# Olvasólecke időigénye: 3 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# A KIVÁLASZTÁS IT TÁMOGATÁSA

Ahogy a toborzás, úgy a kiválasztási folyamat egy része is **automatizálható**, menedzselhető információtechnológiai rendszerek segítségével. Különösen az előszűrési fázis gyorsítható fel. Egyrészt alkalmazhatók különböző szoftverek a beérkező önéletrajzok szortírozására, másrészt lehetőség van arra is, hogy az első interjú videó formájában történjen: a jelöltnek nem kell utazni, saját környezetében veheti fel a videót.

Többféle ilyen szoftver is forgalomban van. Egyik fajtájuk ún. **aszinkron** módszerre épül, melynek lényege, hogy az interjúztatók és a jelölt nem egyidejűleg vannak jelen a virtuális térben. A munkakör profiljának megfelelő kérdéseket előre felveszik a cég HR-esei vagy azok, akik részt vesznek a kiválasztási folyamatban: ezek egyrészt kiválogathatók egy kérdésbankból, de hozzáadhatók egyéni kérdések is. Lehetnek szóban elhangzó kérdések, de teszteket, kisebb feladatokat is adhatnak a jelöltnek ilyen módon, ami aztán majd a képernyőn megjelenik. Az önéletrajzi előszűrésen átesett jelölt egy linket kap, amire kattintva bejut egy virtuális interjúztató szobába. Itt megkapja az előre felvett kérdéseket, amikre válaszol, majd visszaküldi a videót, amit az értékelők utólag néznek meg. Jellemzően ugyanazon a felületen egyben értékelni is lehet a jelöltet egy előre megadható szempontrendszer alapján, a legjobb jelöltek videói pedig megoszthatók mindazokkal, akik részt vesznek még a kiválasztási folyamatban.

A **szinkron** módszer esetén a kérdező és a jelölt egyszerre van jelen a virtuális térben. Ennek legegyszerűbb módszere lehet egy skype-on lebonyolított webkamerás interjú. De ha a folyamat mögött van egy kifejezetten HR szoftveres támogatás, akkor kihasználhatók a már előbb említett előnyök: a jelölt teljesítménye interjú után rögtön az adott felületen értékelhető, a videó megosztható stb..

A videó formátumú interjúk készítésére alkalmas szoftvert nem feltétlenül kell beszereznie az adott cégnek. Vannak olyan szolgáltatók, akik online kínálják magát a szolgáltatást és az igénybevevő cégnek interjúnként kell megfizetnie az árat (ami esetleg függ az egyes interjúk hosszától is).

A videó interjúk készítésére alkalmas szoftverek összehasonlító értékelését ld. itt <http://www.softwareadvice.com/hr/video-interviewing-comparison/>

Hazai gyakorlat is van a gyors online kiválasztási módszerekre, pl. a GWS Hub kínál ilyen szolgáltatást főleg az SSC (shared service center, azaz szolgáltató központ) ügyfélkörre specializálódva. A jelölteknek itt is videót kell magukról feltölteni, de teszteket (nyelvi és egyéb) is lehet alkalmazni: ezeket a munkaadó is megadhatja, de választhat a GWS Hub tesztadatbázisából is. Akár 24 óra alatt képes a cég produkálni egy olyan jelöltlistát, amiből a munkaadó választhat, míg hagyományos módszerrel ez akár 2-3 hétig is eltarthat. A cég egy 2 oldalas profilt állít össze a jelöltről, ami a hagyományos CV információkon túl a teszteredményeit, fizetési igényét, a munkába állás időpontját, a nyelvi videókat és azok értékelését is tartalmazza. A szolgáltatásért a megbízónak jutalékot kell fizetnie, ami az adott pozícióban elérhető éves fizetés függvénye.

*Forrás:* [*http://gwshub.com/*](http://gwshub.com/)*, Forbes, 2016. július, papír alapú verzió*

