



SELECTIO KARIJERNA BROŠURA

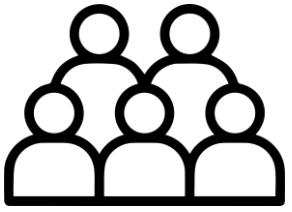
SELECTIO karijerna brošura kreirana je kako bi pomogla kandidatima u predstavljanju na tržištu rada. Saznajte koji su najčešći koraci u selekcijskom procesu, kako prepoznati kvalitetnog poslodavca i kako predstaviti sebe u najboljem svjetlu.

www.selectio.com



Strojarska cesta 20, 10 000 Zagreb
kontakt@selectio.hr

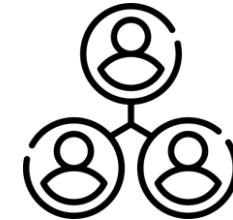




SELECTIO GRUPA



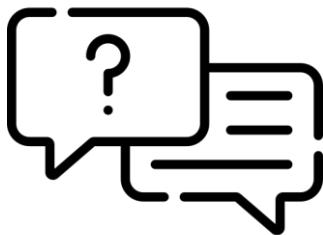
SELEKCIJSKI PROCES I AKTIVNA
POTRAGA



DRUŠTVENO UMREŽAVANJE



ŽIVOTOPIS TIPS & TRICKS



INTERVJU TIPS & TRICKS



TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA



SELECTIO GRUPA

O nama

SELECTIO Grupa najveća je i vodeća grupacija za savjetovanje u Hrvatskoj koja pokriva sva područja upravljanja ljudskim resursima. Više od 20 godina djelujemo s timom iskusnih konzultanata i profesionalaca pružajući tailor-made rješenja koja odgovaraju stvarnim potrebama tržišta i klijenata.

Zašto surađivati s nama?

1. One-stop shop za **sve HR usluge**.
2. **Prvi izbor** najuspješnijih organizacija.
3. Duboko **razumijevanje** tržišta rada.
4. **Profesionalnost** i partnerski pristup.
5. Pouzdanost i **izvrsna usluga**.



REGRUTACIJA I
SELEKCIJA



EXECUTIVE
SEARCH
CONSULTING



STRATEŠKI
RAZVOJ
ORGANIZACIJE



RAZVOJ ODJELA
LJUDSKIH
RESURSA



RAZVOJ
ZAPOSENnika

Utjecaj na tržište rada

20 godina postojanja



1,500

zapošljavanja godišnje za više stručne i rukovodeće pozicije

20,000

provedenih evaluacija HR sustava

200,000

zaposlenika u certificiranim tvrtkama

NAJČEŠĆI KORACI SELEKCIJSKOG PROCESA

Selekcijski proces predstavlja postupak pažljivog odabira najkvalificiranih pojedinaca za određenu ulogu u organizaciji, koristeći različite metode evaluacije, testiranja i intervjuja kako bi se osiguralo usklađivanje sposobnosti, iskustva i osobnih karakteristika kandidata s potrebama i zahtjevima određene pozicije te kulture i poslovnog okruženja.



REGRUTACIJA

1.-3. tjedan

Aktivna regrutacija putem internih baza, javno dostupnih baza, mreže kontakta i oglašavanja prvi je korak u seleksijskom procesu.

PREDINTERVJU

3.-4. tjedan

Kroz telefonski ili online predintervju dodatno se ispituju informacije iz životopisa i ostali preduvjeti za traženu poziciju

PSIHOLOGIJSKO TESTIRANJE + ASSESSMENT CENTRI

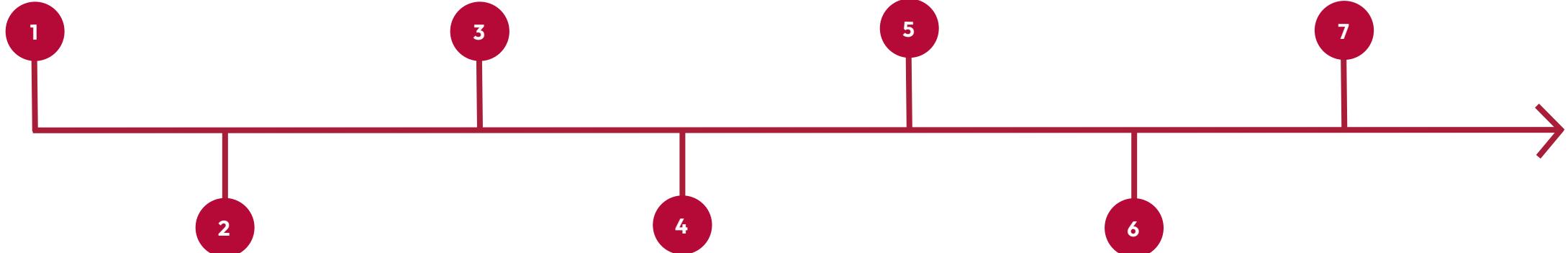
4.-6. tjedan

Psihologjsko testiranje pruža uvid u neke karakteristike kandidata kao što su osobnost, vrijednosti, kognitivne sposobnosti i specifične vještine.

INTERVJUI S HIRING MENADŽEROM

5. tjedan ➔

Kandidati koji zadovoljavaju sve kriterije prolaze intervju s hiring menadžerom, odnosno direktno nadređenom/odgovornom osobom za traženu poziciju koja potom donosi konačnu odluku.



PREDSELEKCIJA

1.-3. tjedan

Predselekcija je korak u kojem se pregledom životopisa kandidata utvrđuje (ne)zadovoljavanje osnovnih uvjeta za traženu poziciju.

INTERVJU UŽIVO ILI VIDEO INTERVJU

3.-4. tjedan

Dubinski polu-strukturirani intervju u trajanju od 1-2 sata kojemu je cilj detaljnije ispitati radno iskustvo, motivaciju i interes kandidata u svrhu procjene kompatibilnosti s pozicijom i poslodavcem.

PROVJERA PREPORUKA

4.-6. tjedan

Korak u kojem se kroz telefonski razgovor (udogovoru s kandidatom) komentira suradnja kandidata s njegovim bivšim suradnicima.

DRUŠTVENO UMREŽAVANJE

Današnje brzo promjenjivo tržište rada zahtijeva osoban i aktivan rad na svojoj zapošljivosti. Pistup u potrazi za novim zaposlenjem treba biti kroz planiranje aktivnosti, potragu i stvaranje poslovnih prilika, kontinuirano praćenje natječaja i stanja na tržištu rada, društveno umrežavanje te ulaganje u sebe i svoje vještine.

Društveno umrežavanje uključuje upoznavanje ljudi i stjecanje novih kontakata koji s vama dijele profesiju, industriju i/ili interes, što otvara vrata u potencijalne buduće poslovne suradnje



Svoju profesionalnu društvenu mrežu možete obogatiti kroz sudjelovanje u različitim okupljanjima stručnjaka iz područja koje vas profesionalno zanima, te kroz online kanale, a osobito putem LinkedIna

U tu svrhu, predlažemo da kreirate ili po potrebi ažurirate svoje LinkedIn profile



TIPS & TRICKS ZA ŽIVOTOPIS

Vaš životopis prilika je da se istaknete među mnoštvom prijavljenih kandidata i iskažete sve kvalifikacije koje vas čine idealnim kandidatom za otvorenu poziciju.

Kako bismo vam olakšali pripremu životopisa za poslodavce, niže možete pročitati kratke smjernice koje vam mogu pomoći kod kreiranja i uređivanja životopisa.

TIPS & TRICKS ZA ŽIVOTOPIS

Kategorije u životopisu:

- Profesionalni sažetak: 2 do 3 rečenice o vašim profesionalnim interesima i ciljevima
- Kontakt: e-mail, broj mobitela i lokacija
- Radno iskustvo: relevantno radno iskustvo za poziciju na koju se prijavljujete
- Obrazovanje: srednja škola, fakultet i dodatne edukacije
- Vještine: jezici i tehničke vještine (digitalne vještine, vozačka dozvola i sl.)

Dodatne kategorije u životopisu:

certifikati, konferencije, projekti, nagrade publikacije, reference, radionice



Alati za pisanje životopisa:

- MS Word
- template
- Canva
- Europass



Alati za pripremu video životopisa:

- Animaker
- FlexClip
- VEED.IO



TIPS & TRICKS ZA ŽIVOTOPIS

- Životopis uvijek šaljite u **PDF formatu** do 2 stranice duljine
- Provjerite gramatiku i pravopis koristeći sljedeće web stranice ovisno o jeziku:
[Engleski jezik](#)
[Hrvatski jezik](#)
- Koristite ključne riječi
- Koristite jednostavne fontove (Times New Roman, Arial, Calibri i slično)
- Pišite sav tekst u formi koja je lako čitljiva (**bullet points umjesto punih rečenica**)
- Naziv dokumenta za lako pretraživanje (**Zivotopis - Ime Prezime**)
- Prilagodite životopis za svako pojedino radno mjesto na koje se prijavljujete
- Koristite ažurirane informacije
- U dizajnu koristite neutralne boje ili boje koje odgovaraju bojama potencijalnog poslodavca
- Pojedina radna iskustva navedite obrnuto kronološkim redoslijedom (krenite od najrecentnijeg iskustva prema starijim)
- Navedite odgovornosti i rezultate koje ste imali na svakom radnom mjestu
- **Nemojte navoditi privatne informacije** poput spola, bračnog statusa i sl.

TIPS & TRICKS ZA INTERVJU

Intervju je prilika da se predstavite u pozitivnom svjetlu i dokažete da ste baš vi idealan kandidat za otvorenu poziciju. Iako intervjuji s poslodavcima znaju biti kratki i neformalni razgovori, u većini slučajeva oni su vrlo formalni te stoga preporučamo da se pripremite za strukturirani intervju u trajanju od otprilike sat vremena.

Kako bismo vam olakšali pripremu za intervju s potencijalnim poslodavcem, niže možete pročitati kratke smjernice koje vam mogu pomoći kod pripreme za intervju



Svrha intervjuja iz perspektive poslodavca je provjeriti:

- Odgovaraju li vaše kvalifikacije (edukacija, radno iskustvo, vještine i znanja) zahtjevima posla
- Jeste li uistinu motivirani za rad kod poslodavca
- Postoji li podudaranje između vas i kulture organizacije
- Koliko razumijete industriju
- Što znate o poslodavcu
- Kako ste se nosili s različitim situacijama na prošlim radnim mjestima



Ključna područja na koje će poslodavac imati fokus tijekom intervjuja:

- Kvalifikacije
- Radno iskustvo
- Motivacija i vrijednosti
- Vaša osobnost
- Snalaženje u različitim situacijama



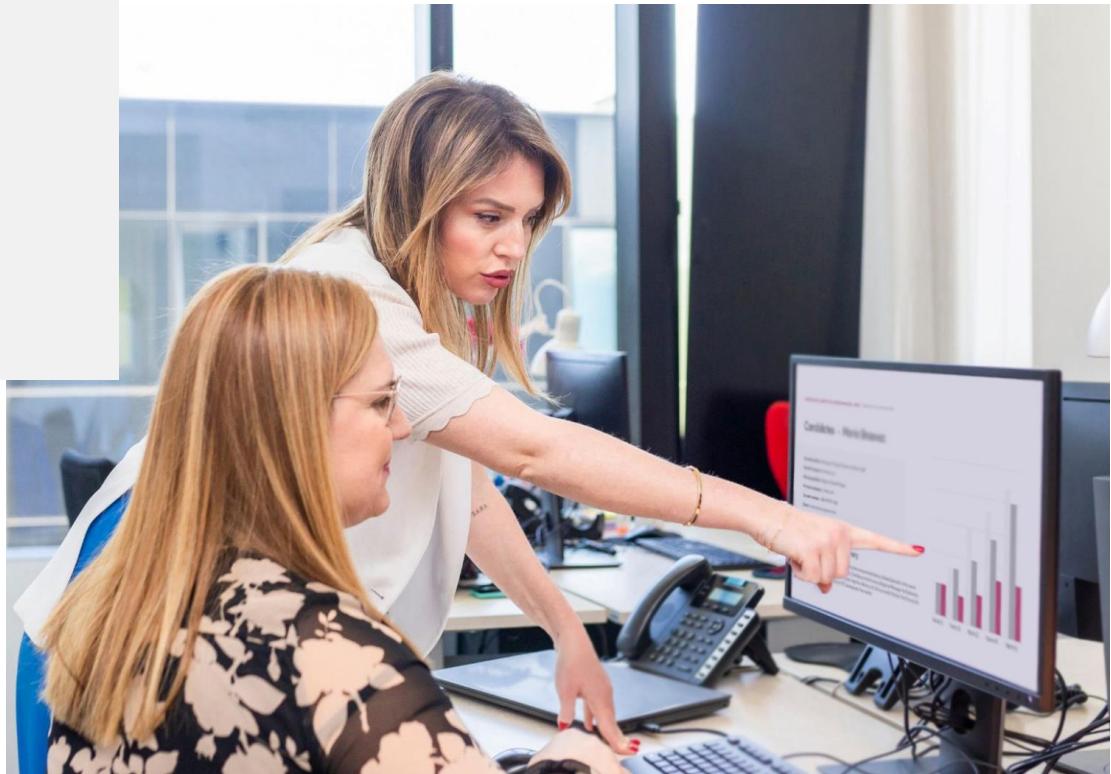


TIPS & TRICKS

- Pažljivo pročitajte sve što piše u **opisu posla**
- Sve što piše u opisu posla **povežite sa svojim kvalifikacijama**
- Detaljno **istražite poslodavca** (korporativne vrijednosti, misija, vizija, novosti, konkurenčija)
- Povežite svoje iskustvo i osobne vrijednosti s **kulturom i vrijednostima poslodavca**
- Definirajte **svoju motivaciju** za navedeno radno mjesto i poslodavca
- Razmislite o **mjerljivim rezultatima** vašeg rada s kojima biste se mogli istaknuti
- Razmislite o vašim **dugoročnim planovima i karijernim ciljevima**
- Pripremite svoja **pitanja za organizaciju**
- Unaprijed razmislite o **logistici dolaska na intervju**
- Unaprijed razmislite o **prvom dojmu koji želite ostaviti i stilu odijevanja** prikladnom korporativnoj kulturi poslodavca
- Budite spremni na to da vam poslodavac postavi jedno **pitanje na engleskom jeziku**
- Razmislite o **očekivanim primanjima** i pripremite **informacije o svojoj dostupnosti za rad** i otkaznom roku

TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA

Jeste li znali da 94% voditelja očekuje od svojih zaposlenika da steknu nove vještine?



INDUSTRIJE BUDUĆNOSTI

Obnovljivi izvori energije

Tehnologija umjetne inteligencije (AI)

E-trgovina i digitalna trgovina

Healthtech

Fintech

Kibernetička sigurnost

Robotika i automatizacija

Data science

ZANIMANJA BUDUĆNOSTI

Stručnjak za razvoj poslovanja

Specijalist za umjetnu inteligenciju (AI)

Specijalist za digitalni marketing

Stručnjak za baze podataka i mreže

Fintech inženjer

Analitičar informacijske sigurnosti

Robotika i automatizacija

Podatkovni analitičar i znanstvenik

Otkrijte vještine budućnosti koje postaju sve traženje. Javite nam se ako imate dodatna pitanja ili ste zainteresirani za razvoj takvih vještina.



Tehničke vještine

Specifična znanja i sposobnosti razumijevanja i korištenja programa, alata i sustava

Razlikuju se ovisno o pozicijama i industriji



Poslovne vještine

Razumijevanje i primjena metodologija, standarda i procesa (npr. rješavanje kompleksnih problema, upravljanje vremenom i prioritetima, poslovna oštoumnost, projektno upravljanje...)



Soft vještine

Timska suradnja, komunikacijske vještine, empatija, prezentiranje i izlaganje, sposobnost uvjeravanja, fleksibilnost, kreativnost, sposobnost za rad pod pritiskom, kritičko razmišljanje i analitičnost



Dodatne vještine

Specifična znanja o procesima, protokolima, direktivama ili proizvodima koji su povezani s određenom industrijom

Kako prepoznati dobrog poslodavca?

Briga o iskustvu kandidata

Kakva je povratna informacija nakon prijave i kakvo je iskustvo tijekom selekcije?

Educirani voditelji

Kako organizacija potiče i educira svoje voditelje? Jesu li menadžeri prošli leadership edukacije?

Prilike za razvoj

Postoje li u organizaciji karijerni putevi? Postoje li budžeti za edukacije? Koliki su?

Ispitivanje zadovoljstva i otvorena komunikacija

Provode li se kontinuirana i kvalitetna ispitivanja? Kako se potiče feedback kultura?

Jesu li plaće transparentne?

Je li objavljen raspon plaće u oglasu za posao? Koji alati osiguravaju pravednost u sustavu nagrađivanja? Postoji li transparentan sustav plaća?

Provodi li se analiza pay-gapa?

Ima li poslodavac podatak o razlici u plaćama između radnika i radnica na jednakim pozicijama?

Radi li se na izjednačavanju plaća?

Ima li poslodavac certifikat koji dokazuje napore u smanjivanju razlike u plaćama i može li dokazati da nastoji pružiti jednake prilike svim zaposlenicima?

Ulaganje u wellbeing i balans privatno - poslovno

Koje su prakse implementirane i promovirane, kakav je feedback zaposlenika na društvenim mrežama?

Briga o mentalnom zdravlju

Brine li organizacija o mentalnom zdravlju zaposlenika ili je za nju to još uvijek tabu tema?

Izgradnja otpornosti

Ima li organizacija programe za izgradnju otpornosti na stres i izazove?

