

ATS در شرکت بریتیش پترولیوم (BP)



ATS در شرکت (BP)

بیش از آنکه به ATS در شرکت BP پردازیم 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.

یکپارچه سازی استخدام در طول یک بحران

یکپارچه سازی در استخدام در طول یک بحران اتفاق افتاد. هنگامی که طوفان هاروی در آگوست ۲۰۱۷ به هیوستون رسید، کل شهر را به لرزه درآورد. یکی از بزرگترین دفاتر شرکت BP مستقیماً تحت تأثیر قرار گرفت و بیش از ۵۰۰۰ کارمند خود را در یک لحظه ویرانگر، مجبور به دورکاری شدند. تیم مشاغل اولیه آنها، با مشکل دلهره آوری روبرو شدند. ۹۴ 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 مصاحبه های دور اول خود استفاده کرده بود.

ادغام ATS در شرکت BP با مصاحبه ویدیویی HireVue

در نهایت، ATS در شرکت BP با ادغام نرم افزار مصاحبه ویدیویی HireVue برای غلبه بر چالش های استخدام از طوفان هاروی همراه شد. همه ۵۰۰۰ کارمند مستقر در هیوستون، به دورکاری مشغول شدند. استخدام کنندگان

اولیه BP به یافتن فارغ التحصیلان دانشگاهی ایده آل برای کار و کارآموزی پرداختند در حالی که از خانه با استفاده از HireVue کار می کردند.

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، ۴۶ پیشنهاد را گسترش دادند (چهل مورد از آنها پذیرفته شد)، و نرخ پذیرش پیشنهاد ۸۷٪ 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 شرکت BP

پس از بهبودی هیوستون از فاجعه، عملاً استخدام در شرکت BP بهینه شد. BP تصمیم گرفت به استفاده از HireVue OnDemand برای ۹۸٪ 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. استخدام کنندگان باید مصاحبه‌ها را در زمان‌هایی که برایشان مفید بود، مرور کنند. تیم استخدام اولیه BP تا آن زمان بیش از ۸ 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 دوره‌های متعدد مصاحبه منتظر بمانند، و آن‌ها 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 خاطر نشان می کند: «نمی‌توانید استعدادهای را فقط به این دلیل که تاریخ‌هایتان مطابقت ندارند، از دست بدهید».

همچنین کاندیدها 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 می کنند و توانایی پرداخت هزینه‌های سفر را نداشتند، اکنون فرصت‌های مشابهی با کسانی که در هیوستون زندگی می کنند، 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 می‌توانستند داشته باشند. فایده واقعی برای BP این بود که دانشجویان دیدند که چگونه شرکت تلاش زیادی برای برآوردن نیازهای آنها انجام می‌دهد. 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 می‌دهد تا به تعداد بسیار بیشتری از کارجویان دسترسی پیدا کنند. آنها می‌توانند با دانشجویان دانشگاه‌هایی که حتی در رادار آنها نیستند مصاحبه کنند. استخدام‌کنندگان پردیس می‌توانند استعدادهای برتر را از تعداد زیادی از دانشگاه‌ها جذب کنند، به‌ویژه زمانی که ما در میان همه‌گیری کووید-۱۹ 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.