*Warszawa, 29.05.2020 r.*

*Informacja prasowa*

**Jak przeprowadzić zdalnie rekrutację i onboarding?**

**Covid-19 całkowicie zmienił sposób działania firm, w tym działów HR. Przejście na rekrutację i onboarding w trybie zdalnym stało się dla wielu koniecznością, ale i ogromnym wyzwaniem. W jaki sposób rekruterzy mogą sprawnie realizować swoją pracę w nowej rzeczywistości?**

**Nowa normalność, nowe HRy**

Nawet po zniesieniu ograniczeń szacuje się, że wiele firm będzie pracowało w trybie zdalnym lub częściowo zdalnym. Praca na odległość utrzyma się w wielu obszarach, a na pewno pozostanie stałym elementem departamentów Kadr. To HR-owcy będą musieli zadbać nie tylko o skuteczne znalezienie nowych, zdolnych pracowników, ale i wprowadzenie ich do firmy “na odległość”, aby szybko mogli zacząć wykonywać swoją pracę i poczuli ducha zespołu.

Z pomocą przy rekrutacji przychodzą komunikatory, czaty, jak Zoom czy Skype, które umożliwiają zdalne prowadzenie rozmów. Jednak zatrudnienie to dopiero połowa sukcesu. Druga połowa to, przygotowanie stanowiska pracy i wdrożenie nowego pracownika. Już przed pandemią aż 42% pracowników HR jako największą bolączkę wskazywało komunikację wewnętrzną. Na drugim miejscu plasowało się tworzenie angażującego środowiska pracy (1). Oba te obszary w nowej rzeczywistości ucierpiały najmocniej.

W chwili obecnej HR-owcy nie mogą przyjąć nowych członków zespołu w biurze, z pakietem powitalnym w ręku, przedstawić zespołowi i zaprosić na szkolenia. Nowe osoby nie mają możliwości poznać członków zespołu osobiście, nawiązać relacji podczas przerwy czy lunchu, co ma ogromne znaczenie dla sprawnej pracy zespołowej. Opanowanie zdalnego wdrażania jest kluczowe dla firm, ponieważ decyduje o tym, czy nowozatrudnieni odnajdą się w swojej roli. Ten proces, w zdalnym zespole, musi wyglądać zupełnie inaczej, co nie znaczy, że ma być mniej skuteczny.

**Technologia skraca dystans**

Tak, jak podczas rekrutacji HR-owcom pomaga technologia, tak samo w procesie wrażania jest ona bezcennym wsparciem i skraca dystans między firmą, a kandydatem. Wirtualny onboarding powinien zacząć się już w chwili wyboru kandydata. Wówczas HR-owiec może rozpocząć przygotowanie stanowiska – nie tylko niezbędne narzędzia pracy, uprawnienia i dostępy, ale też ustalić terminy badań i szkoleń. Dogranie tych wszystkich elementów wymaga wielu maili, telefonów i ustaleń z innymi departamentami. Gdy wszyscy pracują zdalnie może być to utrudnione i zajmować nawet dwa razy więcej czasu niż zwykle. Podczas gdy dzięki odpowiedniemu narzędziu, wystarczyłyby kilka klików myszką.

Takim narzędziem są aplikacje biznesowe dedykowane działom HR. To rozwiązania proste w obsłudze, intuicyjne, a jednocześnie wielofunkcyjne. Pozwalają one nie tylko obsługiwać sprawy bieżące na wzór portali pracowniczych, ale też przeprowadzać rekrutację i onboarding.

**Mniej biurokracji, więcej relacji**

Ręczne tworzenie ogłoszeń, procesowanie maili i CV, wysyłanie wiadomości z zaproszeniem na rozmowę, analiza jej wyników, przygotowanie dokumentacji dla nowego pracownika… to wszystko potrafi zajmować nawet 80% czasu rekrutera. Biurokracja zabija kreatywność i zaangażowanie. Sprawia, że HRy nie mają czasu choćby na przygotowanie solidnej informacji zwrotnej. Aplikacje skracają nawet o 50% czas poszukiwania kandydata i zmniejszają koszty rekrutacji o 30% (2). Pozwalają zautomatyzować każdy etap procesu rekrutacyjnego, upraszczając obieg dokumentów i ułatwiając komunikację wewnątrz firmy oraz z kandydatami. Dzięki temu, że HR-owcy mają mniej biurokratycznej pracy, mogą poświęcić uwagę na ważniejsze zadania i budowanie relacji.

W aplikacji można: zgłosić zapotrzebowanie na nowy wakat, uzyskać jego akceptację, stworzyć formularz do publikacji na portalach z ogłoszeniami, zebrać CV i przeprowadzić selekcję kandydatów i rozmowy kwalifikacyjne. Nowoczesne aplikacje wychodzą poza te standardowe obszary i pozwalają na zdalny onboarding. HR-owiec może utworzyć na podstawie wakatu nowe stanowisko pracy, przypisać zadania innym działom i przygotować pakiet powitalny. Gdy nowy pracownik przyjdzie do pracy wystarczy, że HR-owiec kliknie przycisk “Powitaj pracownika”, a ten otrzyma link do swojego profilu, a na nim zobaczy wszystkie przygotowane informacje, dokumenty i materiały szkoleniowe. Z kolei zespół otrzyma informacje mailową o nowej osobie.

– *Aplikacje z powodzeniem zastępują i uzupełniają tradycyjne oprogramowanie w firmach. Pozwalają stworzyć prawdziwe cyfrowe centrum dowodzenia. Dzięki temu HRowcy zyskują dostęp do wszystkich informacji i mogą zarządzać rekrutacją oraz onboardingiem kandydata w jednym miejscu, gdziekolwiek pracują, z dowolnego urządzenia mobilnego* – wyjaśnia Sylwia Ciemińska, Manager of Sales firmy Qalcwise, producenta aplikacji wspierających procesy kadrowe.

Przyjęcie do pracy każdego nowego pracownika jest niezwykle ważne, ale w trybie zdalnym wymaga szczególnej uwagi i wsparcia. Paradoksalnie technologia może ułatwić ten proces, upraszczając procedury i biurokrację. Dobrze przeprowadzone wdrożenie i sprawna organizacja spraw formalnych, a także wygodny dostęp do bazy wiedzy, zapewniają więcej czasu na nieformalny onboarding. Przede wszystkim na budowanie relacji i zyskanie orientacji w nowym, wirtualnym środowisku pracy.

*Źródła:*

*(1) Badanie „HR-owca portret własny”, Pracuj.pl (2016-2019)*

*(2) Badania własne Qalcwise.com*

*Więcej o aplikacji do rekrutacji i onboardingu:* [*https://qalcwise.com/apps/rekrutacja/*](https://qalcwise.com/apps/rekrutacja/)

***Qalcwise*** *- Start-up został stworzony w 2014 r. przez Krzysztofa Kowala, Mateusza Bieleckiego i Karola Zienkiewicza. Qalcwise to innowacyjna platforma typu no-code do budowy aplikacji biznesowych przez nie-programistów. Autorska technologia pozwala na tworzenie aplikacji za pomocą formuł arkusza kalkulacyjnego i widgetów. Aplikacje upraszczają i przyspieszają obsługę procesów zarządzanych dotąd ręcznie, na papierze lub w Excelu. Qalcwise minimalizuje ryzyko błędów i nadużyć, zwiększa wydajność zespołów i obniża koszty obsługi administracyjnej. Z aplikacji Qalcwise korzysta już ponad 100 000 pracowników polskich i międzynarodowych firm, m.in: Carrefour, Osram, Schindler, Costa Coffee, Lafarge, Gatta, Medicover. Więcej:* [*www.qalcwise.com*](http://www.qalcwise.com)

**Kontakt dla mediów:**

Agata Cupriak [](https://www.linkedin.com/in/agatacupriak/)

mobile: +48 516 474 410

email: [agata.cupriak@qalcwise.com](mailto:agata.cupriak@incube.com.pl)