

TECHNOLOGIA WSPIERAJĄCA PRACOWNIKÓW W PROCESIE REKRUTACJI

Autor: Victoria Tomczyk
Data opracowania:
2.02.2024r.

PROCES REKRUTACJI, DEFINICJA WYZWAŃ

- WYZWANIA W PROCESIE REKRUTACJI STANOWIĄ KLUCZOWY OBSZAR, KTÓRY WPŁYWA NA EFEKTYWNOŚĆ DZIAŁÓW HR
- PROCES REKRUTACJI JEST CZĘSTO CZASOCHŁONNY I KOSZTOWNY, A ZNALEZIENIE ODPOWIEDNICH KANDYDATÓW MOŻE BYĆ TRUDNE
- WZROST KONKURENCJI NA RYNKU PRACY ZWIĘKSZA PRESJĘ NA FIRME, ABY POZYSKAĆ I ZATRZYMAĆ NAJLEPSZYCH PRACOWNIKÓW



ROLA TECHNOLOGII W POPRAWIE EFEKTYWNOŚCI REKRUTACJI



- Wprowadzenie nowoczesnych technologii ma kluczowe znaczenie dla transformacji procesu rekrutacyjnego.
- Automatyzacja i wykorzystanie narzędzi analitycznych są kluczowe dla zwiększenia efektywności.
- Technologia umożliwia szybsze, bardziej precyzyjne i obiektywne podejmowanie decyzji rekrutacyjnych.



AUTOMATYZACJA W SELEKCJONOWANIU CV I ANALIZIE APLIKACJI

- Narzędzia automatyzujące selekcje CV stanowią element nowoczesnego procesu rekrutacyjnego.
- Systemy te skanują i analizują setki aplikacji, eliminując konieczność ręcznego przeglądania dokumentów.
- Wykorzystanie algorytmów umożliwia szybkie identyfikowanie kandydatów spełniających kryteria.

Przykładowe systemy wspierające proces:

- Jobvite (<https://www.jobvite.com/>)
- ATS (<https://ats-service.pl/>)
- Taleo (<https://taleo.com.pl/pl/home.html>)



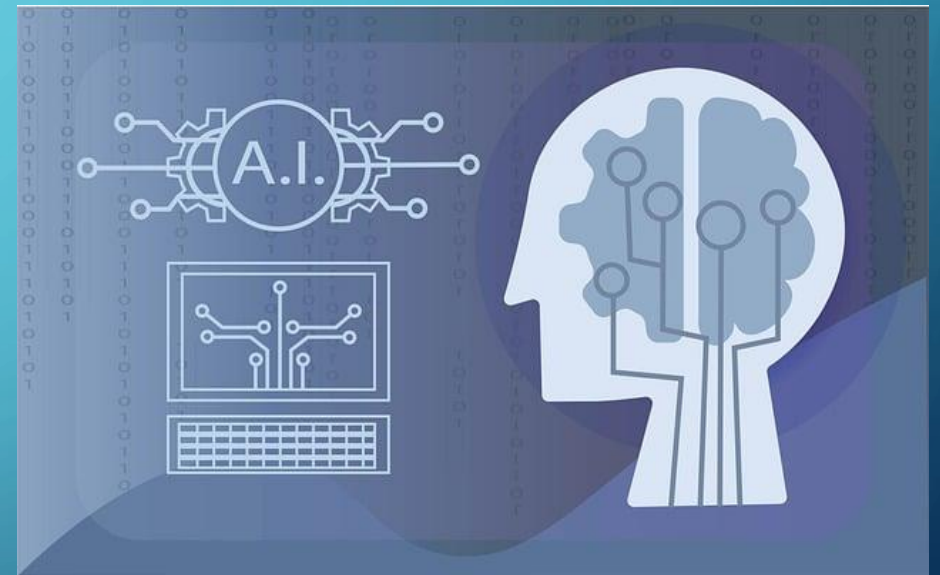
KORZYŚCI Z REDUKCJI CZASU WE WSTĘPNYM SELEKCJONOWANIU KANDYDATÓW



- Skrócenie czasu wstępnego selekcjonowania kandydatów to aspekt efektywnej rekrutacji.
- Eliminacja ręcznego przeglądania setek CV pozwala na błyskawiczne przejście do bardziej zaawansowanych etapów procesu.
- Szybsze podejmowanie decyzji odrzucających lub zapraszających kandydatów zwiększa dynamikę rekrutacji.

ZASTOSOWANIE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI W ANALIZIE UMIEJĘTNOŚCI I DOŚWIADCZENIA KANDYDATÓW

- Sztuczna Inteligencja (SI) rewolucjonizuje proces analizy umiejętności i doświadczenia kandydatów.
- Algorytmy SI skutecznie identyfikują kluczowe kompetencje i dopasowują je do wymagań stanowiska.
- Precyzyjna ocena umiejętności zwiększa trafność selekcji i redukuje ryzyko popełnienia błędnych decyzji.



<https://www.shrm.org/>

PERSONALIZACJA PROCESU REKRUTACYJNEGO DZIĘKI ALGORYTMOM SZTUCZNEJ INTELIGENCJI

- Algorytmy SI umożliwiają personalizację procesu rekrutacyjnego, dostosowując go do indywidualnych potrzeb pracodawców.
- Personalizowane powiadomienia, informacje o postępach w procesie i dostosowane kryteria oceny zwiększają zaangażowanie kandydatów.
- Dzięki temu podejściu, proces rekrutacyjny staje się bardziej efektywny i przyjazny dla każdego potencjalnego pracownika.



PRZYKŁADY SYSTEMÓW WSPIERAJĄCYCH WSZYSTKIE ETAPY REKRUTACJI

Istnieje szereg zaawansowanych systemów, które skutecznie wspomagają każdy etap procesu rekrutacyjnego.

- **SmartRecruiters:** Platforma oferująca kompleksowe rozwiązania, począwszy od pozyskiwania kandydatów po zarządzanie ofertami pracy.
- **Workday:** System łączący zarządzanie i integrację danych.
- **Lever:** to zestaw narzędzi pomagających docenić posiadane doświadczenie oraz umożliwiającym badanie cennych na rynku pracy kompetencji miękkich. Skierowany jest do osób wchodzących na rynek pracy oraz osób będących na rynku pracy.



<https://www.lever.co/>

<https://www.workday.com/>

ŚLEDZENIE POSTĘPÓW Z WYKORZYSTANIEM DEDYKOWANYCH PLATFORM

- Dedykowane platformy do śledzenia postępów rekrutacji stanowią element efektywnego zarządzania procesem.
- Zapewniają pełną transparentność i umożliwiają śledzenie każdego etapu, od ogłoszenia oferty po zatrudnienie.
- Narzędzia analityczne dostarczają cennych danych dotyczących efektywności działań i pozwalają na ciągłe doskonalenie strategii rekrutacyjnych.

(Np. Tableau, BambooHR, iCIMS,)

<https://www.bamboohr.com>

<https://www.tableau.com/>

<https://www.icims.com/>



OPTYMALIZACJA HARMONOGRAMÓW I ELIMINACJA BARIER GEOGRAFICZNYCH

- Zastosowanie wideorozmów optymalizuje harmonogramy rekrutacyjne, zwiększając elastyczność procesu.
- Eliminacja konieczności podróży pozwala na szybsze i bardziej efektywne przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych.
- Usunięcie barier geograficznych umożliwia globalny dostęp do potencjalnych pracowników, poszerzając pulę kandydatów.



ZAPOBIEGANIE UPRZEDZENIOM DZIĘKI OBIEKTYWNEJ ANALIZIE DANYCH

- **Eliminacja Subiektywności:** Algorytmy analizy danych oceniają kandydatów na podstawie faktów, eliminując subiektywne oceny.
- **Sprawiedliwość i Równość:** Obiektywna analiza pozwala na równe traktowanie wszystkich kandydatów, niezależnie od cech osobistych.
- **Zwiększenie Różnorodności:** Eliminacja uprzedzeń przyczynia się do zwiększenia różnorodności w zatrudnieniu.

Analiza danych pełni kluczową rolę w eliminowaniu uprzedzeń i zapewnianiu obiektywnego podejścia w procesie rekrutacyjnym.



OPOWIEŚCI O SUKCESACH FIRM DZIĘKI NOWOCZESNYM TECHNOLOGIOM REKRUTACYJNYM

Przedstawiam inspirujące przykłady firm, które odniosły sukces dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii rekrutacyjnych.



- **Amazon:** Wykorzystanie algorytmów SI do personalizacji procesu rekrutacyjnego, co przyczyniło się do zwiększenia efektywności i znalezienia idealnych kandydatów.



- **Google:** Implementacja dedykowanego systemu do analizy danych, co umożliwiło lepsze zrozumienie preferencji kandydatów i dostosowanie strategii rekrutacyjnych.



- **IBM:** Wykorzystanie platform do wideorozmów, eliminując bariery geograficzne i umożliwiając dostęp do globalnych talentów.

PODSUMOWANIE

Dzisiejsze technologie rewolucjonizują sposób, w jaki pozyskujemy talenty. Skrócenie czasu rekrutacji, eliminacja uprzedzeń i zwiększenie trafności decyzji to tylko niektóre z korzyści płynących z ich zastosowania.

Analiza danych, automatyzacja procesów i personalizacja doświadczenia kandydatów stanowią kluczowe filary sukcesu w dzisiejszym dynamicznym środowisku rekrutacyjnym.

Jesteśmy na progu nowej ery, gdzie innowacyjne podejście do rekrutacji za pomocą technologii kształtuje przyszłość biznesu.

BIBLIOGRAFIA

Strony internetowe:

- <https://www.lever.co/>
- <https://www.workday.com/>
- <https://www.tableau.com/>
- <https://www.shrm.org/>
- <https://www.bersin.com/blog/>

Książki:

- „Zarządzanie przedsiębiorstwem w zmiennym otoczeniu” – Włodzimierz Sroka (EXANTE Wrocław 2016r.)
- „Zarządzanie talentami źródłem przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw” – Anna Wasiluk (Oficyna wydawniczo –poligraficzna „Adam” Warszawa 2007r.)

