



Selekcijski intervju

Upoznajmo najzastupljeniju metodu odabira kandidata

Prednosti:

- Korisni za utvrđivanje da li kandidat ima komunikacijske ili socijalne vještine potrebne za to radno mjesto
- Mogu se dobiti dodatne informacije o kandidatu
- Može se ocijeniti znanje kandidata
- Korisno je kada se treba odlučiti između više jednako kvalificiranih kandidata
- Može se vidjeti da li postoji kompatibilnost između kandidata i zaposlenika
- Kandidat može dobiti dodatne informacije o radnom mjestu
- Intervju se može mijenjati tako da se dobiju dodatne informacije

Nedostaci:

- Procjene su subjektivne
- Odluke se donose u prvih par minuta intervjuja, dok se ostatak vremena koristi za potvrdu odluke
- Ispitivači stvaraju stereotipe o karakteristikama potrebnim za radno mjesto
- Negativne informacije imaju veću težinu
- Nema previše dokaza o valjanosti intervjuja
- Nisu pouzdani kao testovi

Korisni savjeti:

Minimizirati stereotipe. Za minimizaciju stereotipa vezanih uz spol i rasu u procesu intervjua, potrebno je ispitivačima dati dobar opis radnog mjesta. Ispitivači s malo informacija o radnom mjestu skloniji su stvaranju stereotipa o kandidatima od ispitivača koji imaju detaljne informacije o poslu.

Veza s poslom. Pitanja na intervjuu trebala bi biti usko vezana uz radno mjesto. Ako nisu vezana uz radno mjesto valjanost intervjua je manja.

Obučavanje ispitivača. Trebalo bi raditi na poboljšanju međuljudskih vještina ispitivača i sposobnosti ispitivača da donose odluke bez utjecaja informacija koje nisu vezane uz posao. Ispitivači bi trebali biti obučeni za:

- Izbjegavanje pitanja koja nisu vezana uz radno mjesto
- Izbjegavanje donošenja preuranjenih odluka o kandidatima
- Izbjegavanje povezivanja ljudi s nekim stereotipima
- Izbjegavanje davanja prevelike važnosti detaljima
- Jasnu komunikaciju s kandidatima

Vrste intervjua:

1. Nestrukturirani intervjui – procedura u kojoj se postavljaju različita pitanja različitim kandidatima.
2. Situacijski intervjui – kandidati se ispituju o njihovim postupcima u različitim situacijama vezanim uz radno mjesto.
3. Intervjui koji opisuju ponašanje – kandidati se ispituju o postupcima koje su poduzeli na prethodnim radnim mjestima, a koji su slični situacijama koje bi se mogle pojaviti na novom radnom mjestu.
4. Sveobuhvatni strukturirani intervjui – kandidate odgovaraju na pitanja koja se odnose na njihovo reagiranje na različite situacije vezane uz radno mjesto, znanje potrebno za radno mjesto te kako bi se kandidat snašao u različitim radnim simulacijama.
5. Strukturirani bihevioralni intervjui – ova tehnika uključuje ispitivanje svih kandidata, standardizirana pitanja koja se odnose na to kako su se riješile neke situacije na prethodnom radnom mjestu, a koje su slične situacijama koje bi se mogle pojaviti na novom radnom mjestu.
6. Odbori za intervjue – ova tehnika se odnosi na postavljanje pitanja kandidatu, vezanih za radno mjesto, od strane odbora ispitivača.

Sažetak

Općenito, intervjui imaju sljedeće slabosti:

1. valjanost intervjua je relativno mala
2. pouzdanost je također vrlo mala
3. stvaranje stereotipa
4. subjektivna priroda intervjua može dovesti do favoriziranja
5. procedura nije standardizirana
6. nije korisno kada imamo veći broj kandidata