

Automatyzacja procesów rekrutacyjnych

Wypowiadający się eksperci:



Jolanta Dąbrowska

Absolwentka Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego oraz studiów podyplomowych z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu. Posiada blisko 10-cio letnie doświadczenie w obszarze twardego i miękkiego HR-u, w czasie którego realizowała min. działania w zakresie: rekrutacji, szkoleń, ocen okresowych, systemów motywacyjnych i employer branding. Obecnie jako HR Manager w firmie VULCAN jest odpowiedzialna za politykę personalną.



Joanna Kamińska

Od 10 lat związana z branżą HR, psycholog organizacji, trener biznesu. Obecnie Specjalista ds. Personalnych w Grupie Balex Metal, a także autorka bloga www.HRzPasja.pl oraz współzałożycielka społeczności kobiet przedsiębiorczych www.frontwoman.pl



Weronika Sierant

HR Manager w firmie Smart MBC. Weronika Sierant jest certyfikowanym Konsultantem Thomas International. Na co dzień zajmuje się wykonywaniem analiz psychometrycznych metodą Thomas International, które wykorzystuje do rekrutacji pracowników średniego i wyższego szczebla oraz planowania ich rozwoju.



Dariusz Krzemiński

HR Menedżer z ponad 20 letnim stażem, z doświadczeniem w firmach Polskich i międzynarodowych korporacjach (URSA, Nordea, Wirtualna Polska, E&Y, SMG/KRC). Wykładowca HRM w kilku uczelniach.



Teresa Bęben

Rekruter z pasją do rekrutacji i społecznik z pasją do przedsiębiorczości. OdkrycieHR w konkursie bohaterowieHR 2014.

Na co dzień odpowiada za przygotowanie i prowadzenie procesów rekrutacyjnych oraz działania employer brandingowe. W wolnym czasie czyta, organizuje, pisze i rozwija swój potencjał. Prowadzi bloga Agencji Zatrudnienia CRAFTS pod adresem: <http://blog.apt-crafts.pl/Blog>.

Jakimi narzędziami posługuje się Pani/Pan na co dzień?



Na co dzień korzystamy głównie z narzędzia e-rekruter (pracuj.pl) oraz testów Thomas International. Cyklicznie przeprowadzamy także badania opinii pracowniczych z AON Hewitt.



Na co dzień wykorzystuję zarówno narzędzia automatyzujące proces rekrutacji, jak i programy pozwalające na zarządzanie procesami miękkiego HRu w firmie. Jednak wciąż jednym z moich ulubionych narzędzi jest excel – on daje nieograniczone możliwości.



E-recruiter, Cammio, Emplo, Thomas International, Employsystem;



” W prowadzonych przeze mnie procesach rekrutacji wykorzystuję wsparcie programu ATS, który pozwala mi na zarządzanie tymi procesami oraz bazą kandydatów. Często sięgam również do możliwości dostarczanych przez serwisy rekrutacyjne oraz portale ogłoszeniowe w zakresie wyszukiwania kandydatów metodą direct search. To jednak tylko część wykorzystywanych w naszej firmie narzędzi tego typu, ponieważ specjaliści zatrudnieni na innych stanowiskach pracują w oparciu o programy umożliwiające kompleksowe zarządzanie zasobami ludzkimi, kadrami, płacami czy też deklaracjami. ”



” We wsparciu realizowanych procesów rekrutacji wspiera mnie system do zarządzania bazą kandydatów, zarządzania procesami rekrutacji i komunikacją z kandydatami – eRecruiter. Ponadto w rekrutacji w zależności od stanowiska stosuję testy kompetencyjne, testy językowe i analizy case study. ”

Które narzędzia HR Pani zdaniem zasługują na szczególną uwagę i które z nich poleciłaby Pani HRowcom i Rekruterom?



Przede wszystkim postawiłabym na emplo: kompleksowe narzędzie do zarządzania procesami HR w firmie, które w jednym miejscu zbiera wszystkie potrzebne procesy i funkcjonalności (opisy stanowisk pracy, ankiety, oceny, zarządzanie urlopami, komunikację wewnętrzną).

”

Drugim narzędziem jest eRecruiter: nieodzowne wsparcie w procesach rekrutacji pracowników. Korzystałam z różnych narzędzi do automatyzacji rekrutacji, eRecruiter jest najlepszy zarówno pod kątem funkcjonalności, jak i elastyczności rozwiązania oraz wyglądu programu zarówno od strony użytkownika, jak i kandydata.

”

Największe wyzwanie w pracy to:

łączenie perspektywy HRowca, swoich aspiracji, potrzeb biznesu, oczekiwań rynku i możliwości narzędziowych, które mamy



Szczególnie przydatne z punktu widzenia rekrutera będą narzędzia typu ATS, takie jak erecruiter czy emloysystem. Umożliwiają one zarządzanie bazą kandydatów oraz komunikację z aplikującymi, co wspiera nasz wizerunek pracodawcy i pozwala na sprawne udzielanie informacji zwrotnej. Ponadto, narzędzie emloysystem posiada funkcję multiposting, co znacznie skraca czas publikacji oferty na kilku portalach jednocześnie.

”

Z punktu widzenia zarządzania HR w organizacji, bardzo przydatne jest narzędzie emply, które wspiera nas w kilku obszarach, m.in. komunikacji w firmie, dzielenia się wiedzą, automatyzacji i standaryzacji procesów oraz prowadzenia ocen okresowych. Jest takim multi-narzędziem niezbędnym dla każdego Hrowca.

”

Warto również wspomnieć o narzędziu do wideo-rekrutacji, które jest odpowiedzią na wyzwania HR dzisiejszych czasów. Daje ono możliwość zbierania wideoodpowiedzi od kandydatów, bez konieczności aranżowania spotkania w siedzibie firmy.

Motto, które towarzyszy mi w pracy:

kto pyta, nie błądzi.

W jaki sposób korzysta Pani z automatyzacji procesów rekrutacyjnych i co warunkowało podjęcie decyzji o wdrożeniu?



Procesy rekrutacji są zazwyczaj bardzo pracochłonne, zwłaszcza, gdy realizujemy ich kilka jednocześnie. Dlatego też dzisiaj nie wyobrażam sobie pracy bez systemu informatycznego wspierającego proces analizy i selekcji aplikacji w którym zarządzam wszystkimi rekrutacjami. System też w znacznym stopniu ułatwia komunikację z kandydatami, dzięki czemu żaden z nich nie pozostaje bez informacji zwrotnej o swoim statusie w procesie rekrutacji.

Dobry rekruter:

to taki, który nie popada w swojej pracy w rutynę i dba o dobrą atmosferę w trakcie rekrutacji. Budowanie dobrych relacji z kandydatami jest dzisiaj bardzo ważnym elementem employer branding.



Automatyzację procesów rekrutacji można zauważyć w naszej firmie już na etapie zbierania i analizowania CV przesyłanych przez kandydatów (kandydat aplikujący na nasze ogłoszenia, z reguły jest proszony o wypełnienie wygenerowanego przez system formularza rekrutacyjnego). Jednak system do automatycznego zbierania i selekcjonowania aplikacji wykorzystuję tak naprawdę na każdym etapie rekrutacji. Nie oznacza to jednak, że rekrutację prowadzą za nas roboty.

”

Podjęcie decyzji o wdrożeniu tego typu programu w naszej firmie dyktowane było przede wszystkim dużą liczbą prowadzonych przez nas w ciągu roku rekrutacji, a co za tym idzie potrzebą stworzenia bazy ze wszystkimi otrzymanymi w nich życiorysami od naszych kandydatów. Ponadto system do rekrutacji znacznie ułatwia zarządzanie aplikacjami oraz obniża koszty obsługi rekrutacji, pozwala porównywać kandydatów ze sobą i w przejrzysty sposób tworzyć raporty z przebiegu prowadzonych przez nas rekrutacji.

”

W swojej pracy najbardziej lubię:

to, że moja praca to nie tylko przeglądanie CV i publikowanie ogłoszeń o pracę, ale też bycie jednocześnie blisko kandydatów i ich doświadczeń, rynku pracy i pracodawców.



” E-rekruter, testy, poszukiwania poprzez internet i media społecznościowe. Taka jest przyszłość rekrutacji oraz budowania wizerunku pracodawcy. Konieczność wypełnienia naszego kwestionariusza ogranicza liczbę przypadkowych aplikacji. Dostęp do systemu kierowników liniowych powoduje, że to oni prowadzą wstępną selekcję oraz sami wstępnie określają kryteria naboru. ”

W swojej pracy najbardziej lubię:

kontakt z ludźmi i poznawanie nowych zagadnień dzięki rozmowom z nowymi ludźmi.

Jaką radę databyś/databyś początkującemu rekruterowi?



” W procesie rekrutacji zadbajcie o dobre relacje z kandydatami i pamiętajcie o udzielaniu na bieżąco informacji zwrotnej, nic tak nie demotyduje i frustruje kandydatów, jak brak odpowiedzi. ”



” Wypracuj swoją drogę do prowadzenia rekrutacji, inspiruj się innymi, bardziej doświadczonymi rekruterami, ale nie powielaj bezrefleksyjnie ich sposobów działania. Jeśli jesteś na początku drogi, masz niepowtarzalną okazję do tego, aby bez zaszłości i złych nawyków wypracować jak najlepszą drogę do oceny kandydatów. Poza tym bądź systematyczny – tylko bieżące prowadzenie bazy kandydatów pozwoli Ci na skuteczne działanie. Kolejną ważną rzeczą jest zdobycie wartościowego warsztatu – zgłębiaj zasady prowadzenia wywiadu behawioralnego i bardzo ostrożnie pochodź do testów rekrutacyjnych. ”



” W docieraniu do Kandydatów - nie myśl za Kandydata, Niech sam zdecyduje czy jest zainteresowany Twoją ofertą. ”



” Jeśli jesteś początkującym rekruterem, dąż do bycia HR – owcem przez duże H. Jak? Interesuj się tym, żeby zadowolone były obie strony procesu pozyskiwania pracowników – zarówno rekrutujący jak i kandydat. ”



” Rób notatki w czasie spotkania, przygotuj sobie listę pytań, zapisz charakterystyczne cechy kandydatów żeby ich sobie przypomnieć, unikaj efektu halo. ”

Jaką radę dałabyś/dałbyś doświadczonemu rekruterowi?



” Aby nie popadali w rutynę w swojej pracy, nawet jeśli realizują setny projekt na to samo stanowisko. ”



” Bądź otwarty na swój własny rozwój. Będąc rekruterem łatwo zapętlić się w swoich działaniach i nawet nie zauważyć kiedy zawęzi się nasze pole widzenia świata. Dlatego też daj sobie oddech, poznawaj nowe możliwości, bądź otwarty i nie powielaj swoich utartych ścieżek, szukaj nowości i jak mówi Covey w siódmym nawyku skutecznego działania – Ostrz swoją piłę. ”



” Nie trzymać się utartych schematów i wykorzystywać nowe narzędzia dostępne na rynku. ”



” Jako rekruter, który jeszcze wiele musi nauczyć się o branży HR to raczej ja staram się czerpać wiedzę od autorytetów z branży. Myślę, że na obecnym etapie mojej ścieżki w branży HR doświadczonym rekruterom mogę życzyć tylko tego, aby nie popadali w rutynę i stale czerpali ze swojej pracy jak największą satysfakcję. ”



” Słuchaj i staraj się zrozumieć, nie skupiaj się jedynie na pytaniach które musisz zadać, prowadź rozmowę a nie przesłuchanie ”



Recruit smarter

Kontakt:

kontakt@smartmbc.pl
+ 48 696 436 732

Szukasz narzędzi HR?

www.sklep.smartmbc.pl

Powyższe treści są chronione prawami autorskimi i są własnością MBC Sp. z o. o.
Kopiowanie i rozpowszechnianie bez pisemnej zgody zabronione.