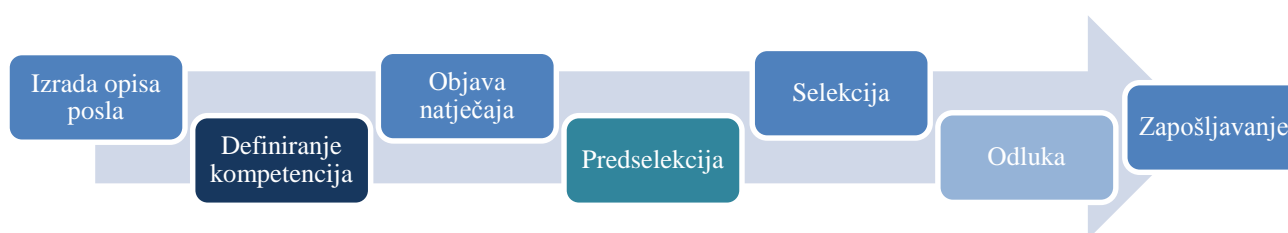




## Profesionalna selekcija - što i kako?

Profesionalna selekcija je proces putem kojeg organizacija nastoji pronaći najbolju osobu za raspoloživo radno mjesto. Radi se o dvosmjernom procesu jer u isto vrijeme kandidat bira potencijalnog poslodavca, smjer u razvoju karijere, radnu okolinu i sl. Selekcija je usmjerena na predviđanje budućeg ponašanja zaposlenika s ciljem mogućnosti utjecaja na određene organizacijske ishode kao što su poboljšanje produktivnosti, ostvarivanje strateških ciljeva i povećanje učinkovitosti. Nema određenih pravila koliko traje sam postupak selekcije, ali postoji mogućnost da od objave samog oglasa za posao pa do zapošljavanja prođe i više od dva mjeseca.

Hodogram profesionalne selekcije:

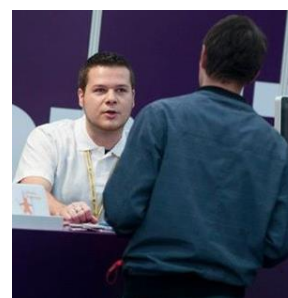


Samoj selekciji prethodi analiza posla koja pomaže u definiranju opisa posla. Na temelju njega se definiraju potrebne tehničke, stručne i osobne kompetencije idealnog kandidata, tj. profil poželjnog zaposlenika. Ovaj korak pomaže u daljnjem definiranju postupaka i instrumenata koji će se koristiti u tijeku selekcije. Također, kriteriji i aspekti koje će organizacija obuhvatiti ovise o organizacijskoj kulturi, strukturi, strateškim i drugim planovima te se mogu razlikovati za ista radna mjesta u različitim organizacijama.

Nakon toga se definira i objavljuje natječaj za posao. Odjel za ljudske potencijale organizacije provodi predselekciju - odabire prijave koje zadovoljavaju kriterije navedene u natječaju. U drugom koraku, a ovisno o broju kandidata su mogući kratki online ili telefonski pred-intervjui kao i situacijski zadatci.

U trećem koraku se provodi testiranje - specifičnih znanja (korištenje stranog jezika, informatičke vještine i znanja, testovi znanja u specifičnom području rada) te psihologijsko testiranje. Psihologijsko testiranje može uključivati procjenu:

- općih i specifičnih kognitivnih sposobnosti
- profesionalnih interesa
- radnih vrijednosti
- timskih uloga, osobina ličnosti i dr.



Nakon testiranja odabrani kandidati pristupaju intervjuima. Intervjui se uglavnom usmjeravaju na radno iskustvo i postignuća, motivaciju za određeni posao, komunikacijske vještine i socijalne vještine općenito i sl. Općenito, uputno je da bude ograničen na obilježja značajna za uspješno obavljanje posla i strukturiran što znači da intervjuer postavlja ista pitanja svim kandidatima. Moguće je da ćete, ovisno o radnom mjestu, sudjelovati u dva ili tri kruga intervjua. Nakon ovog koraka slijedi ponuda, pregovaranje oko uvjeta rada, prijedlog ugovora te zapošljavanje. Selekcijski postupci mogu biti iscrpljujući po kandidata, ali su jednako tako sjajan izvor informacija o nama samima, ali organizaciji. Ozbiljnost i važnost koju pridaje selekciji i prvom kontaktu s potencijalnim zaposlenicima govori o integritetu organizacije, ali i stavovima prema zaposlenicima.