

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА



UNIVERSITY OF KRAGUJEVAC
FACULTY OF MEDICAL SCIENCES

СЕЛЕКЦИЈА КАНДИДАТА И ОРЈЕНТАЦИЈА

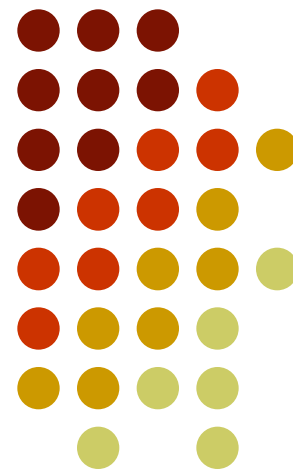
Проф. др Марко Славковић



УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



Крагујевац, 2020. година



Селекција кандидата



Процес **избора** између квалификованих кандидата за одређени посао и доношење одлуке о његовом запошљавању или одбијању.

Основни **циљ** селекције је предвиђање будућег понашања потенцијалних кандидата и њихових перформанси на послу.



Принципи селекције

- Људи се међусобно разликују у погледу многих особина.
- Различити послови захтевају различите особине или комбинације особина.
- Разлике између људи је могуће уочити и мерити.
- Постоји веза између предиктора (особина људи) и критеријума (успешност обављања посла).



Мерење предиктора

За сваки предиктор треба наћи одговарајући инструмент.

Треба се фокусирати на кључне предикторе.

- Биографија и формулар за пријаву
- Тестови
- Интервју

Анализа биографских података



- CV (Curriculum Vitae)
- Формулар за пријављивање
- Мотивационо писмо

Тестови



Врсте тестова:

1. Писани тестови
2. Тестови узорака посла
3. Мерни центри
4. Медицински, физички и полиграфски тестови



Писани тестови

- **Тестови способности**
 - **Когнитивне** способности (вербалне, нумеричке)
 - **Психомоторне** способности (брзина, перцепција, тачност)
- **Тестови личности**
 - **5** великих **димензија**: Екстравертност, Пријатност, Свесност, Емоционална стабилност, Отвореност за искуства)
- **Тестови интересовања**

Тестови узорака посла



- Рад на практичним стварима
- Симулација реалних услова на послу
- Скуп су за спровођење
- Примењују се када има **мањи** број кандидата, обично на крају процеса селекције
- ОПРЕЗ: перформансе током ових тестова!



Мерни центри

Обично се користе за селекцију кандидата **за менаџерске позиције.**

Користе се различите **технике:**

- **Мерење у групама**
- **Мерење помоћу група**
- **Ситуациони тестови:** In-basket тестови, групна дискусија без вође, играње улога или студија случаја.

Остали тестови



- Медицински тестови
- Тестови на дрогу и алкохол
- Полиграфски тестови



Интервју

Најчешће коришћени предиктор у селекцији кандидата.

Грешке приликом интервјуисања:

- Грешка сличности
- Грешка контраста
- Преувеличавање негативних информација

Интервју



- Грешке услед разлика у раси, националности, старости и полу
- Грешка првог утиска
- Хало грешка
- Грешка претераног утицаја невербалних фактора
- Грешка погрешног разумевања и меморисања



Врсте интервјуа

- Према **структурираности**
 - **Неструктурирани** интервју
 - **Полуструктурирани** интервју
 - **Структурирани** интервју
- Према **броју особа** које воде интервју
 - **Индивидуални** интервју
 - **Панел** интервју
 - **Тимски** интервју

Социјализација



- Упознавање новозапослених кандидата са доминантним вредностима, ставовима и нормама понашања у организацији.
- **Оријентација** – упознавање са послом.

Евалуација квалитета селекције



Три критеријума:

- Валидност
- Рацио селекције
- Стопа почетног успеха

Трошкови:

- Трошкови тестирања
- Трошкови грешака у селекцији
 - Погрешан избор кандидата
 - Одбијање добрих кандидата

Хвала на пажњи!



Проф. др Марко Славковић

m Slavkovic@kg.ac.rs

markoslavkovic@gmail.com