

Jak nie zgubić człowieka w tłumie, czyli o rekrutacjach masowych



Sylwia Chwastyk-Kolasa

Dyrektor Operacyjny Lobo HR. Ekspert rynku pracy w obszarze rekrutacji, konsultant certyfikowany przez PFHR i trener biznesu. Na co dzień manager, który wyznaje zasadę, że niemożliwe nie istnieje i w każdej chwili potrafi to udowodnić.

Zatrudnić stu dwudziestu germanistów w trzy miesiące. Brzmi jak tytuł tragikomedii? Znaleźć czterdziestu dwujęzycznych testerów na piątek. Przedstawić w ciągu trzech tygodni pięćdziesięciu pięciu księgowych GL. Tydzień na znalezienie zespołu dwunastu programistów, którzy pracują razem dziś i razem, jak jeden mąż, otwierają się na nowe możliwości. Wyzwania czy pobożne życzenia? Oczywiście wyzwania, ale jak można rozwijać się bez wyzwań?

Jak skutecznie rekrutować w dobie współczesnych wyzwań rynku? Jak znaleźć i zatrudnić tego odpowiedniego pracownika przy tak niskim poziomie bezrobocia i aktywności zawodowej, wysokim poziomie segmentacji rynku i wysokich oczekiwaniach pracodawców, biorąc jeszcze pod uwagę niedobór talentów, niską mobilność pracowników wewnątrz kraju i oczekiwania millenialsów? A co zrobić, jeśli te wyzwania pomnożymy razy kilkadziesiąt wakatów? Jedynym rozwiązaniem jest połączenie wiedzy eksperckiej i geniuszu nowych technologii.

Na rynku pojawia się coraz więcej projektów wielowolumenowych, czyli tzw. rekrutacji masowych. Nasi klienci oczekują od nas spektakularnych efektów, których nie byłoby bez utalentowanych rekruterów i wspólnego systemu informatycznego. Idziemy do przodu, wszyscy razem, w bardzo szybkim tempie, zatem wymagania wszystkich stron nieustannie rosną.

JAK TO KIEDYS BYWAŁO?

Sięgając myślami wstecz, jeszcze kilkanaście lat temu „masowo” oznaczało dziesięć osób, które będą pracować w jednym biurze, będą zarządzane przez tego samego szefa, który rekrutuje i po jednym spotkaniu zatrudnia. Ówczesnym wyzwaniem było zdążyć w trzy miesiące. Główne źródło pozyskania kandydata stanowiła kampania



ogłoszeniowa, a zmotywowany kandydat przychodził na rozmowę rekrutacyjną z dwoma kolegami „po fachu”, którzy dodając mu otuchy, wychodzili z ofertami pracy.

Niegdyś rekruter zgodnie z wszelkimi ówczesnymi wymogami przechowywał aplikacje w opisanym segregatorze, w odpowiedniej koszulce, z innymi aplikacjami w tym konkretnym projekcie. Jeśli kandydat był godzien rekomendacji, zleceniodawca otrzymywał CV kandydata e-mailem, wraz ze stosowną adnotacją, a następnie imię i nazwisko kandydata trafiało do tabeli ze statusem zaakceptowany/ odrzucony w procesie. Tyle niegdyś wystarczyło, aby zakończyć z sukcesem projekt rekrutacji masowej.

DZISIAJ? SZYBCIEJ I WIĘCEJ

Dziś „masowo” oznacza często kilkadziesiąt lub ponad sto. Struktury, do których trafią kandydaci są rozproszone po Polsce lub innych krajach. Kilku koordynatorów i decydentów po stronie pracodawcy,

oceniających każdy inną kompetencję i dopasowanie do zespołu. Wieloetapowe procesy selekcji, które należy przeprowadzić tak dynamicznie, aby kandydat nie stracił zainteresowania rozmowami. Kandydat biorący udział równolegle w innych procesach rekrutacyjnych i czas, który ucieka jakby coraz szybciej...

Dziś, w chwili przyjęcia zlecenia rekrutacyjnego, nasz rekruter zakłada projekt nie w segregatorze, a w systemie informatycznym i daje zleceniodawcy dostęp do Panelu Klienta, platformy dostępnej on-line, ze wszystkich urządzeń połączonych z Internetem, która powstała, aby usprawnić zarządzanie projektami rekrutacyjnymi. Klienci mają stały wgląd do wszystkich projektów, bieżących jak i archiwalnych, statystyk aktywności rekruterów, postępów w pracy na projekcie. Nie ma potrzeby tworzenia raportów, każda ze stron generuje je samodzielnie, w zależności od tego, jakich danych do raportu potrzebuje. Każdy projekt jest wyposażony w listę wszystkich przedstawionych w toku współpracy kandydatów wraz z kluczowymi informacjami o tych kandydatach, ich dokumentami aplikacyjnymi i statusami.

O żadnym kandydacie nikt nie zapomni i co najważniejsze – nikt w procesie nie zaginie.

Praca na wspólnej platformie uporządkowuje i znacznie upraszcza komunikację pomiędzy wszystkimi osobami odpowiedzialnymi za prowadzenie projektu po obydwu stronach. Komunikacja jest uwolniona od konieczności korzystania ze skrzynek e-mailowych (za wyjątkiem kluczowych powiadomień wysyłanych e-mailem). Klient przekazuje swoje uwagi dotyczące kandydatów bezpośrednio w Panelu, uwagi wyświetlane są przy kandydacie, którego dotyczą. Podobnie rekruterzy w tym samym miejscu przekazują własne uwagi czy odpowiedzi na pytania klienta. Platforma łączy komunikację z zarządzaniem kandydatami w projekcie i zdecydowanie przyspiesza pracę nad projektem. Komunikacja jest szyfrowana, system posiada niezbędne certyfikaty bezpieczeństwa, jest również w pełni zgodny z przepisami RODO.

A co z rekrutacją? Dziś to nasz system informatyczny czyta profil poszukiwanego kandydata z przekazanego zlecenia. Przy założeniu projektu od razu uruchamia kampanię na kilkunastu portalach ogłoszeniowych, publikuje posty w social mediach, przygotowuje kampanię targetowaną na FB i wysyła informacje o ofercie pracy do firm i instytucji współpracujących z agencją. System też równolegle rozsyła wiadomości e-mail lub sms do kandydatów, spełniających wymagania profilowe, którzy przesłali swoje CV do bazy, nadal poszukują pracy i wyrazili chęć otrzymywania informacji o ofertach zgodnych z ich oczekiwaniami.

Rekruter otrzymuje informację, ile odpowiednich osób wyszukano, z iloma jest już kontakt i ilu kandydatów wykazało zainteresowanie rozmowami. Równolegle prowadzone są oczywiście poszukiwania bezpośrednie. Tak rekrutacja masowa wygląda dziś. W zależności od oczekiwań, projekt zakończy się do piątku, w ciągu dwóch tygodni, czy w perspektywie miesiąca.

REKRUTER POD RĘKĘ Z TECHNOLOGIAMI

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Trendy rynku to dziś mix wyzwań, pobożnych życzeń każdej ze stron projektu rekrutacyjnego i możliwości rekrutacyjnych, a te wymagają coraz większej elastyczności, kreatywności i bezsprzecznie wykorzystania nowych technologii. Rekrutujemy dziś szybciej, na większą skalę, efektywniej. Coś, co jeszcze kilkanaście lat temu było nie do pomyslenia, dziś jest standardem, który nikogo nie dziwi.

Niegdyś zapytanie, czy jesteśmy w stanie zatrudnić stu dwudziestu germanistów w trzy miesiące, brzmiałoby jak kiepski żart, dziś jest codziennością, z którą potrafimy sobie świetnie poradzić. Projekty niegdyś rozdzielane pomiędzy kilka agencji rekrutacyjnych, dziś otrzymujemy na wyłączność.

W dobie, gdy słowa optymalizacja, automatyzacja znane są każdej firmie i krąży opinia, że niebawem automatyzacji przy użyciu algorytmów SI ulegnie duża część zawodów, aby nadażyć – również rekrutacja, na pewnym etapie, musi zostać zautomatyzowana i zoptymalizowana. Nie ma skutecznych rekrutacji masowych bez nowych technologii. Nie ma sukcesów rekrutacyjnych bez zdolnych rekruterów. Utalentowani rekruterzy, wykorzystujący nowe technologie to jedyny klucz do spektakularnych sukcesów rekrutacji wielowolumenowych. ■