

Warszawa, 9 lutego 2021 r.

Komentarz ekspercki

Rekrutacja menedżerów w 2021. Co się zmieniło? #1 Aplikacja i weryfikacja kandydata

Zmiany na rynku pracy nie ominęły najwyższego szczebla menedżerskiego. W obliczu nowej sytuacji, związanej z pandemią, musieli odnaleźć się nawet ci, którzy byli przekonani, że ich pozycja jest niezagrażona i sami nie doświadczą kryzysu. To jednak nie wszystko, bo przeobrażeniu uległy także procesy rekrutacyjne, wykorzystujące potencjał sztucznej inteligencji. Pierwszy z nich to aplikacja kandydata oraz jej weryfikacja przez potencjalnego pracodawcę i to jej dziś się przyjrzymy.

LinkedIn i ATS

Kierunek przemiany procesu rekrutacyjnego jest oczywisty. Wszystko zmierza dziś w stronę internetu oraz cyfryzacji. Po pierwsze, w trakcie pandemii zdecydowanie wzrosła liczba ogłoszeń o pracę na LinkedIn, czyli biznesowym portalu społecznościowym. W szczytowym momencie, czyli w 26. tygodniu 2020 roku, na polskim LI opublikowano ponad 208 tysięcy ofert pracy!

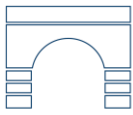
Po drugie zaś, na szczeblu menedżerskim coraz ważniejszą rolę odgrywa ATS, czyli oprogramowanie służące do elektronicznej obsługi potrzeb rekrutacji, bazujące na wychwytywaniu określonych słów kluczowych, które powinny znaleźć się w CV idealnego kandydata. Doskonale widzimy to na bazie naszych danych: od 7 grudnia 2020 roku ponad 61 proc. śledzonych przez nas ogłoszeń jest weryfikowane przez systemy ATS, a 38 proc. to tzw. EasyApply poprzez serwis LinkedIn oraz opcjonalne dołączenie standardowego CV.

System ATS ma istotną przewagę nad weryfikacją przez pracownika nadzorującego rekrutację: eliminuje tzw. czynnik ludzki. Czysto teoretycznie, młody pracownik, weryfikujący „ręcznie” CV kandydata, może przecież nie znać pewnych sformułowań, zarezerwowanych tylko dla wąskiego grona i używanych tylko w określonej branży. Niesie to ze sobą ryzyko odrzucenia CV tylko dlatego, że sprawdzający je pracownik nie rozszyfrował nic nie mówiącego mu skrótu. Choć wydaje się to absurdalne – jest możliwe.

Druga istotna korzyść to fakt, że ATS daje wszystkim równe szanse. Nie ma znaczenia płeć, wiek czy nawet wygląd kandydata lub kandydatki. Ryzyko potencjalnej dyskryminacji nie istnieje. W weryfikacji przez „algorytm” liczą się tylko i wyłącznie kompetencje danego kandydata i obiektywne wymagania, które – w zależności od treści CV - można spełniać lub nie. Nie jest to jednak rozwiązanie pozbawione wad. Oprogramowanie często nie rozróżnia synonimów albo podobnie brzmiących słów i nie jest elastyczne tak, jak człowiek, który doskonale wie, że „recruiting” znaczy dokładnie to samo, co „recruitment”.

Pracodawcy testują

Bez wątpienia kolejną istotną zmianą na polu aplikacji jest rosnąca popularność wstępnych testów. Pomagają one w pierwszym etapie procesu rekrutacji w weryfikacji kompetencji i



umiejętności kandydatów. Nie zawsze takie testy są pozytywnie odbierane przez menedżerów najwyższego szczebla – jedni nigdy nie mieli z nimi do czynienia, a drudzy uważają, że już samo bogate doświadczenie zawodowe jest potwierdzeniem tych umiejętności. Patrząc z perspektywy potencjalnego pracodawcy, taki test zdecydowanie wiele ułatwia. To źródło cennych uzupełniających informacji na temat pracownika – tego, czego nie powie o nim CV, ale i to, o czym rekrutujący często nie zdąży się przekonać w trakcie nawet najdłuższej rozmowy rekrutacyjnej. Popularność testów ma jeszcze jeden praktyczny wymiar. W dobie pandemii, ograniczeń w przemieszczaniu się i kryzysu gospodarczego dotychczasowe *assessment centers*, czyli sesje spotkań i cykle zadań, mające sprawdzić umiejętności kandydatów w praktyce, straciły na znaczeniu, a w niektórych przypadkach nie mają już racji bytu.

Liczby nie pozostawiają złudzeń. Do 2015 roku skuteczność kanału ogłoszeń o pracę w stosunku do zaakceptowanych ofert pracy na najwyższym szczeblu menedżerskim stanowiła 0 proc. Pięć lat później to już 26 proc! To oznacza, że w 2020 roku co czwarty menedżer znalazł zatrudnienie, korzystając z klasycznego kanału ogłoszeń. Nietrudno powiązać to z pandemią koronawirusa, która nie oszczędziła nikogo i stała się katalizatorem poważnych przemian na rynku pracy. Menedżerowie, prezesi czy dyrektorzy, przekonani o swojej niezagrożonej pozycji, nagle znaleźli się w niepewnych i dynamicznych realiach. Wielu z nich musieli zmierzyć się z koniecznością poszukiwania nowej pracy, a więc czymś, z czym niektórzy od dawna nie mieli do czynienia.

Sandra Bichl
Wykładowca i doradca kariery
w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej
Career Angels

Sandra Bichl sama przeprowadzała międzynarodowe rekrutacje mieszkając w Budapeszcie, Quito i Warszawie. Znając rynek rekrutacyjny od poszewki, założyła pionierską firmę doradczą Career Angels w 2010 r., by wspierać doświadczonych managerów w zarządzaniu karierą i szukaniu pracy. Przez ostatnie lata Sandra i jej zespół wsparło ponad 7000 osób w całej Europie. Od 2014 r. wyklada regularnie na studiach G/E/MBA renomowanych szkół biznesowych w Wiedniu, Brukseli, Mediolanie, Zurychu albo Mannheim. W ramach kooperacji z Career Angels Szkoła Biznesu Politechniki Warszawskiej oferuje usługi doradztwa zawodowego.

Kontakt dla mediów:

Mariusz Jaroń

m.jaron@comunicativo.pl

794490680