



ODGOVARA:
Nataša Rupčić

KAKO IZABRATI PRAVU OSOBU U PROCESU SELEKCIJE?

PITANJE: *Manager sam malog poduzeća i tražim zaposlenika – osobu na koju se mogu osloniti. Bojim se da mi osoba koju ću izabrati svojim pristupom radu može ugroziti početne napore za razvojem poslovanja. Kako pristupiti procesu selekcije tako da pronađem osobu koja će mi biti pouzdan suradnik, uz pretpostavku da raspolaže i potrebnim znanjem i vještinama?*

M.S., Kutina

ODGOVOR: Sukob na relaciji rad-kapital traje već stoljećima. Poslodavci se žale da je teško naći dobrog zaposlenika, a zaposlenici da su premalo plaćeni i cijenjeni. No, postoje poslodavci koji vape za dobrim zaposlenicima i spremni su s njima dijeliti poslovne uspjehe jer su svjesni da su oni presudni generator uspjeha. Najbolji strateški plan poduzeća može dovesti do bankrota ako nedostaju osobe koje će ga provesti. Iako je moguće raditi na razvijaju motivacije zaposlenika, najbolje je što bolje započeti radni odnos, odnosno izabrati pravu osobu. Na taj način proces razvoja kadrova, ali i motivacijski napor mogu polučiti još bolje rezultate. No, pravu osobu nije lako pronaći. Stoga procesu regrutacije i selekcije kadrova treba pristupiti vrlo pažljivo i promišljeno. S obzirom na opisane potrebe, najbolji izbor bi bio zaposlenik s visokim stupnjem savjesnosti. Ta se osobina u američkoj literaturi naziva *conscientiousness*. Savjesne osobe su temeljite, pažljive i dobro organizirane. Pogoni ih želja za dobrim izvršenjem zadatka koji im je povjeren ili koji su si sami zadali. Imaju veliku potrebu za postignućem, koju uz predani rad

Ako niste sigurni imate li pred sobom savjesnu osobu, poslužite se sljedećim trikom: ponudite joj neki iznos, primjerice 2 000 kuna da odustane od posla. Ako ne prihvati, unatoč riziku da ne bude izabrana, pronašli ste osobu koju ste tražili!

nastaje zadovoljiti visokim stupnjem samokontrole i samodiscipline. Kako bi ciljeve ostvarili bez velikih gubitaka resursa (uključivši i vrijeme), zadacima pristupaju sistematično, promišljeno i analitički. Kada krenu s provođenjem planiranih aktivnosti koje će ih dovesti do konačnog cilja, iskazuju veliku predanost u radu. Vrlo su pouzdani, kako po pitanju odnosa prema radu, tako i u međuljudskim odnosima. Uz to, posao će shvatiti kao priliku za razvojem svojih vještina i kreativnosti te će u tome tražiti i vašu podršku. Neće se libiti iznijeti svoje mišljenje kada smatraju da se nešto ne odvija onako kako smatraju da je korisno i potrebno.

Savjesne osobe je dobro izabrati i zbog još nekih razloga. Osim što imaju veću vjerojatnost postizanja boljeg uspjeha, kako tijekom obrazovanja, tako i na poslu, savjesne osobe su općenito zadovoljnije svojim životom jer mu pristupaju realnije. Nekim istraživanjima je utvrđeno da je upravo savjesnost najvažniji prediktor dugovječnosti. Savjesne

osobe su bolje u upravljanju odnosima, odnosno konfliktima jer svakoj situaciji pristupaju realno i staloženo te su izvrsni u prezentiranju argumentata drugoj strani. To vrijedi i za emotivne i bračne odnose. S obzirom na činjenicu da odgovorno pristupaju životu pa tako i odnosima s drugim ljudima, koje biraju tako da zrcale njihove osobine, manje su sklone razvodima, bračnim svađama i prijevari. Budući da odgovorno pristupaju životu, nisu sklone niti aktivnostima „bježanja“ poput alkoholizma ili kockanja. Stoga imaju manju sklonost različitim zdravstvenim rizicima. Takve osobe nisu sklone impulzivnoj kupnji, niti brzom mijenjanju trajnih dobara te nemaju policijski dosje, čak niti za brzu vožnju.

Kada ste zaključili da su opisane osobine upravo osobine zaposlenika kakvog tražite, potrebno je pristupiti procesu selekcije. U tom procesu je potrebno saznati ima li osoba koja je pred vama takve osobine i u kojoj mjeri. Pritom je najlakše primijeniti metodu samo procjenjivanja. Prethodno opisane teze možete oblikovati kao pitanja te odgovore rangirati na skali od jedan do pet. Tada osoba koja ima više bodova ima i viši stupanj savjesnosti. No, osoba se može lažno predstavljati, odnosno može biti sklona davanju društveno poželjnih odgovora jer se u društvu općenito smatra da su marljivost i odgovornost poželjne osobine. Navedenu metodu je tada korisno potkrijepiti nekim drugim pristupima, primjerice ocjenjivanju osobe od strane kolega koji ispitanika dobro poznaju. Iako ova metoda može biti izuzetno korisna, i ona može rezultirati društveno poželjnim odgovorima ako kolega želi pomoći osobi da dobije posao. Taj problem je moguće riješiti tako da nasumce odaberete osobu iz prethodnog radnog okruženja kandidata i zamolite je za sudjelovanje u selekcijskom postupku. No, i taj pristup može biti problematičan ako naiđete na osobu koja je s kandidatom imala razmirica osobne prirode, odnosno iz nekog razloga nije sklona davanju istinitih i objektivnih odgovora. Navedeni problem je moguće riješiti angažiranjem psihologa. No, činjenicu radi li se o osobi s visokim stupnjem savjesnosti možete saznati i sami. Tako treba imati na umu da savjesnost nikako nije „rezervirana“ samo za poslovni aspekt nečijeg života, već je ona „vjerna pratiteljica“ u svim životnim aktivnostima. Tako osobu možete pitati nekoliko pitanja iz osobnog života koja ne predstavljaju neprimjereno zadiranje u privatnost. Možete je upitati da opiše svoj osobni životni prostor ili životni prostor koji smatra idealnim. Savjesne osobe imaju sklonost svoj životni prostor držati urednim. U razgovoru također možete primijetiti da osobe koje imaju viši stupanj savjesnosti nastoje postići i viši stupanj osvjetljenja svog životnog prostora. Jednostavno pitanje: gdje odlazite odjeću i što radite s opranom odjećom također može puno reći o osobi s kojom razgovarate. Savjesne osobe neće biti sklone tolerirati nered odložene odjeće, dok će oprano rublje biti sklone što prije složiti i uredno odložiti na policu. Ako ih upitate što rade navečer, vjerojatno ćete dobiti odgovor da planiraju aktivnosti za idući dan i razrađuju načine kako će ih realizirati uz što manju potrošnju resursa. Takve osobe često uza se imaju i planere. U osobnijem razgovoru saznat ćete da nisu sklone čitanju „žutih novina“, niti rizičnom ponašanju pa čak i ako ono uključuje izbjegavanje korištenja sigurnosnog pojasa u automobilu. Uz to, primijetit ćete da su veliku pozornost posvetili pripremi za razgovor, ali i kvaliteti svog izražavanja. Imajte na umu da kada naiđete na odgovornu osobu pred sobom imate osobu koja ima visoke standarde prema sebi, ali i prema drugima. Oni su svjesni svoje vrijednosti i zahtijevaju poštovanje, ali i primjerenu materijalnu nagradu za svoj rad. Materijalna nagrada može biti još jedan element da iz procesa selekcije eliminirate osobe koje su vas uspjele zavarati davanjem društveno poželjnih odgovora.