

Implementation Designer Test

Ejercicio

Analizar la vacante de Warehouse Associate para la empresa de logística Kuehne+Nagel Group, y diseñar cómo sería el proceso de reclutamiento ideal utilizando Emi. Es importante considerar el componente conversacional de Emi con los candidatos en cada etapa de la búsqueda, y también cómo va a estar estructurado el backoffice¹ del reclutador para poder dar seguimiento a cada postulación y definir qué criterios le van a permitir a Emi discernir quiénes son los mejores candidatos para la posición.

La resolución del caso deberá enviarse por correo a diego@emilabs.ai en un pdf o ppt. Para el diseño conversacional, puedes usar el formato / herramienta que quieras.

Detalles del Caso

Empresa: Kuehne+Nagel Group

Posición: Warehouse Associate - Des Plaines, IL, United States

Detalles de la vacante: pdf de Job Posting 📄 contiene algunos criterios de la posición!

Contexto:

Kuehne+Nagel Group tiene la necesidad de contratar 100 Warehouse Associates para su nuevo depósito en Des Plaines y recurre a Emi ya que necesita encontrar a los mejores aplicantes en tiempo récord porque tienen que tener la operación del depósito montada en los próximos 10 días para cumplir con sus objetivos regionales.

De otras vacantes similares saben que el sourcing no es un problema y que tendrán miles de candidatos aplicando. Sin embargo, no tienen claridad de cuál es la fuente que genera los mejores leads para enfocar la inversión y tampoco cómo dar seguimiento a todas las postulaciones de manera eficiente ya que hoy los candidatos pueden aplicar por el sitio de la empresa o presentarse en el depósito y dejar su CV.

Otro aspecto que saben que tienen espacio para mejorar es la construcción de marca empleadora. En el pasado, han tenido muchas quejas y malos reviews de candidatos que no reciben respuesta de su candidatura y por este motivo el equipo de talento de Kuehne+Nagel Group quiere repensar el journey del candidato. Además, tienen muchos candidatos que se

¹ Backoffice: Herramienta dentro del ecosistema de Emi donde el reclutador puede dar seguimiento a sus postulaciones en curso. No es relevante para el ejercicio las funcionalidades ni UI del mismo, sólo es importante definir qué información del perfil del candidato incluir y por qué. Para simplicidad pensar que el backoffice es una planilla de excel donde las filas son candidatos y las columnas son aspectos del perfil (ejemplo: nivel de estudios) que se relevan durante las conversaciones entre el candidato y Emi.

caen en etapas avanzadas del proceso e incluso un alto número de empleados contratados que no se presentan a trabajar en el primer día, y a pesar de tener hipótesis al respecto no saben por qué esto ocurre.

Actualmente, hay un equipo central de talento que se encarga de hacer el screening de candidatos, leyendo todos los cvs y haciendo entrevistas telefónicas, para luego pasar a los mejores prospectos al supervisor de turno quien es el encargado de dar la aprobación final del candidato. La coordinación de exámenes preocupacionales y recolección de documentación para el alta en sistema de nuevos empleados, está a cargo de otro equipo de Recursos Humanos en el Hub de operaciones radicado en Costa Rica.

Encontrar candidatos de calidad es crucial dado que es un puesto con histórica alta rotación y esto implica un alto costo operativo por tener una plantilla que no es óptima para poder cubrir bajas, y un esfuerzo constante del equipo de reclutamiento central al igual que del equipo de operaciones quienes deben sacar tiempo operativo y destinarlo a tareas de reclutamiento.