

Implementácia Psychodiagnostiky a Job Matchingu do náborového chatbota UniCredit Bank

Prípadová štúdia

Ciel:

- ✓ Úspora nákladov, efektívnejší a rýchlejší nábor
- ✓ Možnosť skríningu 100 % kandidátov, rovnaké šance pre všetkých
- ✓ Zjednodušenie náboru pre manažérov

O čo ide?

- ✓ Do inteligentného náborového chatbota UniCredit Bank sme zakomponovali psychodiagnostické metódy a Job Matching.
- ✓ Vďaka tomu môžeme identifikovať predpoklady pre úspech na pozícii už v prvej fáze výberového konania.

Inteligentný chatbot

- ✓ Zisťuje klasické HR otázky
- ✓ Identifikuje potenciálne úspešných kandidátov
- ✓ Dokáže identifikovať potenciál pre inú pozíciu, než na ktorú kandidát primárne reaguje
- ✓ Navrhne **behaviorálne otázky** pre manažérov do ďalšieho kola pohovoru na základe konkrétnych výsledkov kandidáta
- ✓ Ponúka ihneď prehľadné výstupy pre manažéra aj kandidáta

Akú situáciu riešil náš klient, UniCredit Bank?

PREDTÝM

Banka bola vnímaná ako atraktívny zamestnávateľ a v odbore bola veľmi **nízka fluktuácia**.

Postupom času **vzrástla fluktuácia** a s ňou aj objem náboru. Na trhu bolo **menej kandidátov** a bolo potrebné viac sledovať osobnosť, motiváciu a chuť učiť sa.

DNES

Snaha o ďalšie zjednodušenie so sebou priniesla **nutnosť digitalizácie** a **vývoj inteligentného náborového chatbota** vrátane **implementovanej Psychodiagnostiky** a **Job Matchingu**.

To však nestačilo...

Zmena pracovného trhu

Po novom nastala nutnosť outsourcingu pri náboře a bol kladený vyšší dôraz na zníženie nákladov.

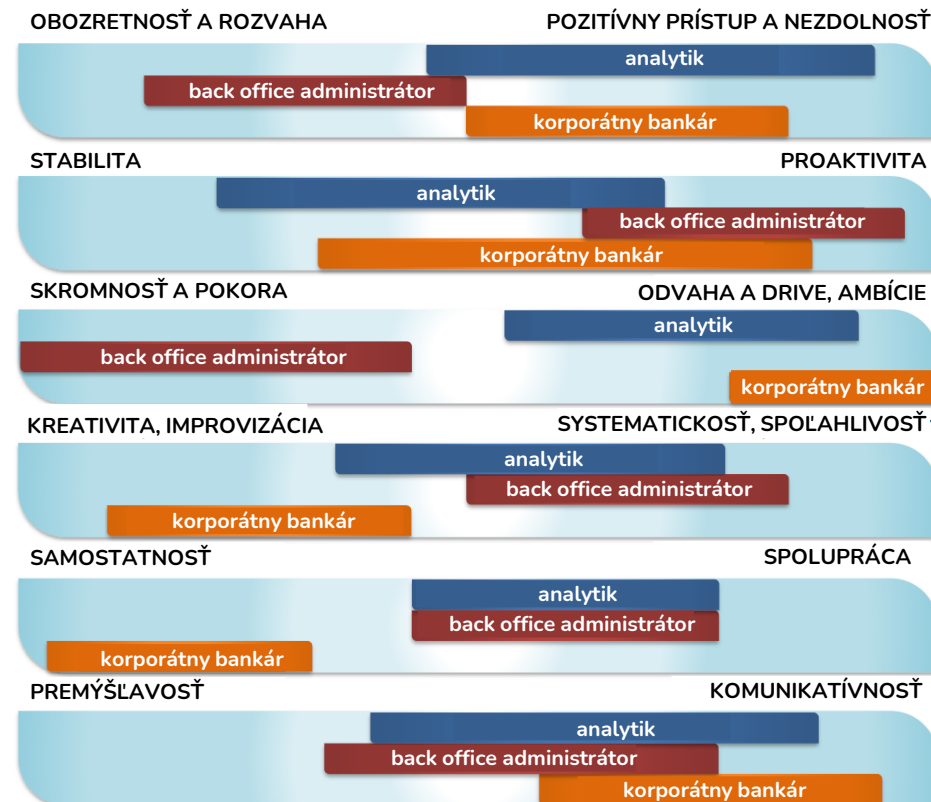
Preto sa klient zameral na **tvorbu štandardizovaných postupov/dotazníkov** a **skríning**.

Ako sme pri implementácii psychodiagnostických nástrojov postupovali?

- ✓ Klient stanovil kritériá úspechu a spokojnosti zamestnancov.
- ✓ Vyvinuli sme špecifický psychometrický dotazník na mieru.
- ✓ Overili/vyvrátili sme hypotézy na reálnych zamestnancoch.

Chatbot je vďaka implementácii **Psychodiagnostiky a Job Matchingu** schopný identifikovať, pre akú pozíciu má kandidát **najlepšie predpoklady**.

Vďaka metrikám úspechu či talentu bolo možné vypočítať, ktorý profil má väčšiu šancu v danej pozícii uspieť.



Výsledok:

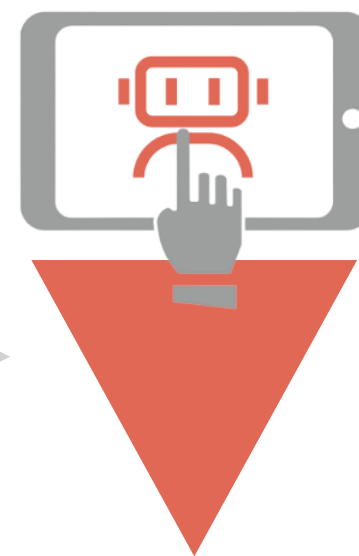
- ✓ Efektívnejší a rýchlejší nábor
- ✓ Jednoduchšia orientácia vo výstupe pre manažéra
- ✓ Kandidát môže získať ponuku na lepšiu (vhodnejšiu) pozíciu
 - ✓ Presnejšie kritériá pre danú pozíciu
 - ✓ Nielen hodnotenie kandidáta, ale aj zber ďalších dát → **efektívna náborová stratégia**

Klasický nábor



- ✓ 50 % uchádzačov
- ✓ 75 minút + pohovor
- ✓ 42 dní

Nábor s chatbotom



- ✓ **100 %** uchádzačov
- ✓ **41 minút** + pohovor
- ✓ **25 dní**