

ВАШ КОНСАЛТИНГ ЗА УСПЕШНО ВОЂЕЊЕ БИЗНИСА

# Центри за процену кандидата за посао

Још педесетих година прошлог века, кроз спроведена истраживања у Америци, дошло се до закључка да разговору за посао може недостајати поузданост. Наиме, појавом интернета кандидатима постају све доступнија питања која се уобичајено постављају на интервјуу, што подразумева често унапред припремљене одговоре, а са друге стране, кандидатима се не постављају иста питања, што отежава упоредивост њихових одговора. Желећи да превазиђу ове потешкоће, стручњаци који су се бавили овом тематиком основали су центре за процену, који су давали реалнију слику о потенцијалним кандидатима за посао и њиховим способностима.

Запослiti некога ко не одговара захтевима одређеног радног места или се не уклапа у културу и корпоративни стил компаније, највероватније ће имати озбиљне негативне последице. Зато је врло значајно објективно и реално проценити кандидате, као и њихове будуће акције, мотивацију и задовољство послом који ће обављати.

## Ко су „прави кандидати“

Запослiti „праве кандидате“ веома је важно, јер ни једна компанија не жели проблем са ниском продуктивношћу, абсентизмом, конфликтима или дисциплинским проблемима. Због свега тога, неопходно је да процес запошљавања буде систематично организован, кроз сет одговарајућих активности:

- Дефинисати захтеве посла – кроз јасно прецизиране надлежности и одговорности
- Донети одлуку о профилу идеалног кандидата – кроз дефинисање потребних компетенција
- Привући добре кандидате користећи различите методе у процесу запошљавања
- Објективно и непристрасно проценити кандидате – користећи различите алате процене, који обезбеђују упоредиве податке
- Донети правилну одлуку у процесу селекције – изабрати кандидате

са личним профилом, који је најприближнији дефинисаном профилу идеалног кандидата

## Центар за процену

Сам процес процењивања способности кандидата има три дела:

- Упитници, који мере индивидуалне способности и лични 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“

## Упитници

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

Зашто није препоручљиво давати неискрене одговоре на овим тестовима? Најпре зато што ће процењивач који оцењује тест врло брзо открити покушај представљања у другачијем светлу у односу на оно што кандидат заиста јесте. Са друге стране, мало је вероватно да ће кандидат, који се нереално представља, заиста бити успешан у новој средини.

## Групне активности

Типично, групи кандидата се даје у задатак решавање одређеног пословног проблема, при чему је потребно доћи до једногласног решења. Веома битан део процене јесте да кандидати буду процењивани од стране обучених посматрача, који морају бити у потпуности објективни и непристрасни приликом посматрања групе. Такође, веома је битно дефинисати шта се тачно захтева од кандидата, а уобичајено се процењују: комуникативност, способност одлучивања,



Пише: Гордана Панајотовић, тренер, пословни коуч и консултант  
gordana.panajotovic@eaglesmart.rs

сарадња, решавање проблема, итд. Важно је да кандидати дају допринос у групној расправи, јер у противном посматрачи неће имати на основу чега да донесу своје закључке. Ове вежбе могу бити врло корисне уколико укључују ситуације и активности које имају сличности са оним што се очекује у пословном окружењу будућег послодавца.

## Разговор „један на један“

На индивидуалном разговору се најпре процењује претходно радно искуство, као и способност кандидата да се уклопи у постојеће радно окружење и начин пословања компаније.

Као закључак, могли бисмо рећи да центри за процену омогућавају оцењивање већег броја кандидата у исто време, што има својих предности, нарочито у погледу смањења трошка или администрације. Такође, пружају додатну могућност за процену оних вештина, способности и карактеристика личности које нису тако очигледне или доступне у процесу вођења интервјуа. Са друге стране, за припрему и организовање центра потребно је доста времена, а такође је неопходно ангажовати сертификоване посматраче, који ће дати реалну слику о учесницима, чиме би коначан избор идеалног кандидата био и прави избор за послодавца.

