**ATS در شرکت بریتیش پترولیوم ( BP )**

****

**ATS در شرکت ( BP )**

بیش از آنکه به ATS در شرکت BP بپردازیم به این سؤال پاسخ می دهیم که، چگونه BP تداوم کسب و کار را با استفاده از پردیس مجازی استخدام در طول COVID-19 حفظ کرد؟

امسال بسیاری از شرکت‌ها در تلاش برای یافتن راه‌های جدید برای حفظ بهترین شیوه‌های استخدام اولیه هستند. BP با استخدام مجازی در سراسر COVID-19 و در آینده به موفقیت خود ادامه می دهد. با کمک HireVue، آنها می توانند با اطمینان و به موقع استخدام کنند.

**یکپارچه‌سازی استخدام در طول یک بحران**

یکپارچه‌سازی در استخدام در طول یک بحران اتفاق افتاد. هنگامی که طوفان هاروی در آگوست 2017 به هیوستون رسید، کل شهر را به لرزه درآورد. یکی از بزرگترین دفاتر شرکت BP مستقیماً تحت تأثیر قرار گرفت و بیش از 5000 کارمند خود را در یک لحظه‌ی ویرانگر، مجبور به دورکاری شدند. تیم مشاغل اولیه آنها، با مشکل دلهره آوری روبرو شدند. 94 رویداد دانشگاهی لغو شد، و با ممنوعیت سفر یک ماهه روبرو شدند.

تیم پردیس استخدام BP، موقعیت خود را در خطر دیدند، زیرا پایان ماه اوت و اوایل سپتامبر زمان بسیار مهمی برای استخدام در پردیس است. تیم از توانایی‌های مصاحبه ویدیویی HireVue برای کمک به مصاحبه‌های دور اول خود استفاده کرده بود.

**ادغام ATS در شرکت BP با مصاحبه ویدیویی HireVue**

در نهایت، ATS در شرکت BP با ادغام نرم‌افزار مصاحبه ویدیویی HireVue برای غلبه بر چالش‌های استخدام از طوفان هاروی همراه شد. همه 5000 کارمند مستقر در هیوستون، به دورکاری مشغول شدند. استخدام‌کنندگان اولیه BP به یافتن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ایده‌آل برای کار و کارآموزی پرداختند در حالی که از خانه با استفاده از HireVue کار می‌کردند.

HireVue با سیستم ردیابی (ATS) ، در شرکت BP ادغام شد و مصاحبه کنندگان را به کارجویان متصل کرد. در مدت زمانی بی سابقه، BP توانست همه کارکنان استخدام کننده را برای استفاده از فناوری جدید آموزش دهد. آنها تقریباً یکصد مصاحبه انجام دادند، 46 پیشنهاد را گسترش دادند (چهل مورد از آنها پذیرفته شد)، و نرخ پذیرش پیشنهاد 87٪ ایده آل را حفظ کردند. کارجویان تجربیات مثبت مصاحبه را گزارش کردند. با استناد به این که احساس می کردند فرهنگ شرکت و مناسبات را از طریق ابزارهای دیجیتالی شناخته‌اند، احساس رضایت کردند.

**بهینه سازی استخدام در شرکتBP**

پس از بهبودی هیوستون از فاجعه، عملأ استخدام در شرکت BPبهینه شد. BP تصمیم گرفت به استفاده از HireVue OnDemand برای 98٪ از تمام مصاحبه های دور اول خود ادامه دهد. انعطاف پذیری مصاحبه مجازی هم برای داوطلبان و هم برای استخدام کنندگان مفید بود. داوطلبان می توانستند در هر زمانی از روز مصاحبه کنند. استخدام‌کنندگان باید مصاحبه‌ها را در زمان‌هایی که برایشان مفید بود، مرور کنند. تیم استخدام اولیه BP تا آن زمان بیش از 8 ساعت در روز مصاحبه پشت سر هم نداشتند، در حالی که آنها خود را از لحاظ فیزیکی و ذهنی خسته نمی دیدند.

علاوه بر این، کارجویان دیگر مجبور نبودند برنامه ها را تنظیم کنند و برای دورهای متعدد مصاحبه منتظر بمانند، و آن ها می توانستند به زندگی و مسئولیت های دانشگاهی خود برسند. در واقع، BP متوجه شد که HireVue دسترسی آنها را به تعداد قابل توجهی از دانشجویان و دانشگاه ها فراهم می کند. مصاحبه ویدیویی، مشارکتی بیش از سطح محلی (و حتی در سطح ملی) در استخدام را به آنها ارائه داد.

ربکا رایت خاطرنشان می‌کند: «نمی‌توانید استعدادها را فقط به این دلیل که تاریخ‌هایتان مطابقت ندارند، از دست بدهید».

همچنین کاندیداها دیگر مجبور نبودند (اغلب دو بار) حتی برای مصاحبه های دور دوم پرواز کنند. در واقع، دانشجویانی که در خارج از کشور یا در سراسر کشور تحصیل می‌کنند و توانایی پرداخت هزینه‌های سفر را نداشتند، اکنون فرصت‌های مشابهی با کسانی که در هیوستون زندگی می‌کنند، دارند. با HireVue، متقاضیان کار در BP همیشه می‌توانستند مصاحبه خود را انجام دهند، زیرا HireVue به آنها اجازه می‌داد در هر زمان از هر کجای دنیا مصاحبه کنند.

**گسترش استخدام**

 HireVue در مصاحبه به هر نامزد فرصت های منحصر به فردی می‌دهد تا مهارت ها، استعدادها و شخصیت خود را به نمایش بگذارد. مصاحبه های مجازی به طور طبیعی سوگیری را که در مصاحبه های سنتی و حضوری رخ می دهد کاهش می دهند. کارجویان می توانند روی خودشان تمرکز کنند و استخدام‌کنندگان هر بار با دیدگاهی تازه، نامزدهای واجد شرایط را ارزیابی می‌کنند.

در طول یک بحران، بسیار مهم است که به داوطلبان همان فرصتی داده شود که قبل از بحران می توانستند داشته باشند. فایده واقعی برای BP این بود که دانشجویان دیدند که چگونه شرکت تلاش زیادی برای برآوردن نیازهای آنها انجام می دهد. این رویکرد به BP اجازه داد تا ارزش نام تجاری خود را که برای تجارت آنها ضروری بود، حفظ کند. BP واقعاً برای استخدام اولیه، دوره های کارآموزی و برنامه های استخدام فارغ التحصیل ارزش قائل است و نمی‌خواهد استعدادهای را از دست بدهد.

**دسترسی بیشتر به کارجویان**

HireVue به استخدام کنندگان اجازه می دهد تا به تعداد بسیار بیشتری از کارجویان دسترسی پیدا کنند. آنها می توانند با دانشجویان دانشگاه هایی که حتی در رادار آنها نیستند مصاحبه کنند. استخدام‌کنندگان پردیس می‌توانند استعدادهای برتر را از تعداد زیادی از دانشگاه ها جذب کنند، به‌ویژه زمانی که ما در میان همه‌گیری کووید-19 حرکت می‌کنیم.

از دیدگاه مدیریت تغییر، BP توانست به طور معمول تداوم کسب و کار را حفظ کند. HireVue تنها گزینه برای بحران هوستون بود. اما مهمتر از آن، BP متوجه شد که HireVue بهترین گزینه برای آماده شدن برای آینده نامعلوم است.