



# POUZDANOST I OBJEKTIVNOST METODA ZA PROCENJIVANJE KANDIDATA

## METODE/INSTRUMENTI

- Intervju
- Psihološko testiranje
- Ostale tehnike - centri procene
- Procenjivač/intervjuer



## ŠTA SE PROCENJUJE?

- Lične karakteristike (kompetence)

Komunikacione veštine, timski rad, planiranje i organizacija, analitičnost, fleksibilnost, strateško rasuđivanje, donošenje odluka, inicijativa, kreativnost, samopouzdanje, samokontrola, rad pod pritiskom, efikasnost, orijentacija ka rezultatu

- Stručna i specifična znanja
- Uklopivost u radno okruženje
- Motivacija

## PROFIL „OPTIMALNOG KANDIDATA“

- Sistematizacija radnih mesta
- (Pr)ocena menadžmenta
- (Pr)ocena izvršioca
- HR procedure (ulazne obuke, praćenje radne uspešnosti...)

## KO PROCENJUJE?

- „Izvršioi posla“ – stručni saradnici za selekciju, HR Manager-i
- „Naručioi posla“ – menadžment, vlasnici kapitala

## INTERVJU

1. Lične karakteristike
  - intervju baziran na kompetencama
  - prednosti: definisanje kompetenci i definisanje pitanja
  - nedostaci: „predmet merenja“, nediskriminativnost odgovora
2. Stručna i specifična znanja
  - Princip „nepretencioznosti“
3. Uklopivost u radno okruženje
  - Kontekst i korporativna klima
4. Movacija
  - „Higijena“, dugoročnost i posvećenost

## PSIHOLOŠKI TESTOVI

- Pojam psihometrije
- Principi izrade i standardizacija
- Pro: metodološka utemeljenost
- Cons: nekonzistentnost, socijalna poželjnost i problem samoprocene
- IQ – za i protiv

## OSTALE TEHNIKE

- Stručni testovi i njihova prediktivnost
- Pojam centara procene – assessment centara
- Grupne vežbe, prezentacije, studije slučaja, igranje uloga





## PROCENJIVAČ/INTERVJUER

1. Znanja/stručnost
  - iskustvo
  - povratne informacije
  - formalno i neformalno obrazovanje
2. Lične karakteristike
  - socijalna inteligencija
  - emocionalna inteligencija
  - sistem vrednosti
  - stavovi i uverenja
  - predrasude

## STANJE NA TRŽIŠTU

Tip preduzeća	intervju	psihološko testiranje	dodatne tehnike	poznavanje opisa i konteksta radnog mesta	donosioc odluke	način donošenja odluke
MSP (nema HR funkciju)	improvizovan, nestruktuiran	ne	ne	visoko	vlasnik, „osoba od poverenja“, operativni menadžer	(uglavnom) intuitivan
Velika preduzeća/korporacije (ima HR funkciju)	struktuiran, baziran na kompetencama	da	da	visoko	HR fukcija, menadžment	(uglavnom) pragmatičan i struktuiran
Agencije za posredovanje pri zapošljavanju	struktuiran, baziran na kompetencama	da	da	diskutabilno	Konsultant, naručilac posla	(uglavnom) pragmatičan i struktuiran

## „REMETILAČKI FAKTORI“

- Zakonski okvir
- Urgencije VS preporuke
- Pouzdanost „izvora informacija“
- „Nezatvoreni“ konkursi

HVALA NA PAŽNJI

[n.ljubisavljevic@yahoo.com](mailto:n.ljubisavljevic@yahoo.com)