

Praktični saveti i ideje za efikasno masovno zapošljavanje



Masovno zapošljavanje, odnosno regrutovanje velikog broja kandidata je jedan od najvećih izazova sa kojima se danas susreću regruteri, a kompanijama su potrebna praktična rešenja koja bi uspešno uštedela vreme, novac i druge resurse u ovom procesu.

Masovno zapošljavanje često za posledicu može imati izbor neefikasnih i neproaktivnih zaposlenih. Međutim, zapošljavanje većeg broja ljudi odjednom ne mora isključiti mogućnost da među kandidatima izaberete one koji će se najbolje uklopiti u otvorenu poziciju.



Zašto se kompanije odlučuju za masovno zapošljavanje?

Masovno zapošljavanje može uštedeti mnogo vremena koje bi se obično potrošilo na zapošljavanje novih ljudi. Često se koristi u situacijama kada se kompanija brzo širi. Na primer, ako otvarate novu filijalu svoje kompanije, biće vam potrebno mnogo novog osoblja odjednom.

Još jedan primer kada ćete možda morati da koristite masovno zapošljavanje je kada zapošljavate sezonske radnike. Možda vaša kompanija angažuje neko privremeno osoblje koje vam pomaže u situacijama kada vanredno postoji potreba za dodatnim radnicima/zaposlenima.

Ugostiteljska preduzeća, kao i druge industrije nekada zapošljavaju u jednom trenutku 100 i više ljudi. Umesto da se uvek iznova oglašavate za istu poziciju, ima smisla postaviti jedan oglas za posao. Tada možete napraviti samo jedan krug intervjua iz kojih ćete zaposliti više ljudi. Čak i ako poslovi koje treba da popunite nisu isti, i dalje možete koristiti masovno zapošljavanje. Samo grupišite slične pozicije i stavite ih zajedno u oglas za posao, jer će se slični ljudi prijaviti za ove pozicije.

Ovaj ebook daje nekoliko saveta i ideja za masovno zapošljavanje kako biste dobili najbolje moguće ljude za svoju organizaciju.

Kompanije se mogu susresti sa brojnim izazovima koji se pojavljuju pri masovnom zapošljavanju. Navešćemo neke od njih:

Lažni CV može biti problem:

Često se vidi da određeni broj kandidata preda biografiju sa lažnim informacijama. Prilikom masovnog zapošljavanja postaje gotovo nemoguće pregledati svaki CV. Kao rezultat toga mogao bi se uočiti nedostatak kvalitetnih kandidata.



Budžetska ograničenja:

Veći broj kanala koji se koriste za dolazak do adekvatnih kandidata podrazumeva i veći budžet. Ovde kompanija treba da razume svoja ograničenja i kontroliše svoje troškove. Previše finansijskih sredstava može dovesti do nepovoljne situacije kada je budžet kompanije u pitanju. Stoga se preporučuje unapred definisan budžet.



Upravljanje vremenom:

Prolaženje kroz sve raspoložive kanale i njihovo optimizovanje pre zapošljavanja može biti dugotrajno. Kako znamo da vreme ne čeka, proces masovnog regrutovanja ne može da traje danima. Iako zahtev za veštinama sličnih kandidata i sličnom obukom u segmentu tržišta skraćuje mnogo vremena.



Praćenje podataka i trendova:

Prikupljanje podataka o kandidatima može biti naporno. Ipak, kompanijama su oni stalno potrebni zbog izgradnje kvalitetne baze talenata (talent pool). Tabele mogu biti rešenje ovog problema. Bez obzira na to, one zahtevaju ručni rad koji ne samo da može prouzrokovati grešku, već i netačne podatke. Za rešavanje takvih pitanja potrebna su druga rešenja, poput elektronskih alata koji su sve veći trend u ovoj oblasti.



Ovakvi izazovi javljaju se tokom masovnog zapošljavanja. Međutim, jedna stvar koju bi trebalo da znate je da se izazovi mogu razlikovati od kompanije do kompanije u zavisnosti od njenih zahteva i politike.



Sa druge strane, tu su i neke olakšavajuće okolnosti i trikovi kako biste selekciju i regrutaciju učinili manje izazovnim.

Društvene mreže

Jedna od najboljih stvari koje možete učiniti da biste pomogli u sticanju kvalifikovanog tima talenata za svoj proces masovnog zapošljavanja je da proširite svoju potragu za kandidatima. Koristite različite metode kako biste svojim oglasima za posao dosegli do više ljudi.



Jedna od najboljih stvari koje možete učiniti da biste pomogli u sticanju kvalifikovanog tima talenata za svoj proces masovnog zapošljavanja je da proširite svoju potragu za kandidatima. Koristite različite metode kako biste svojim oglasima za posao dosegli do više ljudi.

Ako već ne koristite društvene mreže za oglašavanje otvorenih pozicija, odlična je ideja za početak. Društvene mreže mogu doseći daleko širi krug ljudi, uključujući pasivne kandidate koji bi mogli biti u iskušenju da se prijave. Možete čak i sponzorirati post tako da ga vidi više ljudi. Ako to učinite, moći ćete da odaberete određene demografske kategorije za prikazivanje oglasa za posao, na primer, ljudima koji žive u gradu u kojem se posao nalazi.

Preporuke zaposlenih

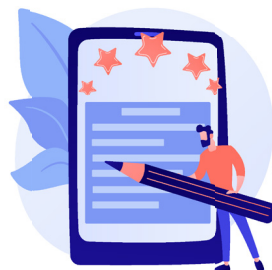
Ako ne pronađete dovoljno odgovarajućih kandidata za otvorene pozicije, pitajte svoje zaposlene. Oni znaju bolje od bilo koga šta pozicija podrazumeva i šta je potrebno za rad u vašoj organizaciji. To znači da kada nekoga preporučite za tu poziciju, veruju da ta osoba ima potrebne veštine.



Ljudi obično ne preporučuju ljude u koje ne veruju, jer to dovodi u pitanje njihovu reputaciju. Ako novo zapošljavanje ima loš učinak ili je nezadovoljavajuće, to baca negativno svetlo na tog zaposlenog. Dakle, ljudi će samo predlagati ljude za koje misle da će biti fantastični na toj poziciji.

Koristite procene pre zapošljavanja

Nakon što ste filtrirali sve prijave koje ne ispunjavaju vaše kriterijume, preostalim kandidatima možete poslati procenu pre zapošljavanja. Ovo će testirati njihove veštine potrebne za posao, što će vam omogućiti da kreirate uži izbor za intervju.



Najvažnije je da se dati test odnosi na osobine potrebne za otvorenu poziciju. Na primer, ako masovno zapošljavate administrativne uloge, možda ćete testirati brzinu kucanja i organizacione sposobnosti. Ako zapošljavate osoblje u prodaji, možda će vam biti korisniji testovi ličnosti. PASport, alat za procenu kandidata za posao koji je razvila američka kompanija Persona Global, omogućava predviđanje stavova i ponašanja ljudi i njihovih potencijalnih reakcija u različitim situacijama, kao i izbor pravog kandidata za određeno radno mesto, a kao ekonomičan alat, posebno je pogodan za masovne selekcije i regrutacije.

Grupni intervjui

Još jedan dugotrajan deo ovog procesa biće intervjui. Ako zapošljavate desetine ljudi, jednostavno nećete imati vremena da intervjuišete svakoga pojedinačno. Tu grupni intervjui mogu biti izuzetno korisni.

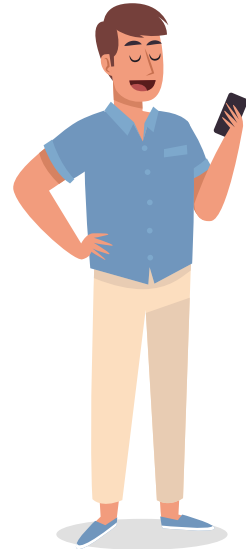


Na grupnom intervjuu intervjuisaćete više od jedne osobe odjednom. Postavićete pitanje i dati svima priliku da na njega odgovore. Ovo je mnogo brže i efikasnije, i u daljim koracima ćete imati dobre informacije o tome koliko su kandidati valjani, dok ih lično upoznate.

Obavestite kandidate o ishodu

Korak koji se često zaboravlja tokom procesa masovnog zapošljavanja je obaveštavanje svih kandidata o ishodu. Pošto zapošljavate toliko ljudi, možda ćete zaboraviti da se vratite onima koji nisu bili odgovarajući za tu poziciju. Važno je da im se obratite nakon selekcije, čak i onima koji su bili neuspešni, da biste održali dobru reputaciju svoje kompanije.

Nešto drugo što se često dešava, a to je da oni koji su prvi intervjuisani moraju čekati izuzetno dugo da im se javite dok ne intervjuišete sve ostale kandidate. Iako možda još nemate odgovor za ove ljude, barem im javite kada mogu očekivati da dobiju povratnu informaciju o tome da li su bili uspešni ili ne. U suprotnom, rizikujete da izgubite sjajne kandidate dok još uvek traje proces masovnog zapošljavanja.





Za masovno zapošljavanje ne moraju biti potrebni meseci da završite proces i svakako ne morate da pravite kompromise oko zapošljavanja kvalitetnih kandidata. Sa samo nekoliko promena u procesu zapošljavanja, i dalje možete dobiti sjajne i kompetentne nove zaposlene koji će se odlično snaći u poslu, a da ne trošite sve svoje vreme na masovnu regrutaciju, selekciju i zapošljavanje. Sledite gornje savete i otkrićete da je celi proces za vas daleko lakši za upravljanje.

Atria Group omogućava sertifikaciju za PASport Recruiting - alat za procenu kandidata za posao američke kompanije Persona Global, koji je namenjen HR profesionalcima i konsultantima, menadžerima i zaposlenima koji učestvuju u procesu selekcije i regrutacije, direktorima i preduzetnicima.

VIŠE INFORMACIJA

Atria Group SEE

Adresa:

Ljubiše Jovanovića 7
Beograd, Srbija

Telefon:

+ 381 (0)11 4123 470
+ 381 (0)11 4123 410

Website:

www.atria.rs

Mobilni telefon:

+ 381 (0)60 029 0025

Email adresa:

marketing@atriagroup.org