



Selekcija

Kako najbolje odabrati pojedinca za posao

Svaki poslodavac želi zaposliti najbolje radnike. Radnike koji će kvalitetno i mnogo raditi, povećati produktivnosti i kvalitetu.

Loš odabir radnika košta tvrtku višestruko u vremenu i novcu:

- smanjena produktivnost
- troškovi postupka selekcije
- troškovi uvježbavanja
- troškovi nadgledanje i vođenje radnika
- troškovi otpuštanja

Koji su rezultati uspješne selekcije?

- viši radni učinak i uspješnost
- manje pogrešaka i nesreća na radu
- manje troškova uvođenja u posao i osposobljavanja
- veća motivacija za rad
- bolji međuljudski odnosi

Prvi korak predstavlja prikupljanje općih podataka o kandidatu:

- **Standardizirani prijavni obrasci**
- **Upitnik o biografskim podacima**
- **Biografija** - Piše je sam kandidat, obično kod poslova koji traže više obrazovanje, tehničke i menadžerske poslove. Sadrži podatke kao i standardizirani prijavni obrazac ali u nestandardnom obliku. Danas postoje tablične, koliko-toliko standardizirane forme (npr. EU-obrazac). Kandidat sam odabire koje će podatke navesti ili izostaviti, a potencijalni problemi biografije uključuju uljepšavanje i subjektivnost.
- **Pismo preporuke** - Bivši poslodavac ukratko opisuje radnika i tako daje preporuku novom poslodavcu. Kod nas se sad kao uobičajena procedura to tek uvodi kod niže pozicioniranih poslova - obrtnička zanimanja. Može se koristiti kao metoda provjere kandidata prije konačnog odabira. Može se preporuka provjeriti i telefonski. Potencijalni problemi uključuju pristranosti starog poslodavca (bilo pozitivno ili negativno) i pitanja njegove opće sposobnosti da prepozna kvalitete i nedostatke radnika.