

# ZAPOSLOTVENI RAZGOVOR

2. del

dr. Sergeja Planko



[www.eu-skladi.si](http://www.eu-skladi.si)



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI STRUKTURNI IN  
INVESTICIJSKI SKLADI  
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

# KADROVANJE IN IZBOR

**KADROVANJE:** skupek aktivnosti za pridobivanje in izbiranje posameznikov za položaje v podjetju na način, ki zagotovi doseganje org. ciljev.

**IZBIRA KADROV:** proces določanja, kateri kandidati za delo najbolj ustrezajo org. potrebam.



# PRVI IZBOR IN PRVI VTIS O KANDIDATU

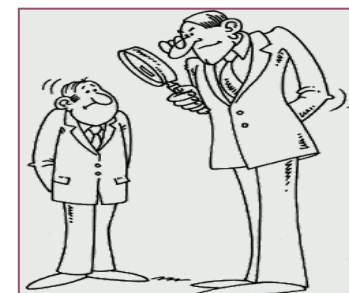


**PRIJAVNI OBRAZCI:** izpolnjevanje min. pogojev kandidata (kandidatova preteklost, druge info. o ugotavljanju sposobnosti kandidata za delo)

**DOKUMENTI:** kot pisni dokaz za izpolnjevanje zahtev

**CV- CURRICULUM VITAE** – delovna biografija. Na kaj smo pozorni.

**MOTIVACIJSKO PISMO** – izraz individualnega pristopa, kreativnosti in zavzetosti.



# ZAPOSLOTITVENI RAZGOVOR



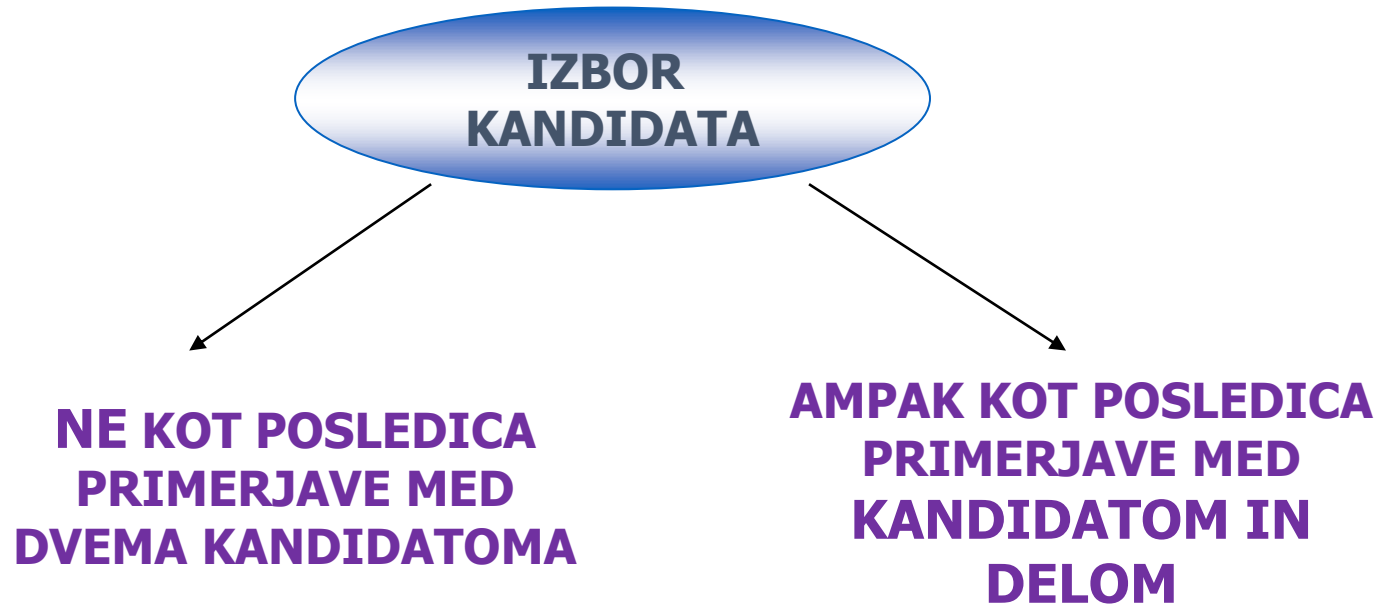
Vrste ZR: strukturiran / nestrukturiran / delno strukturiran zaposlitveni razgovor

Priprava na ZR: cilj razgovora, upravljanje s časom, priprava okolja.

Izvedba ZR: vloga izvajalca, namen in ustrezno vodenje ter usmerjanje razgovora, zagotavljanje dvosmernega procesa, verbalna in neverbalna kom., analiza poteka in vsebine.



# PAST IZBORA KANDIDATA



- Vpliv "KEMIJE" med kandidatom in vodjem!

# POSTOPKI IZBORA KANDIDATA



## TESTI: standardiziran postopek

- Ločimo: teste sposobnosti, osebnosti, uspešnosti in znanja.
- Testi na različnih ravneh: managerska raven, uradniška, tehnična raven, izvedbena raven.
- Rezultati testiranja: zanesljivost ?

## OCENJEVALNI CENTRI:

- situacijski preizkus s ciljem opazovanja vedenj udeležencev
- kontrolirano okolje
- najpogostejše vaje: vaje v “košu”, analiza problema in predstavitev rešitve, tiskovna konferenca, skupinska diskusijska vaja

## PRIPOROČILA:

- reference s katerimi se kandidat izkaže
- zanesljivost ?



# SKLOPI VPRAŠANJ, KI JIH LAHKO ZASTAVIMO



- Vprašanja, ki se navezujejo na **strokovno podkovanost** (konkretno o reševanju kakšnega strokovnega izziva, kako bi on nekaj naredil, izboljšal, svetoval, ipd.)
- Vprašanja s katerimi preverimo kandidatovo **zavzetost za to, da pridobi delo v našem podjetju** (vprašamo ga kaj o našem podjetju, da vidimo, kako se je pripravil na razgovor)
- Vprašanja, ki se nanašajo na **pričakovanja kandidata** (razvoj, kariera,)
- Vprašanja, ki nam pokažejo na njihovo **sposobnost situacijskega reagiranja** in reagiranje v konfliktnejših situacijah (neprijetnejša vprašanja, vprašanja, ki jih ni pričakoval, osebna vprašanja)

# KAJ SPOROČA NEVERBALNA GOVORICA

- Bodimo pozorni na našo neverbalno komunikacijo ob srečanju s kandidatom in med izvajanjem razgovora (ustrezno rokovanje, vzdrževanje očesnega stika, pozorno poslušanje, vzbujanje občutka fokusa in dobrodošlosti za kandidata, ipd.)
- Prvi vtis in veščine komuniciranja kandidata.
- Kakšna je samopodoba kandidata.
- Poznavanje osnov poslovnega bontona.
- Ali so miti o nekaterih značilnih pozah neverbalnega komuniciranja resnični (prekrižane roke in noge, gledanje v tla)





# NEKAJ NAMIGOV ZA ČIMBOLJŠI IZBOR



- Ustreznega kandidata lahko najdem le, če natančno vem, kaj v podjetju potrebujemo.
- Ne iščem svojega „klona“ ali „klona“ nekoga drugega, ampak dam možnost tudi kandidatu s svežimi pogledi in kompetencami.
- Ravno tako, ali celo še bolj kot perfektno znanje in prestižna formalna usposabljanja, je pomembna osebnost kandidata.
- Če sem v resnih dvomih, ali bi nekoga vzel, ali ne, je najbrž dobro poslušati svojo intuicijo in o zaposlitvi še malo premisliti.
- Čeprav je prvi vtis zelo močan del sporazumevanja, morda komu, ki sicer ustreza, dam še priložnost za drugi vtis – morda je imel slab dan, ali je premočno želel narediti vtis.



# HVALA ZA POZORNOST

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije  
Celovška 71, 1000 Ljubljana  
[www.zdops.si](http://www.zdops.si)