

RIJEČ PSIHologa

Kako odabrati zaposlenika?

Postoje pitanja s pomoću kojih možemo već na prvom sastanku doznati ima li kandidat one osobine koje tražimo. No, važno je biti - realan

Tanja Pureta

www.poslovnaizvrsnost.hr

Svaki se menadžer povremeno susreće s pitanjem kako pronaći osobu koja će dobro raditi na novom ili upražnjenom radnom mjestu u timu. Menadžerima je u interesu da osoba koju zaposle počne što prije ostvarivati dobre rezultate, da se brzo uklopi te da je brza, točna i pouzdana. Sudeći prema zahtjevima menadžera koje psiholozi dobivaju, ponekad se čini kao da se za svako radno mjesto traži osoba sa sposobnostima supermena. No, da bi se napravio dobar odabir budućeg zaposlenika prvenstveno je potrebno imati – realan pristup. Treba početi s analizom radnog mjesta na kojem osoba treba raditi. Što se od nje stvarno očekuje na tom radnom mjestu? Koje će konkretno zadatke obavljati? Od kakvih se aktivnosti sastoji njezin posao? Od prodajnog se predstavnika, primjerice, očekuje da redovito kontaktira s korisnicima i ugovara prodaju proizvoda i usluga. To znači da će se njegov posao sastojati od redovitih telefonskih poziva, ugovaranja sastanaka, obavljanja prodajnih razgovora, pregovaranja te zaključivanja prodaje što obuhvaća sljedeće aktivnosti: stalne

Primjerice, ako je osoba povučena i ne vidi izazov u čestim kontaktima s ljudima, teško će se ponašati na način koji se očekuje od prodajnog predstavnika, bez obzira što ima sva potrebna znanja i vještine. S druge strane, osoba koja voli često i puno kontaktirati s ljudima i ne voli dulje vrijeme sjediti na jednom mjestu teže će se koncentrirati na dugotrajniji zadatak (npr. pisanje



Kako ispitati ima li kandidat tražene osobine za radno mjesto? Prvo, dobro je u oglas napisati koje to osobine tražimo

razgovore, pisanje ponuda, izvještaja i slično. Kad se napravi takav jednostavan popis budućih zadataka, lako se dolazi i do karakteristika koje osoba treba imati da bi ga uspješno obavljala. U našem primjeru osoba treba imati osnovna znanja o prodaji, dobre sposobnosti pisanog i usmenog komuniciranja, te dobre numeričke sposobnosti. Poželjno je da ima i neka ekonomska znanja, kao i vještine pregovaranja. Ako kandidat ima navedene karakteristike, mogao bi kvalitetno obavljati posao. Međutim, sljedeće pitanje je hoće li raditi predano i motivirano?

Vrlo je važno znati odgovor i na to pitanje, jer se u organizacijama nerijetko susrećemo s djelatnicima koji mogu s lakoćom obaviti tražene zadatke, ali to ne rade, moguće i stoga što se njihovi interesi i sustav vrijednosti ne podudaraju s onima koji se traže na tom radnom mjestu.

planiranje ili izradu opsežnih izvještaja). Zato je prilikom procjene kandidata jako važno ispitati i njihove osobine ličnosti, radne vrijednosti, kao i motive za rad (primjerice poželjno je da osobu koja će raditi kao prodajni predstavnik posebno motivira postizanje iznadprosječnih rezultata i financijska nagrada za njih).

Kako možemo ispitati posjeduje li kandidat tražene osobine za radno mjesto?

Prvo, dobro je u oglasu navesti koje osobine tražimo, kako bi se javili samo oni kandidati koji takve osobine imaju. Dio informacija možemo dobiti već čitanjem zamolbe, životopisa i priloženih dokumenata. Dio se može provjeriti testovima znanja ili provjerom konkretnih radnih vještina. O tome kako će se kandidat, najvjerojatnije, ponašati na poslu možemo zaključiti i iz opisa njegovih prijašnjih ponašanja u sličnim situacijama. Te opise možemo dobiti vođenjem strukturiranog intervjua.

Za procjenjivanje sposobnosti i karakteristika ličnosti najbolje se obratiti psihologu, koji će nakon primjene testova moći odgovoriti koji od kandidata svojim karakteristikama najbolje odgovara stvarnim potrebama radnog mjesta. ■