

praca.pl

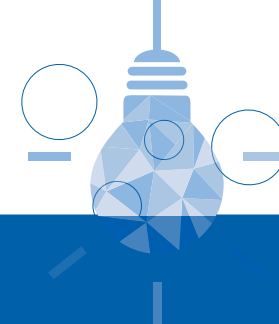
www.praca.pl

Projekt Praca.pl: **EKSPERCI HR**

 REKRUTACJA ONLINE

 PRACA ZDALNA





NOWA RZECZYWISTOŚĆ W REKRUTACJI ONLINE – CO TO OZNACZA? MOTYWY PRZEWODNIE WEDŁUG PRACODAWCÓW, REKRUTERÓW:



BEZPIECZEŃSTWO



ZDALNA REKRUTACJA



PROCESY HR I NARZĘDZIA ONLINE

„Nowa rzeczywistość niewątpliwie narzuciła na nas zmiany i elastyczne wprowadzenie nowych form rekrutowania. Na pewno hasłem **nadrzędnym jest obecnie bezpieczeństwo**, zarówno kandydata, jak i osób przeprowadzających rozmowę.”

EWELINA DRABKO

„Zdecydowanie **nowa rzeczywistość wpływa na standardy rekrutacji, jednak należy pamiętać, że nie są one niższe, są po prostu inne.**”

AGATA PIEKARCZYK

„Naszym zadaniem jest dotarcie do właściwych kandydatów, przeprowadzenie pierwszej selekcji dokumentów oraz wywiady telefoniczne. Wszystkie te zadania można bez problemu prowadzić w trybie home office. Finalne rozmowy w biurze prowadzone są już przez menedżerów operacyjnych. (...) **zapewniamy środki ochrony osobistej, przestrzegamy wymogów zachowania odpowiedniej odległości** oraz staramy się tak umawiać z kandydatami, aby zapewniać odpowiednie przerwy czasowe pomiędzy poszczególnymi spotkaniami.”

JOANNA SKRZYSZOWSKA

„Przede wszystkim to **rzeczywistość wirtualna**. HR stają przed **wyzwaniem** posiadania narzędzi dostępnych też dla Kandydata, aby była możliwość łatwego połączenia i komunikacji online. Narzędzie to jedno, kolejnym krokiem jest odpowiednie przygotowanie się do takiego spotkania.”

NATALIA DEC

„Bez wątpienia **nowa rzeczywistość sprawiła, że zmieniliśmy nie tyle standardy, co sposób rekrutowania**. Tymczasowo przekształciliśmy proces tak, aby mógł być w 100% zdalny. Przede wszystkim ze względu na **bezpieczeństwo** kandydatów i naszych pracowników.”

KATARZYNA GIERACZ

„**Nowa rzeczywistość na pewno – natomiast bardziej dla kandydatów niż dla rekruterów**. W naszej codziennej pracy narzędzia jak telefon, Skype, Teams, aplikacje do nagrań video, czy też stosowanie platform online do weryfikacji języka obcego i profilowania stylów pracy to rzecz oczywista.”

JOANNA GRZEGORZEWSKA

„Na pewno nowa rzeczywistość była zaskoczeniem zarówno dla rekruterów jak i kandydatów. Oczywiście istnieje wiele firm, które rekrutowało wyłącznie zdalnie i nic dla nich się nie zmieniło, ale jednak dla wielu rekruterów to **spore wyzwanie i zupełnie nowe doświadczenie.**”

AGNIESZKA CIEĆWIERZ





KLUCZOWE OBSZARY W REKRUTACJI ONLINE TO WEDŁUG PRACODAWCÓW, REKRUTERÓW:



KOMUNIKACJA

„Uważam, że szczególnie teraz, kiedy została ona [komunikacja] sprowadzona głównie do sfery wirtualnej, powinniśmy skupiać się na **konkretnym, detalistycznym i czasami nadmiarowym zaopiekowaniu tego tematu.**”

JOANNA GRZEGORZEWSKA



CANDIDATE EXPERIENCE

„**Candidate Experience** zawsze był dla nas ważny, jednak teraz podchodzimy do niego ze szczególną dbałością (...)

Podczas rozmów rekrutacyjnych możemy siebie nawzajem zobaczyć bardziej kompleksowo. W trakcie wideokonferencji natomiast obserwujemy się w dużym zbliżeniu, a co za tym idzie **większą uwagę zwracamy na mimikę twarzy**. O ile często uczymy się kontrolować mowę ciała, o tyle zapominamy, że mimika jest jej istotną częścią.”

EWELINA DRABKO



MOWA CIAŁA

„Przede wszystkim **kandydat powinien zostać poinformowany**, już w trakcie aplikowania na daną pozycję, że rekrutacja odbędzie się zdalnie. (...) Udoskonalamy proces rekrutacji oraz proces wdrożenia nowych pracowników, aby wszystko przebiegło sprawnie, a **doświadczenia kandydata znalazły się na najwyższym poziomie.**”

AGATA PIEKARCZYK

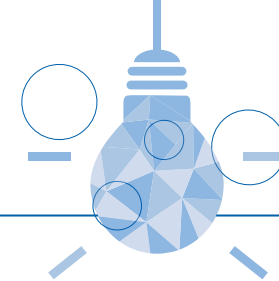
„Przede wszystkim cały czas polecam **rekrutację opartą na kompetencjach**, czyli taką, która skupia się na zweryfikowaniu kluczowych kompetencji kandydata potrzebnych na danym stanowisku.”

AGNIESZKA CIEĆWIERZ

„(...) **ponownie uczenie się mowy ciała**. Teraz, kiedy Kandydat jest po drugiej stronie jego spuszczonego wzroku może świadczyć, że akurat ktoś wysłał mu maila lub jego komputer nagle wysłał informacje o pilnej rekonfiguracji systemu, a nie dlatego że nie jest zainteresowany tym co mówimy. Często też nie widzimy pełnej sylwetki, bez możliwości obserwacji sylwetki czy jest napięta lub co wskazują jego ruchy i ułożenie dłoni.”

NATALIA DEC





„Rozmowa kwalifikacyjna online jest bardzo podobna do tej przeprowadzanej lokalnie. Tak więc przede wszystkim **kandydat powinien być świetnie przygotowany pod względem merytorycznym.**”

AGATA PIEKARCZYK



„HR-owcy zderzają się z **brakiem dobrego przygotowania**. Zarówno mówię tutaj o technikaliach (brak sprawdzenia narzędzia przed rozmową), jak i **przygotowania merytorycznego czy też odpowiedniego wyglądu**. Mimo tego, że rozmowa odbywa się on-line warto zadbać o odpowiedni strój i pamiętać o tym, że rekruter widzi, co robimy.”

AGNIESZKA CIEĆWIERZ

WYZWANIA DLA KANDYDATA



„Jednym z największych problemów jest **brak odpowiedniego sprzętu** pozwalającego na sprawne przeprowadzenie rozmowy online, w tym również dobrego łącza internetowego.”

ALEKSANDRA BACIEJOWSKA

„Choć jest to zależne od doświadczenia kandydata, wskazałabym **obiekcje względem spotkań typu video konferencja**, a już szczególnie nagrania video.”

JOANNA GRZEGORZEWSKA

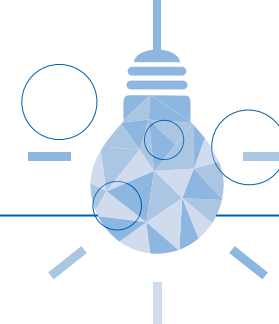
„**Problemy techniczne** czy słabe połączenie z Internetem to najczęstsze z niedogodności. Problemem jest **także brak przygotowania ze strony kandydata.**”

KATARZYNA GIERACZ

„**Wyzwaniem jest to, że możemy zastać kandydata w niecodziennej sytuacji** – domowej – z dziećmi u boku lub szczekającym psem. Dlatego ważne jest zakontraktowanie czasu – aby wiedział na ile ma zagospodarować sobie przestrzeń wokół siebie oraz dać mu przyzwolenie na trudne sytuacje jakie mogą się wydarzyć.”

NATALIA DEC





„Potraktuj rozmowę kwalifikacyjną online jak spotkanie w siedzibie firmy.”

AGATA PIEKARCZYK

TOP WSKAZÓWKI DLA KANDYDATA

„Przygotuj się merytorycznie do rozmowy.”

AGNIESZKA CIEĆWIERZ

„Niezależnie od okoliczności i sposobu przeprowadzenia rozmowy – bądź zawsze sobą.”

KATARZYNA GIERACZ

„Sprawdź i przetestuj narzędzie z którego będziesz korzystać.”

NATALIA DEC

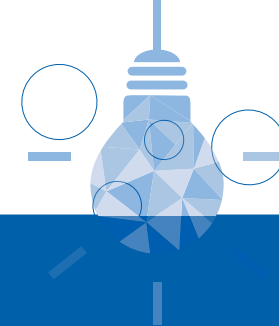
„Zadbaj o wygląd. Postaraj się także zwrócić uwagę na swoje otoczenie.”

ALEKSANDRA BACIEJOWSKA

„Zadbaj o godzinę czy dwie SPOKOJU.”

JOANNA GRZEGORZEWSKA





DZIĘKUJEMY ZA MERYTORYCZNY UDZIAŁ W PROJEKCIE
WYMENIONYM OSOBOM ORAZ ZESPOŁOM



**Joanna
Grzegorzewska**

Talent Acquisition
Manager,
Arla Global
Shared Services



**Natalia
Dec**

HR Business
Partner,
Compensa
Dystrybucja



**Katarzyna
Gieracz**

Chapter Lead
& Product
Owner w HR &
Communications
Area,
ING Tech Poland



**Ewelina
Drabko**

Kierownik Działu HR

**Aleksandra
Baciejowska**

Specjalista ds. HR
PPF HASCO-LEK S.A.



**Agata
Piekarczyk**

Talent Acquisition
Coordinator,
Rockwell Automation



**Jolanta
Skrzyszowska**

Menedżer
ds. Rekrutacji,
Securitas Polska



**Agnieszka
Ciećwierz**

Partner w firmie
Sigmund Polska

[czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#) | [czytaj wywiad >](#)

