

AI A TOBORZÁSI FOLYAMATBAN

MIÉRT FONTOS EZ A TÉMA?

A versenyképes munkaerőpiacon elengedhetetlen a legjobb tehetségek gyors és legfőképp hatékony vonzása. A folyamat optimalizálása csökkenti a megfelelő jelöltek megtalálásához és felvételéhez szükséges időt. A hosszú toborzási fázis során a képzett jelentkezők más ajánlatokat fogadhatnak el. A strukturált toborzási folyamat javítja a jelöltek élményét is. A gyors visszajelzés és az átlátható folyamat növeli a jelentkezők elégedettségét és erősíti a munkáltató imázsát. A toborzási folyamat javítása és digitalizálása elengedhetetlen a versenyképesség megőrzéséhez. Növeli a hatékonyságot, erősíti a munkáltatóról alkotott képet és optimalizálja a jelöltek élményét, segítve a vállalatokat a legjobb tehetségek vonzásában és a hosszú távú siker elérésében.



fénykép: Antonio Guillem/Shutterstock.com

MILYEN ESETEKBEN ÉRDEMES HASZNÁLNI?

Az AI a toborzási folyamatban döntő fontosságú lehet, mivel számos előnyt kínál. Az AI lehetővé teszi az álláshirdetések automatizált létrehozását releváns kulcsszavak javaslatával. Az AI-alapú rendszerek elemzik az önéletrajzokat és azonosítják az ígéretes jelölteket, gyorsítva az előválogatási folyamatot. A chatbotok valós időben válaszolnak a jelentkezők kérdéseire, megkönnyítve a kommunikációt a jelentkezők és a toborzók között. Az értékelő eszközökben az AI kiértékelheti a jelöltek készségeit és átfogóbb képet adhat róluk. Az interjúk ütemezését automatizált rendszerek optimalizálják, amelyek figyelembe veszik mind a toborzók, mind a jelentkezők időbeosztását. Azonfelül az AI kiterjedt adatelemzést tesz lehetővé a minták felismerése és a megalapozott döntések meghozatala érdekében.

fénykép: fizkes/Shutterstock.com



WWW.AI4SMES.EU



Co-funded by the
European Union

AI A TOBORZÁSI FOLYAMATBAN

AI-BEVEZETÉS: GYAKORLATI PÉLDA

Egy felújítással foglalkozó vállalatnál chatbot használata optimalizálja az alkalmazottak toborzási folyamatát. A chatbot az első kapcsolattartási pont a jelentkezők és a cég között. A pozícióval kapcsolatos konkrét kérdésekkel bizonyosodik meg arról, hogy a jelöltek megfelelnek-e az alapvető követelményeknek. Ez jelentősen lecsökkenti a vállalat számára a toborzási folyamat idejét, mivel a HR-osztály azokra a jelentkezőkre tud összpontosítani, akik már átestek az előszűrésen, tehát jobban illeszkednek a meghirdetett pozíciókba. Alternatív lehetőségként továbbra is lehet a megszokott módon leadni jelentkezési anyagot, és csak a képesítésre vonatkozó kérdésekre válaszolni. A szoftvert közvetlenül a szolgáltató üzemelteti, ami számos előnnyel jár a vállalat számára. Először is, így nincs szükség saját IT-infrastruktúra kiépítésére és karbantartására, ami költség- és erőforrás-megtakarítást jelent. Az online portálon keresztül a vállalat bármikor hozzáférhet a beérkező jelentkezésekhez, és használhatja az időpontfoglalási programot a találkozók szervezéséhez. Ez hatékonyabbá teszi a jelentkezési folyamatot, és minimalizálja az adminisztratív terheket. Az AI-vezérelt rendszerek használatának egyik figyelemre méltó hatása, hogy általa a jelentkezők folyamatos beáramlása érhető el. A jelentkezési folyamat így sokkal kiszámíthatóbbá vált, mivel az automatizálás segítségével a jelentkezések száma folyamatos és állandó. A chatbot a jelöltek számára is egyszerűbbé teszi a jelentkezési folyamatot. Nem kell időt eltölteniük különböző dokumentumok elkészítésével, hanem egyszerűen a chatboton keresztül jelentkezhetnek. Az eszköz releváns kérdéseket tesz fel és összegyűjti azokat az információkat, amelyek általában az önéletrajzokban szerepelnek.



fénykép: Andrey_Popov/Shutterstock.com



fénykép: NONGASIMO/Shutterstock.com

MIT KELL FIGYELEMBE VENNI?

Első és legfontosabb, hogy egyértelmű célokat tűzzünk ki az AI toborzási célokra való felhasználására vonatkozóan. A vállalatoknak el kell dönteniük, hogy mi a céljuk; javítani szeretnék-e a jelentkezések minőségét, időt szeretnének megtakarítani, vagy a jelentkezők sokszínűségét szeretnék növelni. Olyan megoldásokat kell választaniuk, amelyek megfelelnek a saját igényeiknek. Ilyenek lehetnek például az automatizált önéletrajz-elemzések, chatbotok a jelentkezőkkel való kommunikációhoz vagy a munkahelyi teljesítmény előrejelzésére szolgáló rendszerek. A vállalatoknak gondoskodniuk kell arról, hogy mesterséges intelligencia alkalmazása etikus legyen, a kiválasztási folyamatok pedig átláthatóak. Ez segít a jelentkezők bizalmának megszerzésében és a diszkrimináció elkerülésében. Az egyik hátrány, hogy főleg az idősebb generációk tartózkodóbbak lehetnek a mesterséges intelligencia használatától. Ez a csoport kevésbé jártas a digitális jelentkezési folyamatokban, és emiatt hátrányos helyzetben érezheti magát. Ezért fontos, hogy több lehetőség álljon rendelkezésre, és a vállalatok alternatív jelentkezési útvonalakat is kínáljanak, hogy minden potenciális jelentkező bevonható legyen, és senki ne maradjon ki.