

Càpsula de coneixement

PROCÉS DE SELECCIÓ

Què és un Procés de Selecció?

El procés de selecció és el nexa d'unió entre la persona que busca feina i l'empresa que té la necessitat de cobrir una vacant. Consisteix en un seguit de fases tant per l'empresa com pel candidat/a, i serveix per a que l'empresa decideixi quins sol·licitants a un determinat lloc de treball són contractats. Identificar les fases del procés de selecció és útil per poder adaptar la nostra candidatura als requisits i demandes del lloc de feina que sol·licitem. En definitiva, conèixer els passos específics que has de seguir t'ajudarà a superar-los amb èxit.

Fases

Tot i que cada empresa adapta els seus processos de selecció a les seves necessitats i al perfil requerit, a continuació et presentem una guia genèrica on s'exposen les fases que normalment es donen en un procés de selecció, on trobaràs consells pràctics per superar-lo amb èxit.

Al final del document et proposem una representació gràfica per complementar aquesta informació.

CANDIDAT/A	EMPRESA
1. SELECCIÓ I ANÀLISI D'OFERTES DE FEINA	1. ANÀLISI DE NECESSITATS - RECLUTAMENT
<ul style="list-style-type: none">✓ Cerca les ofertes de feina als canals més adequats on consideris que trobaràs ofertes adaptades al teu perfil (portals d'ocupació, empreses intermediàries, borses de treball...)✓ Fes un anàlisi exhaustiu de l'oferta de feina, organitzant els requisits en imprescindibles o valorables. Finalment decideix si és adient enviar el currículum en funció del grau d'ajust de l'oferta al teu perfil.✓ Busca informació sobre l'empresa i valora la possibilitat de fer autocandidatura per a altres perfils de l'empresa on creus podries encaixar. <p>Càpsules complementàries: *22 consells per a la recerca de feina. *Canals de recerca de feina.</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ L'empresa detecta una necessitat de cobrir una vacant a la seva empresa.✓ Realitza l'anàlisi del lloc de treball: quines són les característiques del lloc de feina i el perfil personal i professional de la persona que ho desenvoluparà. Aquest anàlisi es porta a terme mitjançant entrevistes i qüestionaris a treballadors/es i responsables de l'empresa.✓ Descriu el perfil del candidat/a i utilitza els canals de reclutament que considera més adequats per a inserir l'oferta de feina (portals d'ocupació, empreses intermediàries, borses de treball...)
2. ENVIAMENT CARTA I CURRÍCULUM	2. RECEPCIÓ DE CANDIDATURES - PRESELECCIÓ
<ul style="list-style-type: none">✓ Adapta la carta i el currículum a l'oferta de feina. Són el primer contacte amb l'empresa, han de cridar l'atenció i suscitar l'interès del seleccionador/a que ha de revisar molts currículums.	<ul style="list-style-type: none">✓ Es reben els currículums i es fa un primer filtre dels possibles candidats. L'objectiu és detectar ràpidament els aspectes claus que mostra la carta i el currículum relacionats amb l'oferta, per tant posa èmfasi en l'ordre i la presentació de la informació. D'aquesta primera revisió es deriven els primers candidats/es descartats.

<p>✓ Truca a l'empresa si no reps resposta per esbrinar quina és la situació. Recorda que l'objectiu del currículum és que et truquin per l'entrevista.</p> <p>Quan truquis....</p> <p>✓ Mostra el teu interès -si t'han preseleccionat- en tot moment i pregunta com continua el procés de selecció (proves, entrevista...).</p> <p>✓ Esbrina perquè no t'han trucat, -si no t'han preseleccionat- i reflexiona sobre aquests aspectes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -si compleixes el perfil potser el teu currículum no està funcionant, revisa'l. -si no compleixes el perfil revisa la teva manera de seleccionar les ofertes. <p>Càpsules complementàries: *Currículum vitae.</p>	<p>✓ En una segona revisió es classifiquen aquells que són seleccionats i els no seleccionats a priori però que queden com a reserva en funció de com es desenvolupi el procés de selecció.</p> <p>✓ Finalment, l'empresa truca als/a les aspirants que han quedat preseleccionats pel seu currículum en aquest primer filtre.</p>
<p>3.ENTREVISTA TELEFÒNICA</p>	<p>3.ENTREVISTA TELEFÒNICA</p>
<p>✓ Aprofita l'oportunitat que se't presenta amb la comunicació telefònica per a fer valer la teva candidatura. Pot ser, només et truquen per citar-te a fer proves o entrevista, però si volen esbrinar alguna informació més del teu currículum no desaprofitis l'oportunitat.</p> <p>✓ Mostra que ets el candidat adequat i el teu interès per l'oferta de feina. Has d'aconseguir passar aquest filtre i arribar a l'entrevista personal.</p> <p>✓ Prepara't aquest moment com si fos una entrevista personal, has de tenir clar quina és la experiència, formació i competències que pots aportar al lloc de feina i exposar-ho. Recorda que aquesta trucada pot descartar-te com a aspirant.</p> <p>✓ Aprofita per preguntar possibles dubtes que tinguis respecte a l'oferta de feina.</p> <p>✓ Recull tota la informació rebuda. Potser la puguis fer servir en el moment de l'entrevista o de les proves, i en tot cas donaràs la impressió que estàs ben informat i t'interesses pel procés de selecció.</p> <p>Càpsules complementàries: *Entrevista de feina *22 preguntes d'entrevista de feina *Balanç professional I: Autoconeixement</p>	<p>✓ L'empresa es posa en contacte amb els diferents candidats/es preseleccionats/des. Habitualment ho fa telefònicament però també pot utilitzar l'e-mail.</p> <p>✓ En funció de l'empresa i del número de candidats que finalment decideixi que vol entrevistar, aquesta trucada telefònica pot tenir tres objectius diferents:</p> <ul style="list-style-type: none"> -citar directament al candidat a realitzar les proves de selecció pertinents. -citar directament al candidat a realitzar l'entrevista personal. -realitzar una entrevista telefònica per acabar de decidir si el candidat continuarà en el procés de selecció. <p>✓ Independentment de l'objectiu d'aquesta trucada telefònica, per l'empresa és el primer contacte personal amb el candidat i per tant ho tindrà en consideració en aquest moment i durant tot el procés.</p>

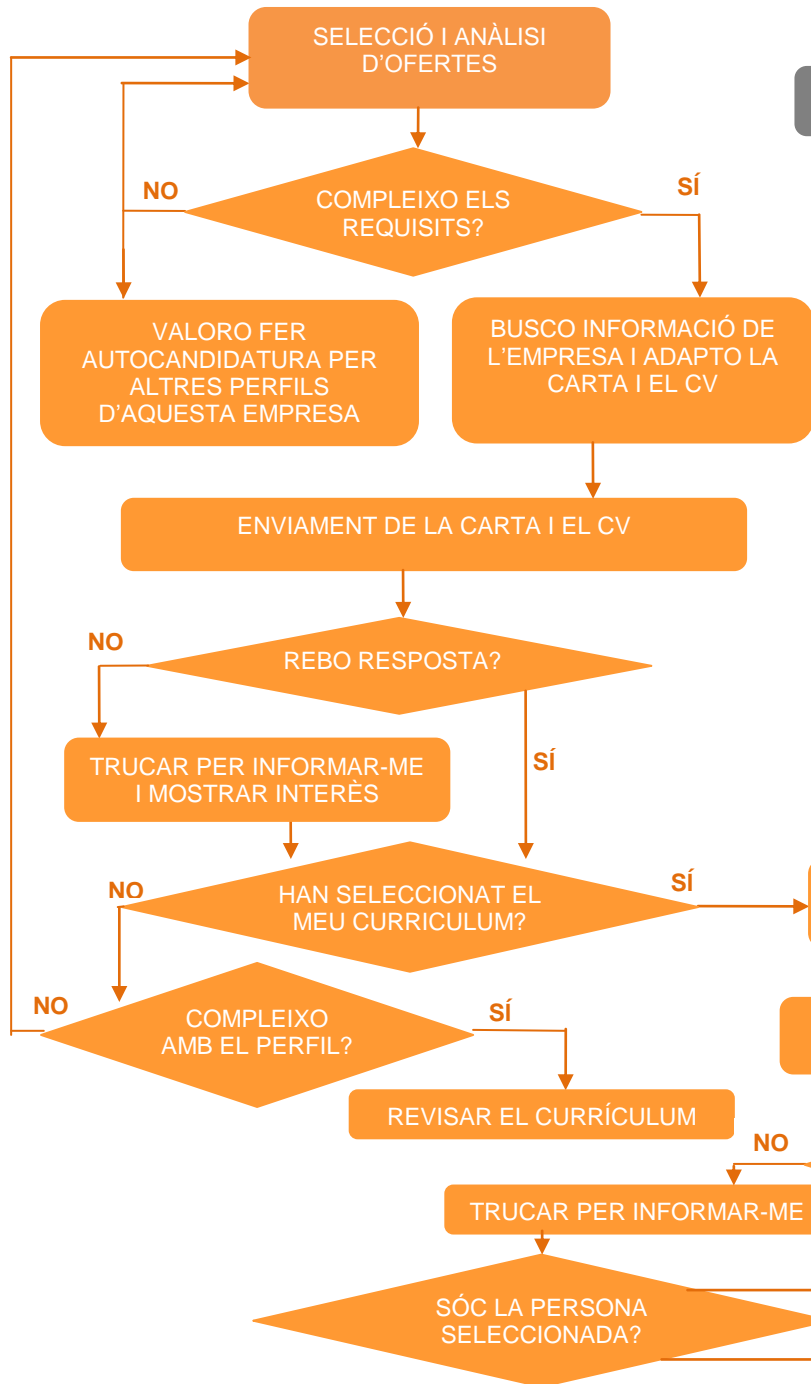
4.PROVES DE SELECCIÓ	4.PROVES DE SELECCIÓ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explora i familiaritza't amb les diferents tipologies de proves de selecció i identifica aquelles específiques que segons el teu perfil professional et poden aplicar. ✓ Prepara't prèviament, tenint en compte què s'avalua amb cada una de les proves. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'empresa determina les àrees d'avaluació i les proves específiques que vol realitzar una vegada a concretat el perfil professional i personal del lloc de treball. ✓ L'empresa té al seu abast aquests tres grans grups de proves per aplicar als candidats:
<p>PROVES PROFESSIONALS: Avaluen coneixements imprescindibles per al lloc de feina. Poden ser proves o exàmens professionals, qüestionaris tècnics o exercicis pràctics. Els resultats indiquen el grau de coneixement del candidat/a en una matèria concreta (p. ex informàtica)</p> <p>PROVES PSICOTÈCNiques: Avaluen el potencial del candidat/a. Hi ha de dos tipus: les d'aptitud o eficiència avaluen aquelles aptituds que milloren el rendiment en una feina concreta (p. ex. raonament verbal, numèriques, mecàniques, capacitat verbal,...); les de personalitat donen informació sobre aspectes de la personalitat del candidat que poden influir en el rendiment del candidat/a (p. ex. l'organització). Aquestes proves pretenen avaluar competències clau concretes, això és, quines habilitats, actituds i comportaments ha de presentar el candidat per a desenvolupar les tasques pròpies de l'ocupació.</p> <p>DINÀMIQUES DE GRUP: Avaluen el comportament del candidat/a en un grup. Poden simular situacions professionals, dilemes o qüestions morals. Es valoren competències com la comunicació, el lideratge, l'orientació a l'assoliment, etc.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Practica en el cas de les proves professionals i les proves d'aptitud, ja que no només puntuen els resultats correctes, sinó també el temps que dediquis a realitzar l'exercici. Pots trobar models de proves genèriques d'aptituds a Internet i també existeix bibliografia específica. ✓ Sigues sincer, controla els nervis i sigues espontani en el cas de les proves de personalitat. ✓ Participa activament, i mostra aquelles competències adequades pel lloc de feina a cobrir a les dinàmiques de grup. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les proves de selecció es poden aplicar de forma simultània a diversos candidats/es. D'aquesta manera, s'efectua un nou filtratge que determinarà quins/es aspirants arribaran finalment a l'entrevista personal. ✓ En altres ocasions, l'empresa realitza les proves i l'entrevista a tots els candidats/es inicialment preseleccionats/des, per tant en aquest cas les proves complementen la informació que s'obté a l'entrevista. ✓ Hi ha processos de selecció de determinats perfils que no inclouen proves de selecció.
5.ENTREVISTA DE SELECCIÓ	5.ENTREVISTA DE SELECCIÓ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prepara l'entrevista de selecció per obtenir l'objectiu desitjat: el lloc de feina. No deixis aquest moment tant important per la improvisació. ✓ Transmet la informació necessària respecte a la teva experiència, formació i competències que demostris que ets el candidat/a adequat/ada per al lloc de feina ofert. ✓ Mostra el teu interès per aconseguir la feina i el teu valor afegit respecte als altres candidats. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'entrevista és la prova final del procés de selecció i l'empresa pot utilitzar diferents tipus d'entrevista. ✓ Els objectius de l'entrevistador són: <ul style="list-style-type: none"> -Identificar el grau d'adequació del candidat/a entrevistat i el perfil personal i professional. -Contrastar la informació obtinguda durant tot el procés de selecció. -Preveure el rendiment del candidat/a en el lloc de feina concret.

<p>✓ Sigues coherent amb tot el que has estat mostrant durant el procés de selecció.</p> <p>Càpsules complementàries: *Entrevista de feina. *22 preguntes d'entrevista de feina</p>	<p>✓ L'empresa pot decidir realitzar una o més entrevistes en el procés de selecció.</p>
<p>6. VALORACIÓ I DECISIÓ – CONTRACTACIÓ</p>	<p>6. VALORACIÓ I DECISIÓ – CONTRACTACIÓ</p>
<p>✓ Truca a l'empresa en el cas de no rebre una resposta en el temps acordat a l'entrevista.</p> <p>Quan truquis....</p> <p>✓ Mostra el teu interès, si encara no han pres una decisió. Si ets un/a dels finalistes aquesta trucada pot ser clau en aquesta última fase.</p> <p>✓ Pregunta els motius en el cas de que t'hagin descartat. La informació et serà d'utilitat per pròxims processos de selecció. Aprofita per oferir-te per altres vacants.</p> <p>✓ Expressa la teva satisfacció si has sigut seleccionat/a pel lloc de feina i confirma dades d'interès com la incorporació i la signatura del contracte.</p> <p>Abans de signar...</p> <p>✓ Confirma, comprova i contrasta tota la informació que t'han donat sobre el lloc de feina amb la redactada al contracte.</p>	<p>✓ La valoració consisteix en recopilar tota la informació obtinguda en el procés de selecció de cadascun dels candidats/tes i comparar-lo amb la descripció inicial del perfil a cobrir.</p> <p>✓ L'empresa decideix quin és el candidat/a seleccionat i li comunica. Els/les aspirants descartats poden o no rebre comunicació escrita o telefònica.</p> <p>✓ Si en la valoració final l'empresa té dubtes dels candidats/tes entrevistats/des poden tornar a realitzar entrevistes per acabar de prendre una decisió.</p> <p>✓ Si finalment no troben a la persona adequada per cobrir el lloc de feina, o bé recuperen els currículums de les descartades inicialment, o decideixen tornar a definir el lloc de feina, o utilitzar altres canals on inserir l'oferta.</p>

Cofinançat per:



CANDIDAT/A



EMPRESA

