



Značaj selekcije kadrova

SoftConsulting  s.p.

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Konsultant za poslovni razvoj



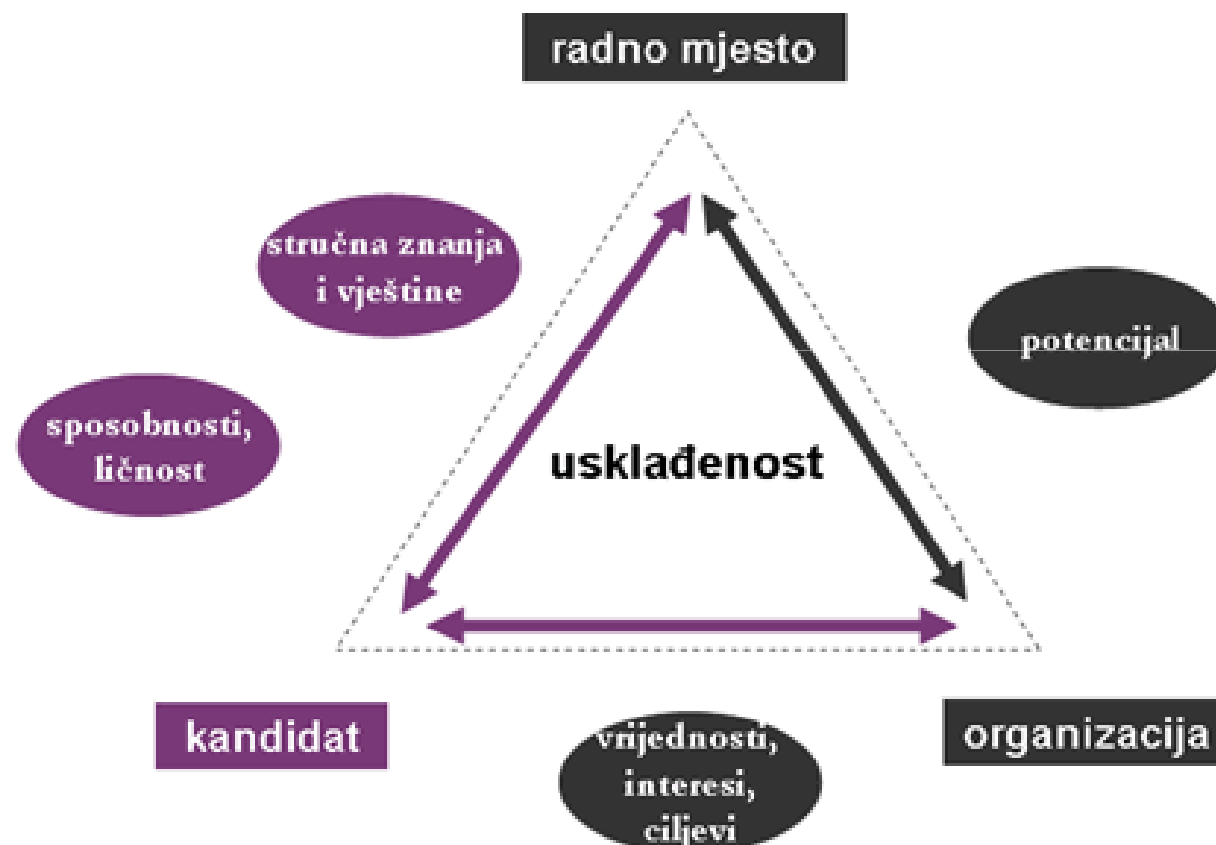


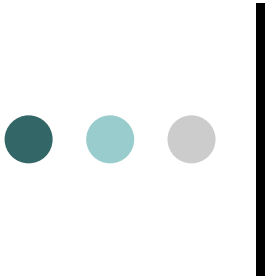
Definicija: selekcija kadrova

- Selekcija kadrova je:
 - proces privlačenja, na slobodna radna mjesta, kandidata koji imaju:
 - sposobnosti, vještine i osobine potrebne za uspješno obavljanje poslova i postizanje organizacijskih ciljeva
 - postupak kojim se primjenom unaprijed utvrđenih i standardiziranih metoda i tehnika, za određeni posao, odabiru oni koji najbolje udovoljavaju njegovim zahtjevima i “garantuju” da će ga najbolje obavljati
- Od primarne je važnosti, a njeni efekti mogu biti ograničeni ukoliko nije sinhronizovana sa drugim aktivnostima menadžmenta ljudskih resursa
- Predstavlja osnov za: orijentaciju, obuku i razvoj ljudskih resursa
- Podrazumijeva:
 - preliminarnu selekciju
 - i izbor kandidata



Selekcija kadrova i organizacija





Organizaciono dizajniranje i analiza radnih mjesta

- Organizaciono dizajniranje je
 - najvažnija menadžerska aktivnost i mehanizam za upravljanje organizacijom
 - složen kognitivni proces koji podrazumijevaju razumijevanje i poznavanje:
 - formalne i neformalne organizacije
 - eksterne i interne konstelacije organizacije
- Analiza radnih mjesta
 - predstavlja opis i popis informacija o poslu i izvršiocima poslova
 - važna je za selekciju kadrova
 - neophodno je poznavati specifične osobine pojedinih ljudskih potencijala/kadrova odgovornih za uspješno obavljanje nekog posla
 - kognitivna analiza proučava
 - mentalne strukture (kognitivne arhitekture) i mentalne procese (zapažanje, pohađanje, prepoznavanje uzoraka, pamćenje, deduktivne i induktivne analize, predviđanja) bitne za uspješno obavljanje radnih zadataka



Metoda prikupljanja informacija upitnicima

- Najbrža, najefikasnija i najčešće korištena metoda u analizi radnih mjesta
- Upitnici mogu biti sastavljeni od pitanja sa:
 - ponuđenim odgovorima tj. zatvoreni tip pitanja
 - mjestom za upisivanje odgovora tj. otvoreni tip pitanja
- Konstrukcija upitnika, te obrada i interpretacija rezultata, zahtijevaju dodatno iskustvo i znanje
 - bilo ko može prikupiti informacije o radnom mjestu, ali umjetnost i znanost odgovornih, efikasnih analiza radnih mjesta zahtijeva značajnu edukaciju, usavršavanje i iskustvo
- Upitnik omogućava menadžerima da utvrde:
 - standarde
 - dobiju podatke o pojedincu
 - obavljanju posla i
 - rezultatima rada



Metode selekcije

Selection Methods		
Method	Reliability	Validity
Interview	Low	Low
References	Low	Low
Physical Ability	High	Mod-High
Cognitive Ability	High	Moderate
Work Samples	High	High
Personality	High	Low

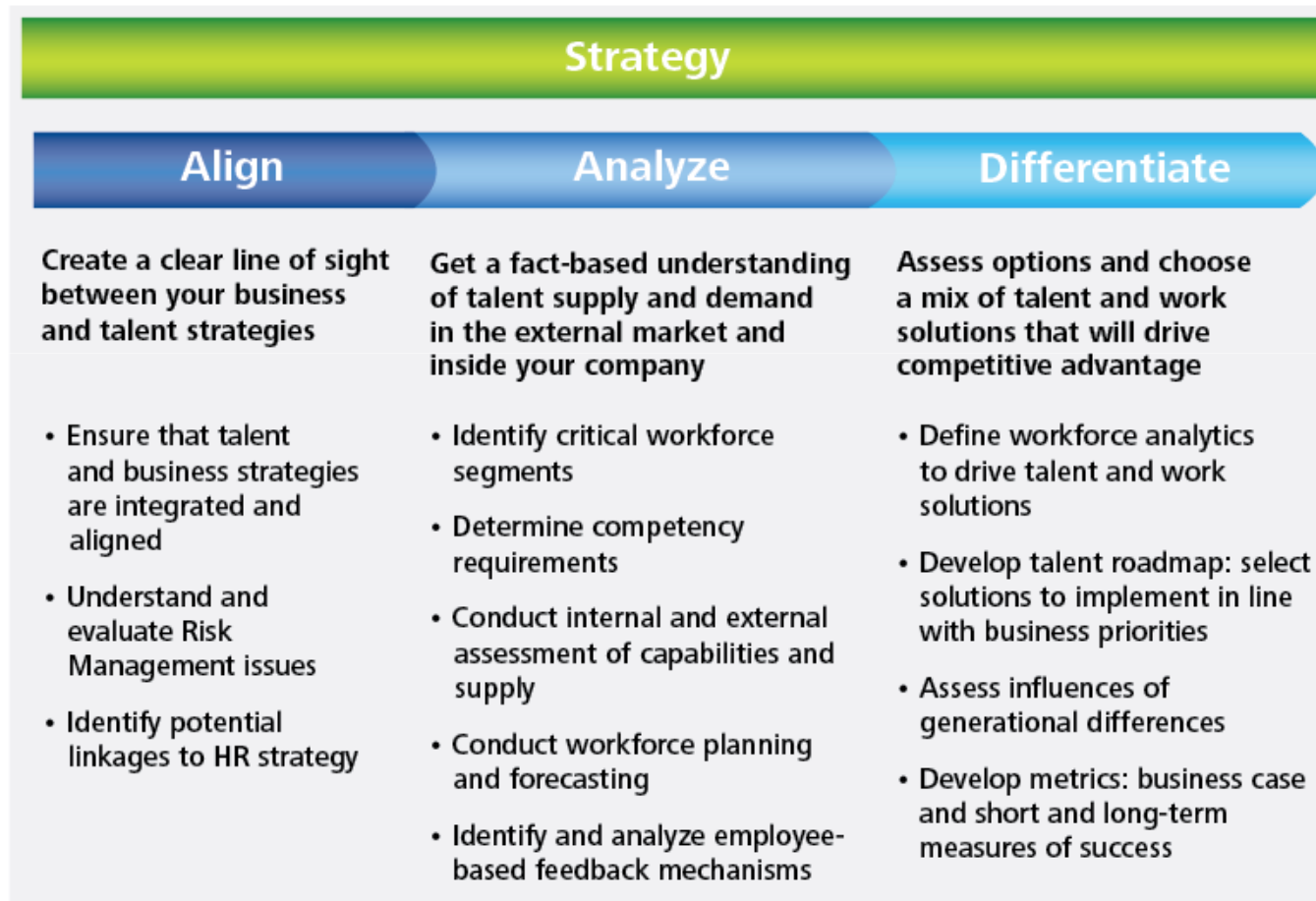


Značaj selekcije za proces inovacije

- Proces inovacije predstavlja sistem organiziranih aktivnosti koje transformiraju tehnologiju od ideje do komercijalizacije gdje proces generiranja, razvoja i primjene inovacije obuhvaća kompleksnu kombinaciju drugih procesa:
 - procesa invencije
 - procesa razvoja proizvoda
 - procesa odlučivanja itd.
- Sve više akcenat se stavlja na:
 - podizanje kvalitete obrazovanja
 - jačanje istraživanja
 - postizanje konkretnih rezultata
 - bolje korištenje ICT tehnologija
 - osiguravanje da se inovacije pretvaraju u nove proizvode/usluge koji će biti ponuđeni tržištu



Strategija za akviziciju talenata





Zaključak

- “Ono što vodi i vuče svijet, nisu lokomotive, nego ideje.”
 - *Viktor Igo*
- “Vjerujete li da možete - na pola ste puta do cilja.,”
 - *Teodor Ruzvelt*



Hvala na ukazanom povjerenju !

○ Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- 061/897-262