

Рынок вакансий глазами кандидата

Чат-боты и искусственный интеллект вместо собеседований





Обо мне

2013-2021 - Ведущий менеджер по персоналу в ГК “ФИКС” /
Карьерный консультант

2021-2022 - Менеджер по персоналу, HR BP в МТС

2023 - Карьерный консультант





О чем поговорим


- Как возникла тема
- Цель
- Что изменилось в процессе найма
- Что можно сделать, чтобы стало лучше
- Польза и ограничения применения ИИ





Цель

показать обратную сторону найма - каков он в глазах соискателей - и вместе подумать, как эту коммуникацию можно улучшить




За 2-3 года процесс поиска работы претерпел
некоторые изменения

Изменился и процесс отбора

И соискателю, и работодателю лучше это
УЧИТЫВАТЬ



- 
- Рынок вакансий 2023 стал глобальнее (но есть и новые ограничения)
 - Появилась возможность входа в профессию с нуля - на удаленке
 - Почти совсем ушли “неудобные” вопросы
 - В одной вакансии снова “прячется” несколько
 - Первый звонок рекрутера и очное интервью заменяют чат-боты, ИИ и т.д. (и этих испытаний сегодня бывает быть оочень много)



Смотрим на цифры

HR business partner (ОАЭ, Дубай)

Требуемый опыт: от 1 года до 3 лет
Полная занятость, удаленная работа

280 человек
уже откликнулось



4 человека
сейчас смотрят



Специалист по бизнес- процессам/ бизнес-аналитик (удаленно)

60 000 - 80 000 ₺ на руки

Требуемый опыт: от 1 года до 3 лет
Полная занятость, удаленная работа
Возможно оформление: договор услуг, подряда,
ГПХ, самозанятые, ИП

316 человек
уже откликнулось



16 человек
сейчас смотрят





Ок, процесс отбора изменился, но:

- 1) не все кандидаты оказались к этому готовы (и технически, и психологически)
- 2) часть классных кандидатов будет просто “отваливаться” из-за этих фишек



Что нужно учитывать

- Разные методы отбора хороши для разных вакансий
- Чем ниже позиция, тем больше толк от тестов и заранее записанных ответов
- Самые-самые не будут проходить столько этапов
- Если испытание не релевантно вакансии (или



Что можно сделать, чтобы стало лучше





Сузить воронку и снизить время отбора:

- Четко формулировать вакансии (более точно)
- Добавить геймификацию
- Фишки “для своих”
- Автоматизировать то, что можно
- Сделать несколько этапов отбора

Автоматизировать фидбек



“Чтобы получить оффер, предлагаем пройти несколько этапов отбора:

Начнем с отклика на вакансию с сопроводительным письмом (расскажите без формализма, почему вы нам подходите, а мы – вам). Будем рады видеовизитке.

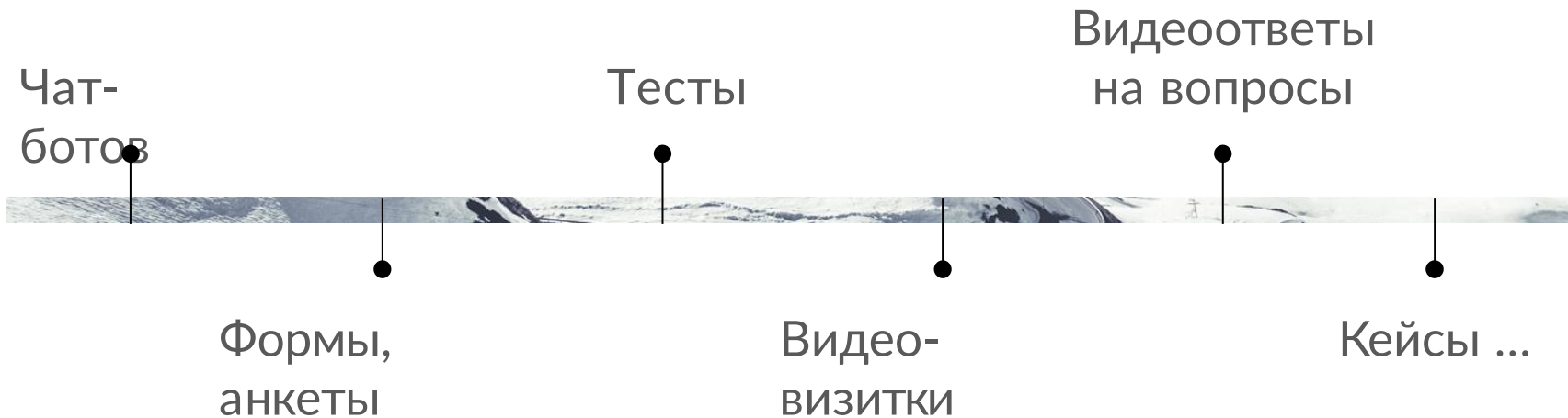
Организуем входное онлайн-тестирование - придет ссылка на электронную почту, продолжительность теста 2-2,5 часа (!)


Пригласим на входной ассесмент-центр (продолжительность 2 часа(!)

Завершим собеседованием с руководителем и примем решение”.



Теперь, до рекрутера, нужно пройти:





Пример теста (на логику)

Тест состоит из 3х блоков:

22 вопроса на логику

8 вопросов на критическое мышление

10 вопросов на конструктивное мышление и внимательность к деталям

В первом блоке 22 вопроса. Нужно внимательно прочитать утверждение и выбрать вывод, который ты считаешь наиболее логичным.

Не пугайся странных названий, это для того, чтобы ты сфокусировался(лась) на логике.

* Если взбудрить шпуню, она принесет сок. Шпуня взбудрится, если погладить ее за ухом.

- если погладить шпуню за ухом, она принесет сок
- никто не взбудрится, если гладить его за ухом
- если не гладить шпуню за ухом, она не принесет сок.

* Джеки бросил читать книгу, прочитав только 2 главы

- Джеки устал читать
- Джеки уснул, пока читал
- Джеки не дочитал книгу

* Весть о том, что всем раздадут по красному шарiku, оказалось ложной.

- весть оказалась ложной
- всем раздадут, но не по шарiku
- всем раздадут по шарiku, но не красному



Пример анкеты

Укажите регистрационные данные

* Фамилия

* Имя

* Email:

Внимательно проверьте адрес. На него мы высылаем все информационные письма по этапам отбора.

* Телефон для связи:

* Логин в телеграме

* Страна проживания:

* Укажите статус в стране проживания:

- Гражданин
- Иностраный гражданин
- Имею вид на жительство

* Город проживания:

* Являетесь ли вы текущим или бывшим сотрудником Яндекса или компаний, оказывающих партнёрские услуги для Яндекса?



Пример кейса

Исходя из вашего опыта, в чем вы видите наибольшую сложность в поддержке длительных образовательных программ? Имеете ли вы успешные кейсы решения таких проблем? *

Мой ответ

 Это обязательный вопрос.

Приходилось ли вам заниматься набором персонала в поддержку проекта? *
Если да, по каким критериям вы выбирали себе подчиненных?

Мой ответ

Доводилось ли вам заниматься созданием мотивационных моделей для кураторов\наставников? Как оцениваете свой опыт в этом направлении, с какими трудностями сталкивались? *

Мой ответ

На какие метрики вы опираетесь при оценке работы своих подчиненных? *
Какие результаты считаете удовлетворительными, а к каким стремитесь?



Пример чат-бота

- /start
- Привет, Я твой автоматический помощник! Для записи на собеседование отправь мне свои Имя и Фамилию
- Анна Галимова
- Отлично! Теперь отправь мне свою почту
- A-agora@mail.ru
- Спасибо! Теперь отправь свой номер телефона
- +995***
- Замечательно! Теперь ты можешь записаться на удобную для тебя дату. Удачи!



Польза и ограничения применения ИИ





Плюсы

- Сокращение времени на отбор (скорость)
- Точность и исключение субъективной оценки
- Чат-боты хороши в массовом подборе и в оценке конкретных данных
- Автоматизация рутины и упорядоченность данных (приглашение назначение встречи,, фидбек)



Минусы и ограничения

- Необходимость настройки, анализирует ранее заложенные данные
- Вероятность просмотреть ошибку (например, при неверном алгоритме) или заметить ее слишком поздно
- Непрозрачность оценки (“черный ящик”)
- Неготовность пользователей



Golang разработчик / senior (удаленно) от 350 000 руб.

- Опыт разработки коммерческих проектов
- Внимательность (начни сопроводительное письмо со слова "go")
- Способность работать в команде
- Знание английского языка на уровне C1



Спасибо за внимание!

Анна Галимова
карьерный консультант



@a_agora