**Wideorekrutacja a komunikator wideo**

**Bardzo często w firmie bywa tak, że jej pracownicy znajdują się w różnych miejscach na świecie, wykonując tam swoje obowiązki.**

**Globalne podejście do pracy** zmusiło HR-owców do sięgania po zupełnie **nowe narzędzia rekrutacji**. Dużym powodzeniem cieszy się m.in. wideorekrutacja i wszelkiego rodzaju komunikatory wideo. Pomiędzy nimi jest jednak różnica – należy zadać sobie pytanie, jaka?

Zarówno jedno, jak i drugie rozwiązanie jest nowoczesne i pozwala na **minimalizację kosztów związanych z rekrutacją.** Oba narzędzia są zróżnicowane i funkcjonują na innych zasadach. Żeby dobrze je wykorzystać i poprawić warunki pracy rekrutera, najlepiej na początku zapoznać się z różnicami i wybrać odpowiednią dla siebie formę.

Komunikatory wideo pozwalają na kontakt z Kandydatem w dowolnym miejscu i porze. Tak samo sytuacja wygląda z wideorekrutacją. Nie ma potrzeby wybierania się w niekiedy długie i męczące podróże. Również w przypadku wideorekrutacji ograniczenia związane z czasem i miejscem rozmowy zostają pokonane. Rekruter wraz z kandydatem **ustalają dogodne warunki rozmowy wideo**, tak, by obie strony mogły czerpać z niej same korzyści.

Do tego momentu wideorekrutacja i komunikatory wideowykazują podobieństwo. Jeśli bliżej się im przyjrzymy, zauważymy jednak, że **różnią się od siebie w kluczowych kwestiach**. Co prawda w obu przypadkach mamy styczność z wirtualną rozmową, ale w jednym z nich możemy **mieć większą kontrolę nad rozmową**. Mowa tutaj o wideorekrutacji.

Istnieje możliwość **zaplanowania pytań**, jakie firma chce zadać kandydatowi. Co więcej, kandydat mamożliwość wzięcia udziału w próbnej rozmowie i przygotowania się do właściwego udzielenia odpowiedzi. W wideorekrutacji łatwo jest określić ilość podejść Kandydata do nagrania. Różnicą jest również to, że **w rozmowie za pomocą** komunikatorów wideo **nie można ustalić** czasu na udzielenie odpowiedzi przez kandydatów. Dlatego też z pewnością trudniej jest zapanować nad przebiegiem rozmowy i czasem jej trwania.

Dla HR-owców wartością jest to, aby **móc wielokrotnie odtwarzać rozmowę wideo,** przeanalizować ją na spokojnie i spojrzeć na jej wynik z dystansem. W ten sposób można dzielić się nagranym materiałem oraz przesyłać do dalej w celu konsultacji. Profesjonalny wizerunek przyszłego pracodawcy można zbudować chociażby za pomocą dodania krótkiego filmu opowiadającego o historii bądź profilu firmy. W ten sposób kandydat **już na początku zapozna się z miejscem**, w którym być może będzie miał okazję pracować.

Wideorozmowy coraz częściej są stosowane podczas procesów rekrutacyjnych. Wybór właściwego narzędzia jest kluczowy w kontekście **znalezienia odpowiedniego pracownika** i tym samym odniesienia sukcesu. Dlatego też warto przeanalizować wszystkie „za” i „przeciw”, zanim podejmie się słuszną decyzję.