"Nowe technologie automatycznej analizy resume" – superprelekcja

Kiedy szuka się pracy i czyta się ogłoszenia o pracę, następuje zderzenie marzeń i oczekiwań z osobistą dumą. Mam przecież ukończone studia lub college – podpowiada osobiste ego – i chciałbym zaraz umieścić to na czołowym miejscu w moim resume, żeby się pochwalić tym dokonaniem potencjalnemu pracodawcy. Ale czy ten potencjalny pracodawca oczekuje tego, aby wiedzieć o wszystkich dyplomach i dokonaniach naukowych swojego przyszłego pracownika?

Praktyka przyjmowania resume, szczególnie w dużych firmach, jest taka, że niekoniecznie dyplom umieszczony na czołowym miejscu powoduje, iż system komputerowy użyty w danej firmie zakwalifikuje takie resume pozytywnie. Lub może nawet bardziej brutalnie mówiąc, że dyplom nie ma znaczenia, jeżeli wymogi w ogłoszeniu o pracę tego nie przewidują.

Pan Krzysztof Dzikowski z firmy PROPOL ECM SOLUTIONS w porozumieniu ze Stowarzyszeniem Inżynierów Polskich w Ontario był autorem prelekcji pod tytułem "Nowe technologie automatycznej analizy resume", w której pokazał i omówił proces selekcji resume. Na samym początku przytoczył kilka kardynalnych zasad przygotowania resume. Między innymi taką, że dana informacja jest wymagana tylko wtedy, gdy wyraźnie o to pytają w ogłoszeniu.

Przybyłe na spotkanie osoby dowiedziały się na przykład, że pewne dodatkowe, kiedyś dobrze widziane informacje na resume, dzisiaj nie są wymagane, ani też nie oczekuje się, że zostaną na resume umieszczone. Na przykład, kiedyś podawano w resume tak zwane transferable skills (umiejętności przydatne na różnych stanowiskach), dzisiaj się tego nie wymaga i nie oczekuje. A więc jeśli ktoś je poda, to nie będą one atutem, lecz przeszkodą w zakwalifikowaniu przez odczytujący resume system komputerowy. Dzisiaj najczęściej w ogłoszeniach o pracę wymaga się, by aplikujący o pracę podał swoje zatrudnienie z ostatnich trzech lat.

Zbliżona do idealnej sytuacja jest taka, gdy można pokazać, że to, co jest wymagane, robiło się właśnie przez ostatnie kilka lat.

Dowiedzieliśmy się, że zbytnie graficzne ozdabianie resume może zaszkodzić starającemu się o pracę, ponieważ system komputerowy zastosowany do czytania przez pracodawcę może nie przeczytać tych informacji i automatycznie odrzucić resume.

Dowiedzieliśmy się również, że system komputerowy zastosowany przez pracodawcę posługuje się algorytmami, za pomocą których do otrzymanych informacji przyporządkowuje punkty i klasyfikuje resume oraz porównuje z wymaganiami.

Dopiero po takiej klasyfikacji ktoś bierze najwyżej ocenione przez komputer resume i je przegląda oraz wzywa na rozmowę kwalifikacyjną. Nieważne jest więc chwalenie się dużą liczbą tytułów i dyplomów, ważne jest, czy też inaczej mówiąc, krytyczne jest to, by wykształcenie, ale również i ostatnie doświadczenie zawodowe dopasowane było do ogłoszenia o pracę.

Dowiedzieliśmy się, że jest na rynku kilka dominujących systemów komputerowych, które są używane przez dużych lub średniej wielkości pracodawców. Jednak już nawet Microsoft w swoim pakiecie Microsoft Office ma zawartą platformę systemową do ECM (Enterprise Content Management), którą można tak skonfigurować, aby przyjmowała resume w formie elektronicznej i je analizowała poprzez system baz danych. Dlatego może ona przyjmować i analizować duże liczby resume w bardzo krótkim czasie. Automatycznej analizie podlega zarówno opis kandydata, opis resume (metadata) jak i jego zawartość, w tym słowa klucze (key words).

Dzisiaj mamy więc sytuację, że nawet ci mali pracodawcy mają możliwość skorzystania z systemu elektronicznej analizy danych, w tym analiz resume, systemu którego cena spadła w ostatnich latach z setek tysięcy dolarów do kilkunastu dolarów miesięcznie. Niemal każdy pracodawca może więc sobie na taki system pozwolić.

Dowiedzieliśmy się, jak najlepiej pisać resume, by było ono łatwe do czytania przez program komputerowy. Niestety, nie dowiedzieliśmy się, jak to zrobić, by osoba po studiach lub po college'u zdobyła to tak bardzo wysoko oceniane przez program komputerowy (pracodawcę) doświadczenie z ostatnich trzech lat. Na rozwiązanie tej zagadki musi wpaść sama osoba kończąca szkołę średnią lub uczelnię. Najczęściej musi przyjąć pierwszą pracę za stawkę minimalną lub nawet pracować za darmo. A więc znowu starający się o pracę musi zderzyć się ze swoim ego i je pokonać.

Pracodawcy poszukują głównie doświadczonych specjalistów w swoich dziedzinach, ale ważne są także umiejętności miękkie (soft skills) związane z danym stanowiskiem pracy. Zazwyczaj znajdują się one w drugiej części wymagań zamieszczonych w ogłoszeniu o pracę.

Tych umiejętności miękkich nie należy jednak mylić z kiedyś tak cenionymi transferable skills! Softskills są cenione, bo one są głównym wyznacznikiem tego, jak dany chętny do pracy będzie współpracował z kolegami z pracy, jak będzie sobie radził w pracy z ludźmi, z którymi będzie musiał współpracować, w tym i z klientami, z kooperantami, jak będzie postrzegany przez przełożonych, przez osoby z zewnątrz firmy. Ale soft skills są najczęściej wychwytywane w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.

Dowiedzieliśmy się, że praktycznie nie są już przyjmowane resume wysyłane faksem. Świat tak zwanych HR (human resources) w Polsce nazywanych kadrami bardzo ewoluował w ciągu ostatnich paru lat. Dzisiejsze uniwersytety nie uczą tego, jak przygotować się do wysłania odpowiedzi na ogłoszenie o pracę. Podnoszą, czasem nawet niepotrzebnie

pewność siebie absolwenta, ale niekoniecznie uczą zawodu.

Co ciekawe, są trzy państwa w tak zwanym świecie Zachodu, w których jest wzrost gospodarczy, małe bezrobocie, wysokie zarobki. Interesujące, że w tych krajach względnie mniej mówi się o problemach młodych osób ze znalezieniem pracy. Te państwa to Szwajcaria, Niemcy i Finlandia. Tam uporano się z problemem przejścia ze studiów lub tzw. college'ów do pracy w gładki niezauważalny sposób. Osoba kończąca studia ma praktykę zawodową i jest wprowadzana w świat pracowników z dużym doświadczeniem.

W Kanadzie, w Polsce, ciągle słyszy się o problemach młodych ludzi ze znalezieniem pracy. Słyszy się, ale z drugiej strony, zaskoczeniem dla mnie było to, że tak mało młodych osób przyszło wysłuchać prelekcji pana Dzikowskiego. Po prelekcji w rozmowach kuluarowych zgodziliśmy się, że ta prelekcja warta była kilku tysięcy dolarów.

Oto kilka ważnych rzeczy wartych zapamiętania z prelekcji pana Krzysztofa Dzikowskiego z firmy PROPOL ECM SOLUTIONS:

– EDI (electronic data interchange) – wysyłanie aplikacji przez Internet I gotowe formy

– Write resume for particular position – pisz swoje resume pod konkretną pozycję;

– Use metadata – wypełnij wszystkie okienka formy, których wymaga elektroniczna aplikacja internetowa;

– Use chronological format – pisz swoje resume w formacie chronologicznym;

– Slice and dice job ad – zrozum, o co chodzi w ogłoszeniu o pracę i jakie są wymagania;

– Answer all requirements using keywords and proximity (use similar words) – używaj dokładnie takich samych słów-kluczy jak w ogłoszeniu o pracę albo ich synonimów;

– Use tables and structured language – używaj tabel (MS Word) i języka zrozumiałego zarówno dla systemów komputerowych jak i ludzi;

– Save realestate – nie używaj miejsca niepotrzebnie, pisząc resume;

– Be relevant and precise – pisz precyzyjnie i na temat, ściśle odpowiadając na wymagania zamieszczone w ogłoszeniu o pracę

– Don't look overqualified – nie staraj się pokazać, że masz znacznie większe kwalifikacje niż te, jakich potrzebuje pracodawca.

Janusz Niemczyk