

Ukryty rynek pracy to wszystkie te oferty, które:

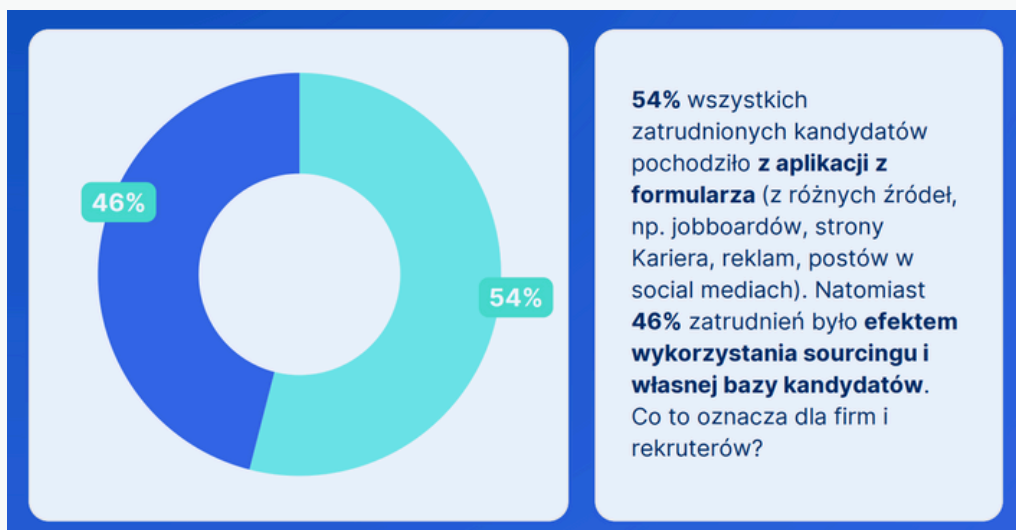
- ▶ nigdy nie zostały opublikowane na portalach ogłoszeniowych (takich jak Pracuj.pl, LinkedIn);
- ▶ są przekazywane do realizacji headhunterom, którzy szukają kandydatów kontaktując się z nimi bezpośrednio – zwłaszcza na LinkedInie;
- ▶ są przekazywane w sposób nieformalny – poprzez sieć kontaktów, rekomendacje, polecenia znajomych lub partnerów biznesowych;
- ▶ są tworzone pod konkretnego kandydata – np. gdy firma spotyka interesującą osobę i, widząc jej potencjał, tworzy stanowisko specjalnie dla niej;
- ▶ są dostępne tylko dla obecnych pracowników – niektóre organizacje rekrutują najpierw wewnętrznie, a jeśli ten sposób nie zadziała, zaczynają szukać w inny sposób.

Jak dużo ofert nie trafia na portale z ogłoszeniami?

Nie ma niestety badań z polskiego rynku pracy, które wskazują dokładnie, jaki procent wszystkich rekrutacji odbywa się w sposób niejawny. Nie ma też chyba takich badań poza Polską... Spędziłam dużo czasu na poszukiwaniach badań, raportów i statystyk, ale mimo że wartości procentowe pojawiają się w niemal każdym artykule na temat ukrytego rynku pracy, to nikt nie podaje ich źródeł.

We wspomnianych artykułach (polskich i zagranicznych) możemy przeczytać, że ukryty rynek pracy to od 50% do aż 80%, ale są to tylko domysły. Z dużym zaskoczeniem przyjąłam fakt, że takich badań po prostu... nie ma.

Możemy oprzeć się jedynie o dane na temat tego, z jakich źródeł pochodzą kandydaci, którzy zostali zatrudnieni. Z pomocą przychodzi nam raport „Stan rekrutacji 2025” przygotowany przez Traffit. Według niego 46% zatrudnień było efektem sourcingu i własnej bazy kandydatów. Czy to oznacza, że 46% ofert pracy jest ukrytych? Nie! Ogłoszenia na te stanowiska mogły być publikowane, ale poszukiwania były też prowadzone równoległe w inny sposób, np. poprzez bezpośrednie kontakty z potencjalnymi kandydatami na LinkedInie oraz przeszukiwanie wewnętrznej bazy.



“Stan rekrutacji 2025” Traffit, <https://traffit.com/pl/materialy/ebooki/raport-rekrutacji-2025/>

Czyli wciąż nie wiemy, jaki procent ofert pracy nigdy nie ujrzał światła portali ogłoszeniowych. Obawiam się, że nawet same firmy mogą nie prowadzić takich statystyk. Wiemy natomiast, że pozyskiwanie kandydatów poza platformami z ofertami pracy jest bardzo częste i przynosi zadowalające efekty.

Ja sama wielokrotnie szukałam dla moich klientów kandydatów, kontaktując się bezpośrednio z potencjalnymi zainteresowanymi (głównie poprzez LinkedIna). Owszem, zdarzało się, że równoległe publikowane było również ogłoszenia na dane stanowisko, ale większość z tych rekrutacji nigdy nie trafiała na platformy z ofertami.

Dlaczego firmy nie publikują wszystkich ofert?

Koszty i czas rekrutacji

Publikacja ogłoszenia, przejście setek CV, dziesiątki rozmów i spotkań... Na to wszystko potrzeba czasu i pieniędzy – a dla firm to zasoby, które chcą oszczędzać. Czekanie na aplikacje może trwać tygodniami. Jeśli ktoś z rekomendacji, z bazy danych lub z direct searchu jest dostępny „od zaraz”, proces skraca się do minimum.

Zaufanie do poleceń

Zatrudnienie kogoś, kto jest polecony przez zaufaną osobę z organizacji, zmniejsza ryzyko nietrafionej rekrutacji. Polecany kandydat jest „zweryfikowany” jeszcze przed rozmową. Osoba, która go rekomenduje, zna jego kompetencje, wie, czy pasuje do kultury firmy i niejako bierze za niego odpowiedzialność (rekomenduje kogoś, komu sam/a ufa, żeby nie stracić na wiarygodności).

Brak konkretnych wymagań

Niektóre role dopiero się klarują, więc firma szuka kogoś z potencjałem, a nie konkretnym doświadczeniem. Profil poszukiwanej osoby nie jest dokładnie zdefiniowany, więc trudno sformułować ogłoszenie. Headhunterzy rozglądają się w poszukiwaniu predyspozycji, a nie jasno określonych kompetencji.

Planowane zwolnienia

Gdy firma planuje kogoś zwolnić, najpierw musi znaleźć w to miejsce innego pracownika. Jeśli zwalniana osoba zobaczy, że firma szuka kogoś na jej stanowisko, zorientuje się, jakie są plany. Aby uniknąć ewentualnych problemów – takie rekrutacje odbywają się po cichu.