

САВЕТИ КОНСУЛТАНТСКЕ КОМПАНИЈЕ У ОБЛАСТИ ЉУДСКИХ РЕСУРСА "ITJOBS"

Како запослiti праве кандидате

Запошљавање некога ко не одговара захтевима одређеног радног места или се не уклапа у културу и корпоративни стил компаније, највероватније ће имати озбиљне негативне последице

Пише: Гордана Панајотовић, директор ITJobs-a

Појавом Интернета кандидатима постају све доступнија питања која се уобичајено постављају на интервјуу, тако да су врло често то унапред припремљени одговори, а са друге стране кандидатима се не постављају иста питања, што отежава упоредивост њихових одговора. Запослiti "праве кандидате", веома је важно питање, јер ни једна компанија не жели проблем са ниском продуктивношћу, одсуством, конфликтима или дисциплинским проблемима.

Центри за процену

Желећи да превазиђу ове потешкоће, стручњаци који су се бавили овом тематиком, основали су Центре за процену, који дају реалнију слику о потенцијалним кандидатима за посао и њиховим способностима. Неопходно је да процес запошљавања кадрова буде систематично организован, кроз сет одговарајућих активности, што подразумева следеће:

Дефинисати захтеве посла – кроз јасно прецизирање задатке и одговорности

Дефинисати ко представља идеалног кандидата – кроз дефинисање потребних компетенција (знања, вештине и ставови), јер ће идеалан кандидат морати ефикасно да извршава унапред одређене задатке и у складу са тим, презуима одговорност за своје акције

Привући добре кандидате користећи различите методе у процесу запошљавања



Објективно проценити кандидате – користећи различите технике процене, које обезбеђују податке, који се даље могу користити у оцењивању различитости између апликаната

Донети одлуку у процесу селекције – изабрати оне кандидате, који имају лични профил (компетенце) најприближније дефинисаном профилу идеалног кандидата

Према томе, могли бисмо рећи да процес запошљавања представља процес селекције између индивидуа, али базирано на релевантним и коректним критеријумима, као што су способно-

сти и знања, а не базирано на ирелевантним критеријумима, као што су пол, године или раса.

Процена способности

Сам процес процењивања способности кандидата има три дела:

Психолошки упитници, који мере индивидуалне способности и психолошки профил кандидата

Групне активности, које имају за циљ уочавање уобичајеног понашања кандидата у одређеним ситуацијама и којима се уједно испитује како појединци реагују у групи када је потребно решити постојећи проблем

Разговор "један на један"

Психолошки упитници

Кандидати се могу тестирати различитим облицима тестова, као што су: тест способности, карактера, радних способности, емоционалне интелигенције... Такође, тестови се могу односити на: знање, радну способност, стрес и остало од интереса за компанију.

Зашто није препоручљиво покушавати "варати" на психолошким тестовима? Најпре, зато што ће психолог који прегледа тестове сагледати да сте покушали да дате слику о себи која није одраз онога што Ви заиста јесте. Са друге стране, ако компанија тражи одговарајући профил кандидата и ви прикажете своје одговоре тако да се уклопите у жељени профил што боље, а то нисте заиста ви, мало је вероватно да ћете у тој радној средини заиста и бити успешни. Код тестова способности, ситуација је још специфичнија, јер се не можете представити паметнијима него што јесте, али опет постоји опасност да можете постићи нижи резултат, уколико нисте у форми.



Beograd Budimpešta Beč Minhen Kijev

Gradimo budućnost zajedno – Vaši ljudi su ključ uspeha!

www.itjobs.co.yu 011 26 22 138 www.jobsgarden.com

