

Regrutovanje

Regrutovanje i selekcija nisu prosto tehnike za “popunjavanje” upražnjenih radnih mesta.

One su vrlo značajne poluge za organizacione promene.



***“Hire hard and
manage
easy!”***

Regritovanje

Definicija

Traženje i pronalaženje potencijalnih kandidata u odgovarajućem broju i odgovarajućeg kvaliteta, uz prihvatljive troškove za organizaciju, s ciljem nalaženja odgovarajućih kandidata za upražnjena radna mesta. (Kramar et al 1996)



Reorijentacija sa sadašnje na buduću kompatibilnost!

“Zvezde” pojedinci Vs. Timski igrači

Stroga lista veština i sposobnosti Vs. Šire kompetencije

Ciljevi regrutovanja

- Povećanje broja aplikacija uz što niže troškove
- Identifikovanje i priprema potencijalnih kandidata
- Povećanje uspešnosti procesa selekcije smanjivanjem broja prijava kandidata sa neodgovarajućim kvalifikacijama (prekvalifikovanost?)
- Smanjenje odliva radne snage
- Povećanje efektivnosti kako pojedinaca, tako i organizacije u celini

Serbian ▾

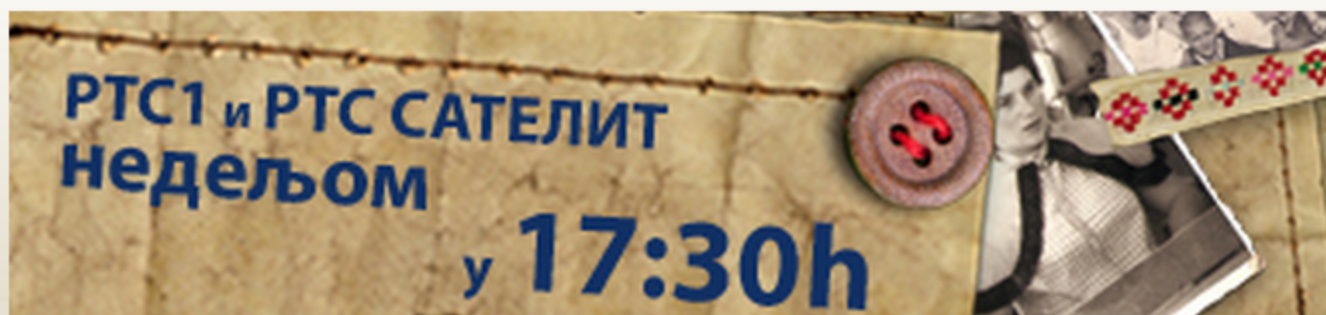
Would you like to translate it?

Translate

Nope

нов 2011. | Изаберите писмо: **latinica**

[Улогујте се](#) | [PCC](#) | [Newsletter](#)



[овису](#) :: [Посао](#) :: [Филмски програм](#) :: [РТС Сателит](#) :: [Музичка продукција](#) :: [ПГП](#) :: [Дигитална телевизија](#)

СТИ

СПОРТ

МАГАЗИН

ВИДЕО

ТВ

ЕМИСИЈЕ

РАДИО

РТС

[РТС](#) > [ПОСАО](#) > [ЈАВНИ ПОЗИВ](#) > СТО МЛАДИХ СТРУЧЊАКА ЗА РТС-ОВ 21. ВЕК

петак, 11. нов 2011, 22:52 -> 23:04

Сто младих стручњака за РТС-ов 21. век

Са радошћу Те обавештавамо да је поред 17.000 других, стигла и Твоја пријава за наш Јавни позив.

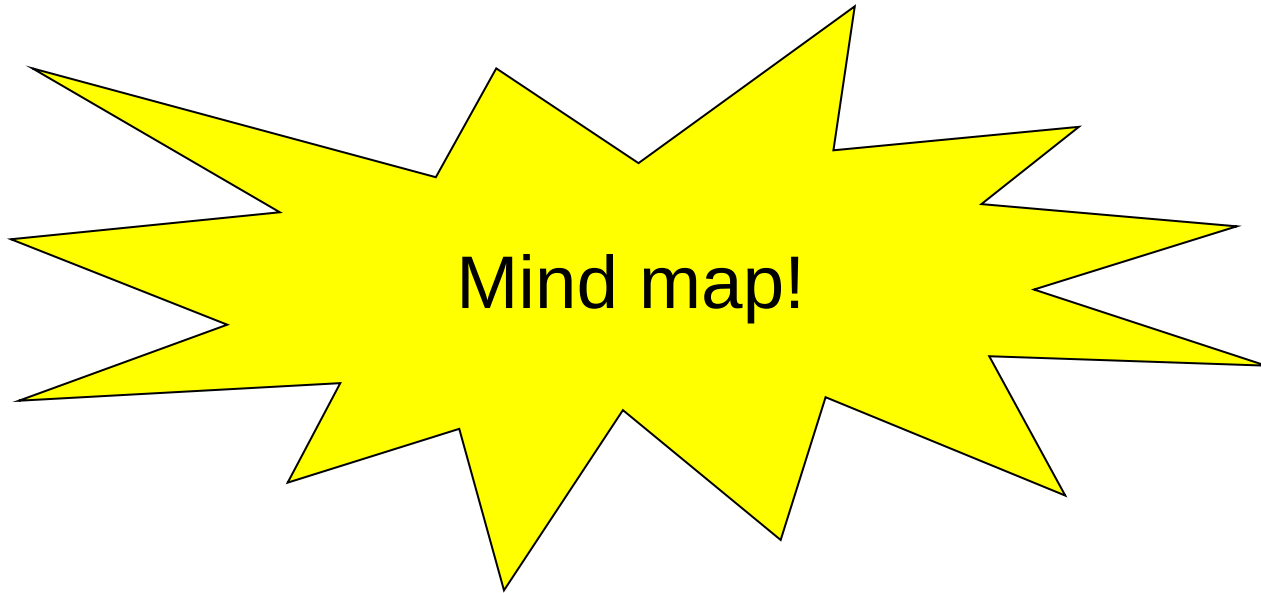
Примили смо то као знак великог поверења у РТС.

Наиме, ово је најмасовнији одзив на било који конкурс у историји Србије. Колеге из комисија за избор прегледале су сва документа пријављених и после свега констатовале да скоро 10.000 кандидата испуњава све тражене услове.

Ако у својој електронској пошти нађеш наш позив за тестирање, то је потврда да испуњаваш тражене услове и да си кандидат за једног од 100 младих стручњака за РТС-ов 21. век.

Видимо се 15.новембра!

Драго нам је што ћемо те ускоро упознати.
Твоје будуће колеге из РТС-а



Kako biste Vi regrutovali da ste u poziciji da to radite?

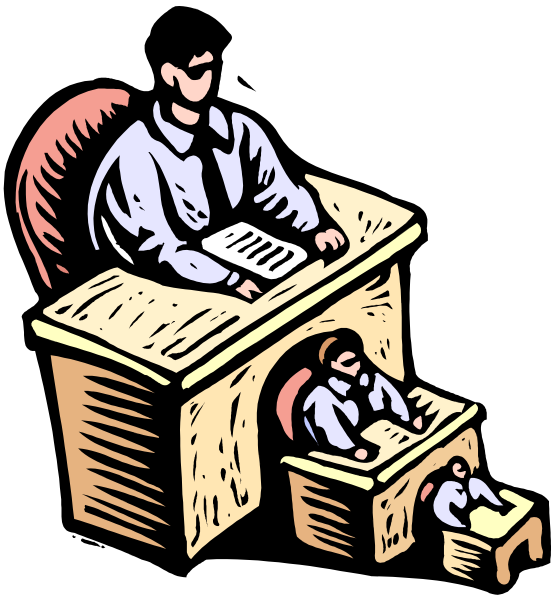
A kako biste tražili posao?

Strategije regrutovanja

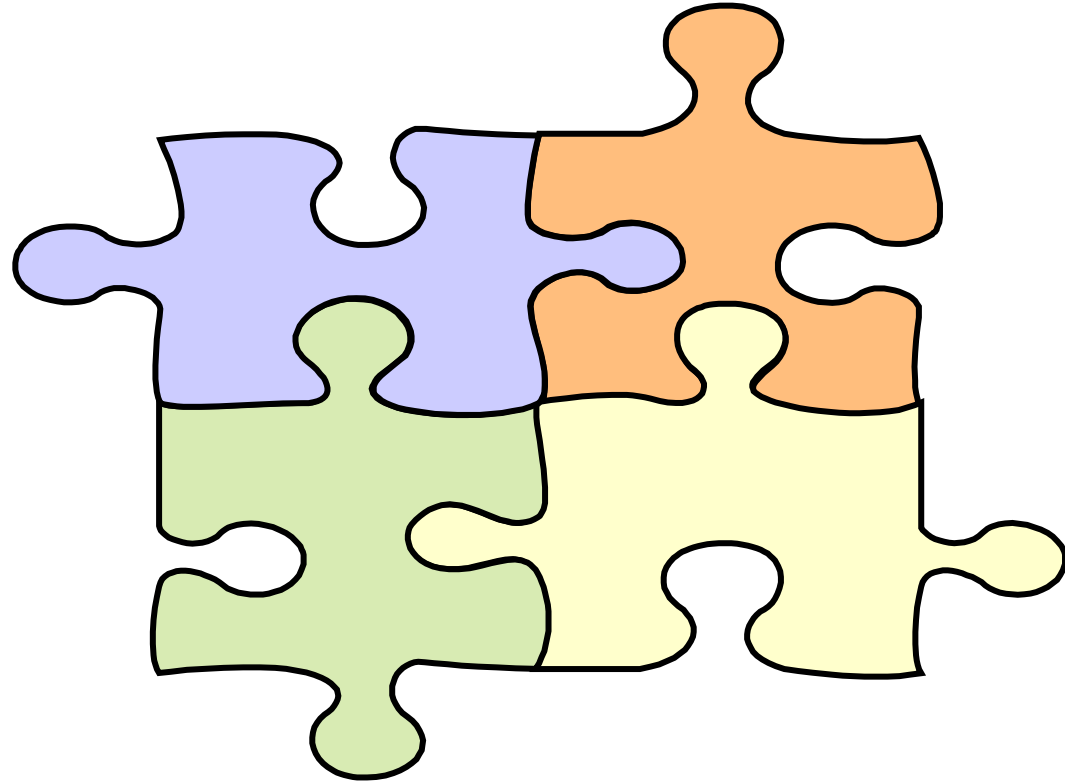
Pristup	Cilj	Karakteristike organizacije	HR naglasak
1. Suitability <i>(kompatibilnost, pogodnost)</i> “Right person for the job”	Da posao bude urađen	• Tradicionalnost • Izražena hijerarhija	Analiza posla Planiranje kadrova Selekcija
2. Malleability <i>(kovnost)</i> “Fit the culture”	Uklapanje u postojeću organizaciju	• Snažno izgrađena org. kultura	Procena kandidata Radni treninzi
3. Flexibility <i>(fleksibilnost)</i> “Employee for tomorrow”	Izgradnja konkurentne organizacije	• Fleksibilnost	Negovanje različitosti Razvoj veština

The “right” person model

Posao je fiksiran, pojedinac se može menjati



Problemi tzv.
kloniranja



“Culture fit” model

**Ljudi su tu i ostaju,
posao treba prilagoditi i menjati!**



**Ličnost je važnija od tehničkih veština .
Velike japanske kompanije**

Flexibility

Regrutovanje kandidata spremnih za promene koje dolaze i sposobnih da se sa njima uhvate u koštac;

Naglasak je na različitostima



**Kreativne ljude treba osloboditi preterane kontrole!
(osećaj pripadnosti je jedini “mamac”)**

Job-hoppers



Koji model kod nas preovladava?

Koji Vi preferirate?

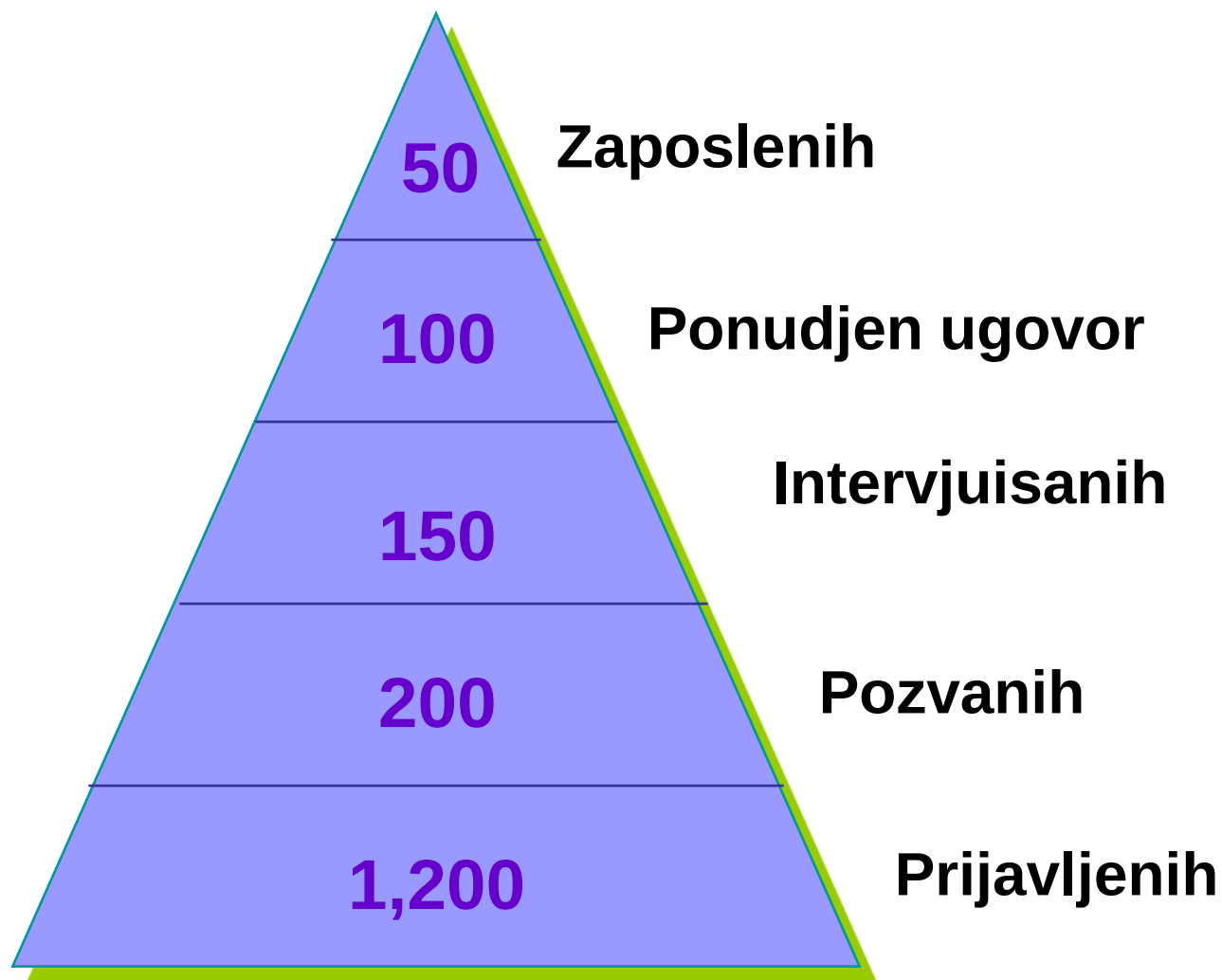
Regrutovanje izaziva troškove:

- Direktne (npr. oglašavanje)
- Indirektne (angažovanje najplaćenijih kadrova)



Ko je uključen u procese regrutovanja?

Piramida regrutovanja



Kako regrutovati

Interno

- Oglašavanjem
- Novine
- Specijalizovani časopisi
- Preporuke (Word of Mouth)
- Unapređenja



Externo

- Reklamiranje
- Agencije za zapošljavanje
 - Državne
 - Privatne
 - “Head hunters”
- Univerzitet
- Preporuke
- Internet

Da li su preporuke
diskriminatorske ?

Marketing aktivnosti

Sve aktivnosti koje sprovodi organizacija s ciljem da se poveća zainteresovanost kandidata da apliciraju za posao u datoj organizaciji, što olakšava da se nađu odgovarajući, najbolji mogući kandidati (Lewis, 1985).



Metodi regrutovanja	2000
Oglasi u trgovinskoj štampi	87
Oglasi u lokalnim novinama	87
Oglasi u nacionalnoj štampi	75
Job centre / Employment services	62
Agencije za zapošljavanje	61
Špekulativne prijave	65
Preporuke	53
Internet	36
Veza sa obrazovanjem	50
“Head hunters”	33
Lokalni radio programi	11

Source: Chartered Institute of Personnel and development , UK

Zadovoljnost različitim metodama regrutovanja

Metod	Zadovoljnost (1-5)
Interni	4.1
Lokalna štampa	3.7
Nacionalna štampa	3.5
Trgovačke publikacije	3.2
Konsultanti	2.8
Agencije	2.7
Head-hunters	2.5
Job centres	2.2
Professional registers	1.9

Don't laugh!

Traženi poslovi:

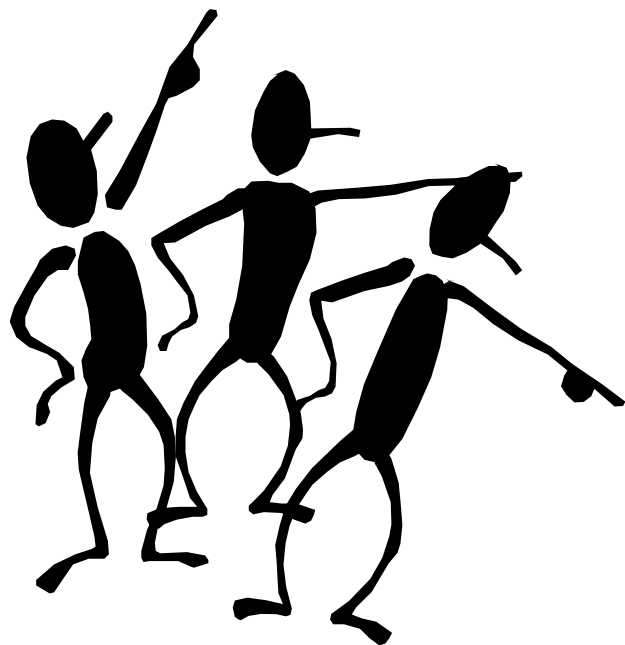
- Superheroj
- Boginja
- Astronaut
- Rob
- Millioner
- Pčelica radilica

- Hirurg za drveće
- Čitač tarot karata
- Deguster vina
- Lap dancer
- Šećerlema (Lollipop lady)

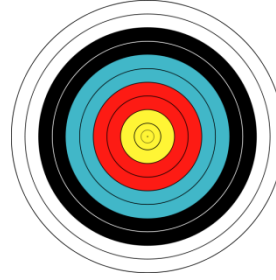
Traženi kandidati:

Opis posla

Zašto?



- Da odvrati nepoželjne prijave
- Organizacija
- Trening
- Evaluacija
- Problemi



- Ciljna grupa
- Ispitivanje kandidata – Kratka lista kriterijuma
Znanje, veštine, iskustvo - kod “right person” modela
Intelekt i “personality” - kod “culture fit” and “flexible person” modela
- Prijave
propratno pismo, CV, (npr. u Francuskoj rukom pisan), slika, sistematski pregled, preporuke
“BIODATA” - Hobiji(?), slobodno vreme (uskldjivanje sa postojećim kadrom)
?
- Kvalifikacije & Reference
Diploma kao ulaznica,
Tzv. “soft-skills” - komunikacija, timski rad, odanost, iskustvo, “resilience”

Motivacija

%

Nivo zarade	
Stabilnost kompanije	
Radna atmosfera/ Korporativna kultura	
Mogućnosti razvoja karijere	
Mogućnost učešća u vlasništvu	
Nešto drugo	

PITANJA?

KOMENTARI?