

Što je selekcija

Što je zapravo potrebno uzeti u obzir prilikom selekcije radnika

Živimo u vremenu kada na natječajima za posao stiže i nekoliko stotina životopisa, a molbe je teško pravilno procesuirati. Prvenstveno, potrebno je napraviti kvalitetan plan zapošljavanja i definirati opis radnog mjesta.

Nužno je postaviti nekoliko pitanja prilikom odlučivanja između izabranih kandidata; Što je cilj selekcije? Što je cilj selekcije za poduzeće? Što je cilj selekcije za kandidate? Svrha selekcije je prikupiti informacije o kandidatu, odnosno utvrditi usklađenost karakteristika s traženim kriterijima. Organizacija i poslodavac dužni su pružiti informacije o poslu i samoj organizaciji te iskazati poštovanje prema kandidatu koji dolazi na razgovor.

Odgovarajući kandidati se najjednostavnije pozivaju putem internetskih oglasa koji imaju najveći domet. Nakon što se kandidati prepoznaju u traženom „oglasu“ šalju svoje molbe i životopise u elektronskom obliku. Osobe uključene u selekcijski proces su manager i psiholog ili HR djelatnik. Manager će svrstati životopise prema razini stručnosti, dok psiholog vrši procjenu osobnosti, ličnosti i motivacije kandidata.

Najpopularnija i najraširenija metoda selekcije je intervju koji daje najiscrpniju predodžbu o kandidatu i šansu da se najbolje prezentira. Ostale metode selekcije uključuju i radionicu

sa zadatkom (*assessment* radionica), testiranje i studiju slučaja (*case study*).

Selekcijski proces može predstavljati iznimno stresan događaj; ovakve situacije mogu u kandidatima izazvati osjećaj bespomoćnosti. Ponekad naoko zahtjevne situacije prilikom intervjua mogu demoralizirati kandidata, ali su nužne radi ispitivanja snaga i kompetencija.