

**GLASUL**  
**Sătmărilor**  
 Cotidian de informații, sport,  
 divertisment, publicitate

LUNI, 31 ianuarie 2005  
 ANUL IV • Nr. 692 • 16 pagini • 6.000 lei

# Centrul de Resurse CREST oferă beneficiarilor servicii de recrutare

**Interviu cu Andrea Kazamer, sociolog-coordonator programe de instruire la Centrul de Resurse CREST**



le dau persoanele interesate de posturi, nu trebuie să aloce timp și energie pentru a răspunde la întrebări. Tot ce trebuie să facă este să ofere societății specializate informațiile necesare legate de posturile pe care le scoate la concurs, de așteptările pe care le are de la persoanele care vor ocupa posturile și câteva informații generale despre firmă astfel încât societatea de recrutare și selecție să își poată forma o imagine despre angajator și să poată oferi candidaților informațiile dorite.

**Care sunt etapele care trebuie parcurse pentru ca procesul de recrutare și selecție de personal să aibă succes?**

Etapele care trebuie parcurse pentru ca procesul de recrutare și selecție de personal să aibă succes sînt definirea postului, aducerea la cunoștința publicului a informațiilor legate de post și selectarea propriuzisă.

**În ce constă definirea postului?**

Argumentația dominantă pentru definirea posturilor se menține în jurul cerinței de a obține rezultate optime din desfășurarea activității. Definirea postului într-o societate înseamnă structurarea acestuia în așa fel încît să satis-

facă exigențele tehnice-organizatorice ale activității și exigențele umane ale persoanei care efectuează activitatea respectivă. Un post bine definit indică foarte clar care sînt caracteristicile umane pe care trebuie să le posede persoana, aceste caracteristici pot să fie de genul: atribute fizice, stil, vestimentar, mod de exprimare, manierele; studiile și experiența profesională respectiv instruirea candidatului; inteligență nativă - capacitatea individului de a-și folosi inteligența într-o gamă vastă de situații și mai ales atunci cînd candidatul nu posedă decît puține certificări oficiale de competență; motivația - modul în care individul își realizează dezideratele și ambițiile personale; capacitate de adaptare, stabilitate afectivă, maturitate și capacitate de a face față stresului.

**Cum sînt comunicate așteptările potențialilor candidați?**

După definirea postului, a cerințelor față de persoana care va ocupa acel post și caracteristicilor umane pe care trebuie să le posede urmează comunicarea acestor criterii posibilelor candidați prin anunțurile de angajare. La baza oricărui anunț de angajare se află specificația de personal și fișa de post. Pu-

blicitatea este un element vital al procesului de recrutare. Scopul este de a pătrunde cît mai adînc pe piața muncii, cu o ofertă de angajare cît mai atractivă. De eficacitatea anunțului de publicitate depinde numărul de candidați recrutați și gradul de compatibilitate al acestora cu condițiile exprimate.

**Cum se realizează selecția?**

Dacă s-a reușit atragerea unui număr suficient de candidați adecvați de pe piața de muncă, urmează activitatea de selecție. Chiar și în perioada de șomaj accentuat, selecția implică nu numai o evaluare a candidaților, ci și invers o evaluare de către candidat a viitoarelor condiții de muncă. Pentru o societate selecția reprezintă o operațiune de marketing și vînzare, dacă dorește să identifice cei mai buni profesioniști de pe piață. Selecția personalului se face prin supunerea persoanei la interviu, testarea cunoștințelor profesionale și evaluarea profilului personal. De asemenea, în funcție de cerințele postului, se pot urmări și alte aspecte precum abilitățile de comunicare, de lucru în echipă, de rezolvare a problemelor și altele. ■

A consemnat  
 Claudia GAAL

În condițiile în care pe piața românească există puține societăți care au un manager de resurse umane care se ocupă de acest proces, acest serviciu vine în întîmpinarea nevoilor firmelor, instituțiilor publice și organizațiilor neguvernamentale care sînt în căutare de persoane pentru diferite posturi.

**Ce avantaje oferă serviciile unei organizații specializate în recrutarea și selecția de personal față de efectuarea acestui proces de către angajator însuși?**

Dacă procesul de recrutare și selecție de personal este realizat de către o organizație specializată, angajatorul nu este împovărat cu telefoanele pe care