

KOMENTARZ

Internet
i osobowość

BARTOSZ KACZMARCZYK
prezes Loyd Inwestycje i Zarządzanie,
do której należy Polski Holding Rekrutacyjny

Internet zrewolucjonizował komunikację międzyludzką i wpłynął na niemal każdy aspekt naszego życia. Dla rekrutacji najistotniejszy wydaje się rozwój mediów społecznościowych. Ich użyteczność została doceniona i zaadaptowana do potrzeb rynkowych już na początku ich funkcjonowania. Rozwiązanie to zyskuje popularność i wypiera tradycyjne metody, np. ogłoszenia w gazetach czy telegazecie, które zwłaszcza dla młodych ludzi są archaiczne, choć jeszcze nie tak dawno były głównym kanałem komunikacji między firmą a potencjalnym pracownikiem. Mimo to prowadzenie rekrutacji w mediach społecznościowych jest w Polsce nadal traktowane jako narzędzie wspierające. Według raportu GUS wykorzystuje je zaledwie 6 proc. firm. Dla porównania w USA odsetek ten przekracza 90. Tak wielka dysproporcja jest tym dziwniejsza, że wśród Polaków szukających pracy social media są bardzo popularne. Międzynarodowy raport firmy KellyOCG pokazuje, że Polska wyróżnia się na tym polu na tle innych krajów europejskich – aż 52 proc. osób w naszym kraju twierdzi, że posługuje się mediami społecznościowymi w celu znalezienia pracy.

Choć statystyki nie świadczą o najlepszej kondycji polskiego „social recruitingu”, to firmy coraz częściej decydują się na nowoczesne sposoby rekrutacji. Branża HR nigdy wcześniej nie działała tak sprawnie, co niewątpliwie jest zasługą wykorzystania internetu. Jego popularyzacja pozwoliła na stworzenie mechanizmów, które inicjują i ułatwiają komunikację między pracodawcą a potencjalnym pracownikiem. Odpowiednio skoordynowana rekrutacja on-line umożliwia firmom dotarcie do kandydata, który spełnia ich wymagania. Nie należy jednak zapominać, że najważniejszy jest czynnik ludzki, a jakkolwiek klucz kategoryzacyjny nie jest w stanie zastąpić efektów rozmowy twarzą w twarz ani ocenić osobowości kandydata. Działania prowadzone przez specjalistów ds. HR polegają na połączeniu tych dwóch etapów: rekrutacji on-line i indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych.

Mimo rozwoju technologii zasoby ludzkie są nadal najważniejszym czynnikiem decydującym o sukcesie firmy. Pracownicy, ich kwalifikacje, osiągnięcia i osobowości to wartości, których nie da się zastąpić. Dzięki internetowi komunikujemy się sprawniej, działamy szybciej i możemy regularnie aktualizować informacje. Nowoczesne rozwiązania pomagają przeprowadzić wstępną selekcję, ale po niej następuje weryfikacja. Spotkania rekrutacyjne pozwalają zarówno firmom, jak i kandydatom wyrobić opinie o sobie. W tej sytuacji informacje zaczerpnięte z sieci stają się drugorzędne, a wygrywa osobowość. [DCZ]

” Prowadzenie rekrutacji w mediach społecznościowych jest w Polsce nadal traktowane jako narzędzie wspierające. Według raportu GUS wykorzystuje je zaledwie 6 proc. firm. Dla porównania w USA odsetek ten przekracza 90.