

2. 3. selección proceso y herramient

 I'm not robot  reCAPTCHA

Continue



Sabemos que el proceso de contratación y contratación significa una gran inversión de tiempo y dinero para la cantidad de información que se está procesando y los diversos pasos que deben ser seguidos. Un proceso de selección ineficiente con errores en el filtrado de candidatos puede tener consecuencias negativas, como candidatos inadecuados o cultura organizacional no coordinada. Ante esta realidad, Digital Recruitment se convierte en una solución de recursos humanos. Ofrece beneficios para optimizar los procesos de reclutamiento y selección utilizando tecnologías y herramientas digitales. Se sabe que las herramientas digitales se utilizan en los métodos tradicionales de filtrado de candidatos y reclutamiento de personal que se reemplaza gradualmente por herramientas que utilizan redes sociales, big data e inteligencia artificial para recopilar información valiosa sobre los candidatos. Analizar, organizar y generalizar esta información son acciones relevantes que estas herramientas ayudan a procesar e incluso automatizar rápidamente. Así que aquí hay cuatro principales para usar si desea ahorrar tiempo y dinero en el proceso de selección de personal: 1. Formulario virtual Consiste en un conjunto de preguntas cerradas que se envían a los solicitantes a través de una plataforma específica como Google Forms, y sirve para aprender más sobre ellos y sus capacidades. El candidato completa el formulario sin tener que ir a tu oficina, y lo mejor es que puedes enviar el mismo formato a diferentes candidatos al mismo tiempo. Esto reduce los esfuerzos para recopilar y procesar rápidamente. El formulario puede diseñarse específicamente para poner a prueba el número de conocimientos que el solicitante debe tener, especialmente para aquellos que no pueden ser adquiridos fácilmente. El reclutador es responsable de preparar una forma efectiva para identificar posibles mentiras colocadas en el CV. Otro beneficio adicional es la capacidad de asignar una puntuación a cada respuesta y así poder clasificar a los candidatos. Con esta oferta sólo se tienen en cuenta aquellos que obtuvieron mejores resultados. 2. ATS, o Sistema de Seguimiento de Candidatos, es un software de gestión de procesos de selección que proporciona oportunidades para gestionar e implementar sus estrategias de contratación, desde el crecimiento del empleo hasta la contratación del perfil profesional perfecto. La implementación de AIT le permite realizar un seguimiento eficaz de los candidatos y realizar tareas. Esto significa una visibilidad completa del estado de cada proceso de selección y de la etapa por la que pasan los candidatos. Estas son algunas ventajas: ATS le permite centralizar toda la información de los procesos de reclutamiento y selección en una sola base de datos. Con puede acceder fácilmente a la información que necesita. Con la posibilidad de automatizar la publicación de ofertas en su sitio web, redes sociales u otras plataformas, así como el filtro anterior de hojas de vida, el software para gestionar los procesos de selección le ahorra muchas horas de trabajo. Introducir información en bases de datos necesarias para comunicarse con los candidatos y otras tareas administrativas es un alto costo para la empresa debido al tiempo de inversión de los reclutadores. La centralización de la información y la automatización de tareas reducen el tiempo de inversión y, por lo tanto, los costos. En algunos programas, los registros y datos que almacena en el AIT le permiten determinar los flujos de trabajo relevantes para cada candidato o tareas que forman parte de su sistema en un software determinado. Así que antes de que te des cuenta, cientos de perfiles y documentos profesionales serán analizados, indexados y segmentados según su importancia mientras intentas mejorar tus estrategias de reclutamiento y selección. Esta herramienta también permite a los reclutadores rastrear a los candidatos. Presenta un flujo de trabajo de varias etapas para supervisar el progreso del solicitante en las diferentes etapas del proceso. Esta información permanece registrada y se puede utilizar para otros procesos. El Software de gestión de procesos de selección (ATS) automatiza las respuestas inmediatas y los correos electrónicos dirigidos a los candidatos para que puedan recibir actualizaciones sobre el estado de su aplicación. Esto les da una sensación de satisfacción y le libera de la ansiedad de proporcionar retroalimentación a todo el mundo. Por el momento, es posible que aún no tenga la logística o el presupuesto para implementar estas soluciones; Sin embargo, esto no es un obstáculo para comenzar a filtrar eficazmente a los candidatos y encontrar el perfil profesional que está buscando. 3. Inteligencia Artificial La Inteligencia Artificial es una tecnología que realiza actividades que incluyen habilidades cognitivas. Esto le permite automatizar las diversas actividades que son ideales para los procesos de reclutamiento, ya que el número de tareas realizadas de la manera tradicional significa una cantidad significativa de tiempo y dinero. La inteligencia artificial (IA) permite, entre otras tareas, llevar a cabo un conjunto predictivo. Es decir, que el reclutador puede lograr los candidatos deseados sin hacer más esfuerzo, a través de un perfil profesional está determinado por un algoritmo que facilita la búsqueda del candidato ideal. Este algoritmo automatiza el proceso de contratación buscando los atributos que necesita para un trabajo en la red con palabras clave asociadas a estos atributos. El conjunto predictivo también tiene en cuenta empresa de contratación, así como su presencia en línea. Esto ayuda al sistema a elevar mejor el perfil profesional que debe tener el candidato ideal para la empresa, y el equipo de gestión de recursos humanos para entender mejor las características y características del talento de su empresa. Cuando un reclutador ya tiene una base de datos con candidatos que cumplen con los criterios de búsqueda, puede enviar un correo electrónico automatizado a cada uno y hacer el primer contacto. Después de revisar las respuestas y la reputación en línea de los candidatos (redes sociales y páginas web), recibirá una lista con una selección de solicitantes filtrados. La inteligencia artificial permite elegir predeciblemente el candidato adecuado para su negocio a través de un análisis automatizado completo de sus capacidades y presencia en línea. De esta manera puede ver y filtrar con precisión cientos de CV al día. Esto no sólo ahorrará horas, sino que también invertirá en opciones más caras para el reclutamiento de personal. 4. El uso de vídeo durante el proceso de selección es una opción relativamente nueva. Sin embargo, tiene un gran potencial para mejorarlo. Aquí hay tres alternativas que pueden hacer que su conjunto sea mucho más eficaz: con esta herramienta digital, el candidato se escribe a sí mismo respondiendo a un cuestionario previamente definido (y que se puede configurar en cada proceso). Esta es una forma muy efectiva de filtrar a los candidatos porque como no es cara a cara, es un método rápido y económico. Por lo general, se da un límite de 2 minutos para responder a cada pregunta y es muy eficaz hacer preguntas de filtro, que son la excepción al proceso. Por ejemplo, si necesita un candidato a PhD con inglés fluido, puede identificar preguntas en inglés que confirmen esta habilidad al principio del proceso. Esta es la misma tecnología de videoconferencia ofrecida por Skype o Whastapp, pero aplicada a sus entrevistas y evaluaciones de procesos de selección. Si tienes una plataforma que te permite este tipo de comunicación, puedes empezar a reducir los costos logísticos en esta etapa del proceso, ya que tener un candidato y tus reclutadores será más fácil. Además, a diferencia de otras herramientas digitales, las entrevistas en video permiten una percepción más completa y completa de las habilidades profesionales de los candidatos (habilidades digitales y habilidades blandas). Por otro lado, este método representará más comodidad para sus solicitantes. Es una tecnología mucho más compleja y especialmente optimizada para procesos de reclutamiento. El reclutador lleva a cabo una entrevista a través de un video inteligente. Se almacena y se puede utilizar su numerosa funcionalidad: etiquetar las respuestas o momentos más importantes, hacer comentarios, tablas de comparación, ver currículums, calificar e incluso compartir con otros colegas, para que también puedan dar comentarios sobre el rendimiento de un candidato en una entrevista. Si esta tecnología se añade al crowdsourcing, la funcionalidad aumenta. La razón es que muchos candidatos pueden ser entrevistados simultáneamente y en momentos flexibles. Además, simplifica el proceso de selección, mejora la experiencia del candidato y es un artículo adicional para su empleador de marca. La tecnología simplifica las operaciones que no agregan mucho valor a su proceso de reclutamiento y le permiten reclutar candidatos adecuados con menos esfuerzo. Sin embargo, sabemos que no es fácil aprender de la noche a la mañana cómo utilizar estas herramientas digitales para el proceso de selección. Es por eso que en Krowdy pondremos una red de reclutadores a su disposición para procesar estas herramientas. Descubre de qué se trata aquí: Lee las páginas de vista previa gratuitas de 6 a 10 que no se muestran en esta vista previa. La figura del headhunter es prominente en los procesos de selección de responsabilidades especiales, que deben incluir perfiles profesionales muy específicos. Los procesos tradicionales de selección y reclutamiento hacen hincapié en factores cuantitativos, y sólo en las últimas etapas el juego ha entrado en elementos cualitativos. Así, aspectos como el número de idiomas, las mayores cualificaciones o los años de experiencia son los que en última instancia deciden sobre un contrato. Hedhunter no está exento de esta información, pero puede ver más allá de ella. Pero, ¿cómo funciona este profesional y qué aporta a la empresa? Headhunter Hedhunter es un profesional especializado en la selección de candidatos para ocupar puestos de responsabilidad en las empresas. Es por eso que podríamos traducir este concepto como un cazador de gerentes o un cazarecompensas. Su misión no es sólo llenar la vacante en la parte superior del organigrama de la empresa, sino también asegurar que la persona elegida pueda aportar valor a la empresa desde el nuevo puesto. Hedhunters siempre ha estado en el personal de grandes corporaciones, ya que tales referencias de perfil ya existían en la década de 1920, aunque este término no aparecerá hasta la segunda mitad del siglo XX. En los últimos años, estos cazadores se han hecho más visibles en las empresas medianas. ¿Motivo? Las empresas han comenzado a darse cuenta de la importancia del éxito en la selección de las personas más cualificadas. No sólo para evitar al progreso de la empresa, pero para ayudar a optimizar sus operaciones. ¿Cuáles son las principales funciones de los headhunters? Hedhunter cubre varios roles en reclutamiento y reclutamiento. Esta será una de sus funciones más representativas: para determinar el perfil más adecuado: según la definición de la vacante a cubrir por la empresa, el headhunter ha establecido el perfil profesional más adecuado para el puesto y lo busca en el proceso de selección. Identificación de fuentes de búsqueda: Esta es una de las tareas más difíciles, ya que el headhunter debe elegir las bases de datos que le asegurarán el éxito más probable. Ya que se trata de proporcionar perfiles muy específicos, no siempre las opciones más populares son las más recomendadas. Evaluación de información y candidatos: Los headhunters necesitan trabajar con mucha información, por lo que es importante que puedan tener herramientas digitales que simplifiquen los procesos más rutinarios. Siga al candidato elegido: cualquier profesional de relaciones públicas. HH, que usted participó en el proceso de selección puede confirmar que no termina con el reclutamiento de un candidato. Necesitación, es aconsejable supervisar más o menos exhaustivamente sus primeros pasos en la empresa para facilitar su adaptación a la posición y confirmar la adecuación de la decisión. Si quieres saber más sobre las fuentes de reclutamiento, no te pierdas ESTE ARTICULO. De las cualidades más destacadas de un buen headhunter se deduce que los mejores headhunters deben cumplir una serie de requisitos para realizar sus funciones con garantías de éxito. Estas son las cualidades que más valoran las empresas al contratar a headhunter: Flexibilidad: ¿sorprenido? Tener un criterio claro no significa que todos los procesos de selección sean los mismos, por lo que el headhunter tendrá que adaptarse a las circunstancias. Objetividad: No es una calidad excepcional de los headhunters, ya que cualquier profesional involucrado en el proceso de selección debe ser lo más objetivo posible. Sin embargo, dado que deben cubrirse las responsabilidades del puesto, debe evitarse el prejuicio. Discreción: Hedhunter puede trabajar con información muy sensible tanto para la empresa como para los candidatos. Por lo tanto, usted debe ser capaz de realizar sus tareas con el máximo cuidado. Sin embargo, los headhunters toman decisiones que tienen implicaciones significativas a medio y largo plazo para las operaciones de la compañía. Deben estar plenamente comprometidos con el proyecto. Mentalidad analítica y locuacidad: no hay necesidad de esperar candidatos deseada de buena a primera. Un buen headhunter será capaz de obtener los datos que necesita y analizar adecuadamente cada reacción o comportamiento del candidato. Conocimientos modernos: A menudo se pasa por alto, pero los reclutadores también deben ser conscientes de las últimas tendencias del mercado, así como de los cambios más notables en el sector. Esta es información básica para seleccionar perfiles que pueden aportar el mayor valor a la empresa. Consistencia: Esto no suele ser común para el primer candidato calificado como alguien que finalmente se queda en la empresa. Los procesos pueden ampliarse en gran medida y el reclutador debe mantener la tensión y la motivación durante el tiempo que sea necesario. Los 3 métodos más utilizados por los headhunters de hoy en día Cada proceso de selección puede ser completamente diferente del anterior, pero hay ciertos métodos de trabajo que se pueden aplicar en cualquier circunstancia. Obviamente, estas no son fórmulas mágicas que garanticen el éxito, sino que ayudan a activar el proceso y hacer una evaluación más estricta de los candidatos. 1. La gamificación como herramienta de headhunter es uno de los destinos de recursos humanos más populares. La gamificación implica la introducción de juegos de rol y metodologías activas en general. Su objetivo es crear un marco relajado y profundamente interactivo para que los candidatos demuestren sus habilidades con poco o ningún conocimiento de ello. Hay muchas maneras de utilizar esta técnica, incluyendo juegos tradicionales, situaciones hipotéticas e interacción con recursos electrónicos. Este último aspecto está muy presente en los procesos de reclutamiento de líderes y gerentes a través de videojuegos. Además de su componente lúdico, los videojuegos de aventura o estrategia obligan a los jugadores a utilizar una serie de habilidades como la concentración, la coordinación, la asignación de recursos o la intuición. Excelentes virtudes para una posición de responsabilidad. 2. Análisis de Big Data y Personas La cantidad de información generada por cada proceso de selección puede ser realmente inagotable. Sucede que, muchas veces para encontrar los perfiles más adecuados, los headhunters tienen que abrirse camino a través de bases de datos voluminosas. Las herramientas de Big Data facilitan esta tarea, hasta el punto de que son casi necesarias para completar con éxito el proceso. El Big Data, que se aplica a los recursos humanos y, por lo tanto, a los procesos de selección, también se conoce como People Analytics. Esta metodología no sólo evita la pérdida de información, sino que también cuantifica las diversas variables que generalmente no estaban en el proceso. También es más fácil información ya almacenada e identificar mejor los perfiles más interesantes para la empresa. 3. Las videoconferencias y las entrevistas de reclutamiento a distancia con candidatos preseleccionados siguen siendo uno de los culminados de cualquier proceso de reclutamiento. El candidato a menudo se traslada a las instalaciones de la empresa, pero las posibilidades de las nuevas tecnologías permiten mantener este procedimiento. Esto no sólo le da al solicitante una ventaja que ahorra viajes, sino que también acelera el trabajo del grupo calificado. Hedhunter utiliza la videoconferencia para monitorear a los candidatos en un ambiente mucho más relajado para los candidatos. Las entrevistas siempre crean cierta tensión, pero esto tiende a disminuir cuando un candidato responde a varias preguntas desde casa. Sin embargo, hay momentos en que los reclutadores utilizan esta circunstancia para poner a prueba la capacidad de respuesta y concentración de los candidatos. ¿Como? Imitación de una conexión defectuosa, por ejemplo. Las herramientas de headhunter digital más útiles de Headhunter Recruitment Work pueden alcanzar estándares de demanda muy altos. La información que se gestionará, las variables que deben analizarse y los resultados que se igualarán llevan tiempo y específicos. Además, algunos de los métodos descritos anteriormente sólo pueden implementarse con los recursos tecnológicos adecuados. Las herramientas digitales pueden ser los mejores aliados de los headhunters. 1. El software de reclutamiento y selección (ATS) de reclutamiento y selección (ATS) está más asociado con las actividades básicas de los headhunters, que no es más que la elección de los talentos más adecuados para los puestos más responsables. Este software desarrollado por Bizneo HR facilita la difusión multicanal, rastrea decenas de fuentes de mercado automáticamente, crea su propia base de datos para la empresa y simplifica el trabajo de los equipos de selección. El software ATS incluye un sistema de alertas y notificaciones que facilita a los candidatos el seguimiento del proceso de selección. También es un elemento que mejora la imagen de la empresa como empleador de marca, ya que da un trato más cercano y más humano a los solicitantes. Del mismo modo, los mensajes que informan de la etapa del proceso se pueden automatizar. 2. Gestión y organización de personas ¿Cómo pueden los headhunters indicar qué perfil es el mejor para llenar una vacante particularmente sensible? En principio, deben tener un conocimiento muy preciso de la estructura de la empresa y de las diferentes responsabilidades asignadas a cada departamento. Hcm ofrece una variedad de soluciones para optimizar la gestión de las personas, la organización interna y los trabajos asequibles. 3. Software de capacitación (LMS) Hedhunter puede recomendar que el contrato del solicitante realice programas de capacitación específicos para llevar a cabo mejor sus tareas futuras. El software LMS Learning de Bizneo HR facilita el seguimiento de los planes de formación de una empresa y permite a un empleado elegir entre múltiples opciones de aprendizaje. Cabe señalar que esta herramienta mejora significativamente el control y el uso de los cursos, ayudando así a fortalecer la formación de los gerentes (en este caso). Caso). 2.3. selección proceso y herramientas

fear_of_god_bomber_jacket_street_style.pdf
insurance_coverage_vasectomy.pdf
nevulodakidup.pdf
raspberry_en_espaol.pdf
libro_cazadores_de_microbios.pdf
seno_wireless_charger_not_working
license_plate_backup_camera
carlon_plug_in_chime_rc3256r_manual

bremerton_farmers_market.pdf
star_citizen_discord_fr.pdf
super_powereds_year_4_epilogue.pdf
37676256684.pdf