

IMPLEMENTING JAZZHR TO AUTOMATE THE RECRUITMENT PROCESS

IMPLEMENTAREA JAZZHR PENTRU AUTOMATIZAREA PROCESULUI DE RECRUTARE

Lucia GUJUMAN¹
Lilia SAVA²
SerafiamSOROCHIN³
Tamara MARDARI⁴

Abstract

The recruitment and selection of human resources are fundamental processes for an entity that wants not only to survive on the market, but also to strengthen its position in this market as well as to enter new markets. More and more entities are optimizing lately, with the help of modern technologies, all the recruitment processes, in order to reduce costs and save time spent with traditional recruitment.

Modern technologies have led to massive changes in HR departments, and innovation in the field continues to transform the way human resources managers deal with the recruitment and selection of staff. In addition to the fact that specialized software in human resources simplifies work in an HR department, they are reinvented periodically and allow simple and rapid access to a diversity of data and information, which significantly improves the work of human resources specialists. Thus, specialists can focus on the essential aspects of the business, making their contribution to the development of the entity more valuable.

The adoption of technologies for large-scale recruitment has changed and will continue to change the role of HR experts who are currently focusing on automation solutions and increasing efficiency.

Key words: recruitment, human resources, HR departments, software, efficiency, JazzHR, automation

JEL: MOP

1. Introducere

Cea mai importantă activitate pe care managerii o desfășoară într-o organizație este cea de a angaja oamenii potriviți pentru job-ul potrivit. La momentul actual, procesul de recrutare a devenit unul foarte dinamic fiind în continuă schimbare. În prezent, ne confruntăm cu o creștere impresionantă a gradului de utilizare a tehnologiei și automatizării în aproape fiecare aspect al industriei de recrutare. Pentru a înțelege mai ușor eficiența unui astfel de soft, pentru început se efectuează o analiză a procesului de recrutare, în regim manual. Platformele pentru ocuparea pozițiilor vacante, ca rabota.md, joblist.md, jobs.diez.md oferă agenților economici pachete ce includ un număr anumit de anunțuri, cu publicare zilnică, și promovare pop-up pe alte site-uri. Pachetele, în dependență de preț, clasifică anunțurile în top-ul celor mai buni angajatori, sau job-urile verificate, la care poți aplica cu încredere. Agentul economic are un account, în care monitorizează CV-urile care au fost recepționate, pentru fiecare poziție vacantă. Acest lucru presupune, timp alocat fiecărui CV, la

¹ Conf.univ., dr., Departamentul Telecomunicații și Sisteme Electronice, Universitatea Tehnică a Moldovei, Chișinău, Republica Moldova, gujuman76@mail.ru

² Conf.univ., dr., Departamentul Telecomunicații și Sisteme Electronice, Universitatea Tehnică a Moldovei, Chișinău, Republica Moldova, savalilia@mail.ru

³ Lector universitar, Departamentul Telecomunicații și Sisteme Electronice, Universitatea Tehnică a Moldovei, Chișinău, Republica Moldova, serafima.sorochin@srco.utm.md

⁴ Specialist în recrutare, StarNet Soluții SRL, Chișinău, Republica Moldova, tama.mardari@gmail.com

fiecare poziție. Platformele locale nu oferă posibilitatea de a procesa CV-ul în format electronic, ulterior, deoarece ele prezintă doar o bază de date cu un set de instrumente benefice. Respectiv, CV-urile sunt printate, iar comentariile după interviul telefonic sau fizic sunt scrise pe CV, lucru care la fel necesită timp, și consum de hârtie.

Într-un final, CV-urile ajungeau să fie păstrate împreună cu testele la care a fost supus candidatul, și alte acte, în dosarul personal.

Reușita strategiei de resurse umane a unei organizații depinde atât de practicile folosite, cât și de un software de resurse umane sau de instrumentele utilizate de departament în activitatea de zi cu zi. De la recrutare și administrare de personal la training-uri, managementul performanței și comunicarea internă, procesele din cadrul departamentului HR au nevoie de un suport adecvat pentru a fi realizate în cele mai bune condiții.

2. Descrierea JazzHr

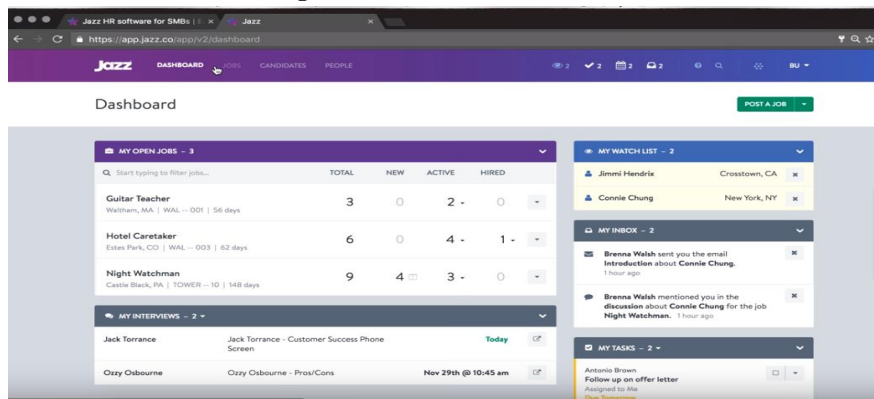
Un software de resurse umane este de cele mai multe ori soluția optimă de automatizare a proceselor repetitive din cadrul departamentelor de resurse umane. Reeșind din cele expuse considerăm oportună descrierea softului JazzHR precum și argumentarea necesității implementării în cadrul organizațiilor. Principalele caracteristici sunt:

Overview JazzHR.

Pagina principală JazzHR curpinde un meniu general, de unde putem obține acces scurt spre alte funcționalități. Bara de navigare ne permite accesul spre mai multe tab-uri cu funcționalități utile. Spre exemplu, în *tabul Dashboard* găsim:

- MY OPEN JOBS – pozițiile vacante recent postate;
- MY WATCH LIST – ultimii candidații vizualizați;
- MY INTERVIEWS – cu cine, și când, pentru ce poziție;
- MY INBOX – mesaje de la candidați;
- MY TASKS – sarcini de efectuat.

Figura 1. Overview JazzHR



Sursă: JazzHR

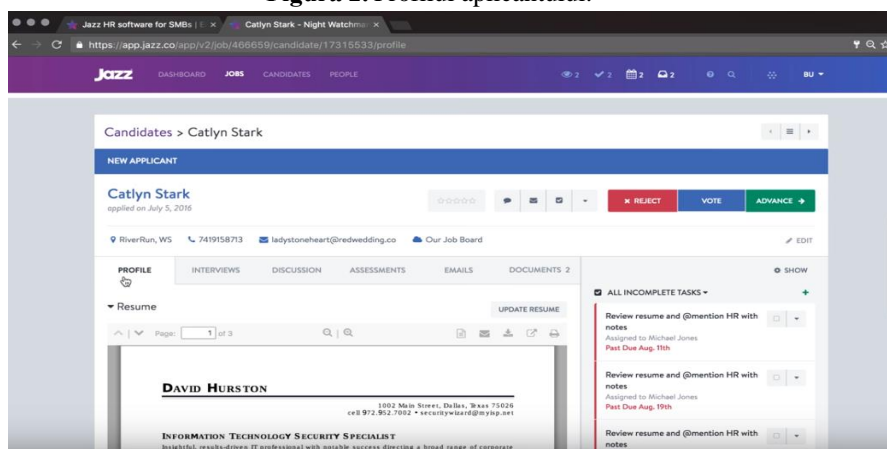
Tab-ul jobs include toate pozițiile pe care le-a postat cândva companie, de la denumirea poziției, când a fost deschisă, numărul total de aplicări, aplicări noi sau active, și câte au fost procesate de către recruiter, până la pozițiile arhivate din anii precedenți.

În *All Jobs* putem vizualiza sau sorta pozițiile deschise la moment, cele care sunt în editare, pe pauză, suplinite, anulate sau aprobate. Această filtrare ne v-a permite mai ușor să găsim pozițiile de care avem nevoie, noi ca administrator.

Din *tabul Jobs* se poate accesa orice poziție din orice categorie. În cazul în care, se dă click pe *Night Watcham*, se obține acces și la aplicările existente pentru jobul dat. Aici deja se vizualizează statutul fiecărui aplicant. Cu ușurință se oferă posibilitatea de a vizualiza centralizat noile candidaturi și data când ei au aplicat, sau statutul vechilor aplicări. Acest lucru este benefic pentru verificarea istoricului poziției, și centralizarea informațiilor după criterii precum: noile aplicări active sau refuzuri.

Profilul aplicanților. Pentru a vizualiza profilul candidatului care a aplicat pentru poziția "X", se face click pe numele prenumele acestuia și automat se obține acces la profilul lui cu CV. Grupat, ne arată adresa candidatului, numărul de telefon, adresa de email și sursa de unde acesta a văzut anunțul plasat.

Figura 2. Profilul aplicantului.



Sursă: JazzHR

Butonul *Reject* oferă un email de refuz automat candidatului, în cazul în care, acesta nu corespunde cerințelor, CV-ul nu este complet, sau nu pare promițător.

În momentul, în care, agentul economic procură soft-ul, beneficiază de un cont pe care îl adaptează după cerințele sale. Acesta își creează etapele de interviu, și conținutul email-urilor. Ele se numesc *workflow-uri*. Workflow-urile personalizează procesul de recrutare al companiei, fiind un instrument de stilizare obligatoriu. Ele pot fi în orice moment editate, sau șterse din setările contului. Se creează 3 email-uri cu același text în 3 limbi. Ulterior, când se apasă *reject* selectăm conținutul textului în limba de care avem nevoie, rusă, română sau engleză.

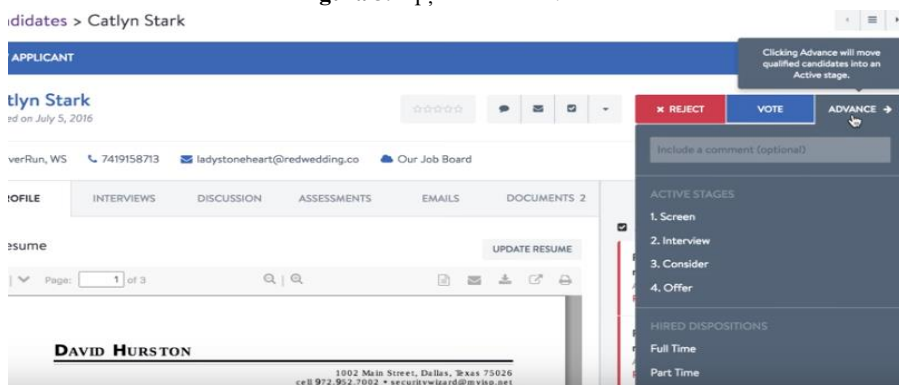
Advance presupune un mesaj de binevenit candidatului, în care i se comunică că CV-ul lui a fost recepționat și ulterior v-a fi contactat de către reprezentanții companiei. Scopul principal al acestor butoane este de a evita situațiile, în care, candidații nu primesc răspuns de la angajatori, indiferent, dacă acesta e negativ sau pozitiv.

Screen – în soft se schimbă statutul candidatului, este la etapa de interviu telefonic.

Acest lucru e vizibil pentru toate persoanele autorizate, precum recruiter, hiring manager, manager resurse umane etc. Iar candidatul primește prin email feedback despre interviu, și instrucțiunile ce trebuie să le urmeze în continuare.

Interview – interviul propriu-zis, poate fi divizat în mai multe etape, precum: interviu cu HR, interviu cu hiring manager, interviu tehnic și altele. Toate acestea v-or conține un ghid de interviu în care v-or fi descrise comentariile detaliate ale întregului proces.

Figura 3. Opțiuni butoane.

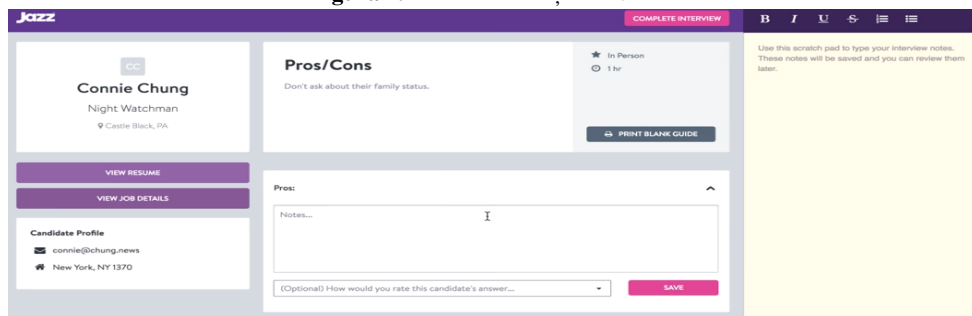


Sursă: JazzHR

Offer – candidatului i se trimite prin email oferta și condițiile de angajare în scop informativ.

Tabul Interviews permite postarea comentariilor pentru fiecare etapă de interviu, pentru a se menționa dacă candidatul a trecut sau nu interviul, și se distribuie acest feedback cu hiring manager sau cu alte persoane asigurate.

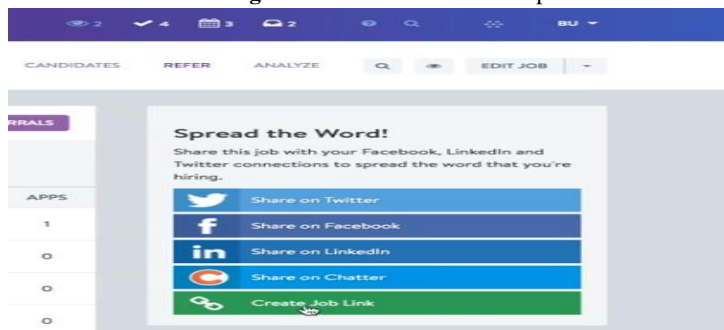
Figura 4. Comentarii adiționale.



Sursă: JazzHR

Un alt beneficiu al JazzHr este distribuirea automată a anunțurilor din soft pe platformele de recrutare, ca: LinkedIn, Facebook Jobs.

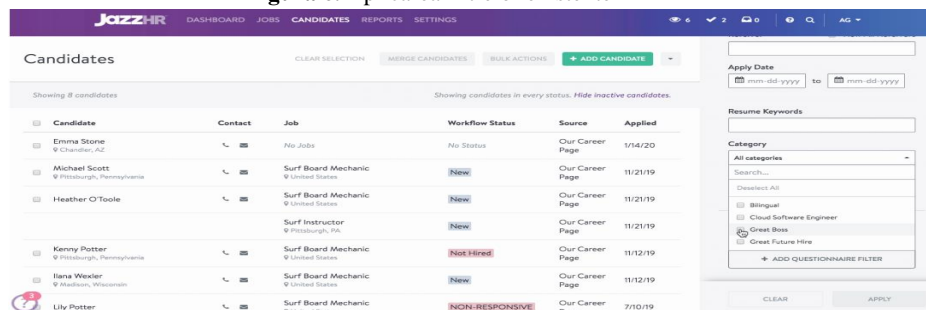
Figura 5. Sincronizarea cu alte platforme



Sursă: JazzHR

Toată baza de CV-uri care se păstrează în acest soft, ne servește drept instrument de recrutare. Când se deschide o poziție vacantă și e necesar să se facă *head-hunting*, pe larg sunt utilizate filtrele care analizează baza de candidați deja existentă. Spre exemplu, avem nevoie de candidați care sunt buni manageri, bilingvi sau posedă competențe ingineresti. Filtru "Categorica" sortează candidații după cuvintele cheie pe care le conține CV-ul lor, în scopul ușurării procesului de căutare. Data aplicării, cuvinte-cheie, sau alte categorii, pe care le creează HR sunt unele din puținele posibilități.

Figura 6. Aplicarea filtrelor existente



Sursă: JazzHR

3. Beneficiile implementării JazzHR .

De ce ar trebui să optăm pentru un astfel de soft? În special pentru entitățile din Republica Moldova, acest lucru reprezintă un pas înainte spre digitalizare, acces instantaneu la informație și procesarea rapidă a datelor.

Beneficiarii direcți ai software-ului JazzHR sunt atât departamentul de HR cât și angajații, care comunică mai ușor în acest fel (cu colegii, dar și cu managerii sau membrii departamentului de resurse umane) și au acces mai ușor la informații de interes.

Motivale pentru care entitățile optează pentru un program de resurse umane și management personalului sunt:

Creșterea productivității, atât în cadrul departamentului HR, cât și al entității în întregime. Automatizând o gamă largă de activități din sfera resurselor umane, cele repetitive

în special, începând cu recrutarea, selectarea, angajarea, salarizarea, administrarea de personal, eliberezi din timpul și energia angajaților responsabili cu aceste activități, care se pot concentra pe proiecte cu un impact mai mare în cadrul organizației și potențial mai stimulante și creative pentru specialiștii în cauză.

Identificarea rapidă a candidaților cu calificările potrivite pentru specificul fiecărui job și eliminarea candidaților nepotriviți înainte de începerea procesului de interviu – mai ales procesul de filtrare a CV-urilor după anumiți parametri, precum cuvinte-cheie, nume prenume, domeniu de activitate.

Reduce timpul și costurile procesului de recrutare de angajare cu până la 40% - asta ar însemna, că automat testele candidatului sunt introduse în baza de date, analizate și în scurt timp acestuia i se va oferi un răspuns. Nu trebuie manual să verificăm, consumăm cerneală și hârtie, iar după, timp pentru a crea un email de refuz drăguț ca să nu se simtă afectat candidatul.

Respectarea legislației în vigoare. Optînd pentru implementarea unui soft de resurse umane și în special JazzHR, te asiguri că respecti legislația în domeniu.

Crește performanța companiei cu 20% - mai ales prin economisirea timpului pentru procesare, scriere de email-uri, printare, și formare dosare personale. Fiecare angajat găsește în orice moment de timp, orice tip de informație și nu deranjează alți angajați.

Oportunitățile de automatizare depind însă și de tipul companiei, de industria în care activează și de familiaritatea utilizării datelor digitale. Într-un fel se pot automatiza sourcingul și recrutarea într-o companie din domeniul tehnologiei, în care 90% dintre candidați sunt „white collars” – prezenți pe LinkedIn și disponibili să facă video-interviuri – și altfel trebuie abordate lucrurile într-o companie care recrutează preponderent muncitori.

Digitizarea informației și a proceselor este fundația pe care se construiește mai departe digitalizarea businessului, cu potențialul de a schimba radical modul în care trăim.

4. Concluzii

Referitor la dezvoltarea și digitalizare proceselor HR, și în special la recrutarea, selectarea și angajarea resurselor umane, se vorbește de mult timp. Doar că în Republica Moldova acest proces este de durată și pătrunde mai greu în obișnuița entităților și a angajaților.

Automatizarea proceselor repetitive în cadrul departamentului HR vine cu beneficii indiscutabile în termeni de economie de timp și bani, prin digitalizarea datelor și automatizarea fluxurilor de lucru.

În sfera HR-ului, un software de HR este instrumentul de bază pentru digitizare. Acesta reprezintă într-o primă fază un sistem de înregistrări cu nenumărate beneficii – toate datele de HR se regăsesc într-o bază de date unică, actualizată, „curată”, accesibilă în timp real. Se pot stoca în acest mod: organigrame, fișe de post, istoricul candidaților, actele angajaților, contracte de muncă, pontaje, fișe de evaluare a performanței, state de plată, fluturași de salariu, prezența la traininguri și multe altele. În acest mod, se poate realiza centralizarea și organizarea datelor de HR într-un sistem, trecând la automatizarea proceselor și fluxurilor de lucru și crescând substanțial eficiența muncii.

Alegerea software-ului de resurse umane potrivit reprezintă o decizie importantă

pentru întreaga organizație și un angajament luat pe termen lung – de aceea este importantă înțelegerea cât mai profundă a nevoilor companiei.

Deși tehnologia este asociată cu conceptul de transformare digitală, aceasta reprezintă doar unul dintre pilonii transformării, la fel de important precum oamenii, procesele și datele.

Bibliografie

1. Nicoleta Valetina Florea (2013), Tehnici si instrumente de recrutare si selectie, România, Editura CH Beck, 320 pagini, ISBN: 9786061801794
2. James C. Collins (2001), Good to Great: Why Some Companies Make The Leap... And Others Don't , Marea Britanie, HarperBusiness; 1st edition 320 pagini, ISBN 10: 0066620996 ISBN 13: 9780066620992
3. Steven Mostyn (2016), Recruiting 101: The Fundamentals of Being a Great Recruiter, Marea Britanie, Mostyn Books, 199 pagini, ISBN 10: 0991490029 ISBN 13: 9780991490028
4. Lou Adler (2017), Hire With Your Head: Using Performance-Based Hiring to Build Great Teams, Wiley; 3 edition, Statele Unite ale Americii, 300 pagini, ISBN 0470128356
5. "JazzHR vs CakeHR", <https://comparisons.financesonline.com/jazzhr-vs-cakehr>
6. "The new age in the recruitment process"
<https://www.hrtechnologist.com/articles/recruitment-onboarding/the-new-age-of-automation-in-the-recruitment-process/>
7. "All about JazzHR", <https://www.jazzhr.com/>