

image not found or type unknown



Пандемия 2020 года внесла свои коррективы не только в экономическую ситуацию в стране, но и демографическую в целом. По моему мнению, на фоне глобальных изменений, компании столкнулись с рядом проблем и сложностей, которые необходимо было оперативно решать, так в HR индустрии вслед за кандидатами в Интернет ушли и рекрутеры.

Основными методами отбора кандидатов стали: Анализ резюме и других документов — отсев по формальным признакам; Телефонное интервью — отсев по формальным требованиям, определение уровня ожидаемой зарплаты; Интервью — кроме необходимых компетенций оценивается и внешний вид, и манера поведения кандидата; Стрессовое собеседование — уровень стрессоустойчивости, схема поведения в стрессовой ситуации; Анкетирование — соблюдение процедур, готовность идти на контакт; Тестирование — психологическое, уровень интеллекта и пр.; Эссе — способность письменно излагать свои мысли; Решение бизнес-кейсов — модель поведения в заданной ситуации; Логические и ассоциативные задачи — поведение, реакция на вопросы, способности к логическому мышлению; Вливание в рабочие группы — оценка коммуникаций, рабочих предложений; Сбор рекомендаций — рекомендации от работодателей, коллег с предыдущих мест работы; Сбор информации в социальных сетях.

Рассмотрим пример рекрутинга на моей компании.

Если в настоящий момент моей компании нужны специалисты, то стоит рассматривать только рекрутинг посредством интернета. В таком случае следует четко определить роли, которые у нас есть, и какие условия мы предлагаем. Может случиться так, что эти роли являются временными с гибким расписанием или удаленным форматом – нужно описывать эти детали, чтобы управлять ожиданиями кандидатов.

В конце концов, мы можем получать заявления от людей, которые находятся во временном неоплачиваемом отпуске с их обычной работы и хотят заполнить пробел.

Итак, распишу детали: Описание вакансии; Сроки трудоустройства; Навыки, которые требуются; Описание команды и условий труда; Меры безопасности COVID-

19 в нашей компании; Ваш веб-сайт и профили в социальных сетях должны рассказывать, что мы нанимаем кандидатов.

Возможно кандидаты захотят узнать: Как и когда будет проходить собеседование; Что им нужно для подготовки к собеседованию; Что они должны предоставить с точки зрения удостоверения личности (при приеме на работу); Как и когда они услышат от нас, наняты они или нет; Как выглядит процесс адаптации; Каковы их условия работы в текущем и дальнейшем режиме; В том числе, стоит проверить автоматические ответы на электронные письма. Они также должны содержать актуальную информацию о найме.

Предположим, нам нужно, чтобы ваши новые сотрудники работали в определенное время или дни, для это мне необходимо выяснить, насколько им подходит такой график. Таким образом, мы можем автоматически предварительно выбирать кандидатов, которые соответствуют нашим потребностям.

Если вакансия позволяет кандидату работать из дома, им также понадобится ноутбук, совместимый с нашим программным обеспечением, особенно если мы не можете сразу его предоставить, а также отличное соединение Wi-Fi.

Вывод такой, если компания до сих пор широко не использовала рекрутинговые и HR-технологии, самое время начать.