

SZTUCZNA INTELEGENCJA W REKRUTACJI PRACOWNIKÓW

Raport Emplocity o przyszłości działów HR

 **EMPLOCITY**

Sierpień 2017

Partner merytoryczny:



Patroni medialni:

**BUSINESS
INSIDER**
POLSKA

 **hrpolska.**
PORTAL BRANŻOWY

HR News
WWW.HRNEWS.PL

Rekruter

 **GREAT•DIGITAL**

GOJTOWSKA.COM

Wprowadzenie

Czy roboty zastąpią pracowników fizycznych?

Czy sztuczna inteligencja wyprze z rynku pracowników biurowych i tzw. „knowledge workers”? Czy maszyna jest zdolna do pracy twórczej? Według Raportu Gumtree „Aktywni+” Przyszłość rynku pracy” (2017), 40% zawodów zniknie w wyniku postępującej automatyzacji. Pesymiści widzą w nadchodzących zmianach zagrożenie, optymiści – szansę na wzrost jakości życia ludzkości dzięki wyższej produktywności i eliminacji nudnych, powtarzalnych prac. Bez wątplenia jednak firmy będą zmuszone przemyśleć na nowo to, jakich ludzi rekrutują oraz, a może przede wszystkim, w jaki sposób to robią. Jak do tych nowych wyzwań podchodzą szefowie HR w Polsce? Czy przedsiębiorstwa są gotowe na nadchodzącą rewolucję? Aby się tego dowiedzieć, postanowiliśmy zapytać trzysta osób odpowiedzialnych za procesy rekrutacyjne w średnich i dużych firmach. Niniejszy raport jest wynikiem przeprowadzonej przez nas analizy.

Prezentujemy pierwsze w Polsce badanie dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji w rekrutacji i selekcji pracowników. Chcemy, by stanowiło ono punkt wyjścia do dyskusji wśród pracodawców i przedstawicieli branży HR na temat perspektyw związanych z nadchodzącą rewolucją technologiczną. Czy związane z nią innowacje oznaczają wsparcie rekrutera i zwiększenie efektywności procesów, a przez to – skrócenie czasu rekrutacji? Czy też reprezentują zagrożenie dla branży oraz zawodu rekrutera? Na kolejnych stronach raportu przedstawiamy wyniki badania, które dają bardzo ciekawy wgląd w to, jak praktycy HR widzą szanse i wyzwania związane z nowymi technologiami.



Życzę udanej lektury,
Krzysztof Sobczak
CEO Emplocity



O Emplocity

Jesteśmy pierwszym w Polsce partnerem technologicznym dla branży HR, dostarczającym autorskie rozwiązanie zastępujące tradycyjne usługi świadczone przez agencje rekrutacyjne.

Pomagamy naszym Klientom skrócić czas rekrutacji, automatyzując żmudne i powtarzalne czynności związane ze znalezieniem odpowiednich kandydatów w sieci i złożeniem im oferty pracy w danej firmie.

Wykorzystujemy w tym procesie najnowsze rozwiązania technologiczne takie jak: algorytmy sztucznej inteligencji, chatboty i zaawansowane przetwarzanie danych.



Automatyzacja



Rekrutacja 4.0



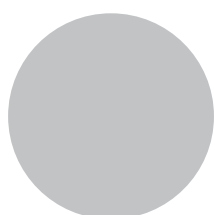
Analiza danych

czesc@emplocity.pl
www.emplocity.pl

SŁOWO OD PARTNERA MERYTORYCZNEGO



Miejsce na wypowiedz przedstawiciela ABSŁ
(max 1600 - 1800 znaków).



IMIĘ I NAZWISKO
STANOWSIKO

EXECUTIVE SUMMARY

Raport przedstawia diagnozę stanu obecnego i prognozę przyszłego wykorzystania sztucznej inteligencji w rekrutacji wykonaną w oparciu o dane ankietowe. Badanie bazuje na próbie 300 szefów działów HR i prezesów firm prowadzących działalność w Polsce.

Dwa główne wnioski

1. Główny wniosek z diagnozy: Największym problemem w branży związanym z nowoczesnymi technologiami jest brak rzetelnej informacji rynkowej na temat istniejących rozwiązań. Jest to główna przeszkoda we wdrażaniu nowych narzędzi.

2. Główny wniosek z prognozy: Przedstawiciele branży HR nie boją się tego, że maszyny wyprą ich z rynku pracy. Nowe technologie nie zastąpią rekruterów, ale ich wyręczą - głównie w procesie sourcingu i preselekcji kandydatów.

W tekście użyliśmy, za zgodą autora, niewyodrębnionych fragmentów opracowania przygotowanego i zdeponowanego w Centrum Otwartej Nauki przez dr. Piotra Toczyskiego.



ANDRZEJ BORCZYK

DYREKTOR PERSONALNY, CZŁONEK ZARZĄDU
GRUPA ŻYWIEC

Działy rekrutacji muszą szukać jak najbardziej skutecznych metod selekcji kandydatów, korzystając ze wsparcia nowoczesnych narzędzi. 48% badanych uważa, że trzeba stosować nowe rozwiązania, jednak 45% osób deklaruje brak wiedzy na ich temat. To odzwierciedla, gdzie jest wyzwanie w świecie HR. Musimy ciągle się uczyć i poszerzać perspektywę, gdyż to co było skuteczne wczoraj nie przyniesie już długofalowego sukcesu. Tam gdzie prace są powtarzalne wierzę, że w przyszłości będzie nam pomagać sztuczna inteligencja, tworzenie profili porównawczych, przeszukiwanie baz danych, analizy, porównania, wyciąganie wniosków i przekładanie ich na wymierne korzyści biznesowe.

Wierzę także, że kluczowy dalej pozostanie kontakt międzyludzki, empatia i rozmowa z finalnym kandydatem. Ludzie co prawda będą pracować nie tylko z ludźmi lecz także wykorzystywać nowe rozwiązania, w tym sztuczną inteligencję, to jest tylko kwestia czasu. Cofnijmy się jeszcze kilka lat wstecz - kto kiedyś myślał, że będziemy rekrutować dzięki LinkedIn, prowadzić interview przez Skype czy inne komunikatory? Niektóre firmy korzystają już ze sztucznej inteligencji porównującej profile kandydatów do „idealnego wzorca”. Na dziś to jednak jedno z narzędzi, lecz z pewnością w przyszłości będzie coraz częściej stosowane. Powstaje mnóstwo rozwiązań i start-upów oferujących bardzo ciekawe platformy i rozwiązania. Pamiętajmy jednak, że za wszystkim stoi człowiek i ciągle poszukiwanie efektywności i realnego wpływu.

Metodologia badania

Jak odbyło się badanie i kto wziął w nim udział? Ankietę zrealizowano wśród trzystu firm zatrudniających od 50 do 250 pracowników. Respondenci rekrutowani byli z baz danych posiadanych przez firmę badawczą CubeResearch. Wywiady przeprowadzono w maju i czerwcu 2017 roku. Badanie realizowane było metodą wywiadu

telefonicznego wspomaganego komputerowo ("Computer-Assisted Telephone Interview", czyli CATI) i/lub metodą komputerowo wspomaganym wywiadów internetowych, (w skrócie CAWI – od "Computer-Assisted Web Interviews").



TOMASZ MIŁOŚ

DYREKTOR DS. KAPITAŁU LUDZKIEGO NA REGION
EUROPY ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ, PWC

Udział nowych technologii, a przede wszystkim sztucznej inteligencji w procesach HR-owych firm nie jest już tylko rozważaniem futurystów, stał się bowiem faktem. Obserwując dynamikę zmian można wprost powiedzieć, że sztuczna inteligencja na nowo definiuje to, co dzisiaj znamy jako tradycyjne zarządzanie kapitałem ludzkim. Nie jest to jednak dyskusja o tym, czy sztuczna inteligencja zastąpi działy HR w ich pracy, ale o tym, jak dużym może być dla nich wsparciem. W PwC w Polsce stworzyliśmy program MatchBeta, który zbiera i analizuje dane o kandydatach, w oparciu o test psychologiczny, pomagając im wybrać odpowiednią ścieżkę kariery. Z kolei dla firm przygotowaliśmy narzędzie M.A.I.A., wspierające działy HR w skutecznym planowaniu zasobów, rozwoju pracowników oraz usprawnianiu procesów rekrutacji, zaangażowania i utrzymania kluczowych talentów.

Diagnoza+

Prognoza

Pytania dotyczyły diagnozy obecnego wykorzystania nowoczesnych technologii w procesach rekrutacyjnych i przewidywań dotyczących rozwoju branży HR w kontekście nadciągających przemian technologicznych.

Celem badania była próba odpowiedzi na pytanie, jak obecnie działają HR wspomagają się nowoczesnymi technologiami oraz jak (zdaniem praktyków branży) w średnim i długim okresie zmieni się poziom wykorzystania rozwiązań opartych o sztuczną inteligencję. Ponadto chcieliśmy się dowiedzieć, w jakim stopniu takie rozwiązania mogą wpłynąć na pracę rekrutera.

W ankiecie pytaliśmy o przyszłość, ale też o bieżący poziom technicyzacji procesów rekrutacyjnych w polskich firmach. Zadając pytania o prognozy i oczekiwania dotyczące wykorzystania technologii „cutting-edge”, takich jak sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe, nie możemy zapomnieć, że istotna część firm nie korzysta z żadnego systemu wspomagającego rekrutację a jednocześnie – do technologii podchodzi ostrożnie i zachowawczo.

„24% ankietowanych powierzyłoby sztucznej inteligencji dzwonienie albo pisanie do kandydata”

Dalekosiężne prognozy a codzienność polskiego rekrutera.

W zestawieniu przewidywanych możliwości z bieżącymi oczekiwaniami zauważamy, które potrzeby możliwe do zaspokojenia przez nowe technologie są już dziś uświadomione. 48% ankietowanych wierzy, że technologia będzie kiedyś w stanie dotrzeć do kandydatów i pozyskać ich aplikacje, zastępując w tym rekrutera. Ale gdyby było to dziś możliwe, to z takiej funkcjonalności chciałoby skorzystać ich aż 72%. Tak respondenci odpowiadają na pytanie o etapy procesu rekrutacji i selekcji, które ich zdaniem już dziś wymagałyby wdrożenia nowych technologii w ich firmach. Istnieje więc

realna potrzeba, jednocześnie rekruterzy są sceptyczni, czy odpowiednia technologia jest już dziś dostępna. Potrzeba automatycznego pozyskiwania aplikacji kandydatów jest więc większa niż poziom przewidywań, że takie pozyskiwanie będzie w ogóle możliwe. Także w zakresie automatyzacji kontaktu z kandydatem – telefonicznego, e-mailowego albo osobistego istnieje spory potencjał dla nowych rozwiązań. Zdaniem ankietowanych, gdyby technologia była w stanie zrobić to dobrze już dziś, to 24% respondentów powierzyłoby jej dzwonienie albo pisanie do kandydata. Ale tylko 5% przewiduje, że będzie to kiedykolwiek możliwe.

(Infografika 1.0 i 1.1)



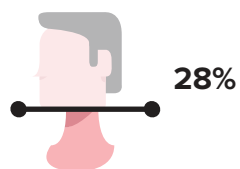
KATARZYNA TOMCZAK

HR DIRECTOR,
ROCHE POLSKA

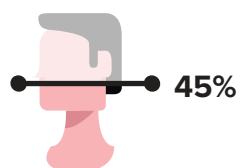
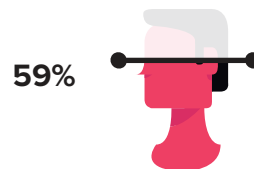
Dopóki zatrudniać będziemy ludzi, to widzę rolę AI w tym procesie jako wspomagającą. Na przykład przeprowadzenie testu analitycznego, umiejętności językowych albo przy wyszukiwaniu kandydatów spełniających określone kryteria i nawiązanie z nimi pierwszego kontaktu. Myślę też, że technologia pomagać będzie kandydatom w porównaniu potencjalnych pracodawców, gdyż obie strony w tym procesie mają rolę aktywną. Trudno mi sobie wyobrazić, że osoba poszukująca pracownika zawierzy w pełni rekomendacjom sztucznej inteligencji i nie będzie chciała sama porozmawiać z kilkoma kandydatami zanim wybierze kogoś, z kim w końcu będzie współpracować. Pytanie tylko, do jakich prac ludzie przestaną być potrzebni dzięki technologii.

Które etapy procesu rekrutacji i selekcji wymagają według Pana(i) wdrożenia nowych technologii w Państwa firmie?

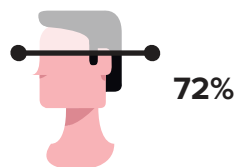
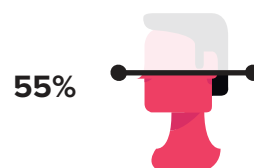
W których etapach rekrutacji i selekcji rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji mają, Pana(i) zdaniem, szansę zastąpić pracę rekrutera w przyszłości?



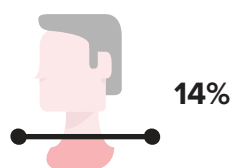
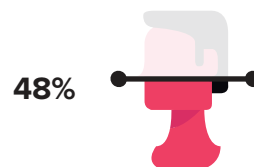
Analiza i selekcja
otrzymanych zgłoszeń



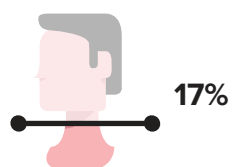
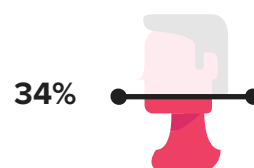
Udzielanie informacji zwrotnej



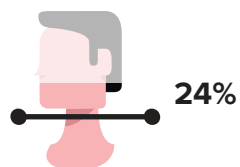
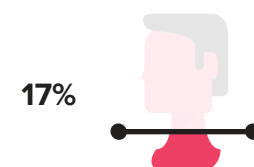
Dotarcie do kandydatów
i pozyskanie ich aplikacji



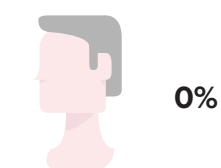
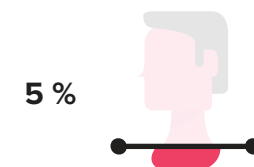
Umawianie rozmów rekrutacyjnych



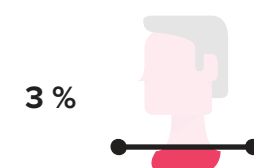
Drugi etap selekcji – wywiady, testy,
Assessment Center i inne



Kontakt z kandydatem
(telefoniczny, e – mail,
osobisty)



Inne



Obszarami, które w największym stopniu wymagają automatyzacji są:

dotarcie do kandydatów oraz udzielanie informacji zwrotnej. Wynik ten nie powinien dziwić, gdyż właśnie te dwie czynności są pracochłonne i dosyć żmudne. Z udzielaniem informacji zwrotnej większe kłopoty mają firmy średnie i duże, bardziej niż firmy małe – choć dla wszystkich jest to istotny problem. Oba te etapy procesu rekrutacji są także wskazywane przez respondentów jako te, w których sztuczna inteligencja ma największe szanse zastąpić człowieka. Szczególnie mocno taki pogląd ugruntował się wśród największych przedsiębiorstw.

Analizę i selekcję otrzymanych zgłoszeń powierzyłoby dziś maszynie 28% rekruterów,

ale niemal 60% ankietowanych spodziewa się, że kiedyś sztuczna inteligencja zastąpi człowieka. W przypadku udzielania informacji zwrotnej sytuacja wygląda podobnie – przeszło 55% ankietowanych przewiduje, że rozwiązania wykorzystujące sztuczną inteligencję mogą w przyszłości zastąpić rekrutera. Jednocześnie potrzebę wdrożenia rozwiązania wspierającego ten obszar w swojej firmie już dziś widzi niemal połowa badanych.

Jak będzie wyglądała rekrutacja w roku 2022?

Więcej automatyzacji, ale rekruterzy nie boją się o swoją przyszłość. Ponad połowa ankietowanych skłania się ku stwierdzeniu, że już w najbliższych pięciu latach maszyny wyręczą człowieka w zadaniach w których są efektywniejsze, zwiększając w ten sposób wydajność ludzi (54%). Zaledwie co dwudziesty ankietowany uznał, że do 2022 roku maszyny zastąpią pracę człowieka w działach HR. Co ciekawe, całkiem spora grupa respondentów (około 40%) sądzi, że nic się nie zmieni i wykorzystanie sztucznej inteligencji pozostanie na niskim poziomie – występuje tu korelacja z wielkością firmy – respondenci z dużych firm rzadziej zgadzali się z tym poglądem. Zdania na temat sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji i selekcji do roku 2022 są więc podzielone w sposób dość zrównoważony. (Infografika 1.2)



48%

osób widzi miejsce dla rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, jeżeli chodzi o dotarcie do kandydatów i pozyskanie ich aplikacji

Jak Pana(i) zdaniem, wygląda w perspektywie 5 lat przyszłość wykorzystania rozwiązań opartych m.in na sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji i selekcji?



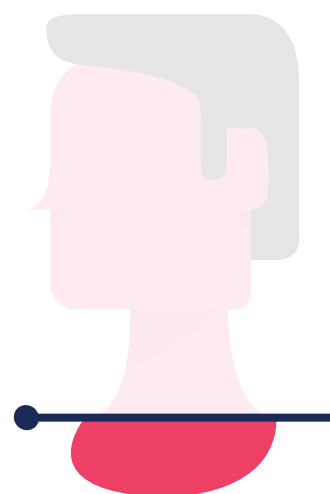
54%

Maszyny wyręczą człowieka w zadaniach w których są efektywniejsze – zwiększając w ten sposób wydajność ludzi



41%

Nie zmieni się zbyt wiele – wykorzystanie maszyn i sztucznej inteligencji pozostanie na niskim poziomie



5%

Maszyny zastąpią pracę człowieka, zwiększając tym samym bezrobocie w grupie pracowników działów HR



ROBERT ŻELEWSKI

DYREKTOR HR, CZŁONEK ZARZĄDU
MCCORMICK POLSKA

Bardzo interesującą informacją jest to, że prawie połowa (45%) uznaje, że największą przeszkodą w implementacji jest brak wiedzy o istniejących rozwiązaniach. To pokazuje potrzebę społecznego „knowledge sharing”, przekazywania, promowania najlepszych praktyk. Oznacza to dla osób z obszaru HR, rekrutacji, że muszą śledzić na bieżąco nowinki technologiczne, być aktywnymi w mediach społecznościowych jak część swoich obowiązków zadaniowych, aby ich firma nie została w tyle.

Przyszłość rekrutacji osobiście widzę w 80-90% po stronie narzędzi i sztucznej inteligencji. Ludzie będą według mnie, przynajmniej przez pewien czas niezbędni w rekrutacji, aby przekonać kandydata, podjąć wobec niego wiążące zobowiązania, ale AI znajdzie i dopasuje kandydata do firmy i stanowiska. Zajmie to przynajmniej kilak lat, bo wielu ludzi będzie miało trudność, aby się pogodzić z tym, że maszyna wybiera i dobiera lepiej.

Która z zalet narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję i uczenie maszynowe może, według Pana(i) oceny, w istotny sposób wpłynąć na wzrost efektywności procesów rekrutacyjnych?

Są odporne na stres i zmęczenie, dzięki czemu są bardziej wydajne



Działają szybciej i sprawniej



Są odporne na uprzedzenia i różnego rodzaju błędy poznawcze



Podejmują trafniejsze decyzje



Żadne z powyższych



Maszyny wspierają, decydują ludzie. Główną zaletą narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję i uczenie maszynowe jest, zdaniem respondentów, odporność na stres i zmęczenie, a przez to wyższa wydajność – uważa tak niemal 60% badanych. Niewiele mniejszy odsetek (55%) ankietowanych jako główną zaletę maszyn wskazuje szybsze i sprawniejsze od ludzi działanie. Niemal połowa ankietowanych dostrzega odporność automatów na uprzedzenia

i różnego rodzaju błędy poznawcze (45%). Jednak kiedy już dochodzi do podejmowania decyzji, to jedynie 7% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że maszyny podejmują trafniejsze decyzje. (Infografika 1.3)

Tyle o przewidywaniach, zamierzeniach i ich braku.

A jak jest w branży HR jeszcze teraz?

Technologie w HR – informacja potrzebna od zaraz.

Na rynku stopniowo przybywa narzędzi, które usprawniają procesy rekrutacji i selekcji. Dlaczego więc nie są wdrażane w polskich firmach? Okazuje się, że największą przeszkodę w implementacji nowych technologii stanowi brak informacji o dostępnych rozwiązaniach – przyznało się do tego aż 45% badanych. Jest to zatem czynnik mocniej podkreślany niż brak budżetu (tę odpowiedź wskazało 37% przedstawicieli działów HR). Prawie co siódmy ankietowany (15%) uważa, że barierą jest konieczność zmiany procesu rekrutacyjnego. Z kolei dla 14% badanych przeszkodę stanowią obostrzenia korporacyjne. (Infografika 1.4)



45%

osób przyznaje, że główną przeszkodą przy wdrażaniu nowych technologii w rekrutacji jest brak wiedzy o istniejących rozwiązaniach

Infografika 1.4

Jakie są główne przeszkody uniemożliwiające lub utrudniające wdrożenie nowych technologii wspomagających rekrutację i selekcję pracowników w Państwa firmie?

Brak informacji o istniejących rozwiązaniach



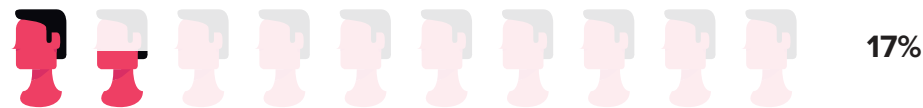
Brak budżetu



Nie widzimy żadnych przeszkód w procesie wdrażania nowych technologii



Brak odpowiednich rozwiązań



Konieczność zmiany procesu rekrutacyjnego



Obostrzenia korporacyjne



Konieczność przeszkolenia pracowników



Inne



Na tym tle nie dziwi więc fakt, że wśród ankietowanych dominuje postawa wybierania tylko wypróbowanych, tradycyjnych narzędzi.

43% przedstawicieli działów HR podpisuje się pod stwierdzeniem: "Wybieramy tylko sprawdzone, standardowe rozwiązania. Chcemy minimalizować potencjalne ryzyko i koszty". Tylko 15% ankietowanych twierdzi,

że regularnie wdrażają nowe narzędzia wspomagające procesy rekrutacyjne i że są "otwarcy na innowacyjne pomysły". Ważny jest tutaj efekt społecznego dowodu słuszności – respondenci skłaniają się ku sprawdzonym w innych firmach rozwiązaniom (łącznie ok 76% badanych). (Infografika 1.5)

Infografika 1.5

Które z podanych poniżej stwierdzeń najlepiej oddaje stopień wykorzystania nowych technologii w procesie rekrutacji i selekcji w Państwa firmie?

Wybieramy tylko sprawdzone, standardowe rozwiązania. Chcemy minimalizować potencjalne ryzyko i koszty.



43%

Jesteśmy otwarci na nowe technologie, ale wdrażamy tylko te rozwiązania, które sprawdziły się w innych firmach



33%

Regularnie wdrażamy nowe rozwiązania i jesteśmy otwarci na innowacyjne pomysły



15%

Do technologii podchodzimy ostrożnie – nie ma potrzeby zmieniać czegoś, co dotychczas sprawdzało się w danym obszarze



9%



CEZARY MĄCZKA

VICE PRESIDENT OF HUMAN RESOURCES,
ADMINISTRATION & COMMUNICATION,
BUDIMEX

Przeglądając wnioski z raportu zwróciłem uwagę na dwa wskaźniki. Pierwszy, w zasadzie, bezdyskusyjny - 83% osób odpowiadających za rekrutację twierdzi, że największym wyzwaniem jest brak kandydatów o właściwych kwalifikacjach. Drugi jest jednak szokujący: 45% szefów działów HR uważa, że największą barierą wdrożenia nowych technologii jest brak rzetelnej informacji o dostępnych rozwiązaniach. Gdzie nam do marzeń o sztucznej inteligencji, skoro nie wiemy, co możemy kupić w sklepie za rogiem? Ilość dostępnych ofert na rynku pracy, jakość i szybkość interakcji z kandydatem wymusza wręcz stosowanie nowoczesnych technologii. Tych, które pozwolą dotrzeć do właściwej osoby szybko i skutecznie, przyciągnąć jej uwagę a wszystko to za rozsądne pieniądze. Rola rekrutera w procesie? Pozostanie jeszcze długo aktualna, na pewno dłużej niż przywołany w badaniu rok 2022. A nawet wzrośnie, co zresztą widać już teraz w oczekiwaniach finansowych kandydatów, ich braku w ogóle i biegłości w nowych technikach, którymi muszą się posługiwać w nowych realiach XXI wieku.

Jakie są największe wyzwania branży HR na dziś?

Problemem numer jeden jest brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach, tak twierdzi 83% osób biorących udział w badaniu. Jak widać już dziś jest to dla firm w Polsce olbrzymi kłopot i w najbliższych latach najprawdopodobniej będzie się on pogłębiał. Sporą przeszkodą jest także niedopasowanie oczekiwań finansowych do możliwości pracodawcy lub też widełek płacowych na danym stanowisku. Aż 45% ankietowanych uważa to za jedno z największych wyzwań przed którymi stoi ich firma. Jednocześnie ograniczeniem nie są budżety rekrutacyjne – tylko 6% ankietowanych wskazuje brak budżetu na działania rekrutacyjne jako istotny problem organizacji. Firmy też raczej wiedzą, kogo potrzebują – jedynie 7% z nich widzi trudności z określeniem wymagań wobec kandydatów.

Jednocześnie dla wielu pracodawców barierą jest niska rozpoznawalność marki wśród kandydatów – boryka się z nią 17% respondentów. Widać wyraźnie, że agencje specjalizujące się w employer brandingu mają w naszym kraju jeszcze spory potencjał rozwoju. Co ciekawe, prawie nikt już jednak nie postrzega zbyt dużej liczby aplikacji na jedno stanowisko jako realnego wyzwania – raptem 3% badanych szefów HR wskazało istnienie takiego problemu w ich organizacjach. (Infografika 1.6)

Jakie są największe wyzwania w obszarze rekrutacji, przed którymi stoi Państwa firma?

Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach



Niedopasowanie wymagań finansowych kandydata do płac oferowanych na danym stanowisku



Mała rozpoznawalność firmy wśród kandydatów/ brak polityki kreowania wizerunku dobrego pracodawcy (tzw. Employer Branding)



Brak działu HR/wyspecjalizowanego rekrutera w firmie



Trudności z określeniem wymagań wobec kandydatów



Brak budżetu na działania rekrutacyjne



Duża liczba aplikacji na jedno stanowisko



Inne



Jak wygląda wykorzystanie narzędzi IT?

Zaledwie połowa firm poddanych badaniu posiada wdrożony system do zbierania aplikacji (ATS – ang. Applicant Tracking System) i niemal 30% nie posiada i nie zamierza go wdrażać. Jednocześnie ponad 40% firm korzysta z narzędzi automatyzujących komunikację z kandydatami.

Ponadto 20% przedsiębiorstw posiada system do zarządzania aplikacjami, zaś niemal 30% jest w trakcie wdrażania lub w najbliższej przyszłości planuje wdrożyć. Systemy tego typu to domena dużych organizacji. Małe firmy zwykle nie posiadają takich rozwiązań i nie planują ich wdrażać (tak wskazuje ponad połowa badanych). Niezbyt dużą popularnością cieszą się formularze rejestracyjne (tylko niespełna 20%

badanych firm z nich korzysta), trochę większą – integracja zakładki kariera z zewnętrznymi portalami rekrutacyjnymi (większość badanych firm posiada, wdraża lub planuje wdrożyć taką funkcjonalność). Większość badanych firm nie posiada i nie planuje wdrożyć systemu do automatycznej selekcji kandydatów (niemal 70%), zaś blisko 20% taki system posiada. Relatywnie mało organizacji (7%) planuje go wdrożyć lub też wdraża. Zaskakujące, że firmy w zasadzie nie mierzą efektów swoich działań. Tylko 3 % respondentów korzysta z rozwiązania, które im to umożliwia.. Jednocześnie niemal 40% badanych firm wdraża lub planuje wdrożyć takie narzędzie*.

*W przypadku chęci otrzymania dostępu do pełnego raportu z badania, zawierającego wszystkie szczegółowe dane oraz wykresy, prosimy o kontakt pod adresem: raport@emplocity.pl



MARTA PAWLAK- DOBRZAŃSKA

ZAŁOŻYCIEL GREAT DIGITAL, STRATEG I ANALITYK HR

Nowoczesne technologie i związana z nimi digitalizacja mogą bardzo dużo zmienić w działach HR. Sukces w ich zastosowaniu będzie zależał od celu przyświecającego zespołowi HR i całej firmie. Jeśli będzie nim poprawa doświadczeń kandydatów, firmom będzie łatwiej poradzić sobie z obecnie największą bolączką, czyli problemem z pozyskaniem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Ponieważ liczba narzędzi HR Tech wspierających procesy rekrutacji i selekcji liczona jest już w setkach, wyzwaniem stanie się sam wybór (a potem wdrożenie) odpowiedniego narzędzia. Warto przy tym korzystać z pomocy osób z dużym doświadczeniem w branży, które są w stanie dobrać i wdrożyć odpowiednią aplikację.

Podsumowanie

45%

ankietowanych przyznaje, że brakuje im wiedzy o istniejących rozwiązaniach technologicznych, które wspomagają procesy rekrutacji i selekcji

48%

osób widzi miejsce dla rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji, jeżeli chodzi o dotarcie do kandydatów i pozyskanie ich aplikacji

5%

respondentów uważa, że maszyny zastąpią ich pracę, przyczyniając się tym samym do zwiększenia bezrobocia w grupie pracowników z branży HR

Z brakiem odpowiednich kandydatów do pracy boryka się obecnie większość firm w Polsce. Dotychczasowe standardowe metody szukania pracowników okazują się niewystarczające – jeśli weźmiemy pod uwagę nowe pokolenia oraz ich potrzeby komunikacyjne. Równolegle na naszych oczach zachodzi rewolucja technologiczna, która coraz mocniej puka do drzwi HR-owców.

Rekruterzy nie boją się, że maszyny zabiorą im pracę w przyszłości. Wręcz przeciwnie – oczekują, że odciążą ich od zmundnych i powtarzalnych czynności, szczególnie tych związanych z dotarciem do kandydatów i wstępną analizą ich aplikacji. To pozwoliłoby im na zwiększenie efektywności w codziennej pracy i przyspieszenie procesu rekrutacji (średni czas poszukiwania pracownika w Polsce to aż 70 dni).

Na świecie funkcjonuje już co najmniej kilka rozwiązań bazujących na sztucznej inteligencji, które pomagają usprawnić rekruterom codzienną pracę. W Polsce takie innowacje (jak chociażby chatboty rozmawiające z kandydatami) dopiero zaczynają się pojawiać. Jak pokazują wyniki naszego badania, istnieje spora potrzeba edukacji na rynku i pogłębiania świadomości, że takie możliwości są dostępne.

Wierzymy, że dane i wnioski płynące z naszego raportu pokazują, iż warto trzymać rękę na pulsie i być otwartym na zmiany technologiczne oraz idące w parze z nimi szanse dla branży HR.

Zespół Emplocity

PARTNER MERYTORYCZNY:



www.absl.pl/pl

Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL) jest wiodącą organizacją reprezentującą nowoczesne usługi dla biznesu w Polsce, której misją jest rozwój potencjału sektora nowoczesnych usług dla biznesu, wymiana wiedzy i doświadczenia jej członków oraz dbanie o wzrost atrakcyjności inwestycyjnej Polski.

PATRONI MEDIALNI:



www.businessinsider.com.pl

Business Insider to największy serwis biznesowo-informacyjny na świecie. Polska edycja miała debiut w maju 2016 roku i była trzecią w Europie, po brytyjskiej i niemieckiej. W ciągu roku działalności BI Polska stał się jednym z największych mediów biznesowo-gospodarczych w Polsce.



www.HRNews.pl

HRNews to niezastąpione kompendium wiedzy dla branży HR. Dzięki rzetelnemu monitoringowi rynku, portal codziennie aktualizowany jest najświeższymi informacjami pracowniczymi z kraju i ze świata, artykułami na temat efektywnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi oraz informacjami dotyczącymi wydarzeń branżowych.



www.hrpolska.pl

HR Polska to portal pasjonatów branży Human Resources, ludzi stosujących wiedzę opartą na dowodach i praktycznym działaniu. To strategiczne miejsce spotkań praktyków HR, których inspirujemy w codziennej pracy. To centrum wydarzeń HR, publikacji, narzędzi, ważnych informacji prawnych.



www.MagazynRekruter.pl

Magazyn Rekruter to ekspercki magazyn poświęcony branży rekrutacyjnej i HR. Na rynku istnieje od 2010 roku i ma realny wpływ na kształt całej branży. Jest inicjatorem wielu wydarzeń i konkursów mających na celu promowanie dobrych praktyk w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi (np. Wieczór Rekrutera, Perty HR).



www.greatdigital.pl/blog/

Blog o big data w HR, mierzeniu działań HR, dobrych praktykach candidate experience i skutecznej rekrutacji, prowadzony przez firmę doradczą Great Digital, wspierającą firmy w przyciąganiu, angażowaniu i utrzymywaniu pracowników.



www.gojtowska.com

Gojtowska.com - blog dla osób, które wierzą, że firmy powinny traktować swoich pracowników tak dobrze jak klientów. Autorką jest Maja Gojtowska, ekspert z 9-letnim doświadczeniem w obszarze komunikacji i budowy wizerunku. Tematyka bloga to między innymi employer branding i komunikacja w obszarze rekrutacji oraz HR.