



# Regrutovanje zasnovano na zaslugama

Februar 2020

Moderatori:

**Hugh Grant i Karen West**

# Prva sesija: Uvod



# Današnja radionica ima za cilj:



- predstaviti principe regrutovanja zasnovanih na zaslugama, tj. kako zaposliti najbolju osobu za ulogu, zasnovanu samo na proceni njihovih veština, iskustva i ponašanja;
- pokazati kako se ovi principi mogu primeniti u praksi u pravnom okviru kosovske državne službe i javnih službi;
- dokaz kako proces intervjua može omogućiti članovima komisije za regrutaciju da identifikuju najboljeg kandidata ocenjujući samo prema kompetencijama potrebnim za ulogu; i to
- nude praktične primere efikasnih veština intervjuisanja.



# Upoznavanje



- Tvoje ime
- Vaša trenutna uloga
- Vaše iskustvo u regrutovanju



# Zašto investirati u robusno zapošljavanje?



- Rekrutovanje je proces pronalaženja prave osobe, na pravom mestu, u pravo vreme
- Čvrsto rekrutovanje je presudno za:
  - ✓ Performansu organizacije
  - ✓ davanje rezultata za kosovske građane i preduzeća
- Dobri menadžeri i osoblje znači:
  - ✓ jači timovi, bolja performansa
  - ✓ manji promet osoblja

(motivisani zaposleni imaju manju verovatnoću da odlazu)

# Projekat britanske ambasade



- Ambasada je potpisala memorandume sa premijerom, predsedavajućim, gradonačelnicima
- Naša uloga: Obuka komisija u metodologiji zasnovanoj na kompetencijama
- Podržavanje i nadgledanje svakog postupaka
- Napisati izveštaj za premijera i predsednika skupštine ili gradonačelnika
- Objavite rezultate
- Faza 2 (od septembra 2018. godine):
  - Završeno je 27 procesa regrutovanja
  - Sada je fokusiran na obuku i održivost

# Ciljevi projekta



- ◆ Razviti sposobnost za dobru praksu regrutovanja
- ◆ Pomoci obnovi poverenja i javnih tela
- ◆ Pomoći sprečavanju nepotizma
- ◆ Jačati transparentnost, meritokratiju, dobro upravljanje

**Sve su to kritični faktori za integraciju u EU**





# Naučene lekcije



- Za dobre procese intervjua treba vremena
- Moraju definisati šta posao treba i koje su kompetencije ključne za postizanje dobre performance na posao
- Pomoću toga možete razviti kriterijume i pitanja za razgovor
- Važna je uloga predsedavajućeg
- Svaki član komisije mora da odigra ulogu
- Tačna registracija intervjua je kritična

# Ključni principi regrutovanja na osnovu zasluga



# Princip 1: Stvarno relevantno sa radnim mestom



- Jasne i tačne specifikacije za šta se zahteva izbor
- **Istinski** predstavljaju sposobnosti, veštine i iskustvo potrebno za efikasno obavljanje uloga
- Metode ocenjivanja daju efikasno i tačno merenje zahteva



## Princip 2: Doslednost i tačnost

- Kriteri su jasni, dokumentovani, odnose se direktno na zahteve posla i mogu se dosledno primenjivati.
- Svaki kandidat dobija istu priliku za nastup i isto iskustvo. Informacije i vreme koje se pružaju su konzistentne.
- Kriterijumi se mogu objektivno meriti i pripisati stvarnom ponašanju ili izjavama kandidata, a ne subjektivnom tumačenju ili ekstrapolaciji.

# Princip 3: Tretirajte sve kandidate pošteno



- Kandidati se ocenjuju **samo** na osnovu zahteva koji se tiču posla. Na ostale faktore nije dozvoljeno da utiču na procenu (npr. Nebitno iskustvo, javni profil, pol, etnička pripadnost, političke veze itd.).
- Rekrutatori su svesni svesne i nesvesne nepristranosti - i preduzimaju korake kako bi izbegli njihov uticaj.
- Zahtevi za izbor dogovoreni za ulogu ne sprečavaju nepravedno nikoga da se prijavi na tu funkciju - i nisu stvoreni da nehotice ili namerno favorizuju jednog ili više pojedinaca.
- Nivoi težine i izazova odražavaju ulogu i nisu pokušaj da se prevari kandidat ili pokaže nadmoćnu inteligenciju regrut (a).



# Practiciranje učenja





# Različite vrste objektivnih kriterijuma

## Kriterijumi kvalifikacije

**Mereno** kao ispunjeno / nije ispunjeno

### **Primeri:**

Kvalifikacije

Iskustvo

Članstvo u profesionalnom telu

Dokumentacija

Vremenski periodi

## Kriteriji ponašanja

**Mereni** na kontinuumu

### **Primeri:**

Ponašanja/Kompetencije

Znanje

Veštine



# Vežba: Vrste i upotreba kriterijuma

1. “mora imati diplomu u ekonomiji, auditiranju, finansijama ili u drugoj relevantnoj temi”
2. ”5 godina iskustva u starijim upravnim (menadžerskim) pozicijama”
3. “8 godina radnog iskustva u profesiji”
4. ”avansirano znanje o radu sa kompjuterima i jezicima”
5. “razume zakone u vezi institucije”
6. “iskustvo u upravljanju organizativnog sistema.”
7. ”sposoban u vođenju i upravljanju velikih ekipa”
8. “odlučan da bude uspešan i ostvari poboljšanje”
9. ”sposobnost za balansiranje rizika i inovacije”
10. “efektivan komunikator pismeno i usmeno”



# Uvođenje u Priručnik za zapošljavanje na osnovu zasluga

