



Raport: Strona Kariera z perspektywy kandydata

Dzień dobry,

Internet jest dla kandydatów jednym z podstawowych źródeł informacji o pracodawcach. Na drodze poszukiwania wiedzy o firmach, szukający zatrudnienia trafiają na strony pracodawców lub strony o pracodawcach. Będąc w posiadaniu tej wiedzy, warto zadbać o stronę Kariera, która będzie cennym źródłem informacji i będzie prezentować firmę z jak najlepszej strony. Jakich informacji poszukują kandydaci? Czy przy okazji wizyt aplikują na oferty pracy? Co zrobić, by przekonać do siebie potencjalnych pracowników i sprawić, by pozostawili swoje CV?

Raport „Strona Kariera z perspektywy kandydata” przedstawia wyniki badania kandydatów w zakresie odwiedzania i korzystania ze stron Kariery pracodawców. Przy okazji prezentujemy także subiektywnie wybrane zakładki pracy, **zwracamy uwagę na elementy, które są nie tylko inspirujące, ale także budują markę pracodawcy** i stają się medium pozyskiwania najbardziej zmotywowanych kandydatów.

Mam nadzieję, że ta publikacja zainspiruje Cię do stworzenia wyjątkowej, a jednocześnie efektywnej strony Kariera.

Zapraszam do lektury!
Katarzyna Trzaska
Marketing Manager, eRecruiter



● ●

Czy na stronach Kariery kandydaci szukają ofert pracy?





W badaniu przeprowadzonym przez eRecruiter wyodrębnione zostały trzy grupy kandydatów:

- ✓ **White collar** (pracownicy biurowi),
- ✓ **Blue collar** (pracownicy fizyczni),
- ✓ **Pink collar** (osoby pracujące w usługach np. obsługa klienta, handel, gastronomia, usługi beauty).

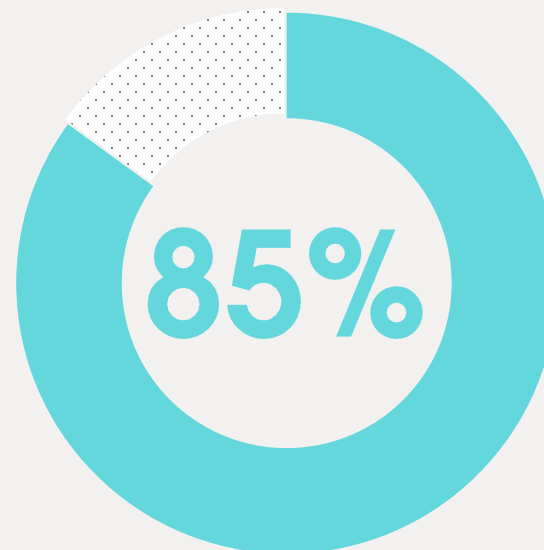
Strony Karier – czy kandydaci odwiedzają je w poszukiwaniu ofert?

Niezależnie od grupy badanych kandydatów wyniki badania wskazują, że **poszukujący pracy mają w zwyczaju śledzenie oferty pracy na stronach Kariery pracodawców**. Pozytywną odpowiedź w tym zakresie wskazywało po około 85% reprezentantów każdej z badanych grup.

Częstotliwość śledzenia ofert w zakładkach o pracy różni się między grupą specjalistów i pracowników fizycznych. Ci drudzy częściej niż pracownicy White collar deklarują

odwiedzanie stron pracodawców w celu znalezienia interesującej oferty pracy.

Co trzeci kandydat Blue oraz Pink regularnie śledzi oferty pracy na bezpośrednich stronach firm.

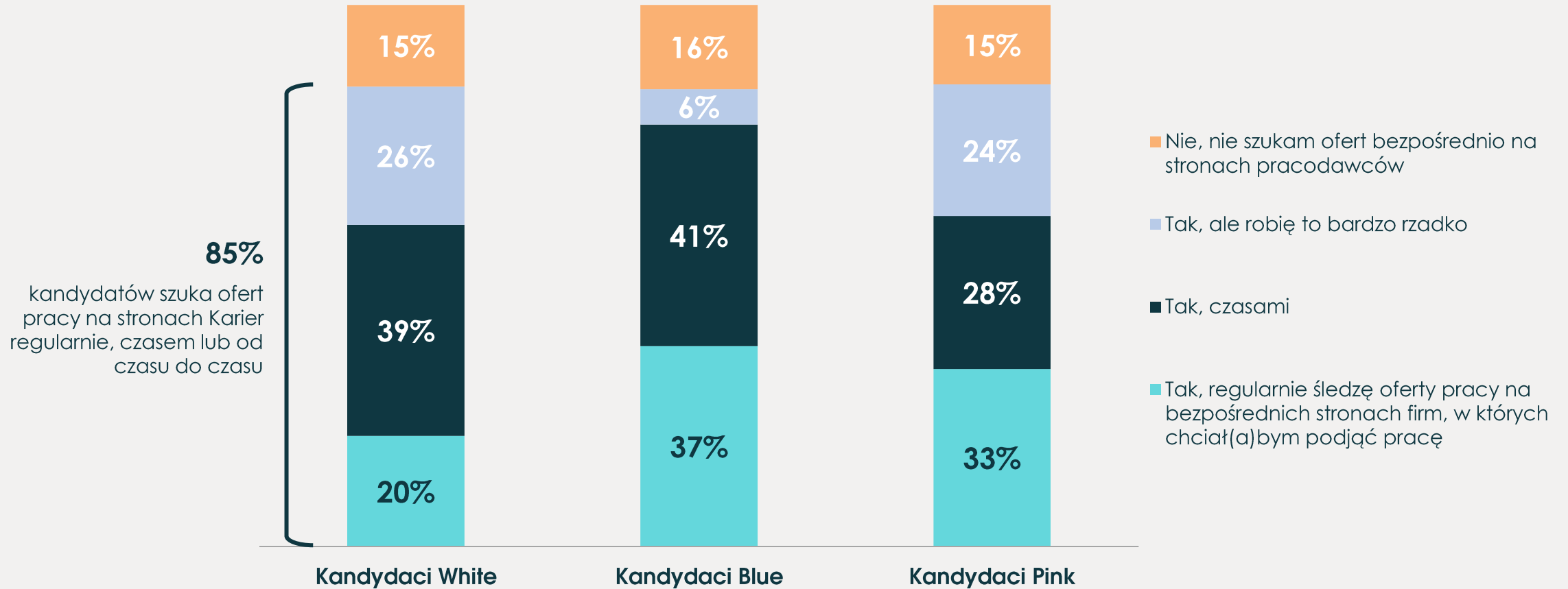


kandydatów śledzi **oferty pracy** na stronach internetowych pracodawców

Źródło: badanie „Strony Karier z perspektywy kandydatów”, przeprowadzone przez eRecruiter i Pracuj.pl na 762 użytkownikach portalu, zrealizowane w dniach 22.11-6.12.2021.



Odwiedzanie stron internetowych pracodawców w celu poszukiwania ofert



Pytanie: Część firm/pracodawców zamieszcza aktualne oferty pracy bezpośrednio na swoich stronach internetowych. Daje to możliwość zapoznania się ze wszystkimi bieżącymi rekrutacjami prowadzonymi w danej firmie. **Czy zdarza Ci się odwiedzać bezpośrednio strony internetowe pracodawców w celu poszukiwania ofert?** Baza: Kandydaci White N=431/ Blue N=154/ Pink N=177

Jak często kandydaci aplikują na kilka ofert pracy jednocześnie?





Wydawać by się mogło, że aplikowanie przez kandydatów na kilka ofert jednocześnie nie jest zjawiskiem pożądanym przez pracodawców. Jest to jednak mylne przekonanie, ponieważ taka sytuacja może być dla firmy korzystna, a niekiedy wręcz oczekiwana.

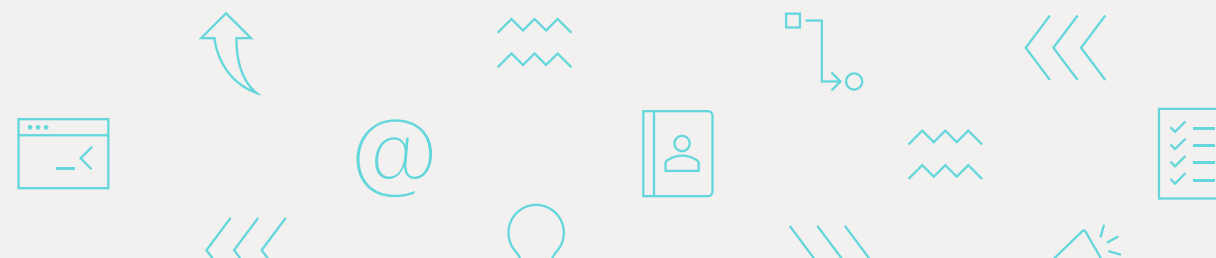
W jakich sytuacjach aplikowanie przez kandydata na kilka ofert jest zjawiskiem pozytywnym?

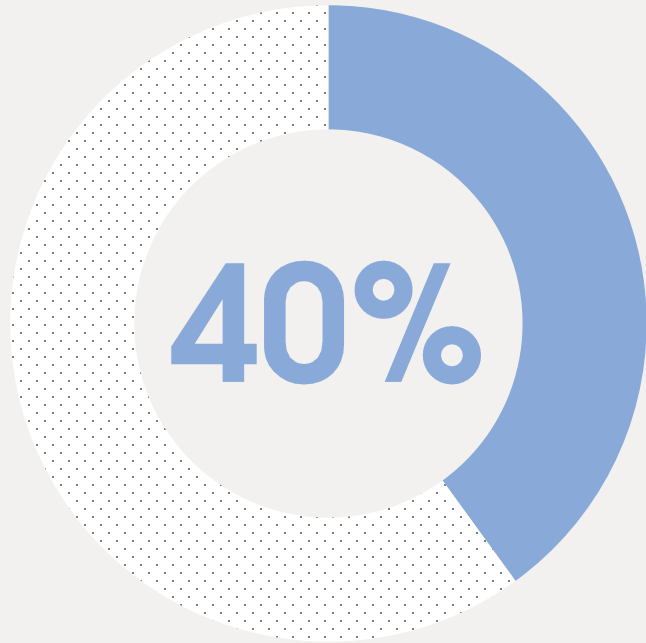
- 1. Pracodawca poszukuje kilku specjalistów o podobnym profilu z różnym poziomem doświadczenia.** W takiej sytuacji kandydat może mieć trudność w zdecydowaniu, które stanowisko jest dla niego bardziej odpowiednie i chce sprawdzić swoich sił w obu procesach.
- 2. Pracodawca poszukuje kandydatów o podobnym profilu na podobne stanowiska** znajdujące się w odrębnych departamentach, zespołach.

- 3. Pracodawca poszukuje pracowników na różne stanowiska nie wymagające posiadania specjalistycznych uprawnień** czy doświadczenia (rekrutacje sezonowe, rekrutacje na niższe stanowiska produkcyjne)

Aplikacja jednego kandydata pojawiająca się w kilku procesach jednocześnie, to **jasny sygnał dla rekrutera, że kandydat jest otwarty na pracę na różnych stanowiskach**, a dodatkowo może być **bardziej zmotywowany** i zdeterminowany, by zawodowo związać się właśnie z tą firmą.

Jeśli chcesz zachęcić kandydatów do aplikowania na kilka ogłoszeń, zadбай o to, by mieli **dostęp do wszystkich aktualnych ofert pracy w jednym miejscu**. Takim miejscem może być właśnie strona Kariera.





kandydatów **aplikuje niekiedy nawet na kilka różnych ofert jednocześnie** do tej samej firmy

Źródło: badanie „Strony Karier z perspektywy kandydatów”, przeprowadzone przez eRecruiter i Pracuj.pl na 762 użytkownikach portalu, zrealizowane w dniach 22.11-6.12.2021.

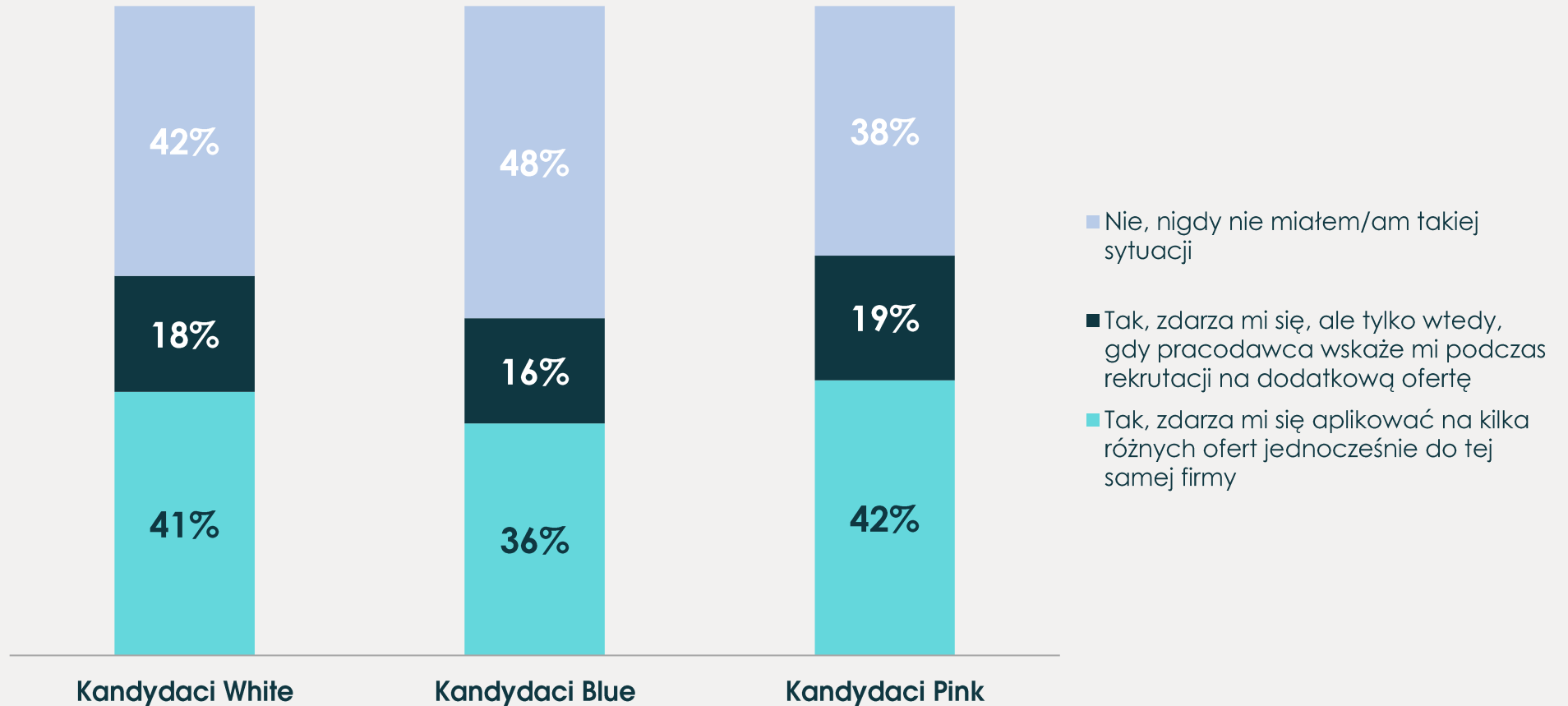


Aplikowanie kandydatów na kilka ofert pracy jednocześnie to zjawisko korzystne w sytuacji, kiedy istnieje możliwość połączenia dwóch stanowisk w jednej osobie. W innych przypadkach daje to **możliwość wyboru dla kandydata stanowiska bardziej odpowiedniego** do jego rzeczywistego profilu (np. charakteru) – z czego kandydat może nie zawsze zdawać sobie sprawę.

Michał Głąb
Dyrektor d/s Finansów i Rozwoju, AGRAVIS
Technik Polska



Aplikowanie na więcej niż jedną ofertę jednocześnie do tej samej firmy



Pytanie. Czy zdarza Ci się aplikować na więcej niż 1 stanowisko jednocześnie do tej samej firmy? Wskaż najbardziej pasującą odpowiedź Baza: Kandydaci White N=431/ Blue N=154/ Pink N=177



Jakich informacji szukają kandydaci na stronach pracodawców?

eRecruiter



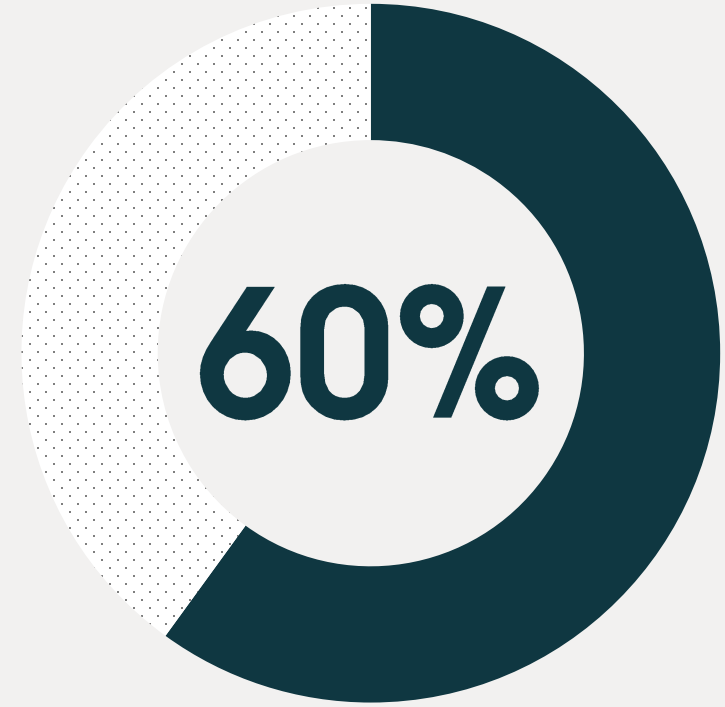
Co motywuje kandydatów do odwiedzania stron Kariery?

Odwiedzanie stron Kariery pracodawców w celu śledzenia ofert pracy wydaje się zjawiskiem oczywistym. Postanowiliśmy sprawdzić, co jeszcze motywuje kandydatów do zaglądania na strony Karier.

Odpowiedzi kandydatów stanowią wskazówkę dla twórców stron, jakie informacje powinny zostać wyszczególnione i dobrze wyeksponowane. Jakich zatem informacji poszukują kandydaci?

Kandydaci odwiedzają strony pracodawców również w innym celu niż poszukiwanie ofert – najczęściej, żeby:


- ✓ znaleźć informację o działalności firmy,
- ✓ przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej.



kandydatów na stronie Kariera pracodawcy **szuka informacji o tym, czym zajmuje się firma**

Źródło: badanie „Strony Karier z perspektywy kandydatów”, przeprowadzone przez eRecruiter i Pracuj.pl na 762 użytkownikach portalu, zrealizowane w dniach 22.11-6.12.2021.





Nie do przecenienia jest dla nas możliwość **transparentnego przedstawienia na stronie Kariera wszystkich wakatów w firmie**, zarówno dla pracowników, jak i potencjalnych kandydatów z zewnątrz. Dzięki integracji strony z systemem do rekrutacji i dostępnymi tam raportom **wiemy dokładnie, ilu kandydatów pozyskujemy i zatrudniamy** z tego źródła.

Niezbędnym elementem naszej strony, oprócz ofert pracy jest opis firmy. Nasza marka na polskim rynku jest znana jedynie wąskiemu gronu odbiorców. **Zadaniem opisu jest zatem przybliżenie podstawowych informacji na temat naszej spółki oraz grupy Agravis** i zachęcenie kandydatów do aplikowania. Ważnymi elementami są także **zdjęcia, logo oraz kolorystyka**, które współgrają z wizerunkiem firmy.

Aby dotrzeć z informacjami do szerokiego grona odbiorców uruchomiliśmy w naszych mediach społecznościowych promocję strony Kariera, a żeby wykorzystać potencjał drzemiący w rekomendacjach uruchomiliśmy program premiowanych poleceń pracowniczych. **Widzimy, że działania te przynoszą spodziewane rezultaty.**

Michał Głąb
Dyrektor d/s Finansów i Rozwoju, AGRAVIS Technik Polska



Odwiedzanie stron internetowych pracodawców w innym celu niż szukanie ofert

■ Kandydaci White

■ Kandydaci Blue

■ Kandydaci Pink



Pytanie: A czy odwiedzasz strony internetowe wybranych firm/pracodawców w innym celu niż przeglądanie ofert pracy? Zaznacz wszystkie pasujące odpowiedzi. Baza: Kandydaci White N=431/ Blue N=154/ Pink N=177



TOP 5 informacji dla kandydatów podczas poszukiwania pracy, to:

- możliwości rozwoju/szkolenia,
- etapy rekrutacji,
- benefits,
- działalność firmy,
- opinie pracowników.



Strona Kariera to z naszej perspektywy **bardzo dobre uzupełnienie działań rekrutacyjnych**, w szczególności w odniesieniu do aktualnie prowadzonych procesów i ogłoszeń publikowanych na portalach pracy. Strona pełni **także funkcję promocyjną i jest wizytówką** naszej marki jako pracodawcy.

By spełniała najważniejsze kryteria, takie jak np. przyciągający i angażujący opis firmy, czy zawsze aktualna lista ofert pracy, **powołaliśmy do jej stworzenia odrębny zespół specjalistów z różnych działów z naszej firmy.**

Weronika Pyterek
Senior HR Specialist, GPD Agency & Film Studio



Porady eksperta Filipa Nocnego





LIDER W SWOJEJ BRANŻY? O NIE! TYLKO NIE TO!

Czy wiesz, że aż 60% kandydatów i kandydatek szuka informacji o firmie na stronie Kariera? ... w końcu wszystkie drogi prowadzą do Rzymu, prawda?

Po pierwsze, wiele osób z portali rekrutacyjnych kieruje się wprost do zakładki Kariera, aby dowiedzieć się więcej o firmie.

Po drugie, kandydaci i kandydatki często trafiają tutaj z wyników w wyszukiwarce Google.

Po trzecie, serfując po stronie po prostu wybieramy zakładkę z ofertami pracy z menu strony internetowej.

Właśnie dlatego „Kariera” powinna nie tylko prezentować aktualne ogłoszenia, ale także odzwierciedlić słowami biznesowe DNA naszej firmy, eksponować Employee Value Proposition oraz lokować naszą markę pracodawcy w głowach odbiorców na odpowiednim poziomie.

Pytanie brzmi, jak to zrobić? Wystarczy przestrzegać kilku konkretnych zasad!

1. Zdefiniuj EVP i główne motywantory rekrutacyjne

Ujmij w słowa unikalną cechę pracodawcy i wynotuj główne argumenty, które skutecznie przekonają potencjalnych kandydatów i kandydatki, aby złożyć aplikację. Zmień te informacje w hasło, podhasło i krótki LEAD.

2. Spójrz na firmę oczami kandydatów i skorzystaj z pakietu sprawdzonych pytań

Na początek opanuj chaos informacyjny i wynotuj odpowiedzi na pytania, które prawdopodobnie chcą zadać kandydaci i kandydatki.



Oto pytanie, które trzeba sobie zadać:

- ✓ Czym zajmuje się firma?
- ✓ Od kiedy działa?
- ✓ Jaką pozycję zajmuje na rynku?
- ✓ Kogo i ile osób zatrudnia?
- ✓ Kogo obsługuje?
- ✓ Jakie ma osiągnięcia?
- ✓ Gdzie jest zlokalizowana?

Z notatek **przygotuj esencjonalny tekst na 3-4 zdania unikając frazesów** typu „dynamicznie rozwijająca się firma”, ponieważ prawdopodobnie kandydaci i kandydatki mają na nie alergię.

3. Ujmij kulturę organizacji w jasny przekaz, wymień wartości i pokaż korzyści, jakie zapewnia Twoja firma.

Zadbaj o nagłówki, treściwe i dynamiczne zdania oraz przyjazną komunikację Human2 Human zachowując stylistykę dopasowaną do odbiorców.

W tym fragmencie treści świetnie sprawdzą się ikonki i krótkie zajawki.

4. Pokaż aktualne ogłoszenia i wezwij do akcji!

I gotowe! ... jeszcze jedno. Zaproponuj narrację, która pozostanie w głowach odbiorców, unikaj sztampy i zmień nudny przekaz w barwny i żywy obraz, w którym kandydaci zobaczą siebie!

Powodzenia!

Filip Nocny
Copywriter, Trener Copywritingu, Strateg Komunikacji

Twórca tekstów, które promują, sprzedają oraz zapewniają przewagę od pierwszej litery do ostatniej kropki. Zrealizował ponad 500 projektów dla gigantów i MŚP. Jako trener copywritingu od 2011 roku prowadzi szkolenia z pisania tekstów marketingowych, po których uczestnicy natychmiast wykorzystują nową wiedzę w praktyce.



Czy strona Kariera powinna zawierać listę ofert pracy?

eRecruiter





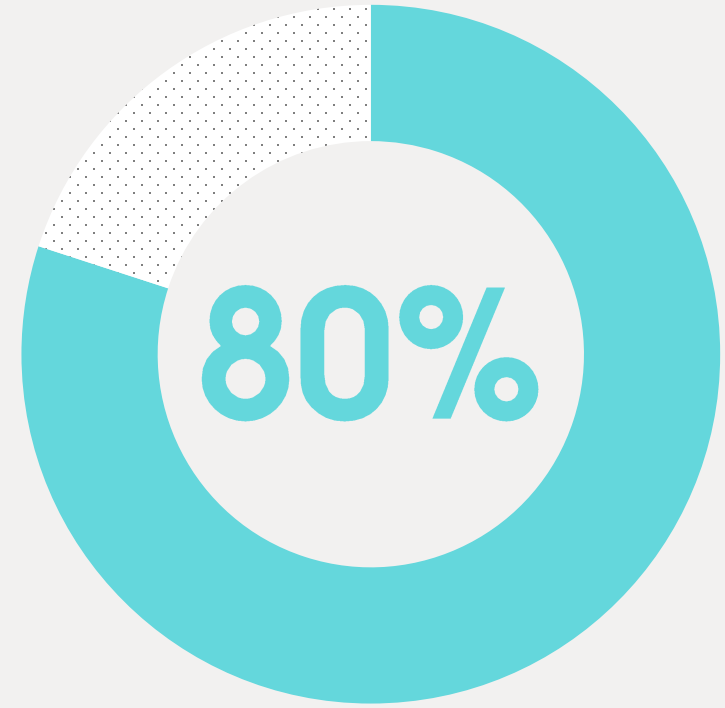
Jak już wiemy, strona Kariera stanowi dla kandydatów nie tylko kanał przesyłania swoich aplikacji. To także **cenne źródło wiedzy o procesie rekrutacji, ale też informacji o samym pracodawcy i domenie jego działania.**

Czy zatem lista ofert jest niezbędnym elementem strony Kariera?

Zapytaliśmy kandydatów, co myślą o zamieszczaniu przez pracodawców na ich stronach listy aktualnych ofert pracy.

80% kandydatów (zarówno White, Blue, jak i Pink) deklaruje, że docenia firmy, które zamieszczają na swoich stronach bieżące rekrutacje.


Odpowiedzi badanych jasno wskazują, że nie tylko warto, ale nawet trzeba to robić, ponieważ buduje to lepszy wizerunek firmy w oczach potencjalnych pracowników.



kandydatów deklaruje, że **docenia firmy, które zamieszczają** na swoich stronach **bieżące rekrutacje**

Źródło: badanie „Strony Karier z perspektywy kandydatów”, przeprowadzone przez eRecruiter i Pracuj.pl na 762 użytkownikach portalu, zrealizowane w dniach 22.11-6.12.2021.





Strona Kariera to wizytówka firmy jako pracodawcy. Z naszego doświadczenia wynika, że często to także **punkt pierwszego kontaktu z nami** dla potencjalnego pracownika. Kandydaci uczestniczący w rekrutacjach do Porta KMI wprost **doceniają fakt, że posiadamy na stronie miejsce poświęcone pracy u nas.**

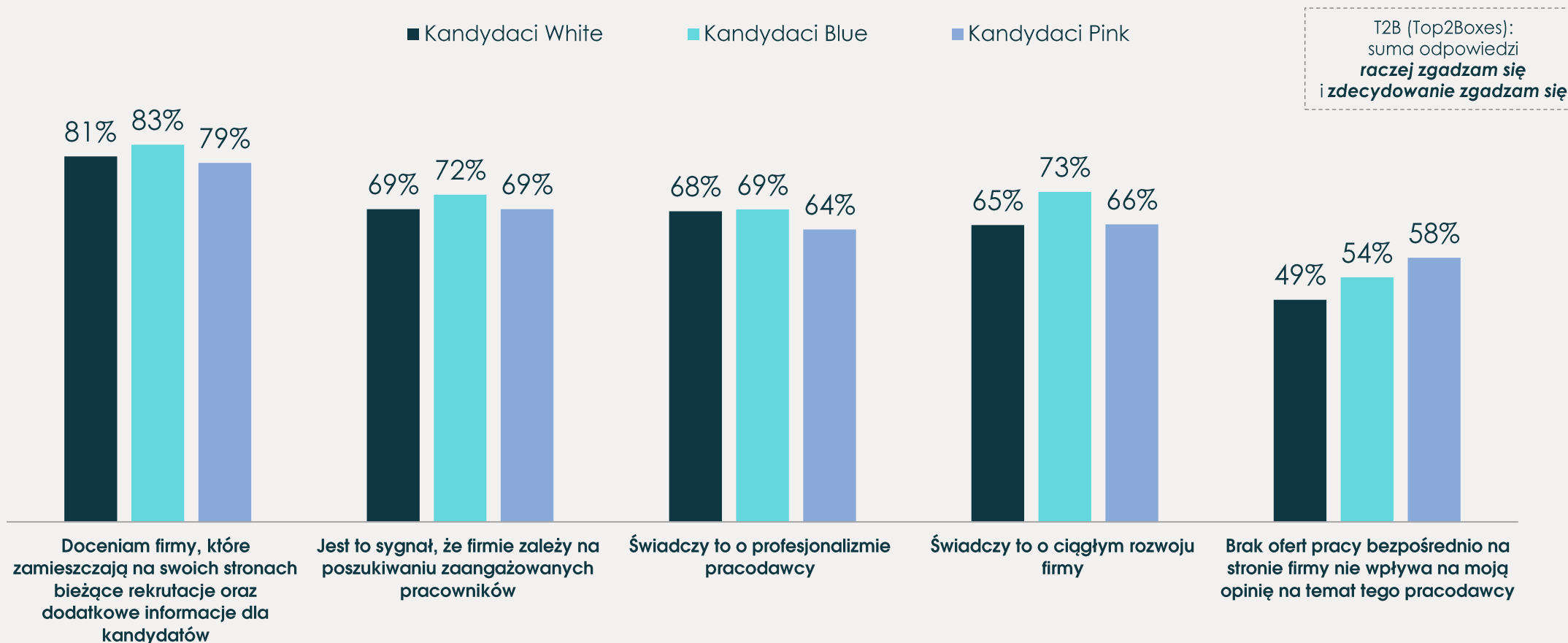
Szczególnym zainteresowaniem cieszą się **elementy, które przedstawiają kandydatom firmę** np. w formie filmu oraz te, które **opisują, na czym będzie polegała ich praca.**

W mojej opinii warto poświęcić stronie Kariera szczególną uwagę i dbać o jej aktualność, gdyż stanowi ona nie tylko **ważny element działań employer brandingowych**, ale coraz częściej też **cenne źródło pozyskiwania aplikacji kandydatów.**

Tomasz Miks
HR Business Partner, Porta KMI Poland



Opinie na temat zamieszczania ofert przez pracodawców na ich stronach (T2B)



Pytanie: Co sądzisz na temat zamieszczania listy aktualnych oferty pracy przez firmy bezpośrednio na ich stronie internetowej? Dla każdego stwierdzenia wskaż najbardziej pasującą według Ciebie odpowiedź na skali. Baza: Kandydaci White N=431/ Blue N=154/ Pink N=177



**W jaki sposób
kandydaci trafiają
na stronę Kariera?**

eRecruiter

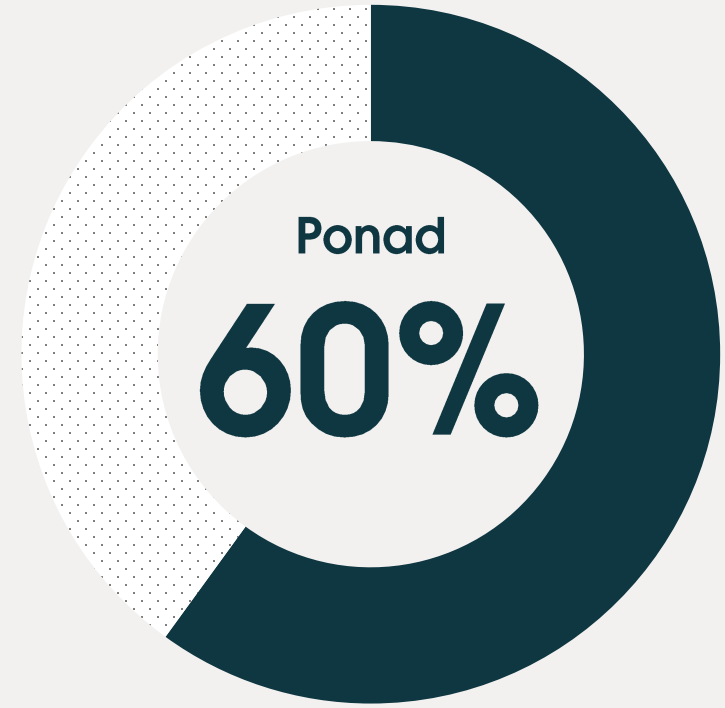


Zapytaliśmy kandydatów, **czy odwiedzają strony Kariery pracodawców dopiero po tym, jak trafią na interesujące ogłoszenie tej firmy**, czy wręcz przeciwnie – kandydaci właśnie na stronach pracodawców chcą odnaleźć aktualne oferty pracy.

Wszystkie grupy badanych kandydatów były zgodne.

Dominującą praktyką wśród kandydatów jest wyszukiwanie stron pracodawców dopiero po wcześniejszym zetknięciu z interesującym ogłoszeniem firmy. Kandydaci Blue nieco częściej niż pozostali wyszukują oferty na stronach pracodawców „sami z siebie”.


Kolejne pytanie dotyczyło sposobu wyszukiwania stron Kariery w sieci. Okazało się, że **najczęściej w wyszukiwarce wpisywana jest sama nazwa firmy**. Na drugim miejscu znalazło się wyszukiwanie z dopiskiem „praca”.



kandydatów odwiedzania stronę pracodawcy **po wcześniejszym zetknięciu z interesującym ogłoszeniem firmy**

Źródło: badanie „Strony Karier z perspektywy kandydatów”, przeprowadzone przez eRecruiter i Pracuj.pl na 762 użytkownikach portalu, zrealizowane w dniach 22.11-6.12.2021.





Bardzo często kandydaci podczas rozmów rekrutacyjnych **powołują się na informacje zawarte w zakładce** kariera. Przede wszystkim są to informacje dotyczące: **historii firmy, jej kluczowych momentów rozwoju, przebiegu procesu rekrutacji oraz benefitów.**

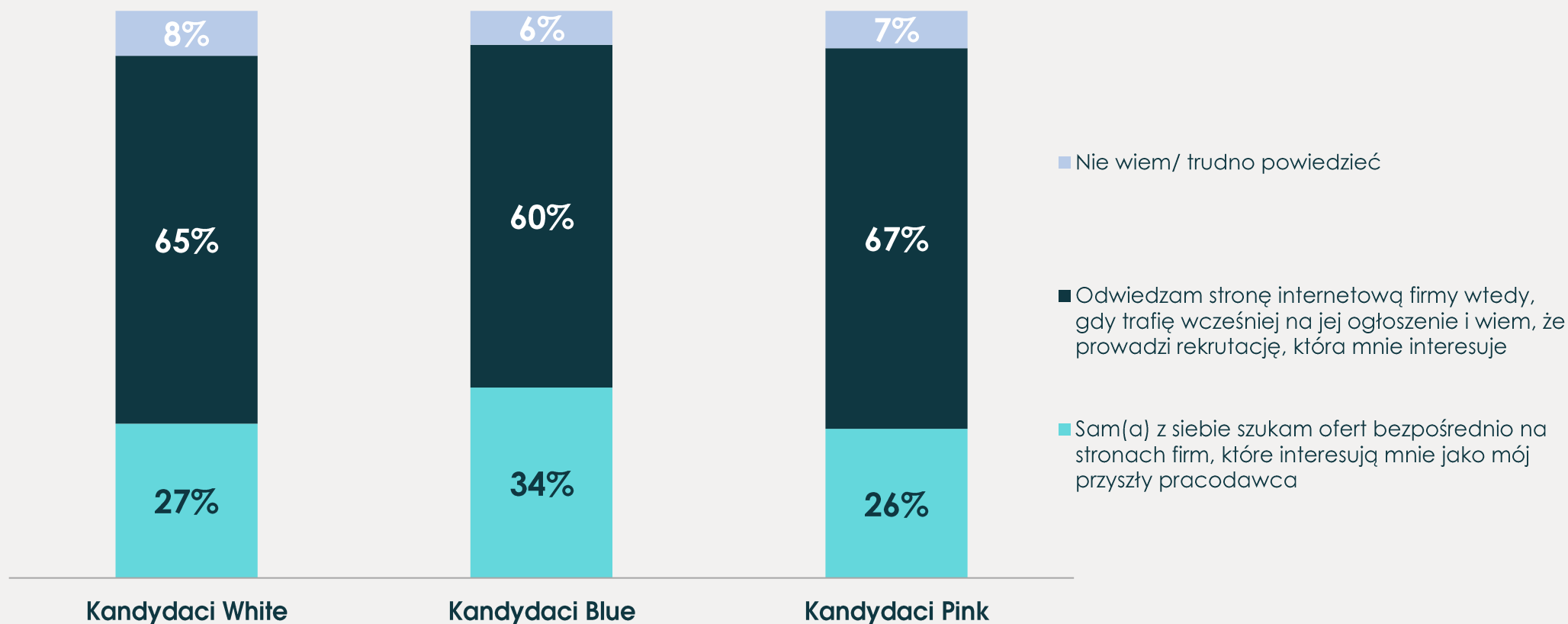
Trefl jest firmą dobrze znaną w Trójmieście, natomiast kandydaci odwiedzający naszą stronę bywają zaskoczeni szerokim portfolio produktów oraz różnorodnością spółek w ramach Grupy Trefl.

Obserwujemy także, że kandydaci **chętnie aplikują za pomocą zakładki kariera, pomimo, że naszą ofertę pracy znaleźli na portalach rekrutacyjnych** (o czym informują nas w formularzach rekrutacyjnych).

Monika Klimza
Kierownik ds. Personalnych / HR Manager, TREFL SA



Sposób odwiedzania stron internetowych pracodawców



Pytanie: Które stwierdzenie jest Ci bliższe?

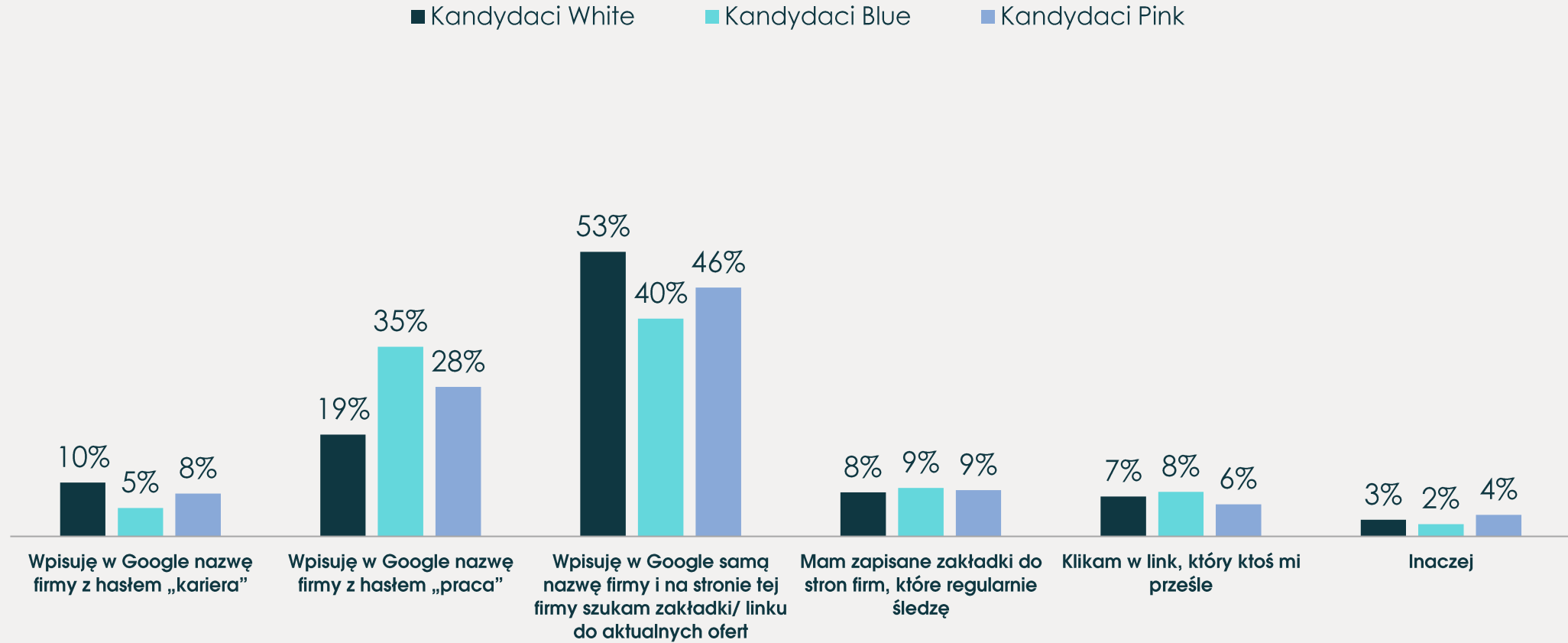
Baza: Kandydaci White N=393/ Blue N=134/ Pink N=152 (kandydaci, którzy odwiedzają strony internetowe pracodawców)



kandydatów szuka strony
Kariera **wpisując**
w wyszukiwarce nazwę
pracodawcy



Najczęstsze sposoby wyszukiwania stron internetowych pracodawców



Pytanie: Jak **najczęściej** trafiasz na bezpośrednie strony pracodawców? Wskaż najbardziej pasującą odpowiedź
Baza: Kandydaci White N=393/ Blue N=134/ Pink N=152 (kandydaci, którzy odwiedzają strony internetowe pracodawców)

Zakładka kariery Banku Gospodarstwa Krajowego to **jedno z kluczowych źródeł pozyskiwania kandydatów do pracy** w naszej organizacji. Świadczy o tym fakt, że na przestrzeni ostatniego kwartału to właśnie strona kariery BGK okazała się naszym drugim pod względem liczby pozyskanych aplikacji źródłem i **dostarczyła ponad 12% wszystkich otrzymanych aplikacji**.

Odpowiadając na potrzeby kandydatów odwiedzających strony pracodawców, w naszej zakładce kariery zamieściliśmy nie tylko **najświeższe oferty pracy, ale także informacje na temat specyfiki naszej działalności, kultury organizacyjnej, procesu rekrutacji, a także benefitów czy możliwości rozwoju**.

Tym co wyróżnia zakładkę BGK i w mojej opinii jest tzw. „wisienką na torcie” jest **możliwość wykonania Testu Predyspozycji Zawodowych**, dzięki któremu kandydaci mogą przekonać się jaką ścieżką zawodową mogliby podążać, a także baner prezentujący szereg nagród, które zdobyliśmy jako pracodawca w ostatnim czasie między innymi za kształtowanie inspirującego miejsca pracy, szeroki pakiet socjalny i szkoleniowy oraz wspieranie zrównoważonego rozwoju.

Jestem przekonana, że to właśnie **posiadanie tej zakładki i informacje w niej zawarte pomagają osobom rozważającym karierę w naszej firmie podjąć tę ostateczną decyzję** i przestać do nas swoją kandydaturę.

Agata Zamara
Starszy Specjalista ds. Rekrutacji i Employer Brandingu, Bank Gospodarstwa Krajowego



Najważniejsze wnioski

#1

Co trzeci kandydat Blue oraz Pink regularnie śledzi oferty pracy na bezpośrednich stronach firm.

Kandydaci Blue z wyraźnie wyższymi wynikami, kandydaci White rzadziej od pozostałych grup szukają ofert w ten sposób.

#2

Zdecydowanie bardziej popularnym sposobem odwiedzania stron pracodawców jest **wyszukiwanie ich po wcześniejszym zetknięciu z interesującym ogłoszeniem** danej firmy. Kandydaci Blue nieco częściej niż pozostali wyszukują ofert na stronach pracodawców „sami z siebie”.

#3

80% kandydatów (zarówno White, Blue, jak i Pink) deklaruje, że **docenia firmy, które zamieszczają na swoich stronach bieżące rekrutacje.**

#4

TOP 5 informacji dla kandydatów podczas poszukiwania pracy (zarówno White, Blue, jak i Pink), to: **możliwości rozwoju/szkolenia, etapy rekrutacji, benefity, działalność firmy, opinie pracowników.**



Jak stworzyć efektywną stronę Kariera?

eRecruiter



Jak stworzyć efektywną stronę Kariera w 7 krokach?

Najważniejsze cechy, które powinna posiadać dobra strona Kariera to:

1. czytelna struktura
2. mobilność
3. ciekawa estetyka
4. nieszablonowy sposób prezentacji oferty firmy
5. łatwość filtrowania ofert
6. możliwość aplikacji spontanicznej
7. możliwość badania jej efektywności



#1 Zadbaj o czytelną i przejrzystą strukturę strony

Jak to zrobić?

- ✓ Zaangażuj w ten proces **przedstawicieli różnych działów i wykorzystaj osoby kandydatów**, jeśli takie zostały stworzone.
- ✓ Zastanówcie się, **jakie informacje są istotne dla kandydatów**, których Wasza firma chce pozyskać.
- ✓ Wylistujcie, które **elementy są konieczne**, które mile widziane, a **z których możecie zrezygnować**, żeby strona była wartościowa, angażująca i czytelna.
- ✓ **Sięgnijcie do przykładów i dobrych praktyk**, przeglądając np. strony innych firm z branży.

Czytelna struktura

Przykład: BNP Paribas

Źródło: <https://www.bnpparibas.pl/kariera/o-nas>



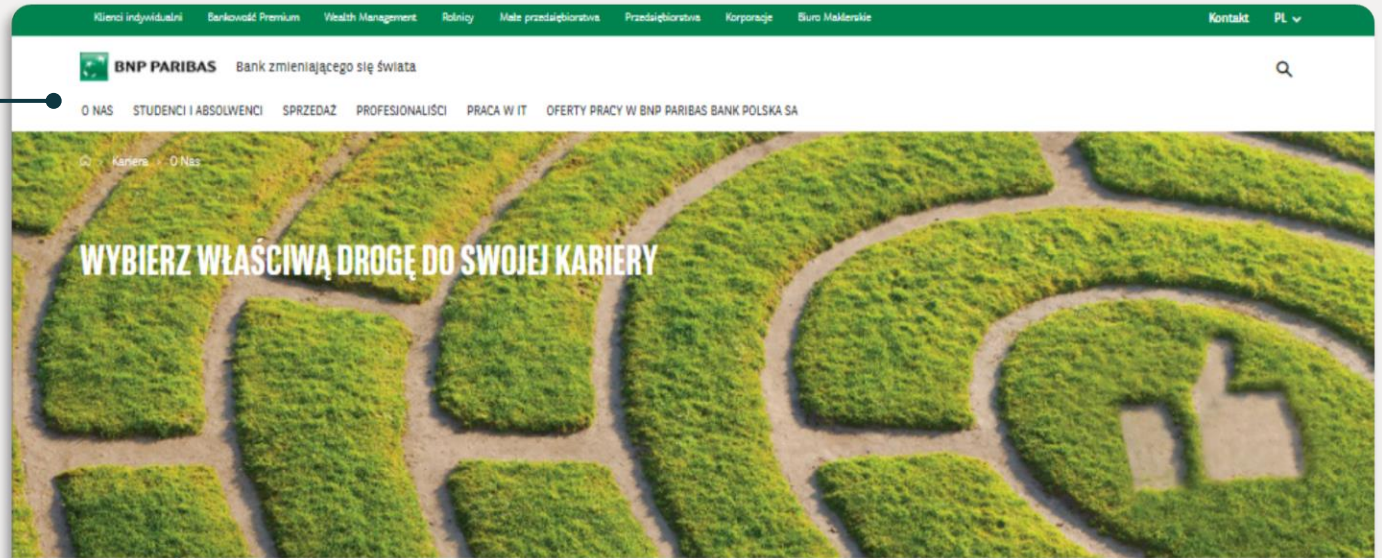
Zakładki na stronie są **łatwo dostępne i dobrze nazwane**.



Nagłówki podstron są **proste i czytelne**.



Przyciski są dobrze widoczne – **kontrastują z kolorystyką strony**.



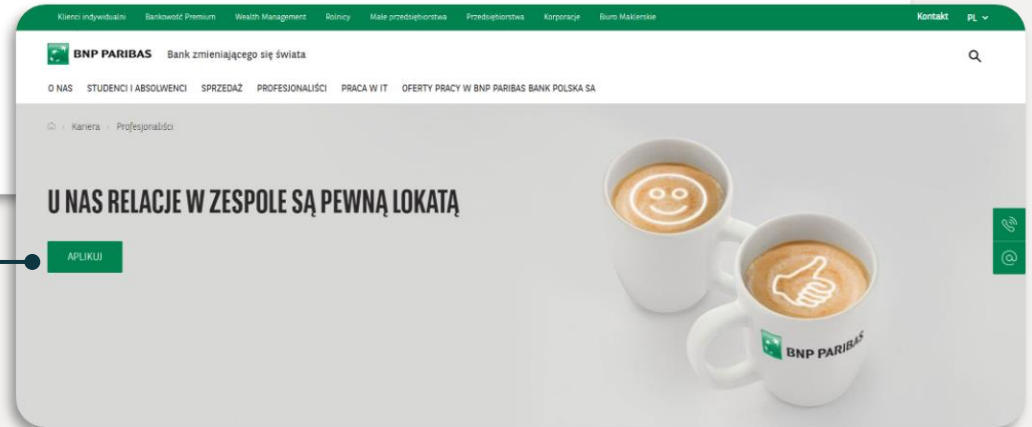
DLACZEGO WARTO DO NAS DOŁĄCZYĆ?

Chcemy osiągnąć wysoką pozycję wśród najbardziej pożądanych pracodawców w sektorze finansowym w Polsce. Dlatego w naszym Banku z jednakową troską podchodzimy zarówno do klientów, jak i pracowników. Wychodzimy z założenia, że te dwie sprawy muszą iść ze sobą w parze. Rozumiemy, że tylko pracownik, któremu praca sprawia przyjemność, jest w stanie zapewnić klientom poczucie stabilności i bezpieczeństwa. Wyróżnia nas także:



Przynależność do międzynarodowej Grupy BNP Paribas

Możliwość korzystania z wiedzy i doświadczeń ekspertów bankowych, szansa rozwoju w skali międzynarodowej



Czytelna struktura

Przykład: EY

Źródło: https://www.ey.com/pl_pl/careers



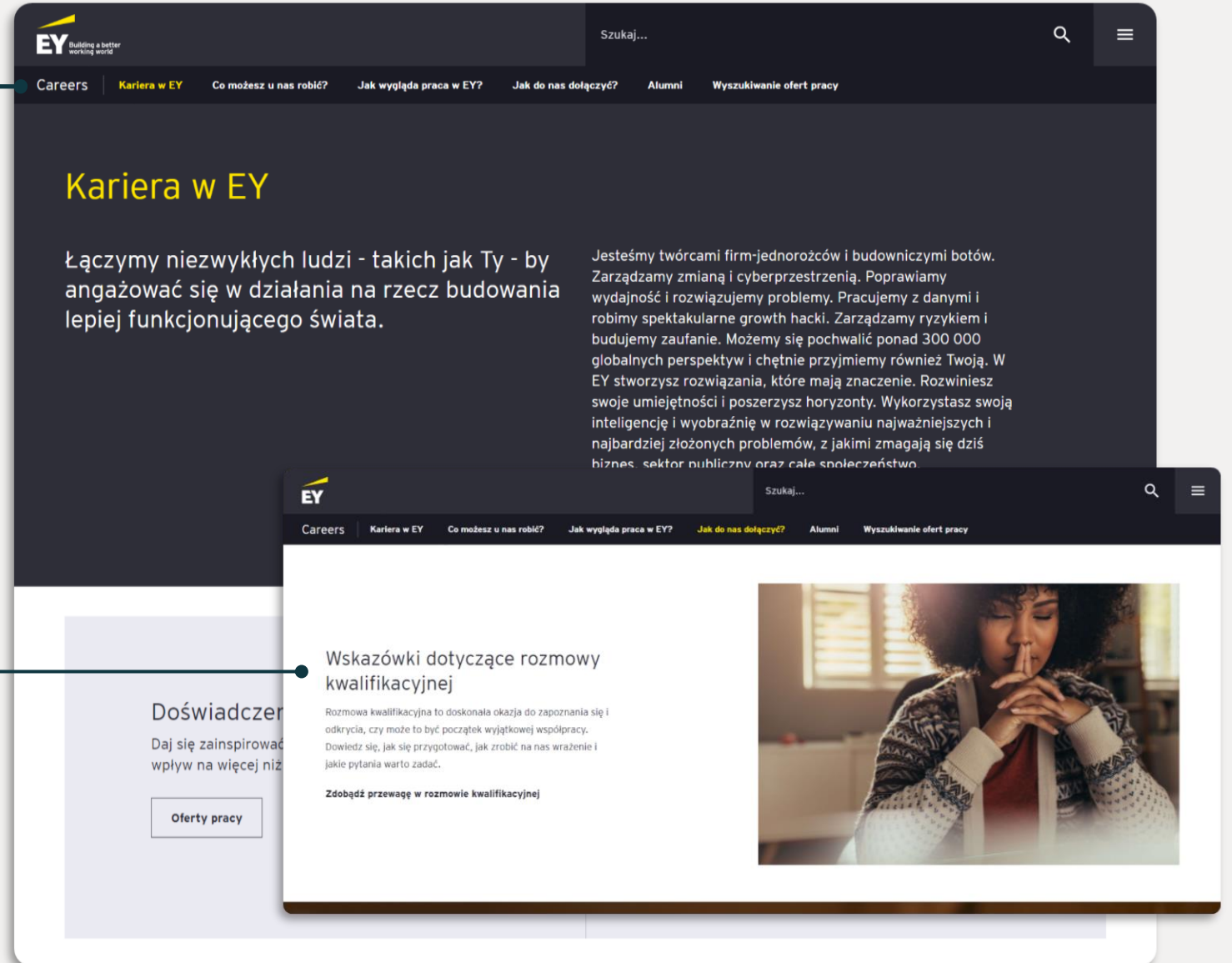
EY opracowało kolejne zakładki prowadzące kandydata od ogółu do szczegółu.



Kolejne zakładki wyznaczają kandydatowi ścieżkę aplikowania.



Kandydat otrzymuje szereg wskazówek i porad na temat rekrutacji, np. jak ma się przygotować do rozmowy.



Czytelna struktura

Przykład: PrimeConstruction

Źródło: <https://primeconstruction.pracujunas.pl/>



PrimeConstruction wszystkie **najważniejsze informacje zawarto na jednej stronie** w bardzo czytelny i przejrzysty sposób.



Kandydat przechodząc przez poszczególne sekcje, dociera do **wyszukiwarki i aktualnych ofert pracy.**

Poznaj nas

Prime Construction z siedzibą w Szczecinie z powodzeniem funkcjonuje na rynku budowlanym już od ponad 15 lat. Swój bogaty doświadczenie zdobywamy realizując prestiżowe projekty dla lokalnych oraz międzynarodowych klientów z przemysłu, medycznego, sportowego, motoryzacyjnego oraz logistyk i budownictwa submiejskiego i mieszkaniowego. Dziś mamy lokalnie i globalnie z tego dumnie. Przedo wszystkie skupiamy się na obszarze województwa zachodniopomorskiego oraz północnej części lubuskiego. Stąd też nie praktykujemy delegacji, współpracując z nami masz pewność, że co najmniej zechcesz koniecznie we własnym domu.

Nasze wyróżnienia

Możemy pochwalić się wieloma wyróżnieniami i certyfikatami tj. Certyfikat Warygodności Finansowej CMB (2014), Czwarty Tytułka Wzrost (2016), Brand Poland Coopodarki (2016) czy też Diament Mielcznika Forbes (2021), a to tylko kilka z wielu przykładów. Ponadto wyróżniliśmy i Urządzeni System Zarządzania Jakością ISO 9001:2015.

Nasz zespół

Dołączając do zespołu Prime Construction możesz mieć pewność współpracy ze świetnymi ludźmi, fachowcami w swojej dziedzinie, którzy są gotowi na siebie oddać całe serce i siły. W końcu nikt nie chce pracować, że na budowie będzie łatwo, prawda? Obecnie jest nasz już zespół rozróżniony w dół!

Staże i praktyki

W której firmie chcesz odbyć swoją staż lub praktyki studenckie? Zapraszamy do Prime Construction! Będziesz kierownikiem kolegowi z fachu i uzyskasz, jak w rzeczywistości wygląda praca na budowie. Na to wspomnianym Uniwersytecie Technologicznym i udziałem się w społeczności akademickiej w ramach i, zapraszamy studentów na nasze realia. Będzie aktywnego udziału w: rozwijaniu kolegich pokoleń i wyzwanie i przyjemność.

Aktualne oferty pracy

Wpisz nazwę stanowiska

Wynik: 0/0

Miasto: [Wyszukiwanie]

Data: [Wyszukiwanie]

03.02.2022 SPECJALISTA DS. WYCEN I OFERTOWANIA (BRANŻA BUDOWLANA) Zachodniopomorskie: Szczecin	03.02.2022 KIEROWNIK BUDOWY Zachodniopomorskie: Szczecin	03.02.2022 KIEROWNIK ROBÓT Zachodniopomorskie: Szczecin, Goleniów
---	---	--

Nie znalazłeś oferty dla siebie?
Wezwanie do Zdobycia Twojej CV

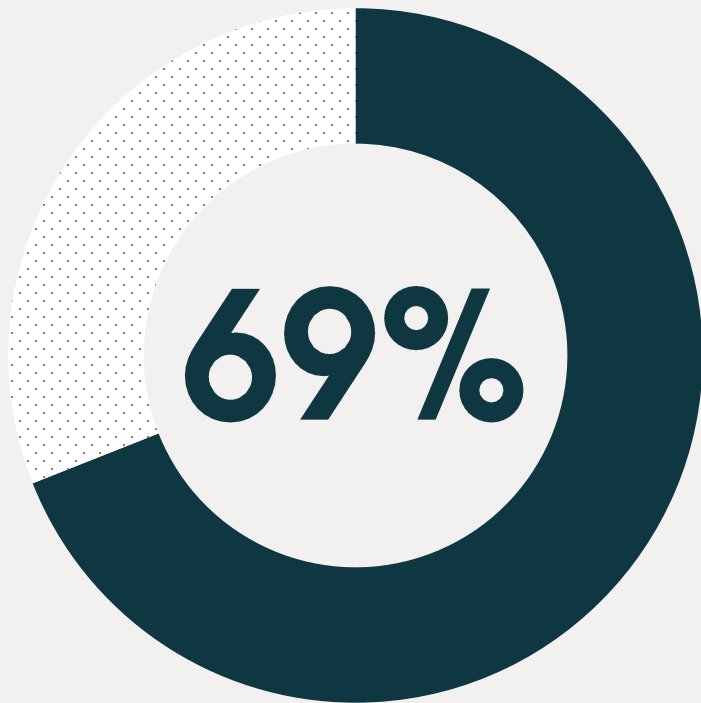
[Wyslij CV](#)



**#2 Upewnij się, że strona dobrze
wyświetla się na urządzeniach
mobilnych**

Dlaczego to ważne?

Internauci **częściej łączą się z siecią przez telefony** niż za pośrednictwem urządzeń stacjonarnych. Ten trend postępuje i będzie to miało coraz większy wpływ na zmiany w obszarze związanym z poszukiwaniem pracy i rekrutacją pracowników.



osób poszukujących pracy
wykorzystuje do tego smartfony

Jak to zrobić?

- ✓ **Zadbaj, by Twoja zakładka Kariera była responsywna.**
- ✓ **Uprość proces aplikowania** tak, aby łatwo można było zaaplikować na małych ekranach urządzeń przenośnych.
- ✓ **Poszukaj nowatorskich rozwiązań – sprawdź, czy swoją stronę Kariera możesz zsynchronizować z Facebookiem** lub innym portalem społecznościowym oraz z Twoim systemem do rekrutacji.

Responsywna strona

Przykład: Żabka

Źródło: <https://www.zabka.pl/pracuj-z-nami>



Treść na stronie w wersji desktop **dostosowuje się do urządzeń mobilnych**. Zawartość witryny jest czytelna i przejrzysta.



Proces rekrutacji został przedstawiony w formie ikon, co **ułatwia konsumpcję treści** na urządzeniu mobilnym.



Oferty pracy są pokategoryzowane wg. różnych specjalizacji.

The image displays three overlapping mobile device screens showing the Żabka recruitment page. The top screen is the desktop version, the middle is a tablet view, and the bottom is a smartphone view. Callout boxes highlight specific features:

- Desktop View:** Shows the main navigation menu with icons for 'TYLKO W Żabka', 'wygodne usługi', 'GŁODNY?', 'SPRAGNIONY?', 'GAZETKA', 'FRANCZYZA', 'BIURO PRASOWE', 'ZNAJDŹ SKLEP', and 'ŻAPKA'. The main content area features a large image of smiling staff and a 'Pracuj z nami' section.
- Mobile View (Tablet):** Shows a 'Rekrutacja w Żabce' section with a list of icons representing different recruitment stages: 'ROZMOWA TELEFONICZNA', 'ROZMOWA BEZPOŚREDNIA', and 'TESTY UMIEJĘTNOŚCI'. A callout box points to the 'Pracuj z nami' section, highlighting the text: 'To my, Żabka Polska! Tworzymy sieć sklepów, które codziennie ułatwiają życie milionom Polaków. To ogromne przedsięwzięcie, szczególnie, że mamy apetyt na dalszy rozwój i innowacyjne rozwiązania. U nas weźmiesz udział w nowatorskich projektach, rozwinięz swoje umiejętności i zdobędziesz doświadczenie w firmie, która z rozmachem wkracza w epokę digitalu!'.
- Mobile View (Smartphone):** Shows a 'Dołącz do Żabki!' section with text: 'Chcesz zdobywać doświadczenie zawodowe? A może rozwijać posiadane umiejętności? Zobacz kogo szukamy!' and 'Chcesz pracować w sklepie? Udaj się do sklepu porozmawiaj z Franczyzobiorcą.' A callout box points to the 'MARKETING' category, showing a job listing for 'Specjalista / Specjalistka ds. Prezentacji Strategicznych' in Poznań, with a 'ZOBACZ OFERTĘ' button.

Responsywna strona

Przykład: M4Wind

Źródło: <https://m4wind.pracujunas.pl/>



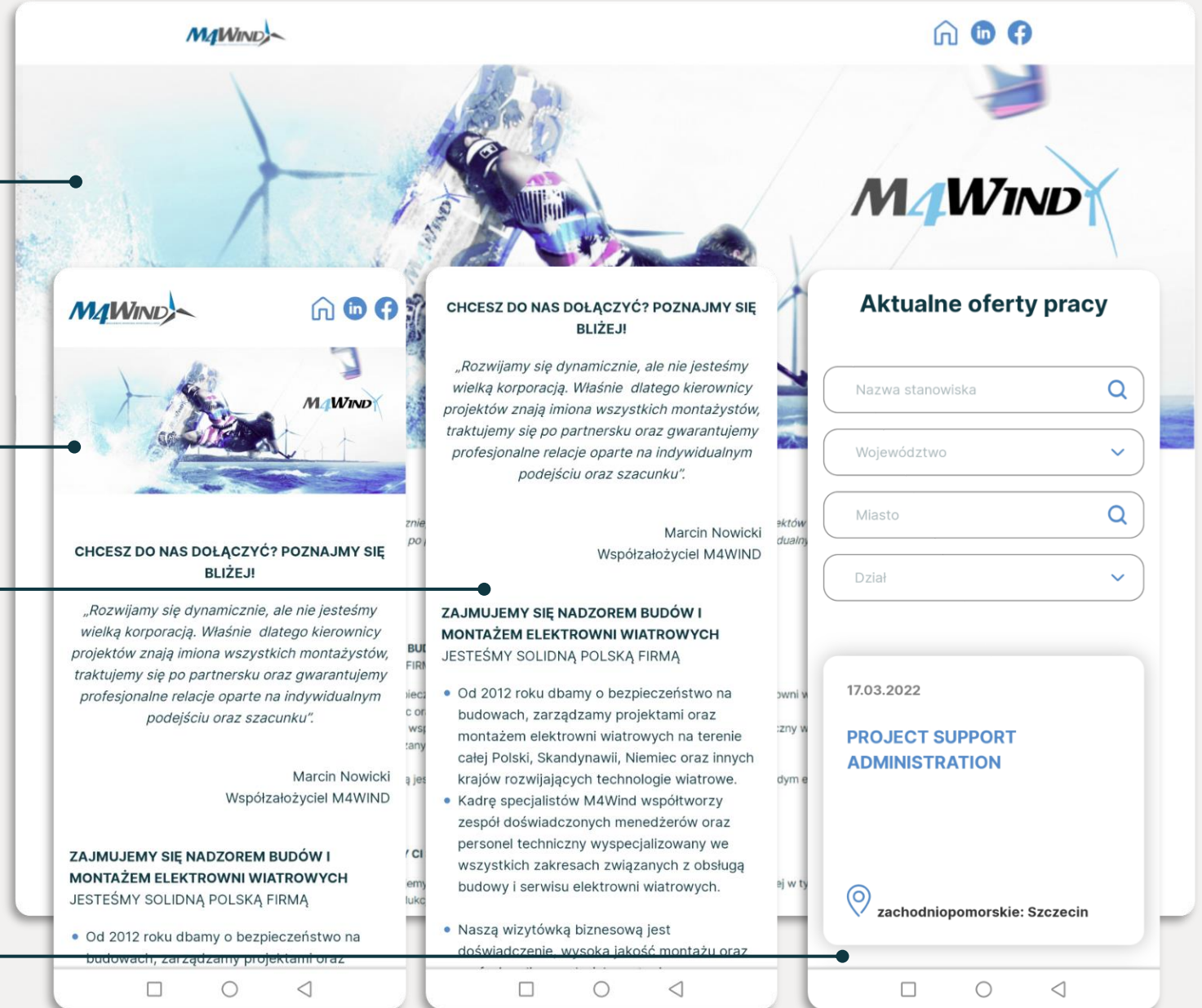
Treść wyświetlana na smartfonie **dostosowuje się do szerokości ekranu**, pozostaje przy tym **czytelna i przejrzysta**.



Opis i oferta firmy jako pracodawcy zostały opisane **w zwięzły i jasny sposób**.



Aktualne oferty można **przeszukiwać przy pomocy wyszukiwarki**.





**#3 Odpowiedz na potrzeby
kandydata i zdobądź jego uwagę**



Jak wykorzystać te odpowiedzi?

- ✓ W interesujący sposób **przedstaw historię, misję i wartości firmy**.
- ✓ **Keep it simple:** jeśli treść, którą umieszczasz na stronie nie przybliży Cię do pozyskania kandydata lub poinformowania go o ważnej kwestii – nie zamieszczaj jej.
- ✓ **Aktualizuj stronę** – dostarczając kandydatowi wartościowe i aktualne treści zachęcasz go do powrotu na stronę.

Angażujące treści

Przykład: Link4

Źródło: <https://kariera.link4.pl/>



Użycie **metafory jako hasła** przewodniego zaciekawia i przyciąga odbiorcę od pierwszej chwili.



Opis firmy przygotowany został **prostym i przyjaznym językiem, bez zbędnej sztańpy** prezentuje najważniejsze dla kandydata informacje.

LINK4

WARTOŚCI REKRUTACJA AKTUALNOŚCI LINK4 OD ŚRODKA NASI PRACOWNICY KONTAKT OFERTY PRACY

**LINK4
TO COŚ WIĘCEJ
NIŻ FIRMA**

JESTEŚMY NICZYM OKRĘT
PŁYWAJĄCY PO NIESPOKOJNYCH
WODACH BIZNESU.

POZNAJMY SIĘ

**LINK4
POZNAJMY SIĘ**

Jesteśmy pierwszym w Polsce ubezpieczycielem direct. Działamy na polskim rynku od stycznia 2003 roku. Podczas, gdy na początku swojej działalności oferowaliśmy jedynie podstawowe ubezpieczenia samochodu, obecnie nasza oferta obejmuje również: ubezpieczenia mieszkania i podróży.

Nasi pracownicy to nasza największa wartość. W każdym dostrzegamy potencjał i dokładamy wszelkich starań by stworzyć przestrzeń i możliwość na rozwój zawodowy, osobisty i realizowanie sportowych ambicji.

LINK4 to coś więcej niż firma – naszą pasję zamieniamy na przyjazne i innowacyjne rozwiązania dla bezpieczeństwa klientów. Jesteśmy zespołem różnych osobowości, dzięki czemu mamy możliwość z sukcesem spojrzeć na każde zagadnienie. Mimo tej różnorodności świetnie się dogadujemy i potrafimy wspólnie wypracować cele biznesowe. Dlatego uważamy, że świetnie się u nas odnajdziesz!

Angażujące treści

Przykład: Asseco

Źródło: <https://kariera.assecobs.pl/>



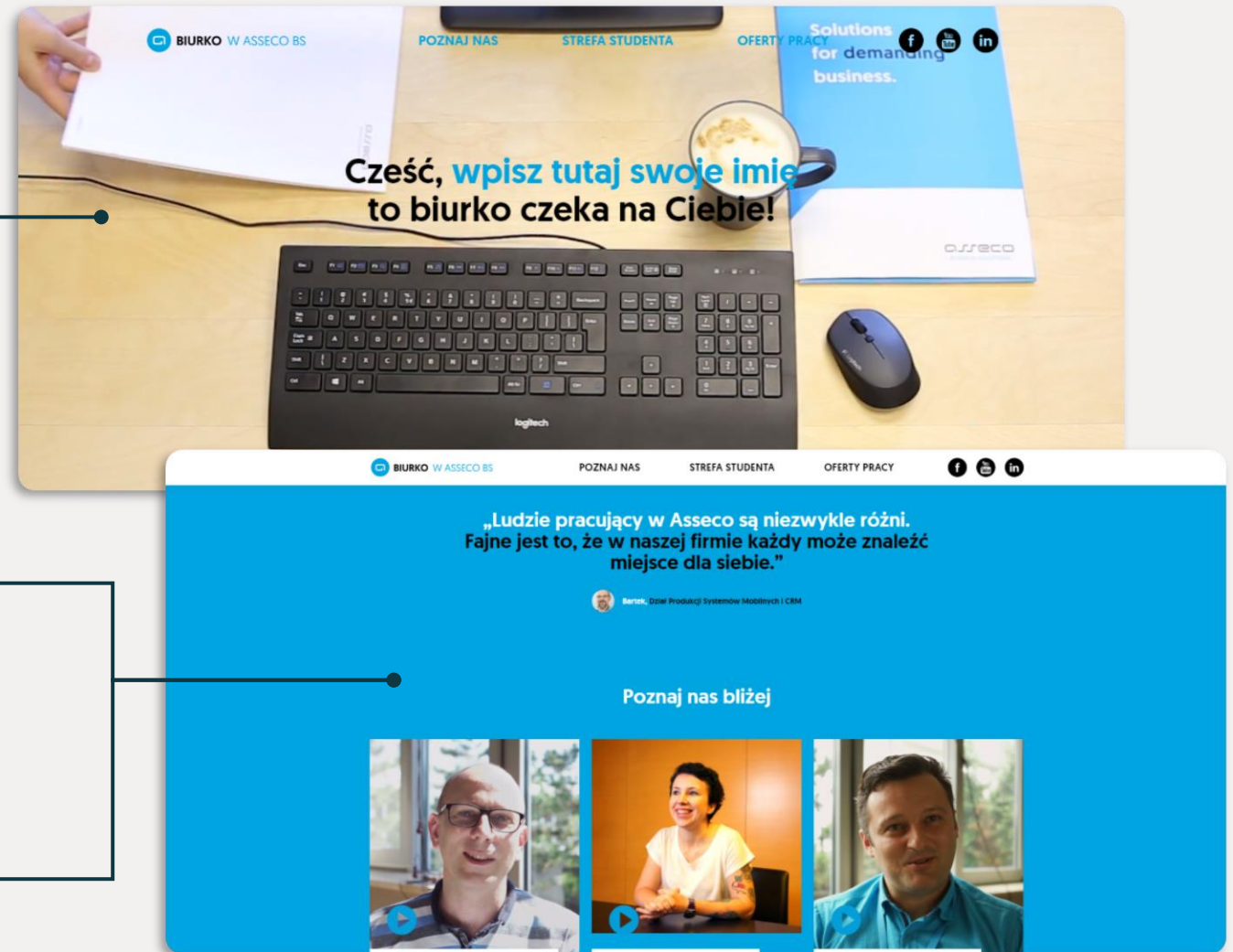
W zakładce Kariery Asseco kandydat **może spersonalizować stronę wpisując „na biurku” swoje imię**. To świetny sposób na zaciekawienie i zaangażowanie odwiedzającego stronę.



Asseco w pierwszej kolejności postawiło na zaprezentowanie **głosu i sylwetek pracowników**, co **skraca dystans i buduje zaufanie** do pracodawcy.



Strona jest też **dopasowana stylistyką** do strony komercyjnej i wizerunku oferowanych usług.



Angażujące treści

Przykład: mBank

Źródło: <https://www.mbank.pl/kariera/znajdz-swoje-miejsce/>




Dzięki **grywalizacji i testom** kandydat dłużej zostanie na stronie i dowie się więcej o firmie, jej wartościach i kulturze organizacyjnej.



Tak jak mBank możesz na swojej stronie Kariera zamieścić test, dzięki któremu **kandydat sprawdzi, czy pasuje do Twojej organizacji.**

nasze działy **znajdz swoje miejsce** it contact center bankowe talenty mbank społecznie ochrona danych

Znajdź swoje miejsce w mBanku

 Wyróżniają nas ludzie. Każdy z nas ma inne kompetencje, zainteresowania i mocne strony – „swoje kolory mBanku”. Ale wszyscy zgadzamy się, że najważniejsze to mieć pracę, którą naprawdę lubimy.

Jaka praca jest najlepsza dla Ciebie?

Sprawdź co Cię wyróżnia - jakie są Twoje "kolory mBanku"?

1. W pracy lubię nowe zadania - to szansa żeby się czegoś nauczyć.

tak nie

 Wyróżniają nas ludzie. Każdy z nas ma inne kompetencje, zainteresowania i mocne strony – „swoje kolory mBanku”. Ale wszyscy zgadzamy się, że najważniejsze to mieć pracę, którą naprawdę lubimy.

Jaka praca jest najlepsza dla Ciebie?

Brawo! Masz w sobie "kolor mBanku". Dowiedz się więcej.

Motywacja do rozwoju Aktywność, energia i pasja Orientacja na Klienta Wyzwania Praca zespołowa

 Mamy świetną wiadomość - jedna z Twoich mocnych stron to motywacja do rozwoju. To ważne, że lubisz się uczyć i dzielić wiedzą. W mBanku możesz mieć wkład we wspólne tworzenie eksperckiego know how, na przykład w dziale IT. Motywację do rozwoju doceniamy u wszystkich pracowników – sprawdź dostępne oferty w wyszukiwarce.

[Aplikuj >](#)

Przejrzyście i na temat

Przykład: Unicard

Źródło: <https://www.unicard.pl/praca-w-unicard>



Unicard zbiera **najważniejsze dla kandydatów informacje**, takie jak lista działów firmy, korzyści i benefits, opis procesu rekrutacji w ramach jednej przejrzystej strony.



Wyraźne **oddzielenie od siebie poszczególnych sekcji**, użycie ikon i zachowanie stonowanej kolorystyki **ułatwiają skanowanie treści** i zapoznanie się z zawartością strony.





#4 Zaprezentuj prawdziwe oblicze swojej firmy



Jak to zrobić?

- ✓ Możesz zamieszczać **aktualności z życia firmy i pracowników**, zdjęcia, filmy, zaproszenia na targi pracy, na których pojawi się Twoja firma.
- ✓ Skutecznym rozwiązaniem jest **zamieszczanie linków do artykułów** o Twojej firmie ukazujących się w mediach.
- ✓ Ciekawym pomysłem może okazać się także samodzielne napisanie artykułu związanego z pracą w Twojej firmie czy branży.
- ✓ Najważniejsze jest, by **wszystkie posty ukazujące się na portalach zawierały także link** do Twojej zakładki Kariera.

Aktualności z życia firmy

Przykład: Medcover

Źródło: <https://www.medcover.pl/praca/>



Tak jak Medcover zamieszczają na swojej stronie ostatnie **publikacje z mediów, informacje o wydarzeniach, newsy z życia firmy.**



Pochwal się wyróżnieniami, które otrzymała Twoja firma. Możesz także **zamieszczać loga organizacji, w których się udzielasz.**

Odkryj Medcover Program Poleceń Poszukiwany Poszukiwana

ODKRYJ MEDICOVER

Nasza siła to ludzie, którym przyświeca wspólna misja pomocy pacjentom. Unikalną atmosferę budujemy również przez zaangażowanie w wolontariat, akcje wewnętrzne, a także przez działanie w zgodzie z naszymi wartościami i wspólnie rozwijanie swoich pasji.

[DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ](#)

PROGRAM POLECEŃ POSZUKIWANY POSZUKIWANA

W Medcover polecać do pracy mogą nie tylko pracownicy naszej firmy, ale także osoby z zewnątrz. Poleć pracownika do pracy i zyskaj nawet 3000 zł!

[WEJDŹ NA PLATFORMĘ POLECEŃ](#)

NOWY, PROSZY, WYGODNIEJSZY PROGRAM POLECEŃ PRACOWNICZYCH

Wiedz, że...
W Medcover polecać do pracy mogą nie tylko pracownicy naszej firmy, ale także osoby z zewnątrz. Poleć pracownika do pracy i zyskaj nawet 3000 zł!

ZOBACZ CO U NAS SŁYCHAĆ

TO TY DECYDUJESZ JAK CIECZĘSIĘ ROZWIJAĆ
Wystąpienie naszych ekspertów - Kick off Meeting dla lekarzy stażystów w Warszawie.

JAK ROZWIJAĆ SWOJĄ SAMODZIELNOŚĆ
Medcover organizuje konferencje szkoleniowo-naukowe dla pielęgniarzek i położnych

Dzień Dojazdu Rowernem do Pracy

Wolontariusze Medcover remontują Interwencyjny Ośrodek Preadopcyjny w Otwocku

więcej aktualności

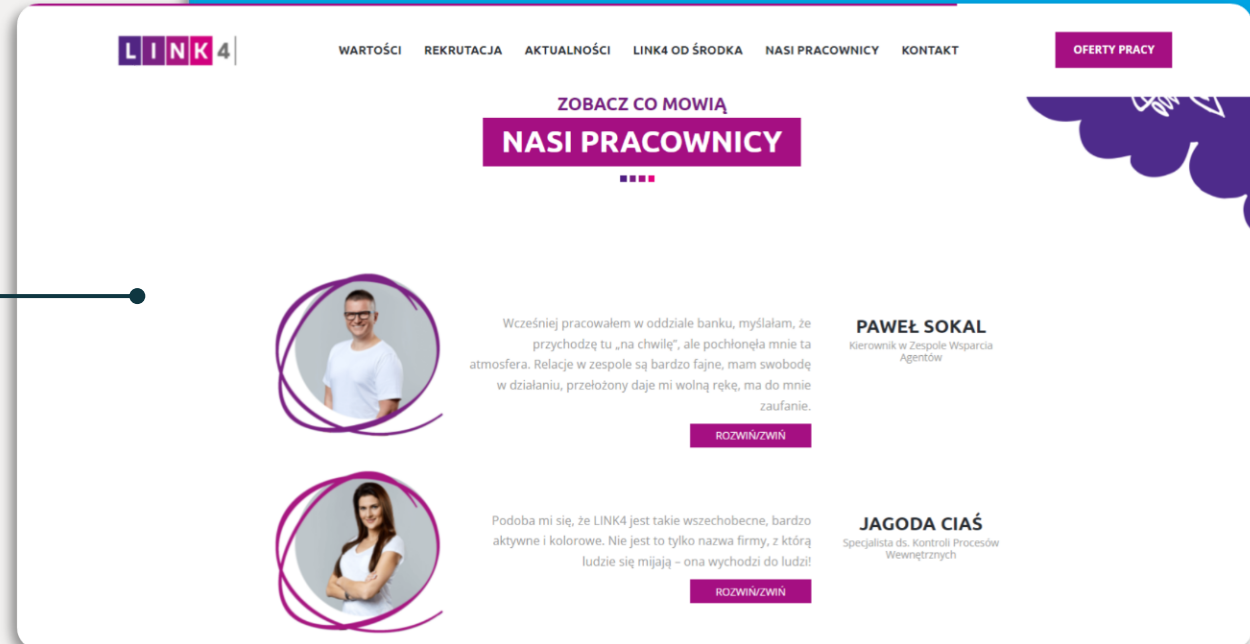
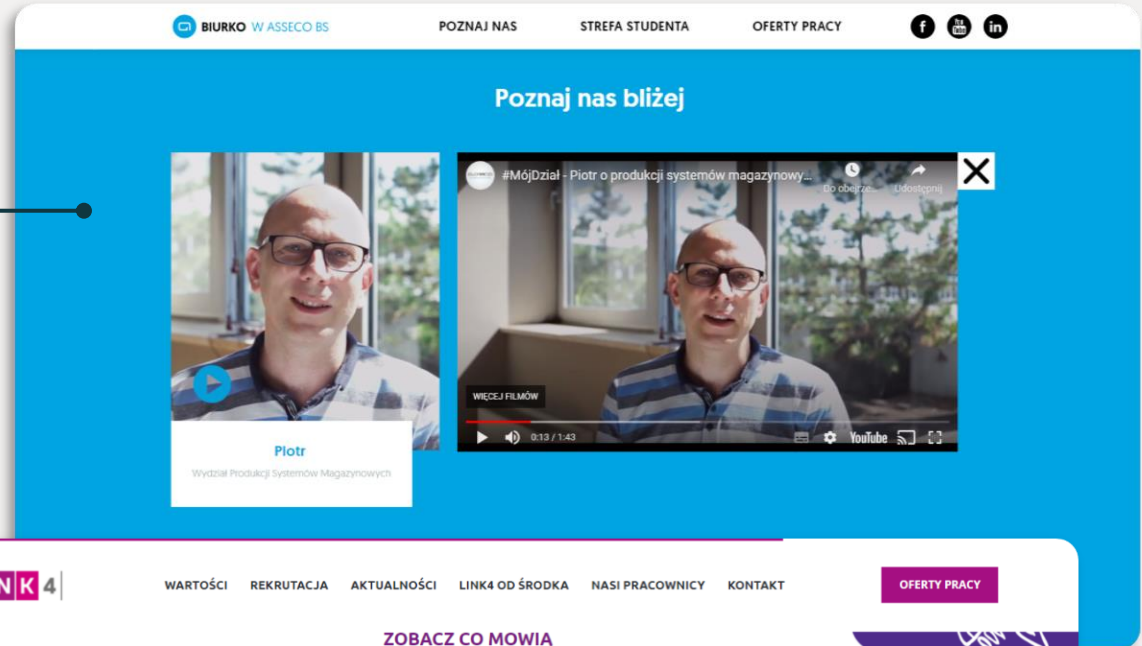
Oddaj głos pracownikom

Przykład: Asseco, Link4

Źródło: <https://kariera.assecobs.pl/>
<https://kariera.link4.pl/>



Tak jak Asseco lub Link 4 **oddaj głos swoim pracownikom** – niech wypowiedzą się, dlaczego warto u Ciebie pracować.



Pokaż prawdziwe historie

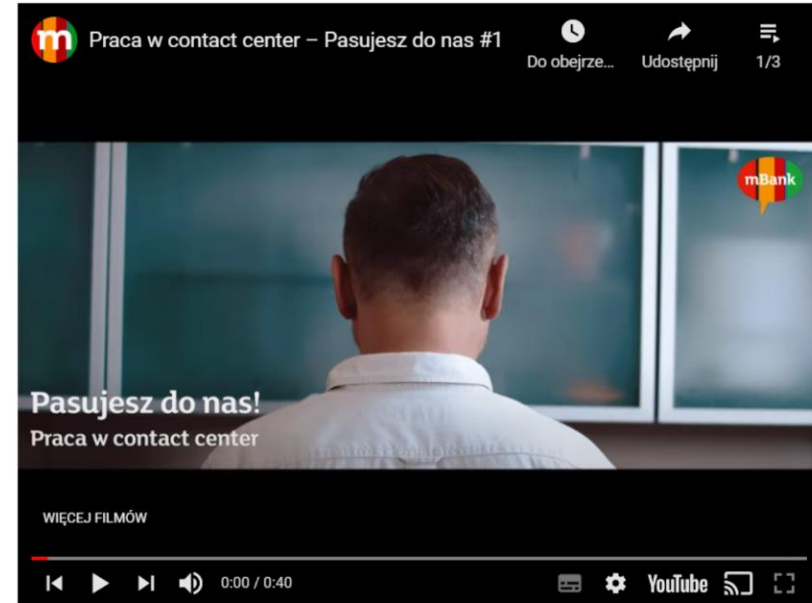
Przykład: mBank

Źródło: <https://www.mbank.pl/kariera/contact-center/>



Opowiedz **historię swoich pracowników**. Pokaż, że to oni tworzą firmę i atmosferę, jaka w niej panuje.

O Contact Center



Ania
specjalistka od
znajdowania
praktycznych rozwiązań



Gosia
specjalistka od
prowadzenia owocnych
rozmów



Marcin
specjalista od
załatwiania spraw od
ręki



Michał
specjalista od czytania
klientom w myślach



Renata
specjalistka od
budowania dobrych
relacji

zrób quiz

Pasujesz do nas!

Obrazy, które wiele mówią

Przykład: Grupa Pracuj

Źródło: <https://pracujwgp.pl/>



Nie pomijaj roli obrazu – komunikaty słowne wspieraj obrazami. To szansa dla potencjalnego pracownika, by zajrzeć do serca organizacji i poczuć jego rytm.

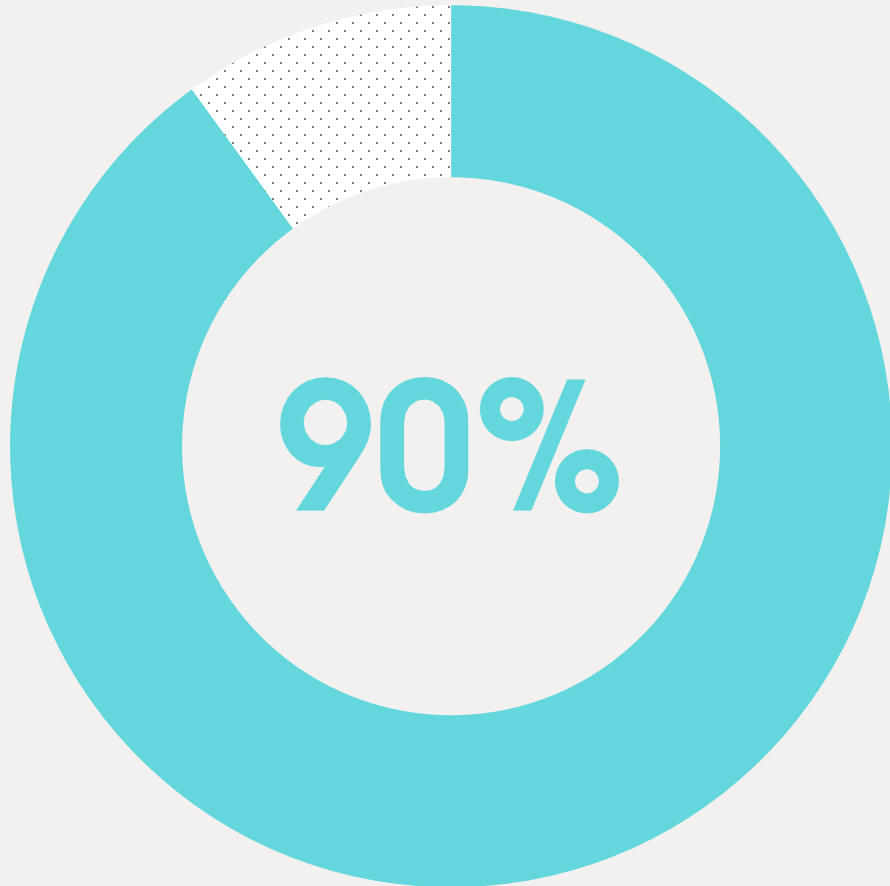


Wspieramy wiele projektów,
które mają na celu zwiększenie efektywności całej organizacji.

- Nasze działania opieramy na analizie danych oraz na różnego rodzaju badaniach.
- Na co dzień dzielimy się swoją wiedzą, pomysłami oraz nowinkami z naszych obszarów.
- Realizujemy projekty nie tylko z innymi pracownikami firmy ale również współpracujemy bezpośrednio z kadrą menagerską czy zarządzającą.
- Współpracujemy ze wszystkimi zespołami w naszej firmie.



**#5 Prowadź kandydata do celu,
jakim jest pozostawienie aplikacji**



kandydatów odwiedzających stronę „Kariera” **nie decyduje się na aplikowanie**

Spraw, by osoby odwiedzające Twoją stronę od razu znalazły ogłoszenia, których szukają.



Jak to zrobić?

Przedstawienie Twojej marki pracodawcy to nie wszystko – **wyciągnij rękę do potencjalnego kandydata!** Daj mu możliwość zostawienia swojego CV.

Pamiętaj!

Ogłoszenia na twojej stronie powinny być jak najbardziej aktualne i ułożone w przejrzysty sposób.

Estetyka Twojej strony nie przyniesie żadnej korzyści, jeśli kandydat zauważy, że ostatnie oferty pracy są sprzed kilku miesięcy.

Przejrzysta strona

Przykład: EOS Solutions

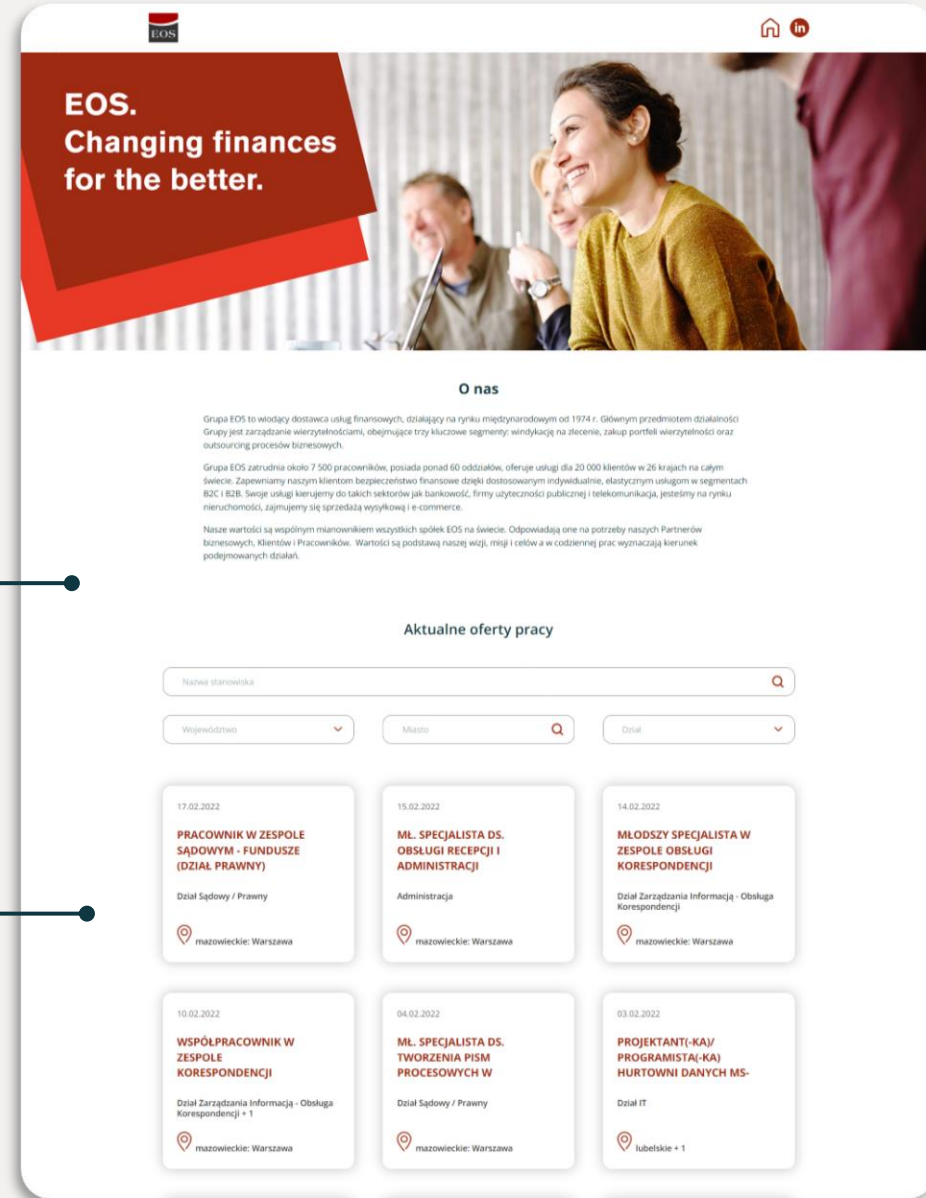
Źródło: <https://eos-solutions.pracujunas.pl/>



Strona EOS jest czysta i przejrzysta, co pozwala kandydatowi **blyskawicznie zauważyć aktualne oferty.**



Intuicyjna **wyszukiwarka przyspiesza znalezienie interesującej oferty** m.in. po nazwie stanowiska, regionie, czy dziale.



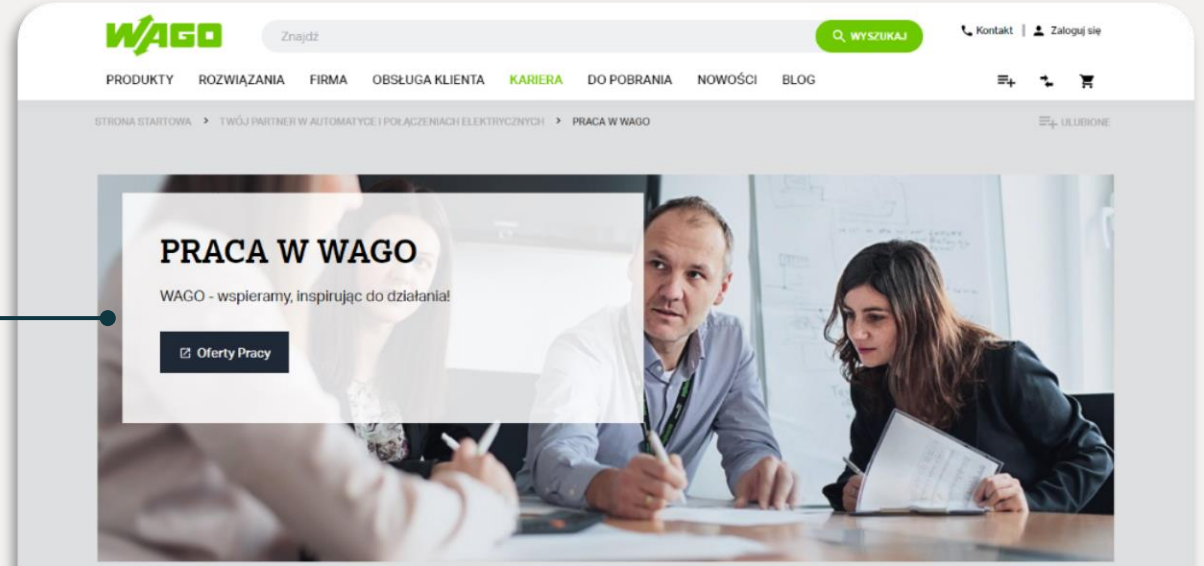
Szybkie przejście do ofert

Przykład: WAGO

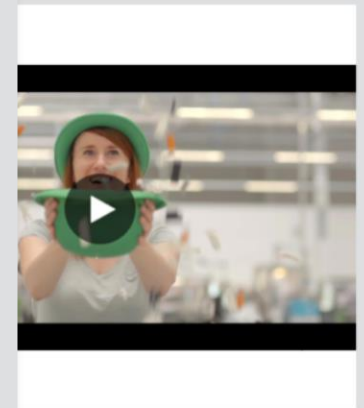
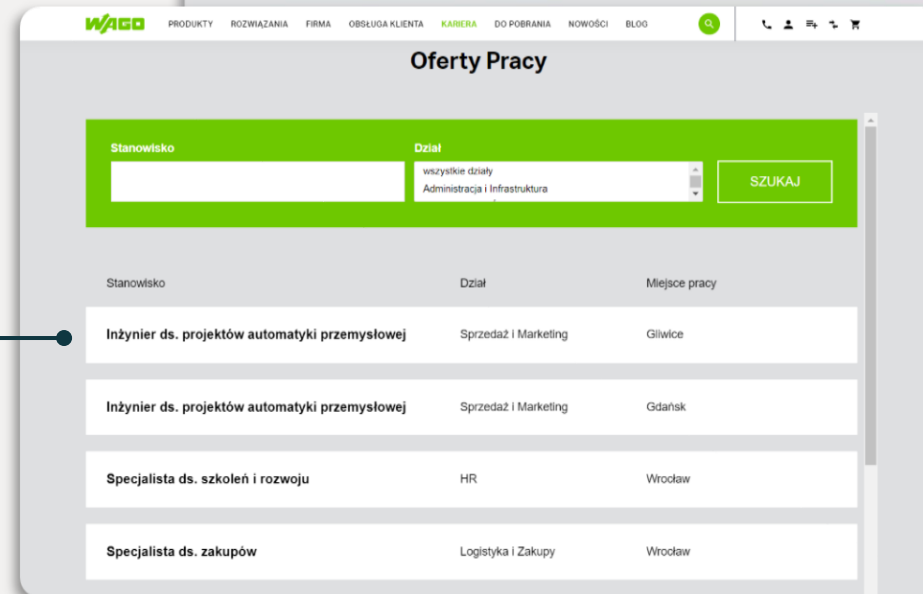
Źródło: <https://www.wago.com/pl/kariera>



Na stronie Kariera WAGO kandydat od razu zauważy **przekierowanie do ofert pracy**.



Kliknięcie w odnośnik **przenosi do wyszukiwarki i listy** oferowanych stanowisk.



Nawigacja przede wszystkim

Przykład: Trefl

Źródło: <https://www.trefl.com/kariera>

Na stronie Trefl **przekierowanie do ofert pracy umieszczone jest w menu zakładki**. Dzięki temu kandydaci zainteresowani aplikowaniem mogą szybko trafić do celu, czyli listy aktualnie prowadzonych rekrutacji.

Lista ofert pracy jest estetyczna, a **przyciski „Zobacz ofertę” są dobrze widoczne**, bo kontrastują z jasną kolorystyką strony.

The screenshot displays the 'Kariera' page on the Trefl website. The top navigation bar includes links for 'Puzzle', 'Gry', 'Zabawki', 'Rodzina Treflików', 'Nowości', and 'Promocje'. The main content area features a circular image of hands clapping and a section titled 'Kariera w Trefl' with a 'PRZECZYTAJ WIĘCEJ' button. Below this, there's a section 'Co w Treflu gra?' and 'Jesteśmy pasjonatami sportu'. The 'Aktualne oferty pracy' section contains a table of job listings with 'ZOBACZ OFERTĘ' buttons for each.

Regionalny Przedstawiciel Handlowy G. niemiecki)	Dział Sprzedaży Europejsko - Azjatyckiej, Sekcja Hurtowo - Detaliczna	zachodniopomorskie	ZOBACZ OFERTĘ	
Automatyk	Dział Utrzymania Ruchu	pomorskie	Gdynia	ZOBACZ OFERTĘ
Operator Maszyny Sztancującej	Dział Produkcji	pomorskie	Gdynia	ZOBACZ OFERTĘ
Operator Pudełek	Dział Produkcji	pomorskie	Gdynia	ZOBACZ OFERTĘ
Lider Zmiany Magazynu	Dział Logistyki	pomorskie	Gdynia	ZOBACZ OFERTĘ

Additional features shown include 'Prywatna opieka medyczna', 'Ubezpieczenie grupowe', 'Inicjatywy sportowe', 'Treflowa biblioteczka', 'Karnety na mecze', and 'Bezpłatny parking'.



**#6 Daj szansę na pozostawienie
aplikacji tym najbardziej
zaangażowanym**



Jak to zrobić?

Jeśli potencjalny kandydat jest na Twojej stronie Kariera, to jest duże prawdopodobieństwo, że jest zainteresowany pracą w Twojej firmie. Nie pozwól mu opuścić strony nawet, jeśli aktualnie nie prowadzisz rekrutacji.

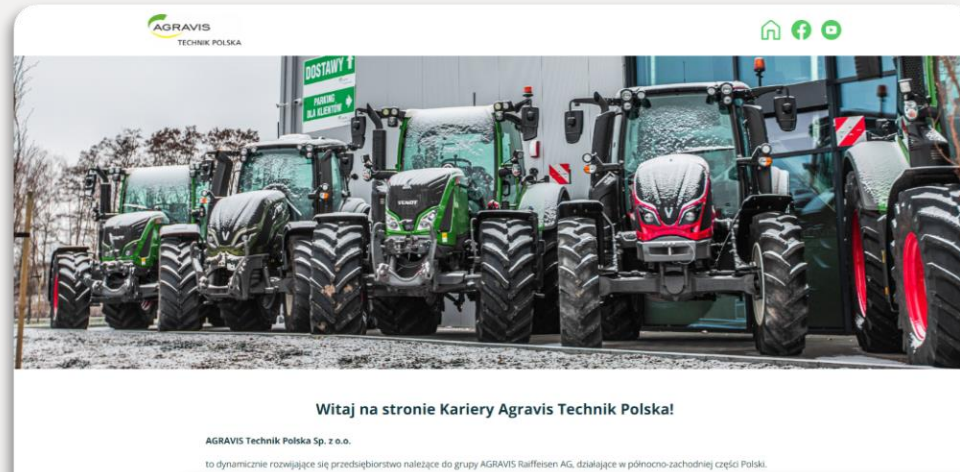
Pozwól zostawić mu swoje CV

Kandydaci, którzy zostawiają aplikację spontaniczną najczęściej są bardzo zmotywowani, by podjąć pracę w Twojej firmie. Dzięki prostemu zabiegowi, jakim jest aplikacja spontaniczna, wyławiasz z rynku najbardziej lojalnych przyszłych pracowników.

Aplikacje spontaniczne

Przykład: Agravis

Źródło: <https://agravis.pracujunas.pl/>



Agravis na swojej stronie zbiera zarówno aplikacje na aktualnie dostępne oferty, ale **też umożliwia pozostawienie aplikacji spontanicznej.**

Aktualne oferty pracy

Nazwa stanowiska

Województwo

Miasto

Dział

07.02.2022 AGRAVIS OST : KONSULTANT TERENOWY DS. ŻYWIENIA DROBIU - Lubuskie	07.02.2022 POTĘGOWO: MECHANIK/SERWISANT NOWOCZESNYCH Serwis pomorskie: Potęgowo (pow. słupski)	07.02.2022 CEKÓW (OKOLICE KALISZA): MECHANIK/SERWISANT Serwis wielkopolskie: Ceków-Kolonia (pow. kaliski)
--	--	---

Nie znalazłeś oferty dla siebie?
Nic straconego! Zostaw nam swoje CV

[Wyślij CV](#)

Przyciągająca forma

Przykład: OBI

Źródło: <http://kariera.obl.pl/oferty-pracy/>



Aplikowanie •
spontaniczne nie musi być nudne!
Możesz je przedstawić
w ciekawej formie graficznej.





#7 Badaj efektywność strony Kariera



Zbieraj dane

Publikujesz swoje ogłoszenia rekrutacyjne w różnych kanałach? Wykorzystujesz nie tylko różne portale z ogłoszeniami, intranet, joblettery, ale także swoją stronę Kariera?

Sprawdź, które źródła pozyskania CV są najbardziej skuteczne.

Jak to zrobić?

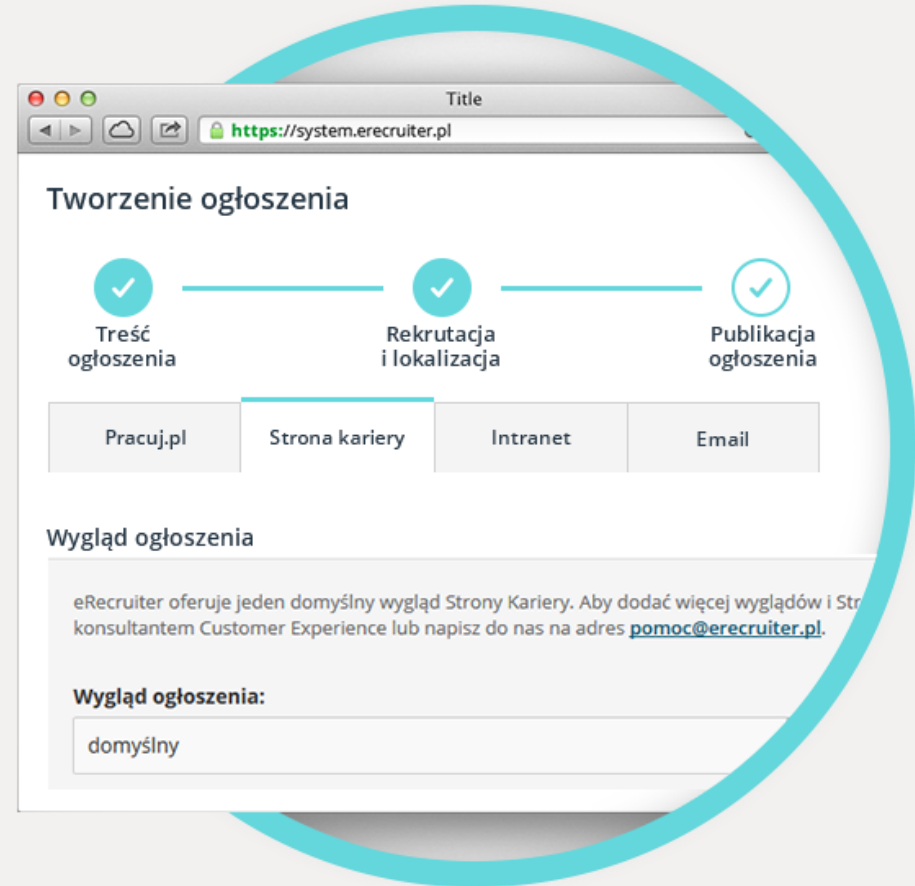
- ✓ każdemu źródłu przypisz liczbę CV, które wygenerowało
- ✓ sprawdź, ile CV z danego źródła przeszło etap podstawowej selekcji
- ✓ zbadaj koszty pozyskania jednego wartościowego CV z każdego ze źródeł

Szukaj nowych rozwiązań

Na rynku znajdziesz systemy do rekrutacji, które umożliwiają publikację tego samego ogłoszenia w różnych kanałach, w tym na Twojej stronie Kariera.



Badając efektywność źródła **wiesz**, w które kanały należy dalej inwestować i które należy rozwijać.





Bariery tworzenia strony Kariera – jak je pokonać?

eRecruiter





Stworzenie własnej strony Kariera nie musi być trudne

Działy HR na drodze do przygotowania i opublikowania strony Kariera często napotykały trudności. Dotyczy to zarówno małych, jak i dużych firm.

Do najczęstszych barier zaliczyć można:

- ✓ brak budżetu na agencję marketingową,
- ✓ brak wsparcia działu IT,
- ✓ brak wsparcia zespołu marketingu,
- ✓ Globalne/korporacyjne rozwiązania nie odpowiadające lokalnym potrzebom.

Jeśli napotykasz na, któreś z powyższych problemów, rozwiązaniem może być **skorzystanie z Kreatora Stron Karier**, zintegrowanego z systemem do zarządzania rekrutacjami.

Skorzystaj z Kreatora Stron

Dzięki kreatorowi w prosty i szybki sposób możesz **przygotować i opublikować zakładkę Kariera**, na której zamieścisz najważniejsze dla kandydata informacje, takie jak:

- ✓ opis firmy i jej działalności,
- ✓ przebieg procesu rekrutacyjnego,
- ✓ lista aktualnych ofert pracy.

Bez problemu **dostosujesz też stronę do identyfikacji wizualnej swojej firmy** i połączysz np. z profilami social media.

Wszystko to **bez udziału zewnętrznych agencji**, zaangażowania dodatkowych działów, ponoszenia ogromnych kosztów przygotowania i wdrożenia.

The image shows the eRecruiter website creator interface. On the left, there is a sidebar with various configuration options:

- Logo:** + Dodaj logo (Sugerowany rozmiar pliku to 200x50 px, format: jpg, png lub svg)
- Social media i strona domowa:** + Dodaj linki
- Baner:** + Dodaj obraz (Sugerowany rozmiar pliku to 1920x500 px, format: jpg, png lub svg)
- Tekst:** Edytuj tekst
- Czcionka:** Roboto (dropdown menu)
- Kolor:** Wybierz kolor #96022e (color picker)
- Aktualne oferty pracy:** Oferty pracy zaktualizują się automatycznie z systemu offermatcher. Oferty widoczne obok są przykładowymi ofertami.
- Rekrutacja spontaniczna:** Toggle switch (currently off)
- Podgląd:** Lista ogłoszeń, Strona ogłoszenia

The main preview area shows a sample banner with a boat on water and a section titled "Opis firmy" with placeholder text: "Witaj w Klipol! Jesteśmy prężnie rozwijającą się firmą technologiczną, której zespół tworzy ponad 200 niezwykłych osób. Na co dzień współpracujemy z ponad 1000 klientami! Jeśli pracujesz tutaj, praca w Stawiamy na..."

A modal window titled "Media społecznościowe i strona domowa" is open, showing input fields for social media links:

- Strona główna: tu wklej link do strony głównej firmy
- LinkedIn: tu wklej link do LinkedIna
- Facebook: tu wklej link do Facebooka
- Instagram: tu wklej link do Instagrama
- Youtube: tu wklej link do YouTube'a

Buttons: Anuluj, Zapisz



Z Kreatora Stron Karier korzystamy od niedawna, ale już stał się nieodzownym narzędziem codziennej pracy rekrutera. Na jego wdrożenie zdecydowaliśmy się przy okazji tworzenia nowej strony firmowej w ramach globalnego projektu, ponieważ narzędzie to było zgodne z międzynarodowymi wytycznymi dla wszystkich spółek w ramach Grupy Xella.

Narzędzie polecamy wszystkim pracodawcom, dla których prezentacja ofert i komunikacja z kandydatami jest ważnym aspektem w działaniach Employer Brandingowych.

Karolina Szweczyk
Specjalista ds. Rekrutacji i Rozwoju, Xella
Polska

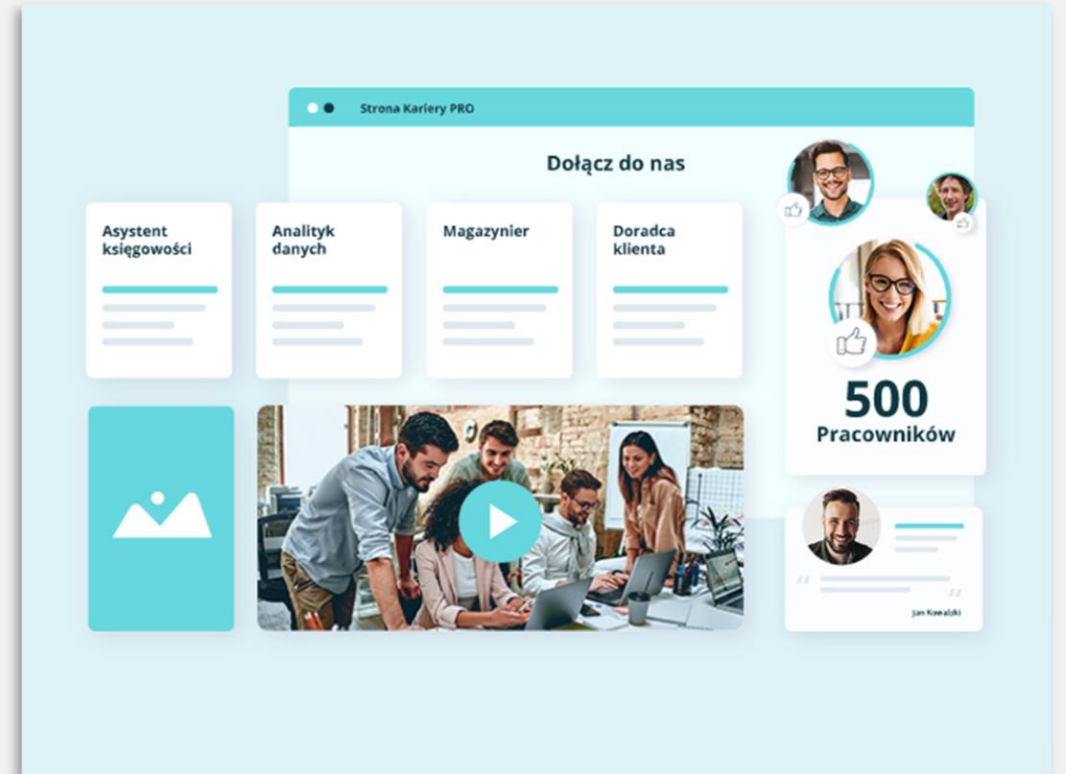
The image displays two views of the Xella career website. On the left is a mobile view, and on the right is a desktop view. The mobile view shows a header with the Xella logo and navigation icons. Below the header is a main content area with a video player and text. The desktop view shows a search bar, a list of job offers with filters for location and date, and a 'Wylij CV' button.

lub wykorzystaj możliwości Modułu Strona Kariery PRO

Strona Kariery PRO to profesjonalne i intuicyjne w obsłudze, zaawansowane narzędzie do projektowania Strony Kariery.

Jakie korzyści przynosi posiadanie Strony Kariery PRO?

- ✓ Nowy kanał dotarcia do kandydatów i ich pozyskiwania.
- ✓ Profesjonalna, w pełni spersonalizowana Strona Kariery, której wykonanie przez agencję marketingową wiązałoby się z wydatkiem rzędu od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy złotych.
- ✓ Lepsza widoczność w Google.
- ✓ Możliwość pełnej konfiguracji szaty graficznej, układu strony i treści, w tym: grafik, wideo, listy benefitów, opinii pracowników i mapy lokalizacji firmy.
- ✓ Możliwość stworzenia podstron dla konkretnych grup docelowych, typów stanowisk czy spółek.
- ✓ Automatyczna optymalizacja strony pod urządzenia mobilne.



[Dowiedz się więcej o Stronie Kariery PRO >>](#)

Sprawdź, jak szybko i prosto zbudujesz
z eRecruiter efektywną stronę Kariera

Chcę poznać system!