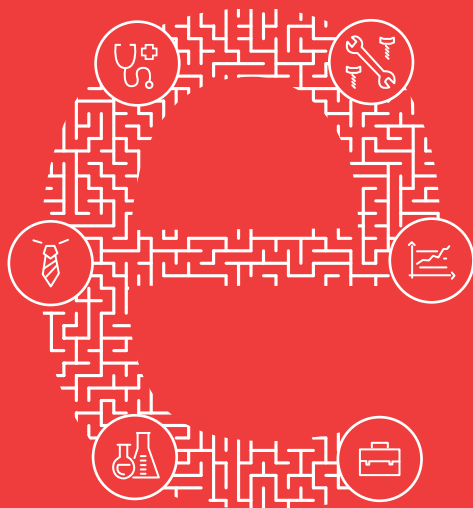




Karierni centri

Univerze v Ljubljani

www.kc.uni-lj.siTEMA MESECA Novi pristopi kadrovikov v postopkih selekcije
NAPOVEDNIK December 2015

mesečnik

UVODNIK

Draga študentka, študent!

Bolj ko se bliža dan diplome, bolj postaja aktualno vprašanje, kje in kako si najti zaposlitev. Tokratni E-mesečnik vas informira o pristopih kadrovikov pri izbiri kandidatov za delo. Podjetja z različnimi orodji iščejo najboljše sodelavce. Ta jim pomagajo ugotoviti, če ste pravi sodelavec zanje prav Vi. Včasih je štela prijava kandidata, CV ter osebni razgovor. Danes pa vam podjetja sledijo na socialnih omrežjih (LinkedIn, Facebook). Do zaposlitvenega razgovora lahko pridete tudi drugače: na povezovalnih dogodkih, ki jih organizirajo fakultete in karierni centri v sodelovanju s podjetji, z vključenostjo v različne baze, ali da sodelujete s podjetjem že v času študija.

Podjetja pa ne iščejo samo vaših strokovnih kompetenc. Spoznati hočejo vaše sposobnosti in značilnosti. Naj vas na zaposlitvenem intervjuju ne preseneti vprašanje, kaj počnete v prostem času in kaj bi vaši prijatelji povedali o vas. Morda pa bodo skušali vaše značilnosti spoznati preko testiranja ob pomoči najetih kadrovskih agencij.

Ko boste imeli več delovnih izkušenj in specifičnih znanj, boste morda postali plen lovcev na glave.

Izdajte si svojo strategijo iskanja zaposlitve, da bodo podjetja v vas prepoznala svojega novega sodelavca!

Prof. dr. Tanja Mihalič
Prorektorica UL

Novi pristopi kadrovikov v postopkih selekcije

Kadroviki oziroma delodajalci uporabljajo različne postopke pridobivanja novih kadrov. Najbolj znani so razpisi za prosta delovna mesta, zaposlitveni razgovori in ciljana testiranja, z namenom preverjanja ustreznosti kandidatov.

Kadroviki oziroma delodajalci uporabljajo tudi druge metode, ki jih predstavljamo v tokratni številki E-mesečnika.

ISKANJE PREK SOCIALNIH OMREŽIJ

Vedno več podjetij išče sodelavce s pomočjo socialnih omrežij, bodisi za objave razpisov, bodisi za preverjanje kandidatove kompetentnosti. V Sloveniji še vedno prevladujeta Facebook in LinkedIn, vse bolj pa se uveljavlja tudi Instagram.

Bodite pozorni na svoje objave! LinkedIn se vedno bolj uveljavlja in uporablja na strani delodajalcev in agencij za iskanje novih potencialnih sodelavcev, zato je zelo pomembno

kakšen profil imate. Izpostavite lahko svoje izkušnje, znanja, se povezujete in objavljate različne prispevke.

Če LinkedIn delodajalci uporabljajo za preverjanje kompetenc, strokovnosti kandidatov, uporabljajo Facebook za oceno t.i. splošnega vtisa. Primer si lahko ogledate [tukaj](#), več o uporabi socialnih omrežij pa boste izvedeli v naslednji številki E-mesečnika, saj bo to osrednja tema.

OČENJEVALNI CENTER (ANGL. ASSESSMENT CENTER - AC)

Ocenjevalni center pomeni ocenjevanje posameznikov z različnimi metodami, med katerimi so najprej praktični preizkusi (igre vlog, praktične naloge ...). Gre za metodo v kateri usposobljeni opazovalci v praksi vidijo, kaj in kako oseba počne v različnih za delo ključnih situacijah. Metoda ocenjevalnega centra se največkrat uporablja pri izboru ali ocenjevanju kandidatov za zahtevnejša delovna mesta, kjer so

določene lastnosti in spretnosti pogoj za uspešnost zaposlenega. Metoda se uporablja tudi za razvoj in napredovanje že zaposlenih ter za njihov nadaljnji razvoj kariere. Domače in tuje študije ter izkušnje potrjujejo, da je ocenjevalni center (angl. assessment center) najučinkovitejši poznani način ocene ljudi.

POVEZOVANJE S FAKULTETAMI IN SREDNJI MI ŠOLAMI

Posamezna podjetja v sodelovanju s fakultetami ali kariernimi centri organizirajo različne delavnice z izzivi, poletne šole, zimske ali poletne prakse, ipd. in na tak način spoznavajo svoje potencialne bodoče sodelavce. Primere dobrih praks povezovanja si lahko ogledate [tukaj](#).

POIZVEDOVANJE PRI SODELAVCIH

Ponekod je povsem običajno, da podjetja za priporočila bodočih sodelavcev vprašajo zaposlene. V primeru, da se priporočen kandidat izkaže, lahko zaposleni, ki ga je priporočil, prejme denarno nagrado.

ISKANJE S POMOČJO KADROVSKIH AGENCIJ

Za selekcijo se jih poslužujejo predvsem podjetja, ki nimajo kadrovske službe ali želijo zelo specifičen kader. Ta nanes-to njih opravijo selekcijski postopek in posledično jamčijo za predlagane kandidate za zaposlitev. Iščejo tudi preko lastnih baz, v katere se lahko prijavite na njihovih spletnih straneh, zaposlitvenih portalih in drugih virih.

ISKANJE S POMOČJO "LOVCEV NA GLAVE" (HEADHUNTERJEV)

Lov na glave (headhunting) je strokovni pogovorni izraz. Pomeni, da naročnik, podjetje oziroma neka organizacija, za iskanje novih sodelavcev najame specializirane svetovalce. Najamejo jih predvsem za iskanje ključnega kadra s specifičnimi znanji in izkušnjami, ki je večinoma že zaposlen drugje. Pomagajo jim stopiti v stik z njimi in se dogovoriti za prestop v drugo podjetje.

NASVET:

Nasvete za pripravo pisne predstavitve delodajalcem smo predstavili v E-mesečniku št. 4.

Tukaj si lahko preberete priporočila delodajalcev.

Na kakšen način potekajo zaposlitveni razgovori, si lahko preberete v E-mesečniku št. 7. Dostopen je **tukaj**.

Kaj pravijo predstavniki podjetij/delodajalcev:

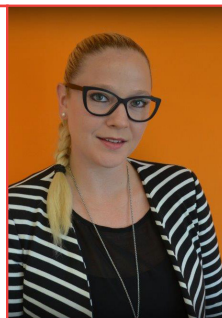


Maja Pene, HR Specialist pri HALCOM d.d.

Kot visokotehnološko in inovativno podjetje poleg drugih oblik iskanja kadra uporabljamo tudi sodobna orodja, kot je LinkedIn Recruiter, s pomočjo katerega ves čas spremljamo in kontaktiramo potencialne kandidate, neodvisno od odprtih pozicij. V svojo sredino želimo privabiti najboljše strokovnjake, ki želijo biti del uspešne zgodbe o ustvarjanju inovativnih produktov. S pomočjo LinkedIn Recruiterja smo pri tem proaktivni in ciljamo predvsem pasivne iskalce zaposlitve. Ta uporabniku prijazen pristop nam omogoča, da najdemo prav take kandidate, ki ustrezajo našim potrebam, zahtevam in željam. S pomočjo tega novodobnega pristopa k iskanju potencialnih novo zaposlenih, smo že našli nekaj kandidatov, ki so postali del našega podjetja.

Martina Gerbec, Strokovna sodelavka za kadre pri Kadis d.o.o.

Metodo ocenjevalnega centra uporabljamo v določenih primerih, ko gre za vodstvene pozicije ali zahtevnejša delovna mesta in želi naročnik v zadnjem krogu selekcije preveriti, ali imajo potencialni kandidati ustrezno razvite kompetence. V sodelovanju z naročnikom identificiramo kompetence, ki so ključne za uspešno opravljanje dela, pri čemer je za nas ključno, da pridobimo konkretne informacije o tem, kakšno je želeno vedenje po mnenju naročnika. Pogosto se metoda ocenjevalnega centra v postopku selekcije kombinira s psihološkim testiranjem. Kadar podjetja iščejo specifičen ali deficitaren kader, se poslužujemo tudi »head hunting-a« tj. direktno nagovarjanje zaposlenih kandidatov, saj na trgu v tem trenutku ni primernega kadra. Kandidate kontaktiramo tudi preko LinkedIn profilov, Facebooka, seveda pa je v veliko pomoč tudi naša obširna baza iskalcev zaposlitve in pa naša socialna mreža.



Maruša Mežek, vodja oddelka za kadre, razvoj in izobraževanje pri KPMG d.o.o.

V naši družbi je proces selekcije kadrov osnovan v večjem delu na osebnem kontaktu in komunikaciji, predvsem pa omogoča raznovrstnost ocenjevanja. Obsega več različnih metod, ki ugotavljajo kompetence in značilnosti posameznika in kot rezultat ponuja zbir končnih informacij o primernosti posameznika. Različnost metod nam omogoča, da se v opazovanju osredotočamo bolj na posameznika, njegove sposobnosti in lastnosti in manj na (delovne) dosežke. Natančno preučimo življenjepis (strukturo, vsebino, prilagojen obseg, navajanje dejstev,...), ocenimo prvi kontakt (kako se izraža v e-mailu ali telefonsko), izvedemo skupinske razgovore, testiranje znanja, jih vključimo v izobraževalne delavnice/assessment centre in nadalje v individualne razgovore, ki običajno potekajo v dveh krogih.

Markus Bruckmüller, Managing partner pri odvetniški pisarni Wolf Theiss – Podružnica v Sloveniji

Izbira pravega kadra ima za našo odvetniško pisarno Wolf Theiss velik pomen. Zadnjih nekaj let aktivno sodelujemo s Pravno fakulteto v Ljubljani. Že drugo leto zapored uspešno organiziramo poletno kot tudi zimsko prakso, na podlagi katere za tri tedne medse sprejememo mlade, ambiciozne študente prava, ki imajo nato možnost, da po končanem študiju postanejo del našega tima. Prepričani smo, da se je ta novi pristop do sedaj zelo dobro obnesel, saj smo na ta način že zaposlili mlade pravnike, ki so se v času opravljanja prakse izkazali, zato bomo s tem pristopom nadaljevali tudi v prihodnje.



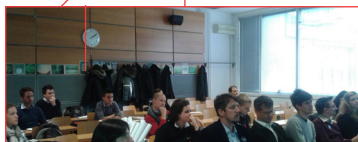
KOLENDAR DOGODKOV KC UL DECEMBER 2015

PON	TOR	SRE	ČET	PET	SOB	NED
	1 OBISK	2 DELAVNICA	3 OBISK	4	5	6
7	8 DELAVNICA	9 DELAVNICA PREDSTAVITEV PREDSTAVITEV	10	11 PREDSTAVITEV	12	13
14 DELAVNICA	15	16 DELAVNICA	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

www.kc.uni-lj.si



FOTO UTRINKI



1.12.2015 **OBISK** [biroja Ravnika Potokar](#)

1.12.2015 **DELAVNICA** [Osebn](#)
[predstavitev in zaposlitveni razgovor](#)

2.12.2015 **DELAVNICA** [V stiku z bodočim delodajalcem, podjetje Danfoss Trata d.o.o.](#)

2.12.2015 **PREDSTAVITEV** [Odvetniške pisarne Miro Senica in drugi](#)

3.12.2015 **OBISK** [podjetja Halcom d.d. Ljubljana](#)

8.12.2015 **DELAVNICA** [Brainobrain: predstavitev metode, vizije in poslanstva učinkovitega učenja](#)

9.12.2015 **DELAVNICA** [Pisna predstavitev delodajalcu – za študente FPP](#)

9.12.2015 **PREDSTAVITEV** [podjetja Linea Media d.o.o.](#)

9.12.2015 **PREDSTAVITEV** [Informacijske pisarne Evropskega parlamenta v Sloveniji](#)

11.12.2015 **PREDSTAVITEV** [Arhitekti odprto o svoji karieri](#)

14.12.2015 **DELAVNICA** [Razgovor za zaposlitev & simulacija razgovora s kadrovico podjetja Petrol d.d.](#)

16. 12. 2015 **DELAVNICA** [Priprava na selekcijski intervju v angleškem jeziku](#)

Univerza v Ljubljani



Koristne povezave:

[KC UL](#)

[DOGODKI](#)

[NOVICE](#)

[PROSTA DELOVNA MESTA](#)

Karierni centri Univerze v Ljubljani
Kompas na vaši karierni poti
telefon: 01 2418 732
splet: www.kc.uni-lj.si
e-naslov: kc@uni-lj.si