

Rekrutuj **zdalnie**

**Prowadź skuteczne rekrutacje
bez wychodzenia z domu!**

PORADNIK OD APLIKUJ.PL

Wstęp

Praca rekrutera w dużej mierze składa się ze spotkań, dlatego dla wielu przedstawienie się na działania zdalne może być trudne. Jednak jak najbardziej jest możliwe, jeśli tylko odpowiednio zorganizujesz swoją pracę. W ostatnich trzech tygodniach liczba wideorozmów przeprowadzonych online wzrosła o 50% – **podają twórcy Lever**, amerykańskiego oprogramowania do rekrutacji zintegrowanego z Zoom (platforma do rozmów i konferencji online).

Sytuacja, w której znalazł się cały świat, wymusza zastosowanie nietypowych rozwiązań, także w obszarze rekrutacji. Pamiętajmy jednak, że nie od dziś dokonuje się wyboru kandydatów przez Internet – to częsta praktyka w niektórych branżach i na stanowiskach międzynarodowych. Dysponujemy więc już szeregiem rozwiązań, które umożliwiają zdalne, a przy tym skuteczne poszukiwanie pracowników.

Zapoznaj się z naszym poradnikiem, by uzupełnić informacje o szereg praktycznych wskazówek:

- Jak organizować rekrutację zdalnie,
- W jaki sposób na odległość weryfikować kwalifikacje kandydatów,
- Jak ważna jest komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna,
- Czy i jak warto przeprowadzać rozmowy o pracę przez Internet,
- Z jakich narzędzi skorzystać,
- Jakie są największe pułapki rekrutacji prowadzonej zdalnie.



Nasz przewodnik urozmaiciliśmy statystykami z raportów międzynarodowych, a także wnioskami z własnych badań ankietowych wśród kandydatów oraz specjalistów HR na rynku polskim.

Prezentujemy garść informacji dotyczących każdego z etapów zdalnej rekrutacji. Poradnik podzielony jest na sekcje, w których znajdziesz typy, ciekawostki i przykłady narzędzi, które pomagają w optymalizacji działań.

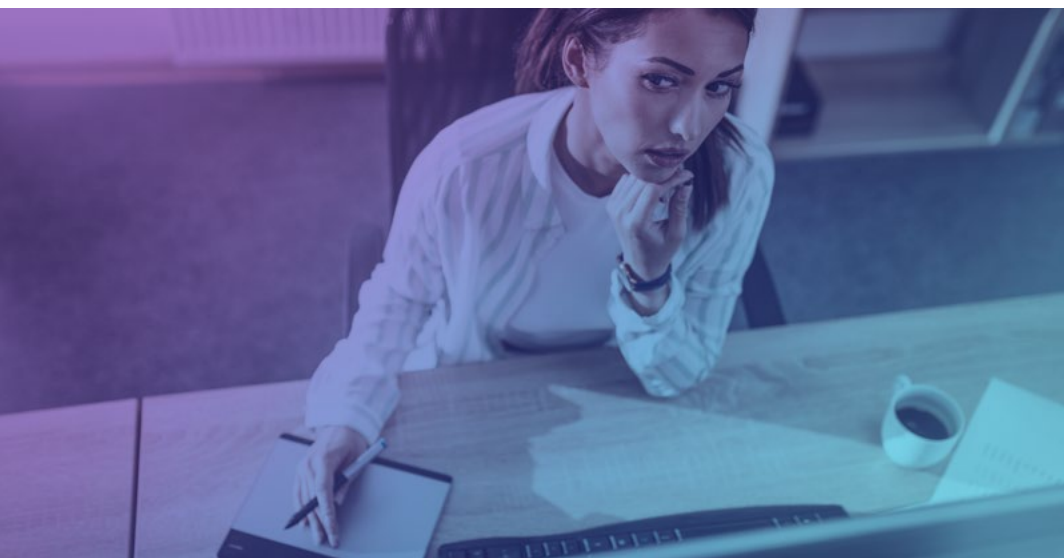
Spis treści

Analiza możliwości	3
Oferta pracy i pozyskiwanie CV	4
Selekcja zgłoszeń	6
Wideorozmowa z kandydatem	7
Dodatkowe wskazówki	9

Analiza możliwości

Co możesz zrobić, by zwiększyć zasięg swoich poszukiwań i docierać do większej liczby kandydatów zdalnie? Jakie dbasz o wizerunek firmy w sieci? Na początek przejrzyj krótką checklistę i przemyśl, co możesz robić lepiej:

- ✔ **Sprawdzone narzędzia** – jeśli już rekrutowałeś pracowników na odległość, zapewne masz swoje ulubione sposoby komunikacji. Jeśli nie, koniecznie przetestuj możliwe rozwiązania – niżej znajdziesz przykłady. Wspierasz się systemem ATS? Wykorzystaj w pełni jego możliwości. Uporządkuj bazę, aktualizuj dane, utwórz szablony maili pod zdalny tryb rekrutacji.
- ✔ **Dopasuj budżety** – niektóre działania nie będą możliwe przez internet, z kolei część rekrutacji może wymagać dodatkowej promocji w sieci. Zanim zaczniesz proces, zaplanuj i określ, na jakie koszty możesz sobie pozwolić.



- ✔ **Informacja o rekrutacji zdalnej** – dodawaj ją do każdego ogłoszenia, by było jasne, że oferta jest aktualna i można aplikować. Na liście w naszym portalu dodaliśmy symbol aktywnej zdalnej rekrutacji, który wyświetla się kandydatom, gdy przeglądają oferty.
- ✔ **Dostosuj kanały promocji** – prowadzisz rekrutację dla dużej firmy, która szeroko promuje swoje oferty pracy? Na razie zapomnij o reklamach outdoo-
rowych, a skup się na aktywności w sieci. To w niej większość potencjal-
nych pracowników spędza teraz najwięcej czasu.

Czy wiesz, że...

7,6 to mediana liczby aplikacji/serwisów, z których regularnie korzystają kandydaci do poszukiwania pracy*.

*według raportu Glassdoor z 2016 roku



- ✔ **Zakładka kariera na stronie** – jeśli jeszcze jej nie masz, a Twoja firma często prowadzi rekrutację, najwyższy czas o tym pomyśleć. Nie musisz tworzyć skomplikowanej podstrony – wystarczy odnośnik do Twojego profilu np. w Aplikuj.pl. Zwalnia Cię to z obowiązku aktualizowania informacji – po przejściu na stronę kandydat widzi tylko aktualne oferty.
- ✔ **Obecność w social media** – firmowe strony w mediach społecznościowych to podstawa. Zadbaj o ich wygląd i przejrzystość informacji – dziś większość kandydatów jeszcze przed wysłaniem dokumentów aplikacyjnych sprawdza pracodawców zarówno w Google, jak i na Facebooku czy LinkedIn.

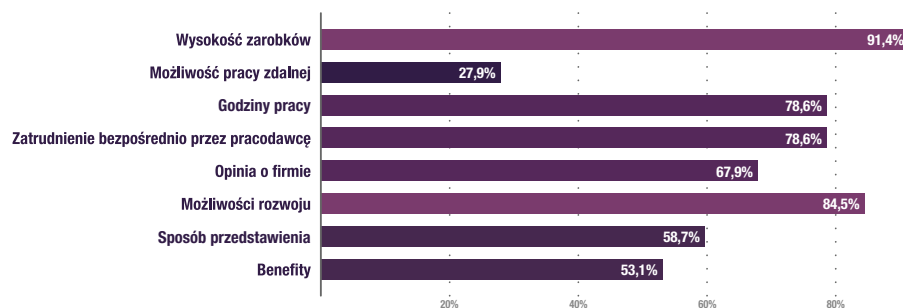
Masz już pierwsze wnioski? Przejdźmy do wskazówek dotyczących poszczególnych etapów rekrutacji!

Oferta pracy i pozyskiwanie CV

Treść oferty pracy ma ogromne znaczenie bez względu na to, czy rekrutujesz zdalnie, czy tradycyjnie. W raporcie **Jakość Procesów Rekrutacji** przeanalizowaliśmy, jak kandydaci odbierają treści w ogłoszeniach. Jako najważniejsze elementy wytypowano: wynagrodzenie (widełki), warunki zatrudnienia (bezpośredni/przez agencję), godziny pracy, możliwości rozwoju, informacja o firmie, ogólny sposób przedstawienia oferty (atrakcyjny opis, język korzyści).

Coraz ważniejsza staje się transparentność w employer branding – im bardziej rzetelnie i uczciwie prezentuje się firma w ogłoszeniach, tym większe wzbudza zaufanie i zainteresowanie kandydatów.

Odsetek respondentów, którzy uznali poszczególne elementy oferty za najważniejsze



Zwiększ zasięg!

To także zaowocuje nie tylko w okresie pracy zdalnej. Być może nie wykorzystujesz wszystkich sposobów na dotarcie do potencjalnych pracowników? Podpowiadamy, jakimi sposobami możesz zwiększyć grono odbiorców oferty.

Publikuj lokalnie

W Aplikuj.pl możesz publikować ogłoszenia w wielu małych miejscowościach w całej Polsce, w większości województw za darmo. Jeżeli interesują Cię kandydaci z danej okolicy, **zleć publikację ogłoszenia** nie w jednej, ale w kilku podstronach miejskich z regionu.

Biura karier

Jeśli masz trudności ze znalezieniem pracowników, masz możliwość przyjmowania osób w trakcie nauki bądź świeżo po studiach, a jeszcze nie korzystałeś ze wsparcia biur karier, warto o tym pomyśleć. Ogłoszenia w nich publikowane trafiają do studentów i absolwentów, a to znacznie zwiększa zasięg Twoich

! RODO

Nie zapomnij o konieczności uzyskania zgód na przetwarzanie danych osobowych kandydata. **Sprawdź, czy opracowana przez Ciebie klauzula wymaga aktualizacji w związku z procedurą zdalną.**

ofert. Skontaktuj się z uczelnią w najbliższej okolicy i dowiedz się, jakie daje możliwości współpracy.

Social media – mocne wsparcie rekrutacji

To właśnie teraz publikowanie ofert w serwisach społecznościowych ma duży potencjał ruchu. Nie musisz być ekspertem ds. social media, by z tego skorzystać.

Grupy

Najlepiej funkcjonują na Facebooku. Lokalne grupy tematyczne to nie tylko dodatkowe miejsce do publikacji oferty, ogłaszają się tam również kandydaci poszukujący pracy.

Czy wiesz, że...

W ciągu ostatnich dwóch miesięcy liczba odstón w komunikatorach i mediach społecznościowych wzrosła o niemal 4 mln w związku ze zwiększeniem ogólnej aktywności w sieci. Wydłużył się także czas sesji*.

*Badanie Gemius/PBI, 01-03.2020, dane opracowane przez MediaCom

Mocniejsza promocja

Możesz zamówić kampanię na Facebooku lub promocję w mediach społecznościowych przy publikacji ogłoszenia w naszym portalu. Wystarczy kliknąć opcję panelu, a nasi specjaliści przeprowadzą kampanię lub roześlą oferty w różnych portalach społecznościowych, a Ty otrzymasz raport z publikacji.

Networking i polecenia

Zaprzyjaźnij się z LinkedIn i rozszerzaj sieć kontaktów. Zachęcaj współpracowników do udostępniania ofert firmy – to działa. Dla nich to często jedno kliknięcie na wallu, a może przynieść sporo nowych CV.



Selekcja kandydatów

Selekcja CV bez względu na tryb pracy wygląda zwykle tak samo. W przypadku zdalnej rekrutacji schody pojawiają się, gdy trzeba zweryfikować dostępność kandydatów i niezbędne podstawowe informacje.

Rozmowa telefoniczna

To najlepszy sposób na wstępne sprawdzenie kandydatów. Już podczas umiejętnie przeprowadzonej rozmowy telefonicznej może się okazać, że niektórych nie zaprosisz do dalszego etapu rekrutacji. O czym warto pamiętać, przygotowując się do przeprowadzenia tej rozmowy w domu?

- znajdź miejsce, w którym możesz dzwonić w ciszy i spokoju,
- określ najważniejsze informacje, jakie chcesz uzyskać od kandydata – warto korzystać z notatek podczas rozmowy,
- nie zapomnij przedstawić się i poinformować, jakiej oferty dotyczy rozmowa,
- zadбай o wrażenia kandydata: spokojnie i uprzejmie wyjaśnij mu, jak może wyglądać **dalszy przebieg rekrutacji zdalnej**.

Dla wielu osób sytuacja jest nowa: nie wiedzą, jak wygląda rekrutacja zdalna i czego mogą się spodziewać, dlatego warto wyjaśnić kolejne kroki i cierpliwie odpowiedzieć na pytania kandydata.

Czy wiesz, że...

1/3 rekruterów zapytanych o opinię wskazuje, że obecnie głównym problemem jest komunikacja z kandydatem – w niepewnych okolicznościach aplikanci często wykazują niechęć, obawy i rezygnują z udziału w rekrutacji zdalnej.

Komunikatory i SMS

To dobry sposób na wysłanie dodatkowych informacji. Przypomnienie o zadaniu rekrutacyjnym, przesłanie linka do aplikacji możesz przesłać SMS-em czy poprzez WhatsApp lub Messenger – po uprzednim ustaleniu z kandydatem, że zastosujesz tę formę wiadomości.

Tego nie rób!

Nie zaczynaj kontaktu z kandydatem przez komunikatory – to nadal uchodzi za nieprofesjonalne i może wzbudzić wątpliwość co do wiarygodności firmy.



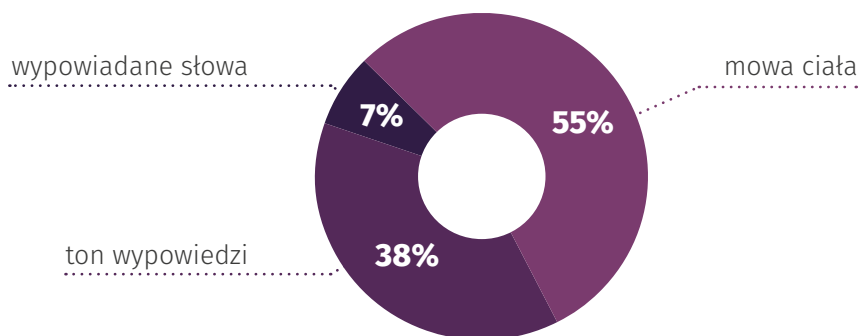
Wideorozmowa z kandydatem

To najtrudniejszy etap wyboru kandydatów do pracy przez Internet. O ile umiejętności twarde można udokumentować bądź udowodnić za pomocą ćwiczeń i konkretnych zadań rekrutacyjnych, o tyle do sprawdzenia niektórych kompetencji niezbędna jest rozmowa. Dlatego nie warto poprzestawać na telefonie, jeśli tylko masz możliwość przeprowadzenia wideorozmowy.

Oto lista darmowych (niekiedy z ograniczeniami) narzędzi, które to umożliwiają:

- Skype,
- Microsoft Teams,
- Facebook Messenger,
- WhatsApp,
- Google Duo,
- Viber,
- Discord,
- TeamSpeak,
- Webex,
- Signal (urządzenia mobilne)
- LINE (urządzenia mobilne).

Wartość informacji przekazywanych werbalnie i niewerbalnie:

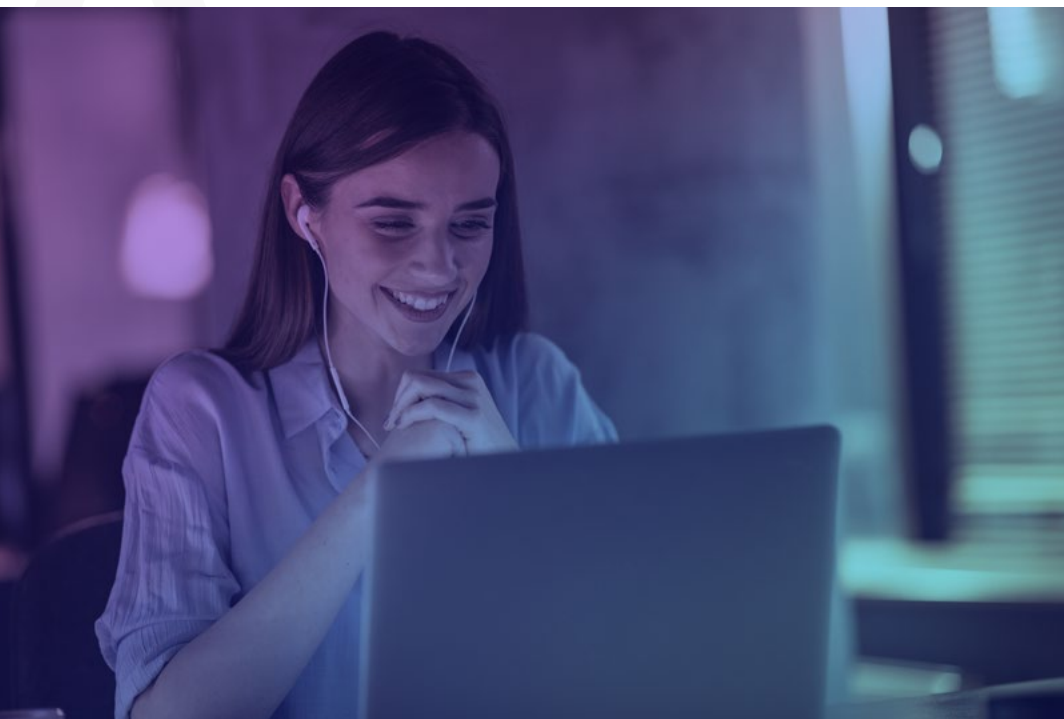


Na podstawie: Albert Mehrabian, Silent Messages.



Jak się przygotować do wideorozmowy?

- ✓ Podobnie jak w przypadku rozmowy telefonicznej, zadbaj o ciche i spokojne miejsce, dodatkowo postaraj się o **odpowiednie tło i otoczenie** – wysprzątaj niepotrzebne rzeczy tak, by widok przedmiotów wokół Ciebie nie rozpraszał kandydata. Dobrze, aby w pokoju nie było za ciemno – powinieneś być dobrze widoczny. Oczywiście ubierz się tak, jak wtedy, gdy prowadzisz rozmowę o pracę osobiście.



Warto wiedzieć!

Prawie połowa rekruterów uważa, że największym wyzwaniem w zdalnych procesach rekrutacji jest sprawdzanie umiejętności miękkich

– rozmowa wirtualna nie zastępuje realnego kontaktu, nie ma też okazji do obserwacji np. komunikacji z pozostałymi członkami zespołu czy zachowania w nowym miejscu (firmie).



- ✓ Przed połączeniem się z kandydatem, **upewnij się, czy wszystko działa** – przetestuj narzędzia, sprawdź łączność z internetem, działanie kamery, głośników i mikrofonu. Najłatwiej w tym celu przeprowadzić szybki test ze współpracownikiem, który podpowie, jeśli coś będzie nie tak.
- ✓ Przygotuj **profil kompetencyjny** – wypisz oczekiwania względem modelowego pracownika na dane stanowisko, następnie przygotuj pytania i zadania, które wykażą, na ile kandydat ma pożądane umiejętności. Pomóż sobie testami kompetencyjnymi i gotowymi opracowaniami – w tym celu możesz skorzystać z państwowego zintegrowanego systemu kwalifikacyjnego <https://www.kwalifikacje.gov.pl/>

- ✓ **Sporządzaj notatki** – nawet jeśli masz świetną pamięć, warto notować spostrzeżenia nasuwające Ci się podczas wideorozmowy. Tu akurat polecamy tradycyjne, odręczne pismo, bo to lepsze rozwiązanie, niż klikanie na klawiaturze w trakcie rozmowy.
- ✓ **Uwaga na wpadki** – gdy podczas wideorozmowy prezentujesz coś za pomocą udostępnień ekranu, zachowaj ostrożność. Pozamykaj wszystkie okna, które zawierają poufne albo prywatne informacje, by przez przypadek nie pokazać ich obcej osobie.

Dodatkowe wskazówki

W pracy zdalnej mogą się pojawić nieprzewidziane przeszkody, na które trudno wcześniej się przygotować: problemy z internetem, przechowaniem i udostępnianiem plików, dokumentacją. Sprawdź, na co jeszcze warto zwrócić uwagę.

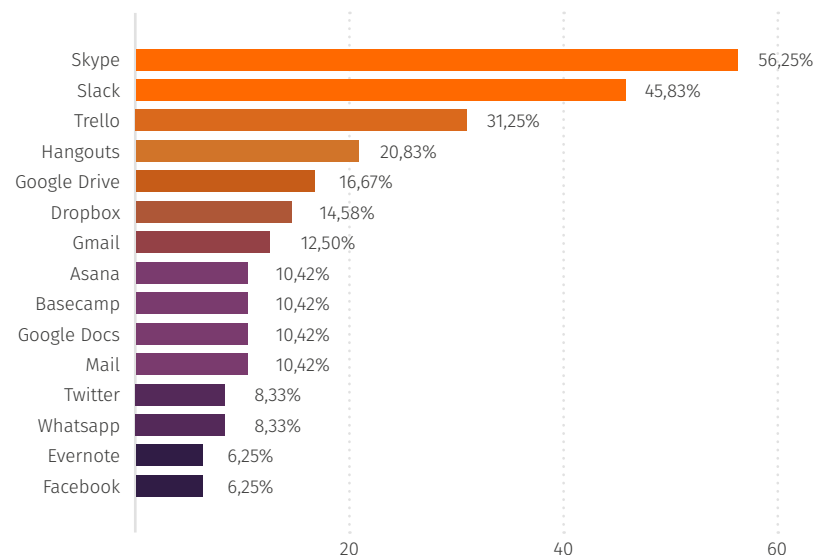
- **Nie unikaj konwersacji z kandydatem** – nawet jeśli nie przepadasz za rozmowami online z użyciem kamery, przeprowadź je przed decyzją o zatrudnieniu. Przyjęcie do pracy osoby, z którą nie mieliśmy choć namiastki bezpośredniego kontaktu jest wysoce ryzykowne.
- **Organizacja i komunikacja wewnętrzna** – zdalne poszukiwanie pracownika to nie tylko utrudnienia w komunikacji z kandydatami, ale także zwierzchnikami, współpracownikami czy klientami (w przypadku agencji zatrudnienia). Dopracowanie sposobów raportowania i kontaktowania się z zespołem jest kluczowe dla płynności działań i podejmowania decyzji równie sprawnie, co w zwykłym trybie pracy.

Spośród aplikacji do pracy zdalnej, pomagających m.in. w organizacji zadań na odległość, szybkim kontakcie lub przeprowadzeniu wideokonferencji, warto przetestować: **Slack, Skype, Trello, Microsoft Teams, Google Hangouts, Jira i Redmine.**

- **Bądź w kontakcie** – obecnie bardziej niż kiedykolwiek ważny jest kontakt z pracownikiem i to samo dotyczy kandydatów. Dotrzymuj obietnic i staraj się dobrze organizować: w określonych terminach informuj kandydatów o podjętych decyzjach i dalszych działaniach – zwłaszcza teraz, kiedy utrudnione jest np. wykonanie badań wstępnych i dopilnowanie różnych procedur, trzeba trzymać rękę na pulsie i stawiać na komunikację.

- **Dokumenty** – niektórych formalności nie da się załatwić zdalnie, ale częściowo to możliwe. Skany dokumentów możesz przysyłać online, a tam, gdzie potrzebny jest podpis, możesz skorzystać z certyfikowanych podpisów elektronicznych, dzięki narzędziom takim jak: **ProCertum, SmartSign, Adobe Sign**, czy szczególnie polecany przez rekruterów **Autenti**.
- **Exit interview** – przy odpowiedniej organizacji, pracując zdalnie, możesz zaoszczędzić trochę czasu. Warto wykorzystać go na dodatkowe działania, które docelowo pomogą zrozumieć kandydatów i usprawnić rekrutację. Można przygotować np. krótką ankietę, poprosić o ocenę po rekrutacji i badać, co jeszcze poprawić.

Najpopularniejsze aplikacje używane przy pracy zdalnej:



Źródło danych: Raport Remote Work Trends for 2020

Gotowi do działania?

Nie obawiaj się – rekrutacja zdalna to kwestia organizacji i przygotowania. Przystawienie z tradycyjnej formy wymaga wysiłku i zmierzenia się z nowymi wyzwaniami, ale to zarazem ważne doświadczenie, które wzbogaca umiejętności dobrego rekrutera.

Opracuj najlepszy plan działania, rekrutuj zdalnie i mierz skuteczność, by usprawniać swoją pracę.

Powodzenia!

