

Postoji velika razlika u procesu odabira i selekcije kandidata za posao u velikim i u malim tvrtkama. U velikoj tvrtki tim se poslom obično bavi cijeli jedan odjel ili barem nekoliko verziranih stručnjaka, ali u maloj privatnoj tvrtki, sa svega nekoliko zaposlenih, taj teret (kao i teret niza drugih uloga) pada na vlasnika tvrtke.

puta nađe se nova tvrtka koja će platiti njihovu cijenu i opet nova koja će platiti još više. Ali koja je stvarna cijena koju će te tvrtke platiti? I gdje je tome kraj?

Najčešće će enormna trogodišnja ili četverogodišnja investicija završiti prividnim povratom ulaganja. Nakon 3-4 godine vaš "veliki manager" odjedrit će u novu luku. Možda će donijeti kratkoročna rješenja za vašu tvrtku, ali otići će dalje i vi ćete opet morati tražiti njegovu zamjenu. Točno je da su oni najbolji izuzetno skupi i da se za njih morate boriti, no postoji i drugo rješenje.

U vašoj tvrtki postoje ljudi koji su stekli određena znanja, pokazali da znaju i mogu, lojalni su tvrtki u kojoj rade, ali im trebaju još neka (najčešće komunikacijska) znanja da bili još bolji. Zlatno je pravilo da **regrutiranje managera iz vlastitih redova dugoročno donosi mnogo bolje rezultate i u konačnici je mnogo jeftinije**.

Zadatak cijele tvrtke

Odabir i selekcija kandidata nije samo zadatak *recruitera*, to je njihov posao, ali u procesu **privlačenja kandidata mora biti angažirana cijela tvrtka**, i zaposlenici i manageri. U tome je ključ uspjeha! Zašto je tako? Zato što jedan čovjek možda poznaje desetero ljudi, ali desetero ljudi zajedno poznaje stotinu ljudi! Zaposlenici tvrtke imaju različita zaduženja, ali svi oni kontaktiraju s nizom poslovnih partnera, kupaca, klijenata, stranaka, i to rade svakodnevno. Nisu li upravo oni vaš skriveni odjel prodaje? Nisu li oni vaš najjači marketing? Nisu li oni, dakle, upravo ti koji mogu i znaju privući najbolje od najboljih? Ne zaboravite da ljudi pričaju poznanicima i prijateljima o svom poslu, i ako su njime zadovoljni, ali i onda kada nisu. Upravo zato zaposlenici tvrtke mogu biti najbolji "lovci na talente", a da toga, realno gledano, nisu ni svjesni.

Manageri se uključuju u proces odabira kandidata ovisno o svojem stilu vođenja ljudi. Klasični autokrati koji vole sve imati pod kontrolom intenzivno će kontrolirati proces selekcije, često time čineći veliku štetu pri završnom odabiru kandidata za određeno radno mjesto. **Autokratski manager** u glavnini slučajeva omalovažavat će posao koji su obavili

stručnjaci i inzistirat će na tome da sam proučava molbe, da sam odabere relevantnu metodu selekcije, da sam provede razgovor i da sam odluči koga će zaposliti.

Manageri skloniji demokratskom stilu vođenja

prepustit će posao stručnim osobama, poslušati njihovo mišljenje i uvažiti ga tijekom završnog odabira. Važno je ovog trenutka napomenuti jednu iznimno bitnu činjenicu. Postoji velika razlika u procesu odabira i selekcije kandidata za posao u velikim i u malim tvrtkama. U velikoj tvrtki tim se poslom obično bavi cijeli jedan odjel ili barem nekoliko verziranih stručnjaka, ali u maloj privatnoj tvrtki, sa svega nekoliko zaposlenih, taj teret (kao i teret niza drugih uloga) pada na vlasnika tvrtke. Iz toga proizlazi realan zaključak da u **velikim tvrtkama stil managementa** nije toliko presudna kategorija kao što je to u malim tvrtkama. Dapače, često je rezultat odabira i selekcije kandidata za posao u maloj tvrtki odraz ne samo stila vođenja vlasnika tvrtke, nego i njegovoga karaktera.

Možeš zaposliti ili stranca ili prijatelja

Sasvim je normalno da se u barem svakom trećem slučaju zapošljavanje neke osobe počne pogrešnim već nakon kraćeg razdoblja. To nije ništa čudno, a još manje nevjerljivo, jer uglavnom ne poznajemo osobe koje se javljaju na natječaj za posao, ne poznajemo ljudi čije životopise čitamo ni ljudi koji dolaze na razgovor za posao. Sve se svodi na nekoliko telefonskih razgovora, nekoliko e-mailova i na jedan ili nekoliko razgovora, i to je sve. Dakle, to ne mora značiti da je naša metoda odabira i selekcije loša, to jednostavno znači da iz nekoliko kontakata ne možemo tvrditi da nekoga poznajemo.

S druge strane, u malim tvrtkama, pogotovo obiteljskim, ljudi se uglavnom zapošljavaju **prema preporuci "nekog poznatog"**, i tu nije samo naš mentalitet u pitanju - tako doista stvari funkciraju u malim privatnim tvrtkama svugdje po svijetu. Često se takva politika zapošljavanja pokaže dobrom, ali zna i razočarati. Ljudi često razmišljaju: "Možeš zaposliti ili stranca ili prijatelja. Važno je da ti se osoba sviđa."

Zašto čitam



poslovni savjetnik
•com

Poslovni savjetnik piše o aktualnim temama. Iz osobnog iskustva znam da tekstove i intervjuje prenosi u cijelosti bez cenzure, na temelju čega mogu slobodno izgraditi svoje mišljenje o ljudima i tvrtkama čije tekstove čitam.

Renata Pavletić Mužak,
ESKA d.o.o.

Zašto ne odaberete "najboljeg od najboljih"?

Kako znati je li bolje zaposliti stranca ili prijatelja? Kako znati je li bolje raditi s nekim s kime se privatno slažeš, ali nije "velika zvjerka" u poslu ili s nekim koga ne poznaješ ni poslovno ni privatno, ali ima fantastične referencije? Odgovor i jest i nije jednostavan. Osoba koja nije **kvalificirana za posao**, ali s kojom se privatno dobro slaže (dobar je prijatelj), vrlo vjerojatno neće biti dobar poslovni suradnik. S druge strane, osoba koja ima odlične preporuke ispunjava pretpostavke da će vjerojatno biti zadovoljavajući zaposlenik, a možda i vaš prijatelj. Prijateljstvom se u ovom trenutku ne opterećujte previše, jer, ne zaboravite, **vi tražite čovjeka da radi za vas, a ne da vam bude komipi za subotnji tenis ili partiju preferansu!**

No, činjenica je da se morate voditi i jednom prastarom istinom: **ne zapošljavajte ljudе koji vam se ne sviđaju!** Ovo može zvučati suludo i sigurno ovoga trenutka mislite: "Što da onda odaberem? Kvalificiranu osobu koja mi se ne sviđa ili nekvalificiranu koja mi se baš sviđa?" Dvojba je kriva. Tražite kvalificiranu osobu koja vam se sviđa (osobito ako ćete s tom osobom blisko surađivati).

Ako tražite stručnjaka za računala, sigurno niste toliko ludi odabrati čovjeka koji nije informatički pismen, ali priča dobre viceve i djeluje učeno?! No, među svim onim kandidatima koji imaju odlične profesionalne kvalifikacije pokušajte odabratи onoga koji vam se sviđa, onoga za kojeg vam vaše "šesto čulo" kaže: "To je to!" Neki se ljudi zaljube na prvi pogled i ostaju cijelog života s tom osobom. Zašto onda ne bi bilo moguće da proradi kemija i da na prvi pogled (naravno, nakon što ste pročitali životopise i preporuke) odaberete "najboljeg od najboljih"?