

IZBIRA PRAVEGA KANDIDATA

Cilj vsakega podjetja je, da za razpisano učno mesto najde najbolj primerne kandidata. Izbirni postopek je velikokrat prvi stik podjetja s kandidati in predstavlja t. i. vizitko podjetja, zato se od podjetja pričakuje korekten odnos do vseh kandidatov, tudi tistih, ki se ne uvrstijo v ožji izbor. Kandidati bodo o svoji izkušnji govorili z vrstniki, starši, učitelji v šolah, sorodniki itd., zato je pomembno, da naredite profesionalen vtis.

Povečajte si možnosti za uspeh.

✓ **Naredite dober vtis.**

Mladi svojo odločitev velikokrat sprejmejo na podlagi (na prvi pogled) zanemarljivih dejstev, saj rajši sledijo dobremu občutku kot racionalnemu premisleku. Z zavestnim prizadevanjem za prijeten izbirni postopek boste povečali možnosti za uspeh.

✓ **Pristopajte individualno in zagotovite transparentnost postopka.**

Kandidata obravnavajte kot posameznika in mu vseskozi posredujte občutek zaželenosti v vašem podjetju. Oblikujte jasna merila za selekcijo, določite časovni okvir in formalne zahteve za udeležbo v postopku, s čimer boste še dodatno izpostavili pravičnost v procesu izbire in mladim omogočili prijetno izkušnjo. Odločitev in razloge za izbiro kandidata posredujte v osebem sporočilu.

✓ **Komunicirajte hitro in odgovorno.**

Izbirni postopek oblikujte tako, da boste vaše odločitve sprejemali hitro in odgovorno. Ne dovolite, da med posameznimi fazami preteče preveč časa, zato bodite odzivni. Na prejete vloge odgovarjajte v racionalnem času in zavrženim kandidatom omogočite, da poiščejo druge možnosti. Ne pozabite določiti osebe, ki je kandidatom (za vprašanja) na voljo skozi celoten postopek izbire.

✓ **Iščite potencial, ne strokovnjakov.**

Mladi še niso strokovnjaki! K vam so pristopili z voljo, da se pri vas priučijo poklicnih veščin, zato naj merilo za vašo izbiro predstavljata potencial in motivacija kandidata.

