

Odcinek 5 z 10: ATS do zadań specjalnych

Nie byłoby wielkich innowacji, gdyby ludzie używali narzędzi zgodnie z ich przeznaczeniem. Historia niesie wiele przykładów, w których bestsellerami stawały się produkty stworzone „przy okazji”, jak np. kartki samoprzylepne. Wdzięcznym polem do niestandardowych zastosowań jest również... system ATS.

Poniższe rady raczej nie zapewnią autorowi miejsca w Księdze Rekordów Guinnessa, nie ma wśród nich też rewolucji na miarę stworzenia koła czy antybiotyku, ale wiele z tych patentów świetnie się sprawdza w codziennej pracy rekrutera, nie tylko jako uzupełnienie standardowych działań rekrutacyjnych. Dlaczego nie wykorzystać ATS do wysondowania gdzie pracownicy chcieliby oddać się urokom integracji? Zachęcamy do lektury i... czekamy na Państwa pomysły lub opisy nieszablonowanych zastosowań eRecruitera.

Rekrutacja

Zacznijmy od klasyki, czyli rekrutacji. To często trudny, żmudny i długotrwały proces. Zdarza się jednak, że kłopoty są trochę na własne życzenie rekrutera: podstawą skutecznej i szybkiej rekrutacji jest właściwy formularz aplikacji. Czas poświęcony na jego przygotowanie zwróci się z nawiązką. Okazuje się, że ów formularz może nas podczas jednego projektu wesprzeć kilkakrotnie. Prosty przykład: pierwsze sito to pytanie, czy kandydat zna angielski, Excela i np. Photoshopa. Na placu boju zostaje kilkanaście, kilkadziesiąt kandydatur. Dlaczego nie pogłębić kwestionariusza, pytając już o konkrety – robiąc krótki test językowy czy ze znajomości danego programu? Formularz może służyć także przeprowadzeniu testów psychologicznych czy ankiet (np. po stażu, praktyce, exit interview).

Centrum dowodzenia

Warto poświęcić więcej miejsca możliwości wykorzystania aplikacji rekrutacyjnej przy współpracy z agencjami doradztwa personalnego. Włączenie kandydatów zaproponowanych przez agencję do systemu rekrutacyjnego procentuje tym, że zarządzamy w jednym miejscu całością projektu. Dzięki temu możemy współpracować z wieloma agencjami jednocześnie (np. w modelu success fee), śledzić i porównywać postępy oraz jakość pracy każdej z agencji. Po odpowiednio długim czasie testów możemy zdecydować się na wybór jednej, najlepszej

agencji na wyłączność (taki model współpracy bywa zazwyczaj bardziej oszczędny w długim terminie).

Kandydaci poleceni przez agencję mogą być włączeni do systemu na wiele sposobów, począwszy od ręcznego wpisywania kandydatów do bazy po udostępnienie agencjom formularzy aplikacyjnych. Najbardziej zaawansowaną formą współpracy między firmą a agencją jest nadanie ograniczonego dostępu do systemu rekrutacyjnego wybranemu konsultantowi agencji. Wybór modelu zależy tylko i wyłącznie od założonego celu oraz preferowanej formy współpracy z agencją.

Codzienna praca

Narzędzie rekrutacyjne, wbrew swojej nazwie, nie musi służyć wyłącznie rekrutacji. Jego funkcjonalności pozwalają na wszechstronne zastosowanie. Oto te najbardziej oczywiste:

- ankieta satysfakcji i ocena pracownika
- ewaluacja projektu
- ankieta dotycząca zmian w firmie
- zapisy na np. dofinansowywany angielski w firmie (benefity).

Po godzinach

Po pracy wielu z nas chciałoby jak najszybciej o niej zapomnieć. Warto jednak spojrzeć na używane narzędzia jako sprzymierzeńca wolnego czasu. Wiadomo, że zapominanie o pracy jest znacznie przyjemniejsze, jeśli praktykuje się je w większym gronie. Mówiąc już całkiem poważnie, formularz aplikacyjny świetnie się sprawdza do rejestracji uczestników różnych przedsięwzięć, eventów, spotkań. Słowem, wszędzie tam, gdzie potrzebna nam jest aktualna lista obecności, oceny, notatki dotyczące osób:

- głosowanie co do miejsca i terminu wyjazdu integracyjnego/wyjść itp.
- głosowanie na temat najchętniej widzianych atrakcji podczas takich wyjść/wyjazdów lub zaopatrzenia bufetu itp.
- lista obecności na wyjazd integracyjny i ankieta satysfakcji po takim wyjeździe
- menu w firmowej stołówce

Sporządzanie takich formularzy jest szybkie i łatwe, a regularne ich wykorzystywanie może przynieść nadspodziewane efekty. Poczucie, że sprawy dotyczące pracowników nie są

narzucane z góry, ale są z nimi demokratycznie omawiane i przez nich opiniowane znakomicie buduje zaangażowanie oraz lojalność, czyli kwestie bardzo ważne w kontekście dobrego wizerunku pracodawcy. Oczywiście, to miecz obosieczny – jeśli zdanie pracowników nie będzie uwzględniane, zniechęcą się nie tylko do ankiet, ale i całej firmy.

Kreatywni, łączcie się!

To tylko wycinek możliwości systemu ATS, ludzka fantazja i kreatywność nie zna bowiem granic. Liczymy na to, że udało nam się zainspirować Państwa do spojrzenia na posiadany system ATS pod innym kątem. Proponujemy zdrową rywalizację, kto w bardziej nieszablonowy sposób wykorzysta ów system. Prosimy o przesyłanie propozycji na adres Krzysztof.Nowacki@pracuj.pl bądź podzielenie się nimi na naszej stronie na Facebooku: <http://facebook.com/eRecruiter>



Autor:

Krzysztof Nowacki,
Sales Support Consultant
eRecruiter.pl