

---

*REKRUTACJA*

---

## Spis Treści

### Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Aktualny Proces Rekrutacyjny .....	3
Problemy i Nieefektywności .....	4
Zmiany w Procesie Rekrutacyjnym .....	8
Nowy Proces Rekrutacyjny .....	8
Opis automatyzacji procesów rekrutacyjnych .....	16
Podsumowanie .....	24
Zalety zautomatyzowanego procesu rekrutacyjnego:.....	24
Podsumowanie:.....	25
Spis obrazków .....	26

## Wprowadzenie

Rekrutacja w firmie XYZ jest kluczowym procesem biznesowym, który ma na celu pozyskanie nowych pracowników. Aktualny proces rekrutacyjny składa się z kilku etapów, które obejmują: zgłoszenie potrzeby zatrudnienia, publikację ogłoszenia, selekcję CV, przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych, oraz finalny wybór kandydata. W obecnej formie proces ten charakteryzuje się kilkoma nieefektywnymi rozwiązaniami, które powodują opóźnienia i dodatkowe koszty.

## Aktualny Proces Rekrutacyjny

### 1. Zgłoszenie Potrzeby Zatrudnienia

- Menedżer działu zgłasza potrzebę zatrudnienia nowego pracownika, wysyłając e-mail do działu HR.
- Proces zatwierdzania wniosku o zatrudnienie przez zarząd jest czasochłonny i wymaga wielokrotnych konsultacji.

### 2. Publikacja Ogłoszenia

- Dział HR przygotowuje ogłoszenie o pracę i ręcznie publikuje je na różnych portalach rekrutacyjnych oraz stronie internetowej firmy.
- Brak zintegrowanego systemu do zarządzania ogłoszeniami powoduje duplikację pracy i utrudnia monitorowanie efektywności ogłoszeń.

### 3. Selekcja CV

- CV kandydatów napływają do działu HR za pomocą e-maili oraz systemów rekrutacyjnych różnych portali.
- Ręczna selekcja CV jest czasochłonna i narażona na błędy.

### 4. Rozmowy Kwalifikacyjne

- HR organizuje rozmowy kwalifikacyjne, kontaktując się z wybranymi kandydatami telefonicznie lub e-mailowo.
- Brak jednolitego systemu planowania rozmów powoduje problemy z koordynacją i harmonogramem.

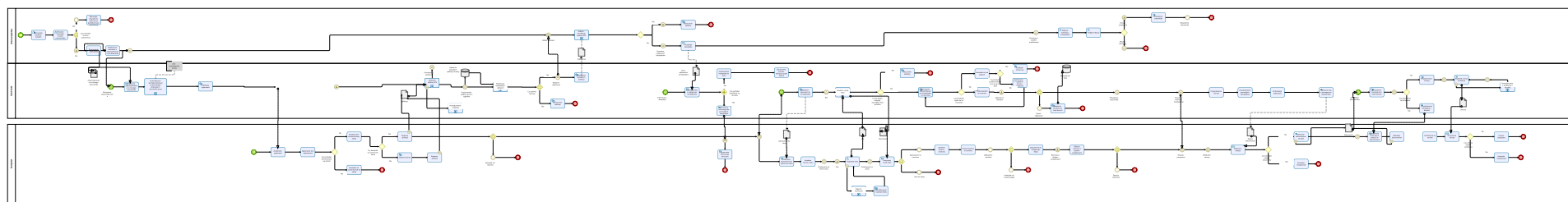
### 5. Finalny Wybór Kandydata

- Po zakończeniu rozmów, HR konsultuje się z menedżerem działu i podejmuje decyzję o wyborze kandydata.
- Proces zatwierdzania kandydata przez zarząd jest długi i często powoduje, że wybrani kandydaci tracą zainteresowanie ofertą.

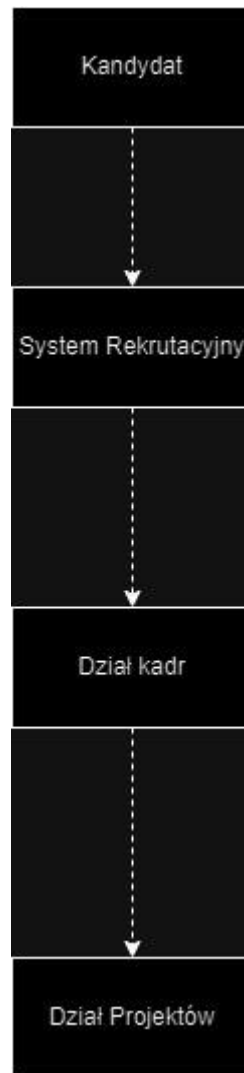
### Problemy i Nieefektywności

- Ręczne procesy: Większość etapów rekrutacji opiera się na ręcznych procesach, co zwiększa ryzyko błędów i opóźnień.
- Brak automatyzacji: Brak zautomatyzowanych narzędzi do selekcji CV, zarządzania ogłoszeniami oraz harmonogramowania rozmów.
- Złożone zatwierdzanie: Procesy zatwierdzania na każdym etapie są czasochłonne i skomplikowane.
- Rozproszona komunikacja: Brak centralnego systemu do zarządzania komunikacją z kandydatami i menedżerami.

## Rekrutacja



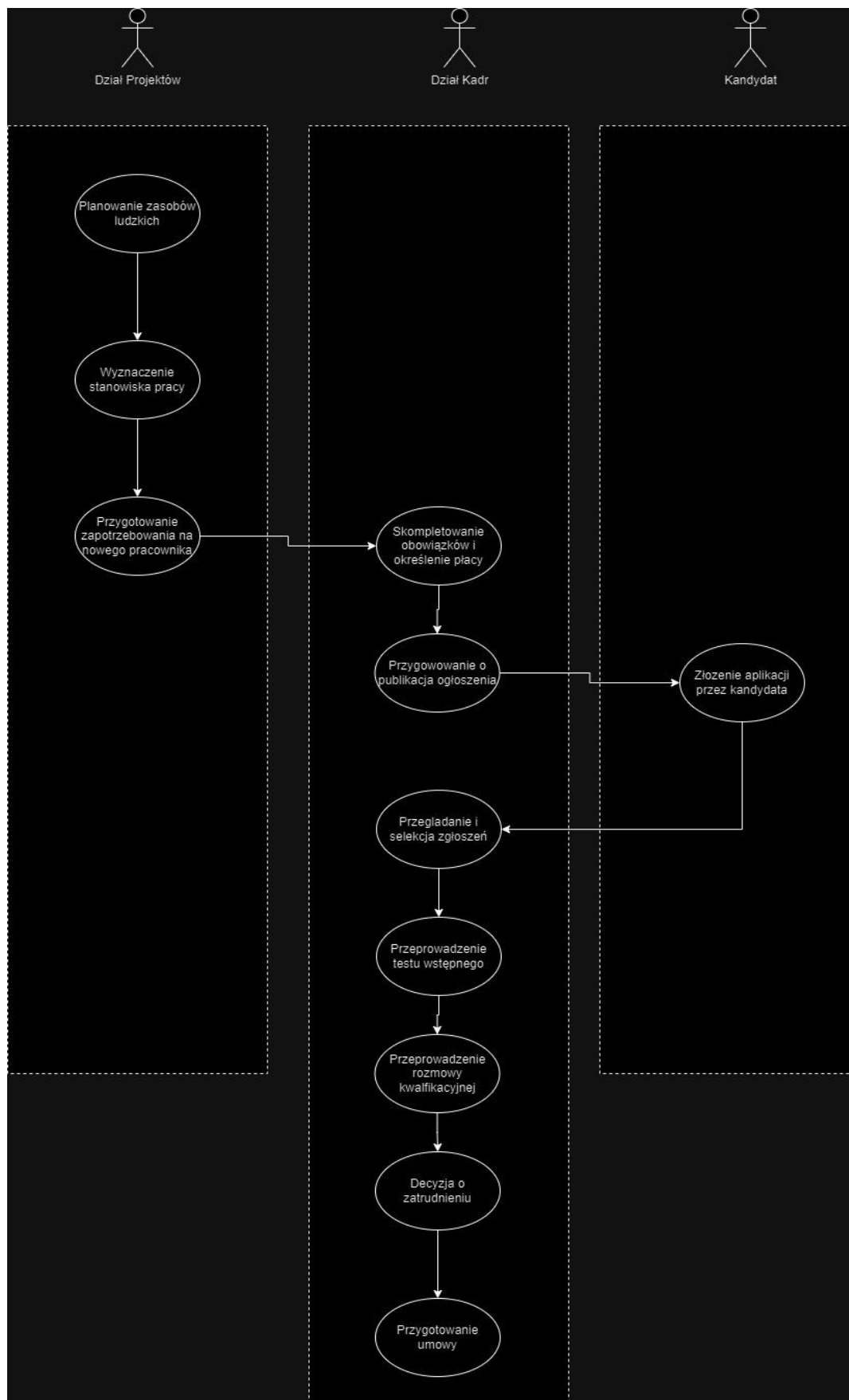
*Rysunek 1 Diagram BPNM – z uwzględnieniem sytuacji nietypowych i błędów*



*Rysunek 2 Diagram analityczny podstawa*

Diagram ten pokazuje, jak dane przepływają między różnymi działami i kandydatem podczas całego procesu rekrutacji. Każdy proces jest połączony strzałkami wskazującymi kierunek przepływu danych, co ułatwia zrozumienie, jak informacje są przekazywane i przetwarzane na różnych etapach.

## Rekrutacja



Rysunek 3 Diagram analityczny

W celu poprawy efektywności procesu rekrutacyjnego w firmie XYZ, zaproponowano kilka zmian, które obejmują automatyzację kluczowych czynności oraz wprowadzenie nowoczesnych narzędzi informatycznych. Poniżej przedstawiono zmodyfikowaną wersję procesu rekrutacyjnego oraz uzasadnienie proponowanych zmian.

## Zmiany w Procesie Rekrutacyjnym

### 1. Automatyzacja Selekcji CV przy użyciu ATS

- **Opis:** Wprowadzenie systemu ATS (Applicant Tracking System) do automatycznej selekcji CV na podstawie zdefiniowanych kryteriów.
- **Uzasadnienie:** ATS przyspiesza proces selekcji, redukując czas potrzebny na przeglądanie CV i minimalizując ryzyko błędów.

### 2. Zintegrowane Zarządzanie Ogłoszeniami

- **Opis:** Implementacja narzędzia do centralnego zarządzania ogłoszeniami, które umożliwia publikację na wielu portalach jednocześnie oraz monitorowanie efektywności kampanii rekrutacyjnych.
- **Uzasadnienie:** Zintegrowane zarządzanie ogłoszeniami oszczędza czas i zasoby, pozwalając na lepsze monitorowanie wyników i optymalizację działań rekrutacyjnych.

### 3. System Planowania Rozmów Kwalifikacyjnych

- **Opis:** Wprowadzenie zintegrowanego systemu do planowania rozmów kwalifikacyjnych, który automatycznie koordynuje terminy i informuje kandydatów oraz menedżerów.
- **Uzasadnienie:** Zautomatyzowany system planowania rozmów redukuje problemy związane z koordynacją i harmonogramowaniem, co pozwala na płynniejsze przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych.

### 4. Uproszczenie Procesu Zatwierdzania

- **Opis:** Redukcja liczby kroków wymaganych do zatwierdzenia wniosku o zatrudnienie oraz wyboru kandydata poprzez zautomatyzowane workflowy w systemie HRM.
- **Uzasadnienie:** Uproszczenie procesu zatwierdzania skraca czas potrzebny na decyzje zarządu i zwiększa responsywność procesu rekrutacyjnego.

## Nowy Proces Rekrutacyjny

### 1. Zgłoszenie Potrzeby Zatrudnienia

- Menedżer działu zgłasza potrzebę zatrudnienia w systemie HRM, który automatycznie przesyła wniosek do zarządu do zatwierdzenia.

### 2. Publikacja Ogłoszenia

- Dział HR używa zintegrowanego narzędzia do zarządzania ogłoszeniami, które automatycznie publikuje ogłoszenia na wybranych portalach i monitoruje ich efektywność.

### 3. Selekcja CV

- ATS automatycznie selekcjonuje CV na podstawie zdefiniowanych kryteriów i przekazuje wybrane CV do działu HR.

### 4. Rozmowy Kwalifikacyjne



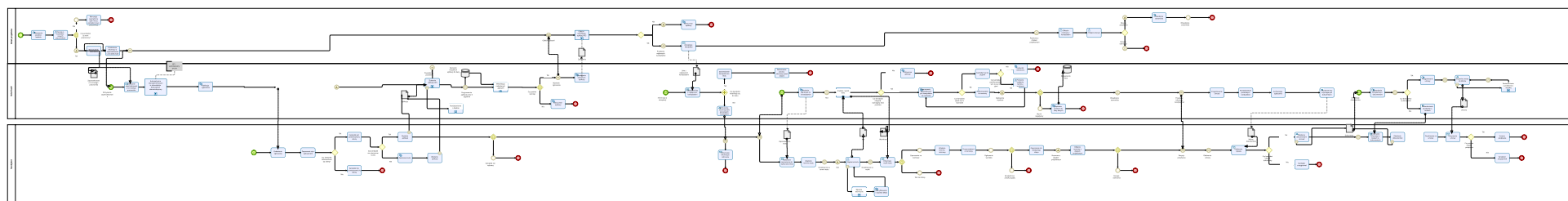
- System do planowania rozmów automatycznie koordynuje terminy rozmów i wysyła powiadomienia do kandydatów oraz menedżerów.

### 5. **Finalny Wybór Kandydata**

- Po zakończeniu rozmów, HR korzysta z systemu HRM do przeprowadzenia zautomatyzowanego workflow zatwierdzania kandydata przez zarząd.

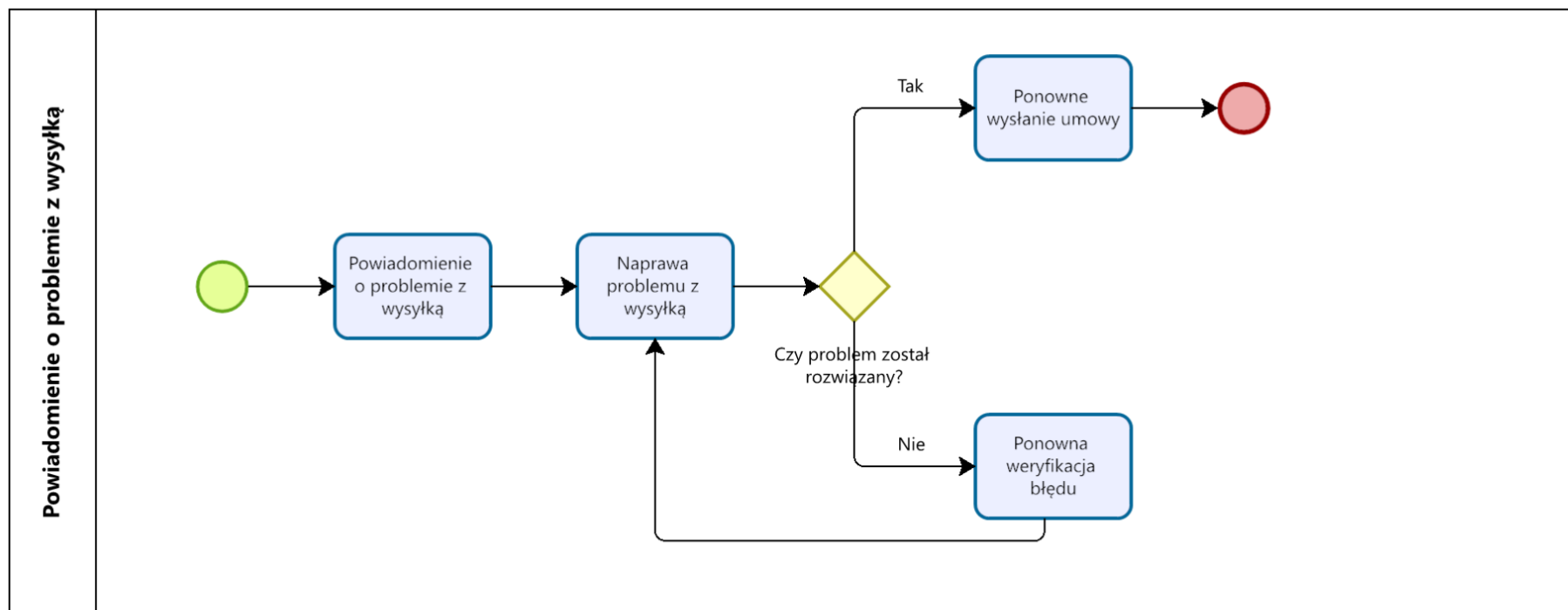
Wprowadzenie zautomatyzowanych narzędzi takich jak ATS, zintegrowane zarządzanie ogłoszeniami oraz system do planowania rozmów kwalifikacyjnych znacząco zwiększa efektywność procesu rekrutacyjnego w firmie XYZ. Automatyzacja kluczowych etapów oraz uproszczenie procesów zatwierdzania pozwala na szybsze i bardziej precyzyjne przeprowadzanie rekrutacji, co skutkuje oszczędnością czasu i redukcją kosztów.

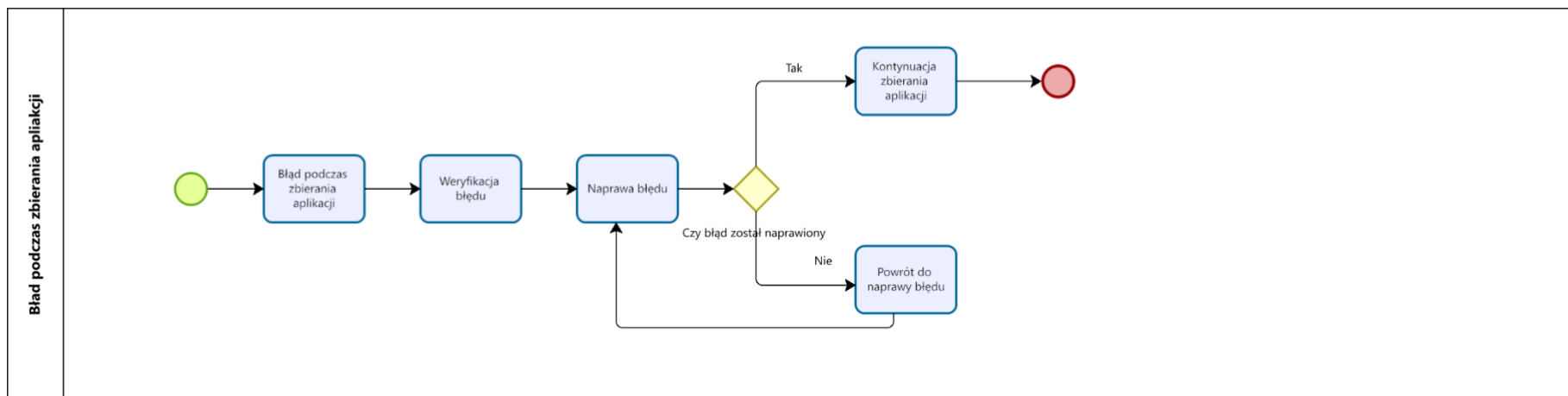
## Rekrutacja



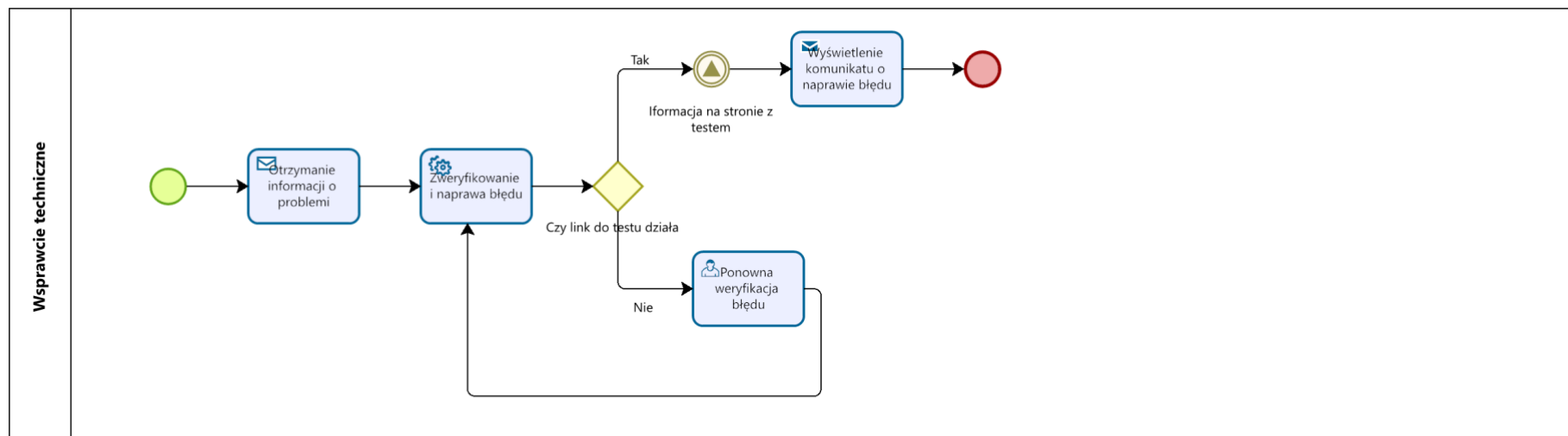
Rysunek 4 Diagram model 1

Zamodelowanie sytuacji nietypowych, obsługi błędów:



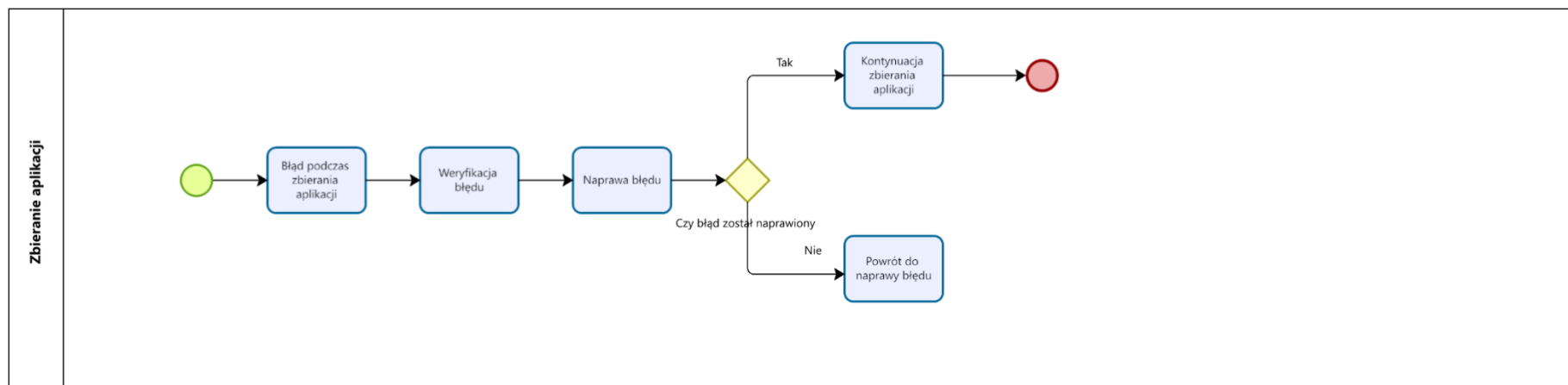


Rysunek 6 Błąd



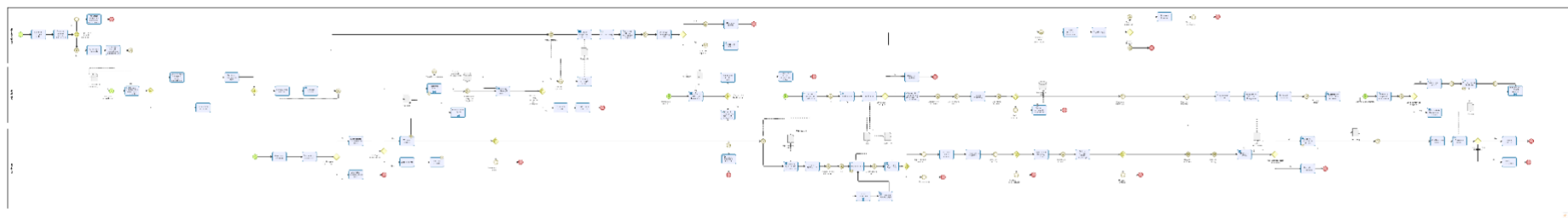
Rysunek 7 Wsparcie techniczne

## Rekrutacja



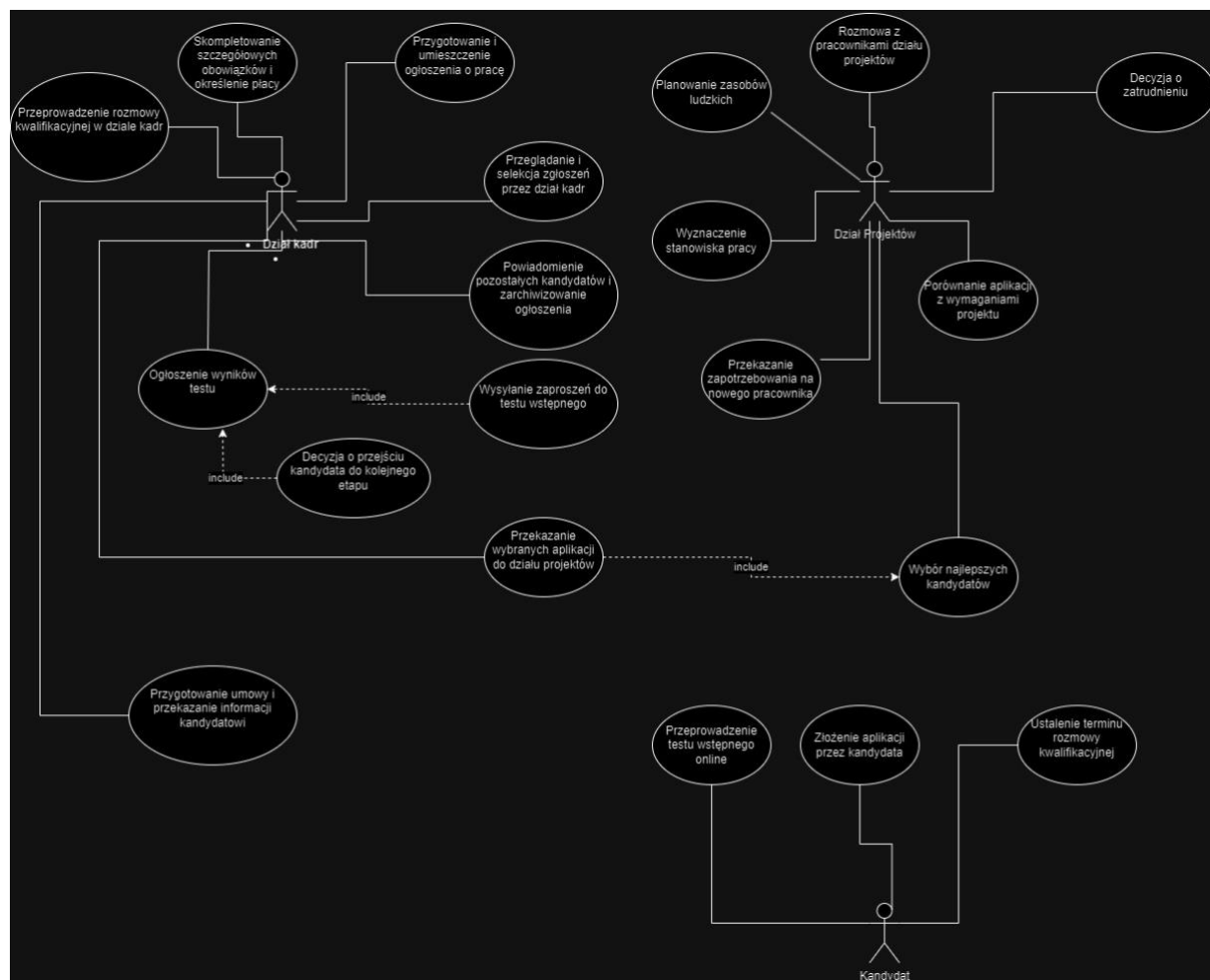
Powered by  
b2i  
Modeler

Rysunek 8 Zbieranie aplikacji



Rysunek 9 Diagram 2

## Rekrutacja



Rysunek 10 Diagram przypadków użycia

### Opis automatyzacji procesów rekrutacyjnych

W poniższym tekście przedstawiam automatyzację czynności, które mogą być zautomatyzowane za pomocą systemów informatycznych w procesie rekrutacyjnym, oraz uzasadnienie zaproponowanych zmian. Dołączone są również zmodyfikowane wersje diagramów BPMN, które ilustrują te zmiany.

#### 1. ATS Przygotowanie oferty o pracę

##### **Automatyzacja:**

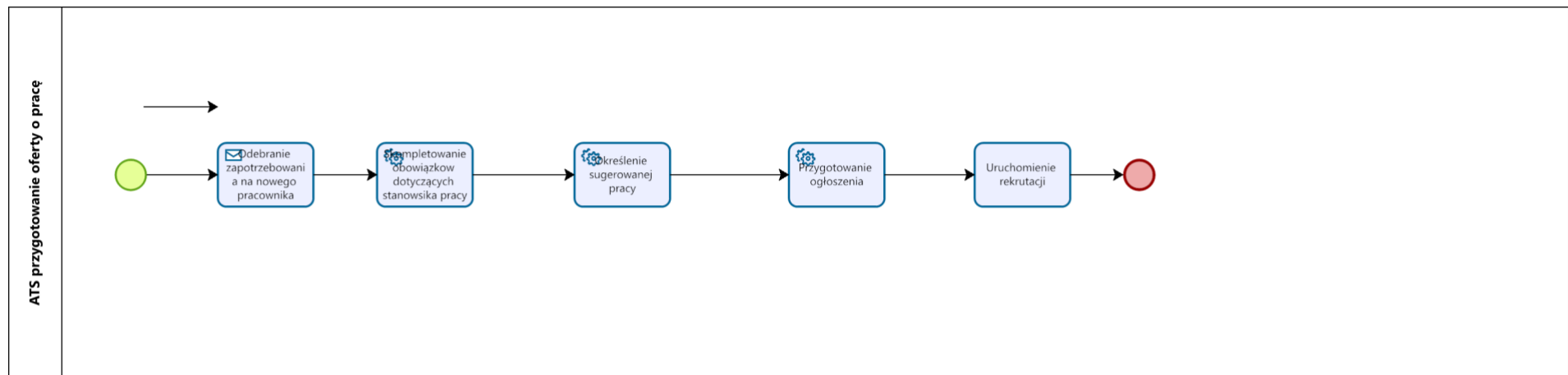
- **Odebranie zapotrzebowania na nowego pracownika:** Automatyczne powiadomienia o zapotrzebowaniu generowane przez system ATS.
- **Skompletowanie obowiązków dotyczących stanowiska pracy:** ATS automatycznie generuje listę obowiązków na podstawie zdefiniowanych kryteriów.
- **Określenie sugerowanej pracy:** System sugeruje odpowiednie stanowisko na podstawie analiz danych.



## Rekrutacja

- **Przygotowanie ogłoszenia:** ATS automatycznie tworzy ogłoszenie o pracę.
- **Uruchomienie rekrutacji:** System automatycznie publikuje ogłoszenie na wybranych platformach.

**Uzasadnienie:** Automatyzacja tych kroków zmniejsza obciążenie działu HR, przyspiesza proces rekrutacyjny oraz zapewnia spójność i dokładność informacji.



Powered by  
bizagi  
Modeler

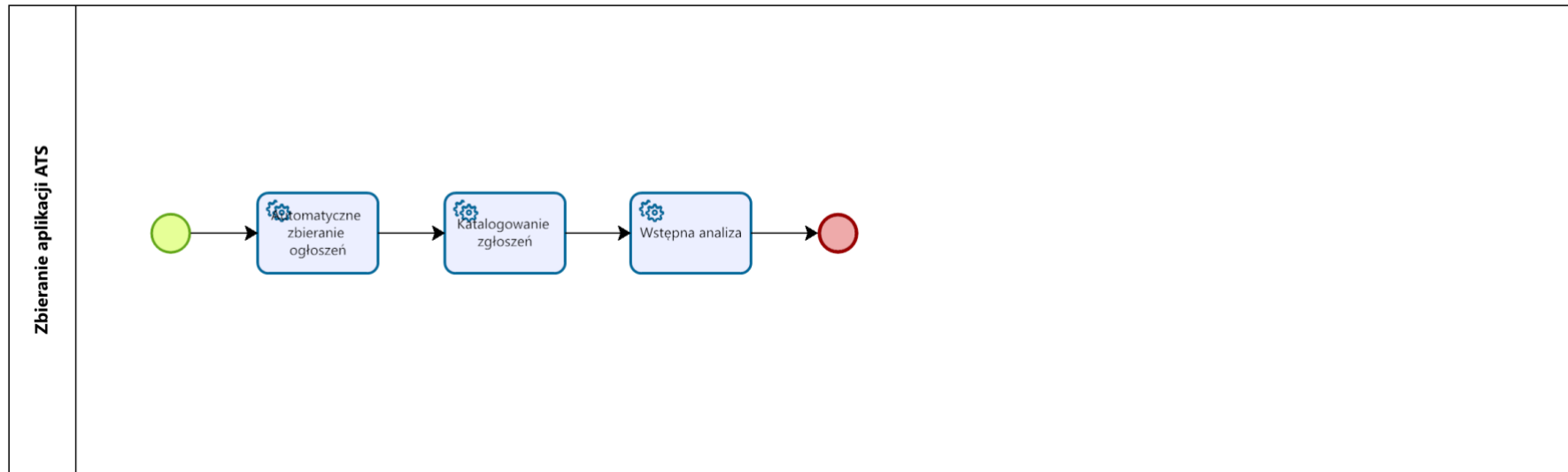
Rysunek 12 ATS Przygotowanie oferty o pracę

## 2. ATS Zbieranie aplikacji

### **Automatyzacja:**

- **Automatyczne zbieranie ogłoszeń:** ATS automatycznie zbiera aplikacje ze wszystkich platform.
- **Katalogowanie zgłoszeń:** System automatycznie sortuje i kataloguje zgłoszenia według ustalonych kryteriów.
- **Wstępna analiza:** ATS przeprowadza wstępną analizę aplikacji, sprawdzając podstawowe wymagania.

**Uzasadnienie:** Automatyzacja zbierania i katalogowania aplikacji oraz wstępnej analizy pozwala na szybsze przetwarzanie dużej liczby zgłoszeń i eliminację nieodpowiednich kandydatów na wczesnym etapie.



Rysunek 13 ATS Zbieranie aplikacji

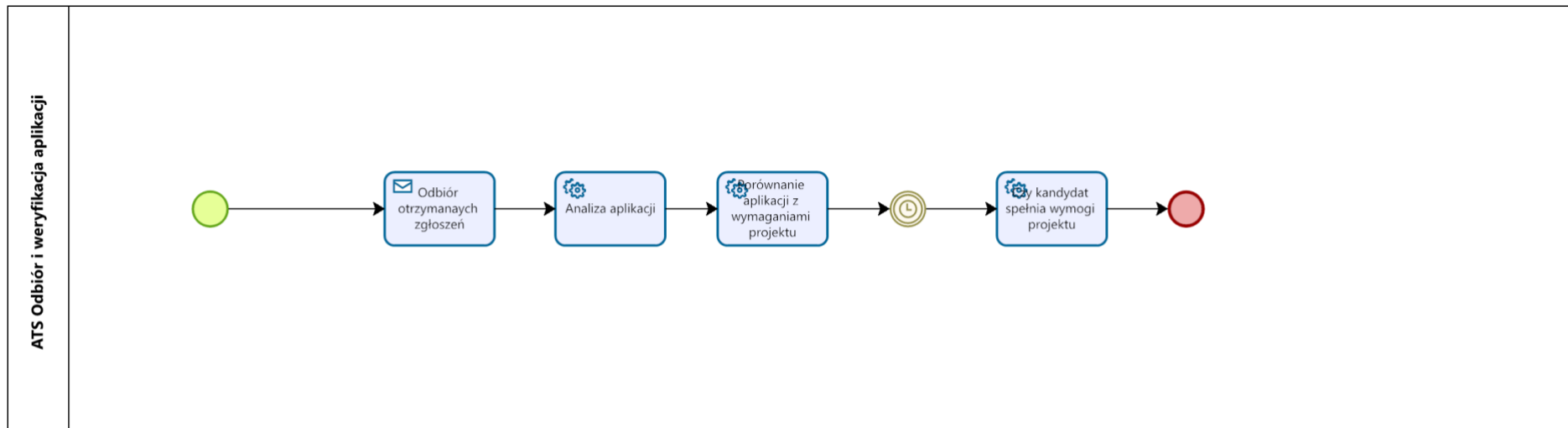
### 3. ATS Odbiór i weryfikacja aplikacji

#### Automatyzacja:

- **Odbiór otrzymanych zgłoszeń:** ATS automatycznie odbiera i rejestruje zgłoszenia.
- **Analiza aplikacji:** System przeprowadza szczegółową analizę aplikacji, weryfikując kwalifikacje i doświadczenie kandydatów.

- **Porównanie aplikacji z wymaganiami projektu:** ATS automatycznie porównuje aplikacje z wymaganiami stanowiska i projektu.

**Uzasadnienie:** Automatyzacja odbioru i weryfikacji aplikacji umożliwi szybsze i dokładniejsze przetwarzanie zgłoszeń, zapewniając lepsze dopasowanie kandydatów do stanowisk.



Rysunek 14 ATS Odbiór i weryfikacja aplikacji

#### 4. ATS Weryfikacja nadesłanych zgłoszeń

##### **Automatyzacja:**

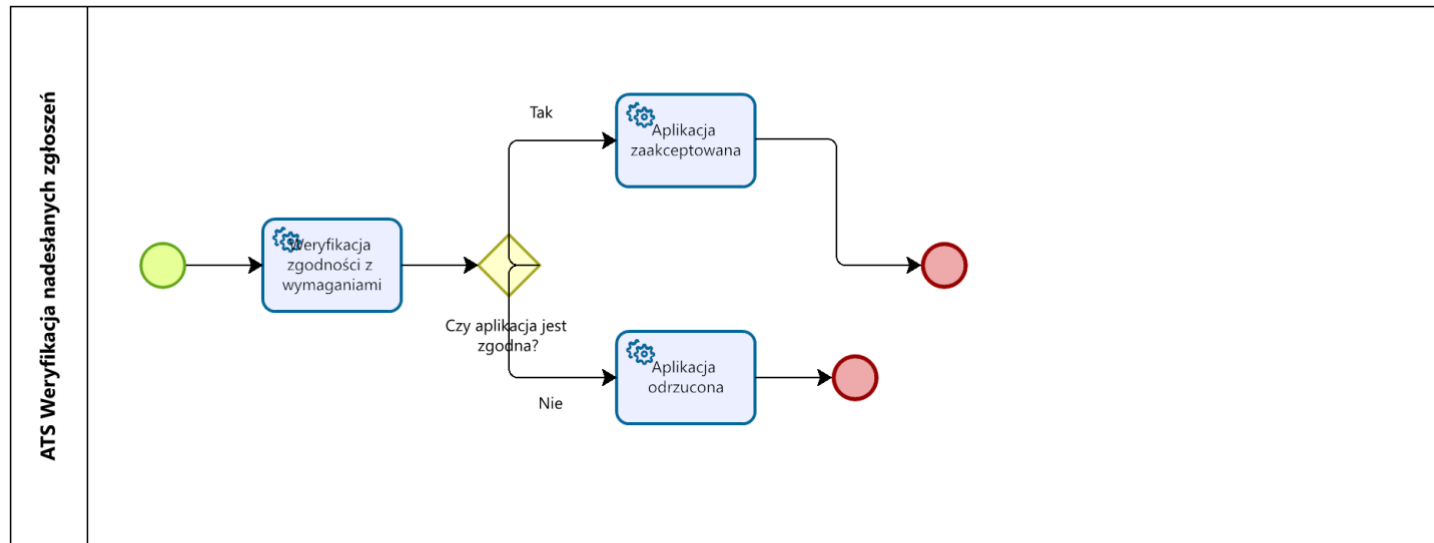
- **Weryfikacja zgodności z wymaganiami:** ATS automatycznie sprawdza, czy aplikacje spełniają określone wymagania.
- **Powiadomienie o odrzuceniu:** System automatycznie informuje kandydatów, których aplikacje zostały odrzucone.
- **Powiadomienie o akceptacji:** ATS automatycznie informuje kandydatów, których aplikacje zostały zaakceptowane.

**Uzasadnienie:** Automatyzacja weryfikacji zgłoszeń i powiadomień kandydatów minimalizuje błędy ludzkie i usprawnia komunikację z kandydatami.

*Rysunek 14 ATS Odbiór i weryfikacja aplikacji*

*Rysunek 14 ATS Odbiór i weryfikacja aplikacji*

*Rysunek 14 ATS Odbiór i weryfikacja aplikacji*



Rysunek 15 ATS Weryfikacja nadesłanych zgłoszeń

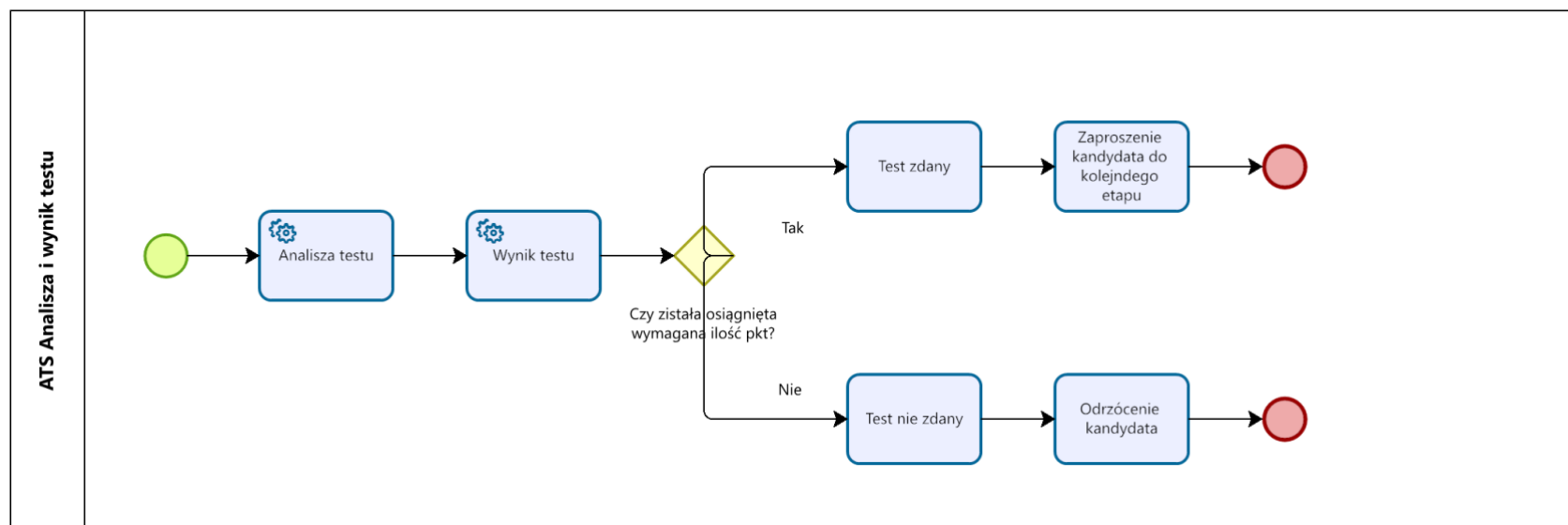
## 5. ATS Analiza i wynik testu

### Automatyzacja:

- **Analiza testu:** System automatycznie analizuje wyniki testów online kandydatów.
- **Generowanie wyników testu:** ATS automatycznie generuje i przesyła wyniki testów do kandydatów.
- **Zaproszenie na kolejne etapy:** System automatycznie zaprasza kandydatów, którzy zdali testy, na kolejne etapy rekrutacji.

**Uzasadnienie:** Automatyzacja analizy wyników testów i komunikacji z kandydatami zapewnia szybsze przetwarzanie i przejrzystość procesu rekrutacyjnego.

Rysunek 16 ATS Analiza i wynik testu



### Podsumowanie

Zaproponowane zmiany w procesach rekrutacyjnych przy użyciu narzędzi informatycznych znacząco poprawiają efektywność, redukują błędy i przyspieszają cały proces rekrutacji. Automatyzacja powyższych kroków zapewnia lepsze zarządzanie aplikacjami, dokładniejszą analizę zgłoszeń oraz skuteczniejszą komunikację z kandydatami. Dołączone diagramy BPMN ilustrują zmodyfikowane wersje procesów rekrutacyjnych po wprowadzeniu automatyzacji.

Zalety zautomatyzowanego procesu rekrutacyjnego:

1. **Automatyzacja powiadomień i zadań administracyjnych:**
  - Zmniejsza obciążenie działu HR.
  - Przyspiesza czas realizacji procesu rekrutacyjnego.
2. **Automatyczne tworzenie i publikowanie ogłoszeń:**
  - Redukuje czas potrzebny na ręczne tworzenie i publikowanie ogłoszeń.
  - Minimalizuje ryzyko błędów związanych z ręcznym przetwarzaniem.
3. **Zbieranie i wstępna analiza aplikacji:**
  - Szybsze przetwarzanie dużej liczby aplikacji.
  - Automatyczna eliminacja nieodpowiednich kandydatów na wczesnym etapie.
4. **Automatyczna weryfikacja zgodności aplikacji z wymaganiami:**
  - Zwiększa dokładność i spójność weryfikacji.
  - Redukuje czas potrzebny na ręczne sprawdzanie aplikacji.
5. **Automatyczne powiadomienia o odrzuceniu lub akceptacji kandydatów:**
  - Poprawia komunikację z kandydatami.
  - Zapewnia szybszą informację zwrotną dla kandydatów.
6. **Automatyczna analiza wyników testów:**
  - Przyspiesza proces analizy i generowania wyników.
  - Zapewnia większą dokładność w ocenie wyników.



**7. Automatyczne zaproszenia na kolejne etapy rekrutacji:**

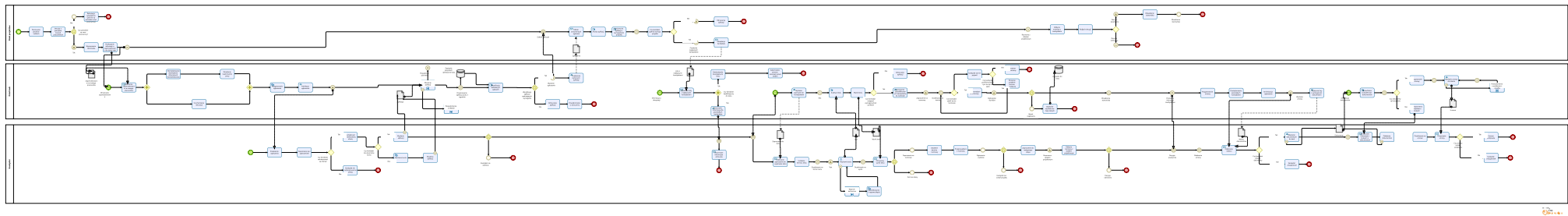
- Usprawnia organizację kolejnych etapów rekrutacji.
- Redukuje czas i koszty związane z ręcznym zarządzaniem zaproszeniami.

**8. Zapisanie wyników do bazy danych:**

- Zapewnia automatyczną i bezbłędną archiwizację wyników rekrutacji.
- Ułatwia przyszłą analizę i raportowanie.

**Podsumowanie:**

Zautomatyzowany proces rekrutacyjny jest bardziej efektywny, dokładny i szybki, co znacząco poprawia całą operację rekrutacyjną, zmniejsza obciążenie pracowników HR i zapewnia lepsze doświadczenia kandydatów.



Rysunek 17 Finalny diagram stateczny bpmn

## Spis obrazków

Rysunek 1 Diagram BPNM .....	5
Rysunek 2 Diagram analizyczny podstawa .....	6
Rysunek 3 Diagram analizyczny .....	7
Rysunek 4 Diagram model 1 .....	10
Rysunek 5 Powiadomienie.....	11
Rysunek 6 Błąd.....	12
Rysunek 7 Wsparcie techniczne.....	13
Rysunek 8 Zbieranie aplikacji.....	14
Rysunek 9 Diagram 2 .....	14
Rysunek 10 Diagram ostateczny.....	15
Rysunek 11 Diagram przypadków użycia .....	15