

Řešení pro nábor

TEXT: IVA LACKOVÁ,
SENIOR KONZULTANT, SOPHIA SOLUTIONS

Aktuální situace na českém trhu pracovních sil se přitvrzuje - náboráři si stěžují, že nemají žádné uchazeče o pozice a to i přesto, že významně slevili ze svých původních nároků. Jaké jsou cesty, jak tuto situaci řešit a jak eliminovat případnou ztrátu kandidáta, kterého již mají náboráři v hledáčku?

Vdnešní době nestačí pouze vypsat pozici, vystavit jí na kariérní stránky či pracovní portály a čekat, že zájemců na danou pozici budou desítky a budou to samí kvalifikovaní a vhodní kandidáti. Pracovní trh je zaplaven přehrší lákavých nabídek a kandidáti musí být oslovení napřímo. Ale začněme od začátku.

Pro usnadnění práce náborářů a zároveň eliminování budoucího nedorozumění je základem správně popsat vypisovanou pozici, požadavky na ní kladené a s tím spojená očekávání. Součástí pozice může být odměna za doporučení vítězného kandidáta, kompetence, jaké má uchazeč na pozici splňovat, případně kvalifikační otázky. Samozřejmě jako ve všech oborech lidské činnosti platí, že je potřeba systém uchovat jednoduchý a nekomplikovaný.

Kde tedy brát kandidáty? V poslední době se ukazují jako dva nejspolehlivější kanály pro získávání nových zaměstnanců sociální síť a doporučující (referral) program - doporučování pozic stávajícími zaměstnanci. Samozřejmě není možné zanedbat publikaci na vlastních kariérních stránkách, které musí splňovat základní předpoklady pro to, aby byla nabídka pozic nalezena i ve vyhledávacích - SEO.

Na co kandidáti nejlépe reagují? V dnešní době patří mezi základní kritéria výběru volná pracovní doba, vzdělávání, finanční ohodnocení, občasná práce z domova a obsah práce (dle průzkumu Jobs.cz mezi absolventy). Pojďme se podívat, jak nastavit vlastní proces náboru, aby kandidáty spíše neodradil.

Na registraci kandidáta lze najít klady i záporny, hodně záleží na typu kandidáta - registrace by měla umožňovat online aktualizaci profilu, vytváření tzv. hlídacích psů na vypsaní další potenciálně zajímavé pozice, aktuální informace o vývoji na obsazované pozici (včetně online zaslaných nabídek či informací o pohovorech).

Při prvním kontaktu s kandidátem by měly být požadovány pouze základní údaje - kontakt (jméno, příjmení, telefon a email), CV a motivační dopis. Nevyplnění dalších vhodných údajů, například bydliště, by ovšem nemělo kandidáta předem eliminovat z výběru.

Až v pozdějších krocích výběrového řízení mohou být informace o kandidátovi doplněny. Jedním ze snadných způsobů je automatické doplnění informací ze životopisu kandidáta pomocí parsování CV - do karty kandidáta jsou předvyplněny údaje, které jsou obsaženy v životopisu (například vzdělání, pracov-

ní zkušenosti, jazykové dovednosti). Taková vlastnost a další automatizace vhodně zvoleného SW řešení mohou významně usnadnit život náborářům ve středních a větších společnostech. Správně zvolené řešení významně zjednoduší nezbytnou operativu, ale zároveň zajistí neustálou informovanost odpovědných osob.

S kandidátem je pak absolvován celý proces náboru - včetně kroků definice nabídky a její akceptace. Proces náboru by neměl končit nástupem zaměstnance - výzkumy ukazují, že při dobře nastaveném procesu adaptace (onboarding) se až o 80 % sníží odchodovost nových nástupů. Proces adaptace umožní novým zaměstnancům (i s předstihem) mít vyřešeny všechny dokumenty, zaměstnanec může mít absolvovaná základní školení a v den nástupu na něj čeká jasná osnova, kdy se má s kým potkat, na koho se obrátit, osobní přivítání od svého nadřízeného či potřebné pracovní pomůcky. Zároveň vidí, co se v nejbližší době od něj očekává, jaké má stanovené cíle. Hlavním efektem dobře nastaveného procesu adaptace je, že nový zaměstnanec se významně rychleji zapracuje a stává se v mnohem kratším časovém úseku pro společnost přínosným.

Závěr

Práce s novým zaměstnancem procesem náboru a adaptace nekončí. Je potřeba zaměstnancům nastavit cíle, vyhodnocovat je, starat se o jejich rozvoj, připravovat si nové nástupce, zajistit jejich vzdělávání a dle výkonu je odměnit. Hledáte-li nové řešení pro podporu náboru a adaptace zaměstnanců, hledejte takové řešení, které vám práci zjednoduší a bude pokrývat ideálně všechny HR procesy. ■



Jak by mělo vypadat SW řešení pro oblast náboru a adaptace?

- snadno a automaticky publikovat pozice na všechny dostupné kanály co nejjednodušším způsobem (publikace na kariérní stránky, interní portál, sociální síť, job portály, agentury) a zároveň automatické nahrávání kandidátů ze všech těchto zdrojů do systému
- sledování zdroje kandidáta
- vyhledávání kandidátů podle klíčových slov
- prohledávání CV (parsování)
- řízení procesu schvalování pozice
- podpora interview s kandidátem
- řízení procesu schvalování nabídky pro vybraného kandidáta
- automatizované vyplnění karty přijatého zaměstnance z informací získaných během výběrového řízení
- reporting - například vyhodnocení efektivnosti zdrojů kandidátů, průměrná doba naplnění pozice na náboráře či průměrná doba kandidáta strávená v jednom statusu
- proces adaptace - nastavitelnost a sledování stavu procesu adaptace