól formularza

Branża – to pole ma pomóc kandydatom w odnalezieniu ofert pod ich profil wykształcenia oraz preferencje. System rekrutacyjny powinien pozwalać Administratorowi na tworzenie i edycję słownika zawierającego nazwy branż (np. finansowe, mechanika, sprzedaż). Ta elastyczność jest niezbędna ze względu na szybko zmieniające się warunki na rynku pracy oraz w edukacji. Pojawiają się nowe branże (nowe kierunki studiów) a inne odchodzą do lamusa. Takie rozwiązanie jest technicznie proste, a pozwoli na szybką aktualizację dostępnych do wyboru branż w zależności od potrzeb.

Ilość poszukiwanych osób – z informacji uzyskanych od młodych ludzi wynika, że są oni bardziej skłonni aplikować na oferty, na które poszukiwanych jest więcej osób niż jedna. Prawdopodobnie daje im to poczucie większej szansy zdobycia takiego stażu czy pracy.

Benefity – rekomendujemy aby benefity prezentowane były w formie graficznej (jako zdefiniowane dla danej kategorii kolorowe ikony), a ich katalog był wstępnie określony w systemie. Rekomendujemy następujące kategorie benefitów:

- zorganizowany transport pracowniczy
- dopłata do posiłków na stołówce
- karta multisport lub inna
- dopłata do prywatnej opieki medycznej

Jeśli Użytkownik nie zaznaczy żadnego pola, to w Porównywarce wyświetla się komunikat „brak informacji”. Jeśli dane pole zostało wybrane, to w przeglądarce pojawia się odpowiednia ikona. **Po najechaniu na ikonę podświetla się informacja dla kandydata dotycząca jej znaczenia.**

Data zakończenia publikacji – ze względu na charakterystykę rynku pracy młodych ludzi warto zwrócić uwagę na „świeżość” ofert, bo to stanowi o ich atrakcyjności. W finalnej koncepcji rekomendujemy systemowe założenie, że maksymalny czas publikacji to 30 dni. Jeśli Użytkownik chce skrócić czas rekrutacji, to powinien wybrać odpowiednią datę.

Zgłoszenie aplikacji poprzez – wieloletnie doświadczenie Fundacji Rozwoju Talentów w pracy z młodymi kandydatami jednoznacznie wskazuje, że są oni bardzo niechętni do zakładania dodatkowych kont użytkowników. Szczególnie w sytuacji, w której nie korzystają z nich na co dzień, a szukanie pracy jest aktywnością, którą podejmuje się tylko w określonych sytuacjach. Jest to analogiczne do dokonywania zakupów w sklepach on-line bez konieczności rejestracji. Dlatego dobrym rozwiązaniem jest przekierowanie spływu aplikacji bezpośrednio do formularzy zgłoszeniowych pracodawcy (wielu z nich korzysta z dostępnych na rynku narzędzi typu eRecruiter, możliwe jest też tworzenie własnych formularzy w aplikacjach bezpłatnych) lub bezpośrednio na skrzynkę mailową pracodawcy.

Porównywarka – rekomendacje

Porównywarka jest dodatkowym mechanizmem (narzędziem informatycznym), które bazuje na danych zgromadzonych w bazie danych Portalu Rekrutacyjnego. Warunkiem koniecznym jej użyteczności jest dostosowanie do urządzeń mobilnych. To z kolei warunkuje pewne dodatkowe ograniczenia związane na przykład z ilością zestawianych ze sobą informacji (jeśli będzie ich zbyt dużo, to porównanie stanie się nieczytelne). Finalna koncepcja Porównywarki opiera się na następujących wytycznych:

1. Na liście z ofertami przycisk PORÓWNAJ znajduje się na lewo od przycisku ZOBACZ.
2. Każda oferta na Portalu Rekrutacyjnym posiada przycisk PORÓWNAJ obok przycisku APLIKUJ.
3. Przycisk PORÓWNAJ OFERTY znajduje się w menu bocznym.
4. Porównanie ofert wyświetla się w nowej karcie przeglądarki.
5. Porównywane oferty wyświetlają się jedna obok drugiej. Na ekranie komputera wyświetla się ich maksymalnie 5 ofert. Na ekranie telefonu nie więcej niż 3 oferty na jednym ekranie. Nawigacja do pozostałych odbywa się poprzez suwak poziomy.
6. Do porównania można dodać max. 10 ofert.
7. Kolejność wyświetlania ofert jest zgodna z kolejnością wyświetlania oferta na liście (pierwsza z listy jako pierwsza w porównaniu, itd.)
8. Informacje zawarte w Porównywarce mają charakter głównie tekstowy (wyjątek stanowi logotyp pracodawcy oraz benefity).
9. Każda z ofert w porównaniu posiada przycisk APLIKUJ oraz USUŃ (usuń z porównania), aby możliwe było eliminowanie z porównania pojedynczych ofert.
10. Przejście z porównania do oferty indywidualnej odbywa się poprzez kliknięcie tytułu danej oferty. Z tego względu tytuł ten powinien być podświetlony jak link.
11. Zawartość merytoryczna porównywanych ofert wyświetla się w następującej kolejności (rozpoczynając od góry):
 - Logotyp Pracodawcy
 - Tytuł oferty
 - Ilość poszukiwanych osób
 - Rodzaj oferty
 - Zadania

- Oczekiwania
- Wynagrodzenie
- Lokalizacja
- Wymiar czasu pracy
- Benefity
- Przycisk APLIKUJ linkujący do formularza zgłoszeniowego lub okna programu pocztowego oraz obok przycisk USUŃ.

Grafika

Szata graficzna Porównywarki powinna być prosta i spójna z szatą graficzną Portalu Rekrutacyjnego. Rekomendujemy lekkie czcionki i jasną kolorystykę. Biorąc pod uwagę grupę wiekową odbiorców zdjęcia wykorzystywane na portalu powinny pokazywać młodych i uśmiechniętych ludzi, z którymi kandydaci poszukujący pracy lub stażu mogliby się zidentyfikować. Uwzględniając perspektywę pracodawców ważne jest, aby portal stwarzał wrażenie profesjonalnego, osadzonego w biznesowym kontekście, co również determinuje określony sposób wizualizacji zawartości portalu.

Promocja Porównywarki

Wyniki testowania Porównywarki ujawniły dodatkowy, nietechniczny aspekt wpływający na jej użyteczność, a mianowicie promocję. Porównywarka spełni swoją rolę wtedy, kiedy młodzi ludzie będą z niej korzystał. A będą z niej korzystał, jeśli będą wiedzieć, że takie narzędzie jest dla nich dostępne. Oznacza to, że podczas procesu wdrażania Porównywarki niezbędne jest zaplanowanie i przeprowadzenie działań służących jak najszerzej promocji tego rozwiązania zarówno wśród osób młodych, jak i wśród pracodawców.

Rozszerzenie na inne grupy odbiorców

Jakkolwiek Porównywarka została wymyślona i przetestowana na grupie odbiorców na etapie tranzykcji z edukacji do pracy, to może ona zostać zaadaptowana do dowolnej grupy odbiorców. W przypadku innego profilu odbiorców ogólna koncepcja pozostanie niezmienna, natomiast dostosowaniu prawdopodobnie ulegną niektóre kategorie porównywanych informacji. Na przykład w przypadku matek wracających na rynek pracy, benefitem istotniejszym niż karta multisport będzie dopłata do wyprawki szkolnej. W przypadku osób niepełnosprawnych ważna może być informacja o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb tej grupy osób. Dla osób starszych powinna się pojawić opcja większej czcionki. Możliwości dostosowania Porównywarki ograniczone są jedynie dostępnymi rozwiązaniami technicznymi i budżetem wdrożenia.

Personalizacja Porównywarki

Jednym z dodatkowych kierunków rozwoju Porównywarki jest jej personalizacja. W przypadku rozszerzenia grupy odbiorców może okazać się, że inne grupy są zainteresowane porównywaniem ofert pod innym kątem. Dlatego jednym z pomysłów na rozwój narzędzia jest umożliwienie kandydatom wybierania kategorii, które będą wyświetlać się w porównaniu. Dzięki temu, każdy z odbiorców będzie mógł zestawiać wybrane oferty według tych kryteriów, które są dla niego indywidualnie istotne.

Aplikacja mobilna – tak czy nie?

Wśród informacji zwrotnych uzyskanych od studentów pojawiły się sugestie, aby z Porównywarki zrobić aplikację mobilną. Pomysł ten został dodatkowo przedyskutowany młodymi ludźmi i omówiony podczas panelu ekspertów. Wyniki rozmów są następujące:

- Młodzi ludzie chętnie korzystają z aplikacji, ale nie przywiązują się do nich. Instalują je i usuwają w zależności od potrzeb.
- Porównywarka jest w pełni funkcjonalna nie będąc aplikacją.
- Zbudowanie aplikacji to złożony i kosztowny proces.

Tworzenie aplikacji mobilnej z lub na potrzeby Porównywarki nie wydaje się więc być trafionym pomysłem. Idea ta nabrałaby większego sensu, gdyby projektowana aplikacja miała inny cel niż ten, który jest realizowany poprzez Portal Rekrutacyjny (np. gdyby kandydat mógł śledzić swój status w procesie rekrutacyjnym, sprawdzać kolejne etapy i ilu kandydatów zdołał już „pokonać”). W takim przypadku byłoby to jednak zupełnie inne narzędzie, które mogłoby wykorzystywać Porównywarkę jako jedną z opcji.

Podsumowanie

Projektowanie, wdrażanie i testowanie Porównywarki okazało się **projektem wielopłaszczyznowym**, który połączył w spójną całość wiele wątków – **potrzeby młodego pokolenia, perspektywę biznesu i nowoczesne technologie**. Wypracowana w ramach tych działań finalna koncepcja Porównywarki okazała się być zdecydowanie bardziej uniwersalna i wszechstronna niż można było przypuszczać na etapie przygotowań. Testowanie pozwoliło ocenić i rozwinąć pomysł, ale także pokazało kolejne możliwe ścieżki rozwoju. W sytuacji, w której koncepcja została dopracowana, **następnym krokiem jest działanie**.