Cjenovnik

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit, sed diam tincidunt ut laoreet dolore.

STANDARDNI | IZDVOJENI | SVEOBUHVATNA USLUGA

Standardni Oglas

- Regularan (besplatan) oglas
- Bez ograničenja u dužini teksta
- Izlistan u dijelu za oglase
- Logotip uz naziv kompanije
- Logotip služi kao link do stranice kompanije
- Predselekcija*

- ✖ Istaknuti oglas
- ✖ Facebook objava
- ✖ LinkedIn objava
- ✖ Instagram objava
- ✖ Povećana vidljivost na Facebook društvenoj mreži
- ✖ Targetiranje na LinkedIn društvenoj mreži

- ✖ Psihološko testiranje svih kandidata
- ✖ Psihološki intervju sa svim kandidatima
- ✖ Psihološki izvještaj za uži krug kandidata
- ✖ Garantni period 3 mjeseca
- ✖ Centar za procjenu (assessment center) opciono**

Trajanje	15 dana
Broj pozicija	1
Kod za popust	13fg55F0

15€

Objavite Oglas

**Lorem ipsum dolor sit amet, consectetuer adipiscing elit, sed diam nonummy nibh euismod tincidunt ut laoreet dolore magna aliquam erat volutpat. Ut wisi enim ad minim veniam, quis nostrud exerci*

Intervju za posao podrazumijeva set pitanja koji za cilj ima ispitivanje podobnosti prethodnog radnog iskustva kandidata, njegovih motiva za prijavu, stavova, očekivanja, kratkoročnih i dugoročnih planova u poslovnom angažovanju. Prilikom intervjua ispituje se u kojoj mjeri je sve prethodno navedeno u saglasnosti sa onim što su potrebe poslodavca. Klijenti na uvid dobijaju kratke izvještaje za svakog kandidata posanosob, koji sadrže kratke informacije o onome što ispitujemo intervjuom.

Basic paket testiranja u kombinaciji sa psihološkim intervjuom nudi klijentu uvid u nekoliko ključnih karakteristika i preferencija kandidata, kao i njegove najčešće reakcije u određenim situacijama. Putem ovog testa moguće je ispitati osobine koje se tiču perceptivnosti, saradljivosti, savjesnosti i predispozicija kandidata za određene vrste poslova. Moguće je zaključivati i o određenim osobinama koje su za klijenta naročito važne. U skladu sa tim klijenti putem izvještaja dobijaju informacije o razlozima za preporuku kandidata, utisak koji on ostavlja, ključne karaktristike i potencijalne izazove u kontekstu pozicije za koju aplicira.

Test timskih uloga preporučljiv je za ispitivanje osobina kandidata koji su dio tima i čiji uspjeh zavisi od saradnje sa kolegama. Izvještaj sa ovog testa nudi informacije o ulozi koju će neki kandidat da zauzima u timu, kao i koje su to karakteristike koje ispoljava, kakva je njegova funkcija, koje su snage a koje slabosti. Sa ovim informacijama moguće je kombinovati osobine i vještine svih članova tima u cilju njihove veće produktivnosti.

BEI ili bihejvioralni intervju je strukturirani intervju koji se bazira na prikupljanju informacija o prethodnim ponašanjima pojedinca na osnovu činjenice da je najbolji indikator budućeg ponašanja i učinka na poslu upravo prethodno ponašanje radnika. Ova vrsta intervjua sastavljena je od pitanja otvorenog tipa i mapira u kojoj mjeri kandidat posjeduje kompetenciju koja je potrebna za određeno radno mjesto. Klijent sam odabira spisak kompetencija koje smatra važnim ili u konsultaciji sa agencijom. Na taj način dobij uvid u to koliko svaki kandidat posjeduje osobine koje su ključne za dato radno mjesto.

Hogan je test koji govori o reputaciji kandidata odnosno o načinu na koji on djeluje na svoju okolinu. Rezultati Hogan testiranja omogućavaju uvid u radne sposobnosti kandidata, njegove prednosti, njegovo ponašanje u stresnim situacijama, kontraproduktivna ponašanja i njegove motive odnosno pokretačke snage. Osim što je odličan dijagnostički alat, interpretacijom Hogana se mogu dobiti korisni savjeti za unaprijeđenje i razvoj ličnih sposobnosti i vještina. Zato je Hogan alat za dobijanje sveobuhvatnih informacija o načinu na koji kanididat djeluje na okolinu. U pismenom izvještaju klijent dobija taksativno i jasno navedene informacije o tome šta motiviše klijenta, kakav je kandidat kada je u najboljem izdanju, šta sputava kandidata u stresnim situacijama, sa čim bi kandidat trebalo da nastavi a sa čim da prestane, kao i preporuke za buduće funkcionisanje. U skladu sa tim, moguće je definisati i pratiti razvojni plan za svakog testiranog kandidata.

****Centar za procjenu** je visoko pouzdan metod koji se koristi pri selekciji napodobnijeg kandidata najčešće za popunjavanje menadžerskih i liderskih pozicija. Tokom ovog procesa posmatra se direktno ponašanje kandidata u situacijama koje se svakodnevno odvijaju na poslu i samim tim dobijaju se najpouzdaniji podaci za predviđanje njihovog ponašanja na radnom mjestu. Tokom ovog procesa kandidati se posmatraju u nekoliko individualnih ili grupnih situacija koje su u vezi sa kompetencijama neophodnim za uspjeh na traženoj poziciji u organizaciji. S obzirom da kandidat pokazuje svoja ponašanja u određenoj situaciji, centar procjene predstavlja sveobuhvatan metod pomoću kojeg se dobijaju precizne informacije o sposobnostima i sklonostima kandidata, što pomaže u poređenju i odabiru najadekvatnijeg.

© Copyright karijera.me. Sva prava zadržana.