

Jak znaleźć dobrego urzędnika – selekcja kandydatów

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 09, wrzesień 2013 10:00

Barbara Łączna

Odśloni: 1569

Opublikowanie ogłoszenia z ofertą pracy to początek drogi zatrudnienia najlepszego kandydata. Na naszych łamach pisaliśmy jak przygotować ogłoszenie (Jak znaleźć dobrego urzędnika - ogłoszenie z ofertą pracy). Kolejnym etapem jest selekcja kandydatów. Selekcja jest etapem oceny kandydatów w oparciu o charakterystykę osobową, przy wykorzystaniu informacji o kandydatach, uzyskanych dzięki zastosowaniu różnych narzędzi i metod diagnostycznych.

Pierwszym etapem jest wybór technik i narzędzi selekcji, które powinny weryfikować poziom wymagań niezbędnych i pożądaných na danym stanowisku pracy. Powinny zostać dobrane tak aby eliminować uznaniowość i subiektywizm.

Do najczęściej wykorzystywanych metod można zaliczyć:

1. analizę życiorysu,
2. rozmowę kwalifikacyjną,
3. testy psychologiczne,
4. testy wiedzy,
5. centra oceny – assessment centre,
6. techniki symulacyjne:
 - próbki pracy,
 - metoda in-basket,
 - symulacja o niskiej wierności,
 - dyskusje grupowe,
 - prezentacje i case study,
 - gry decyzyjne,
7. sprawdzanie referencji.

W przypadku wyboru przyszłych urzędników najczęściej stosuje się analizę życiorysu, rozmowy kwalifikacyjne i testy wiedzy.

Analiza życiorysów to wstępny etapem weryfikacji osób ubiegających się o pracę pod względem ich adekwatności do wymagań formalnych. Pozwala na pierwszą selekcję kandydatów zwłaszcza wtedy, gdy zgłoszeń jest bardzo dużo. Etap ten pomaga odrzucić osoby niespełniające najważniejszych wymagań. Celem analizy życiorysu jest przede wszystkim zapoznanie się z doświadczeniem zawodowym kandydatów oraz kwalifikacjami i możliwościami kandydata. Pozwala na wstępną ocenę ogólnego zaangażowania w życie zawodowe, ambicji, konsekwencji w realizacji kariery zawodowej przez kandydatów. Dokonuje się tego analizując przebieg kariery kandydata, porównując kolejne zajmowane przez niego stanowiska i miejsca zatrudnienia oraz towarzyszące im szkolenia, kursy podnoszące kwalifikacje. Większość wniosków, które na tej podstawie zostaje wysnutych, wymaga jednak weryfikacji w dalszym postępowaniu.

Testy merytoryczne mierzą poziom posiadanej wiedzy z danej dziedziny (wybranego obszaru), a także umiejętności jej wykorzystywania w różnych sytuacjach. Sprawdzają one wiedzę merytoryczną ściśle związaną z zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy. Zaliczają się do nich:

- testy językowe (weryfikujące deklarowany poziom znajomości języka obcego),
- testy wiedzy,
- testy umiejętności.

Jak znaleźć dobrego urzędnika – selekcja kandydatów

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: poniedziałek, 09, wrzesień 2013 10:00

Barbara Łączna

Odsłony: 1569

Podstawowym narzędziem weryfikacji wiedzy merytorycznej jest test wiedzy, zawierający pytania otwarte albo zamknięte, jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru. Zaletą testów merytorycznych jest łatwość przeprowadzenia, uzyskanie łatwo porównywalnych i zobiektywizowanych wyników, a także niski koszt przeprowadzenia.

Rozmowa kwalifikacyjna jest jedną z najbardziej popularnych technik badania przydatności kandydatów do objęcia stanowiska pracy. Rozmowa daje szansę na uzyskanie szerszych informacji biograficznych kandydatów, ale przede wszystkim umożliwia poznanie ich postaw, motywów i zachowania. Dzięki bezpośredniej rozmowie można określić również zainteresowania, oczekiwania i życzenia, zatem lepiej i w szerszym kontekście, często nie tylko zawodowym, poznać kandydatów. Więcej o przeprowadzaniu rozmowy kwalifikacyjnej już niebawem w naszej gazecie.

Źródło: Bartłomiej Stolarczyk, Praktyczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, Warszawa 2012.