

CCSS[®] – **C**omprehensive **C**andidate **S**election **S**ystem

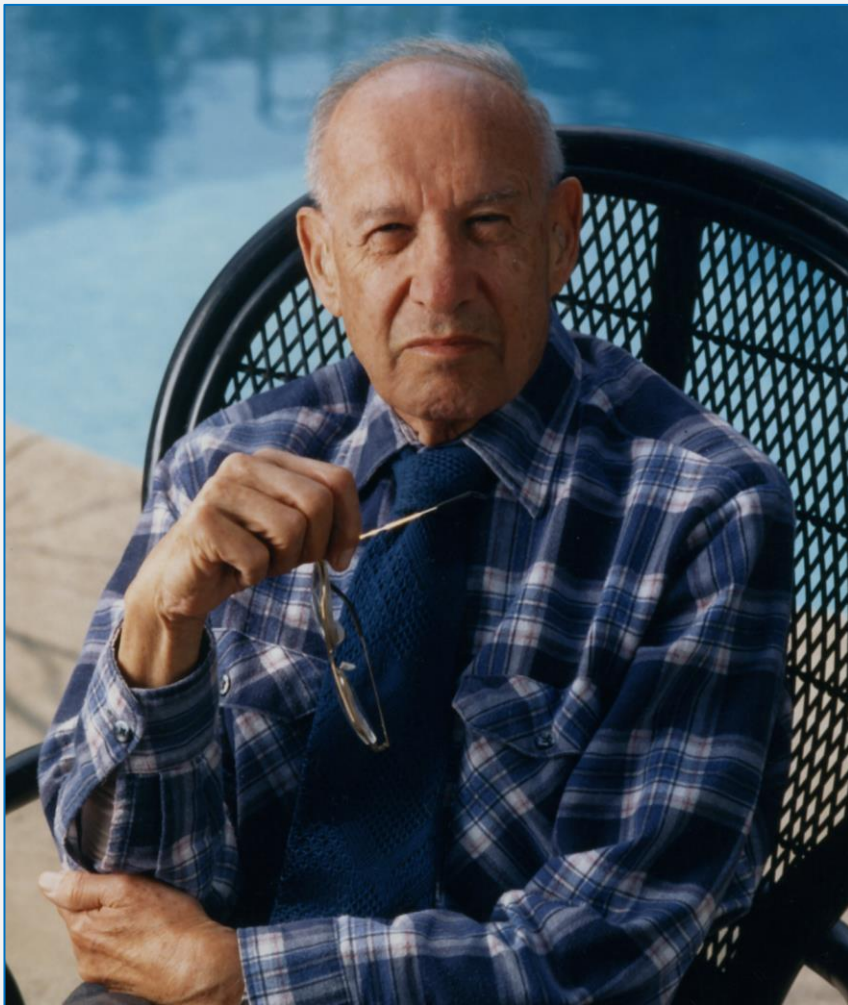
Selekcija, izbor i raspoređivanje saradnika – temelji upravljanja ljudskim resursima

Savremena koncepcija, metode i tehnike
(Jun 2022.)

NAJVAŽNIJI FAKTOR USPEHA BILO KOJE ORGANIZACIJE I
BILO KOG TIMA JE DA IMAMO KRITIČAN BROJ
KVALITETNIH LJUDI NA KLJUČNIM MESTIMA



ZBOG ČEGA SU PROBLEMI SELEKCIJE, IZBORA I RASPOREĐIVANJA SARADNIKA VAŽNI?



“Generalno, rukovodioci donose loše kadrovske odluke i odluke u vezi sa promocijom. Procenat dobrih kadrovskih rešenja ne prelazi 33%. Ni u jednoj drugoj oblasti menadžmenta nema toliko slabih učinaka.”

Piter Draker (1909-2005), najveći pisac u oblasti menadžmenta do danas

ZBOG ČEGA SU PROBLEMI SELEKCIJE, IZBORA I RASPOREĐIVANJA SARADNIKA VAŽNI?

“Ne možete napraviti nijedan dobar posao sa lošim osobama.”

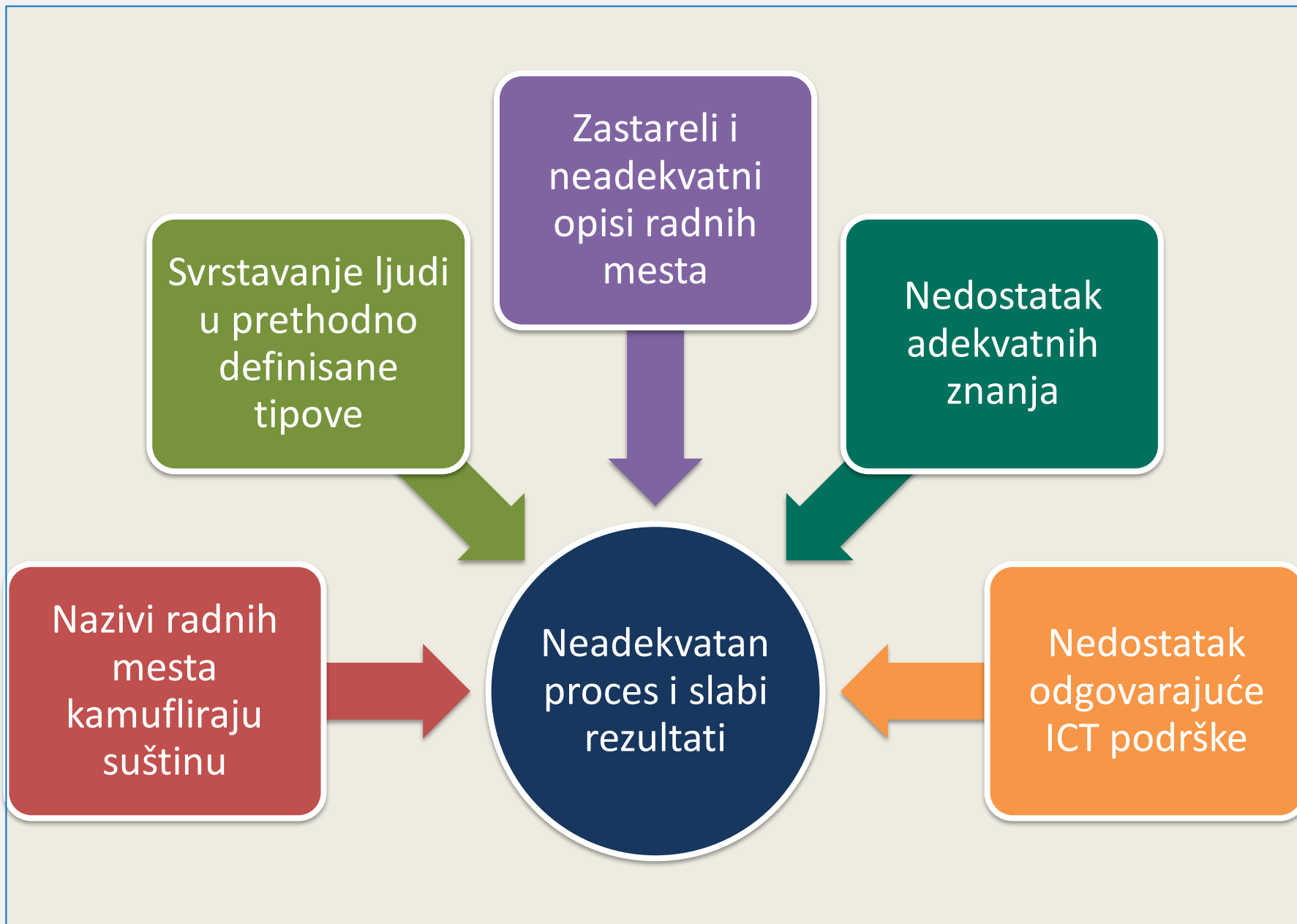
(Voren Bafet, najuspešniji investior svih vremena)

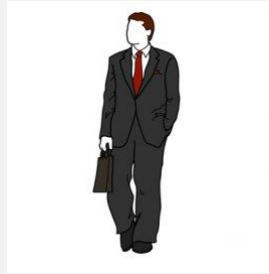


Voren Bafet
objašnjava svoje
principe izbora
saradnika



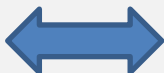
“U procenjivanju ljudi, treba da tražite tri svojstva: ***integritet, inteligenciju i energiju***. Ukoliko osoba ne poseduje prvo svojstvo, ostala dva će vas uništiti!”





PREDUZEĆE

DIREKTOR

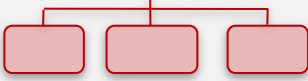


Prodaja

Proizvodnja

Finansije

Ljudski resursi

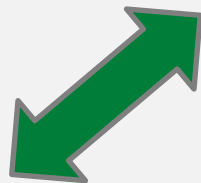
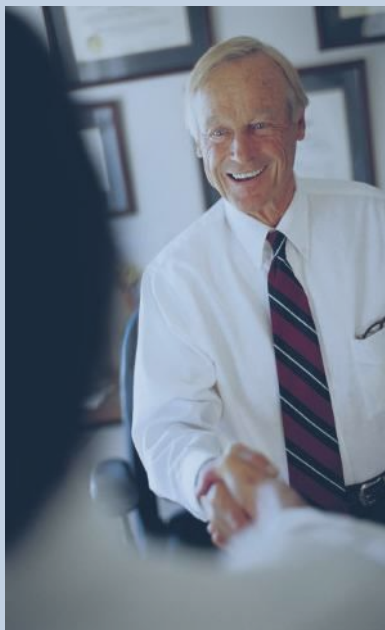


KAKO IZABRATI PRAVU OSOBU I RASPOREDITI JE NA PRAVO MESTO SA VEROVATNOĆOM UPEHA VEĆOM OD 90%?

IDENTIFIKOVANJE ZAHTEVA RADNIH MESTA I ORGANIZACIONE KULTURE



ORGANIZACIONA JEDINICA ↔ KULTURA, KLIMA, STADIJUM U ŽIVOTNOM CIKLUSU



ŠEF

KLIJENTI

DOBAVLJAČI

Opis radnog mesta

Naziv radnog

mesta _____

Lokacija _____

Nadređena pozicija _____

Svrha radnog

mesta _____

Nadležan za _____

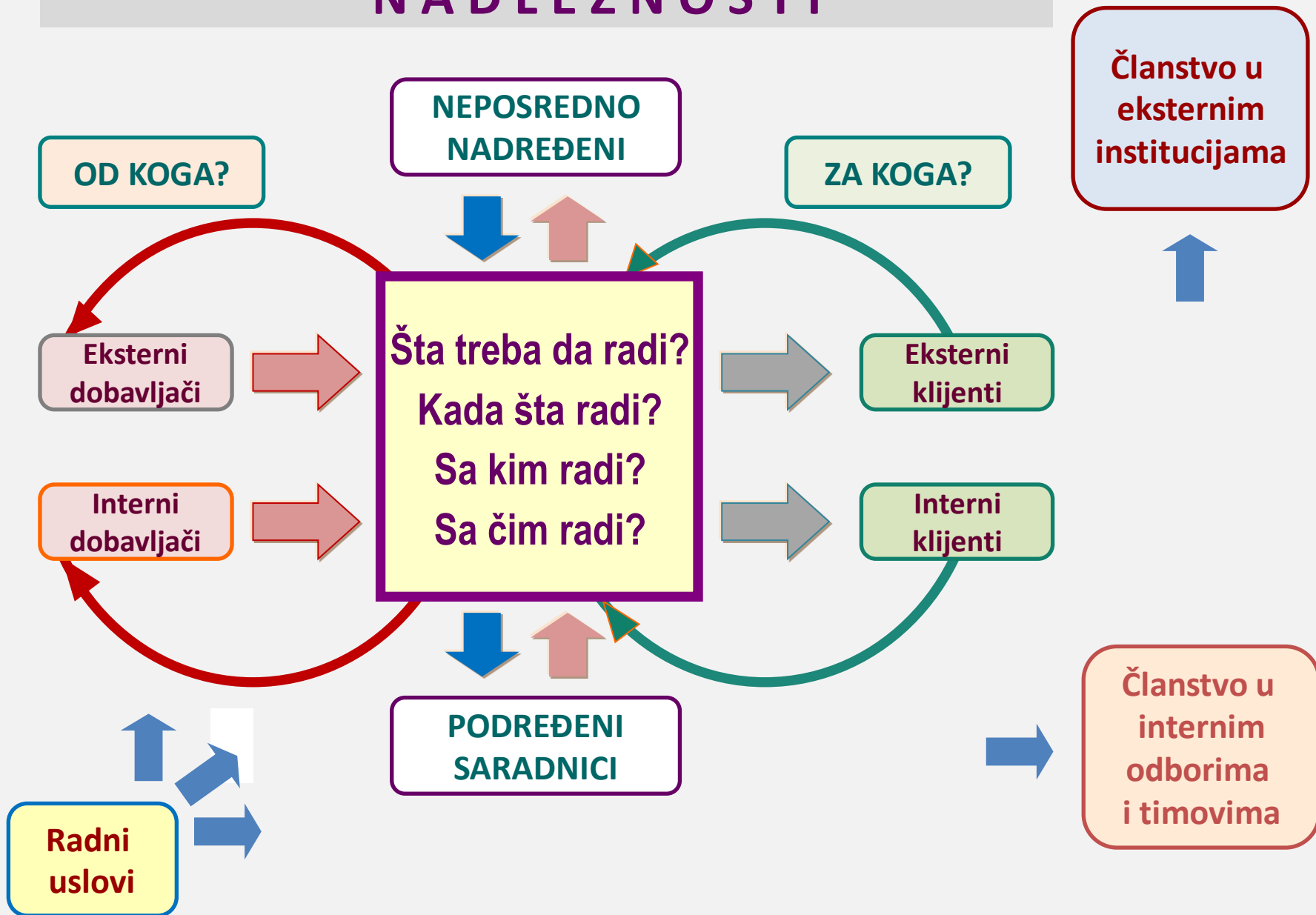
Ovlašćen za _____

Odgovora _____ za _____

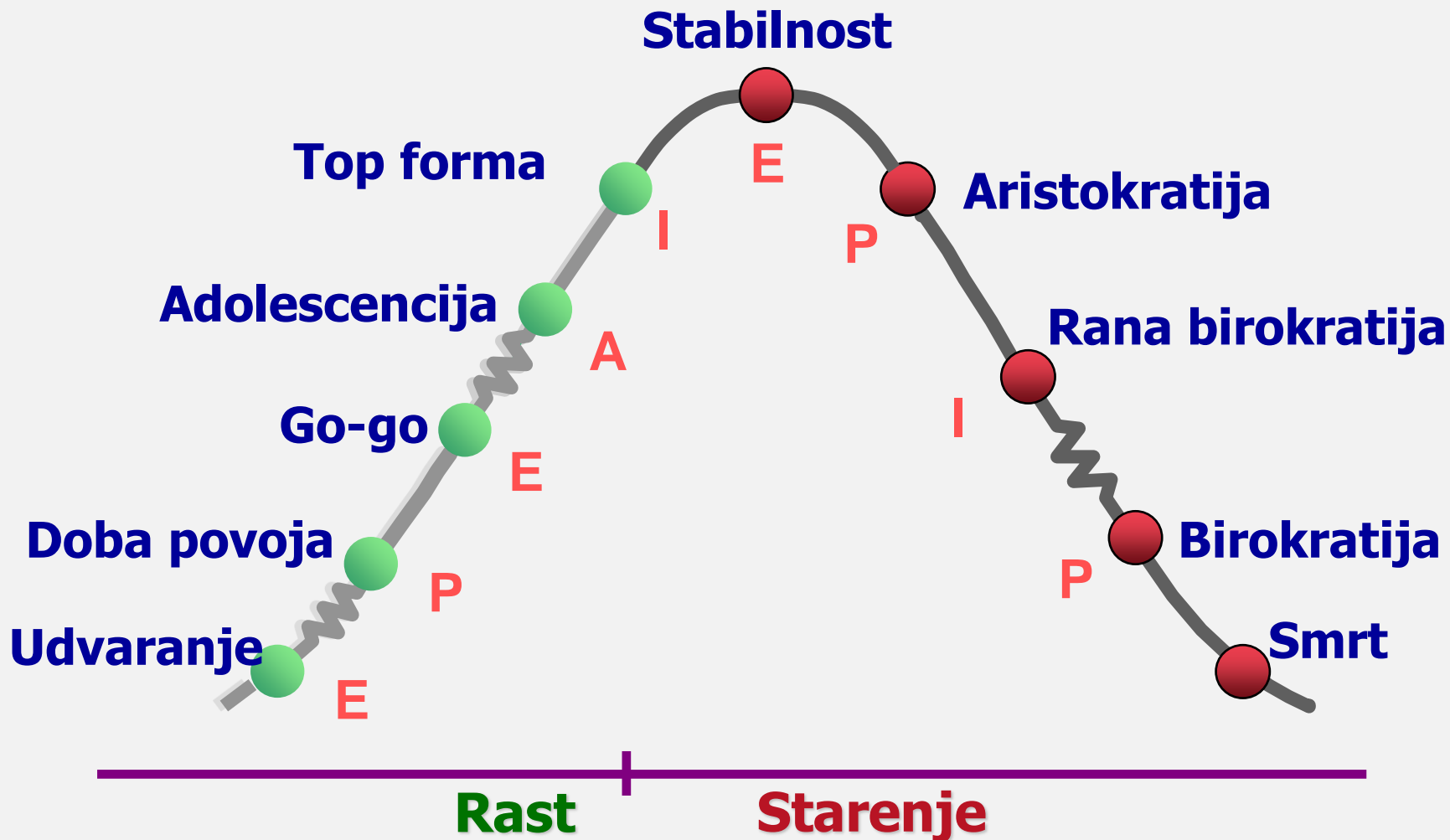
Nagrađuje se za _____

Radni uslovi _____

NADLEŽNOSTI



ZAHTEVANI DOMINANTNI **STILOVI** RUKOVOĐENJA U STADIJUMIMA ŽIVOTNOG CIKLUSA ORGANIZACIJE



ANALIZA POSLA I ZAHTEVA RADNIH MESTA DAJU POLAZNU OSNOVU ZA BILO KOJI PODUHVAAT SELEKCIJE

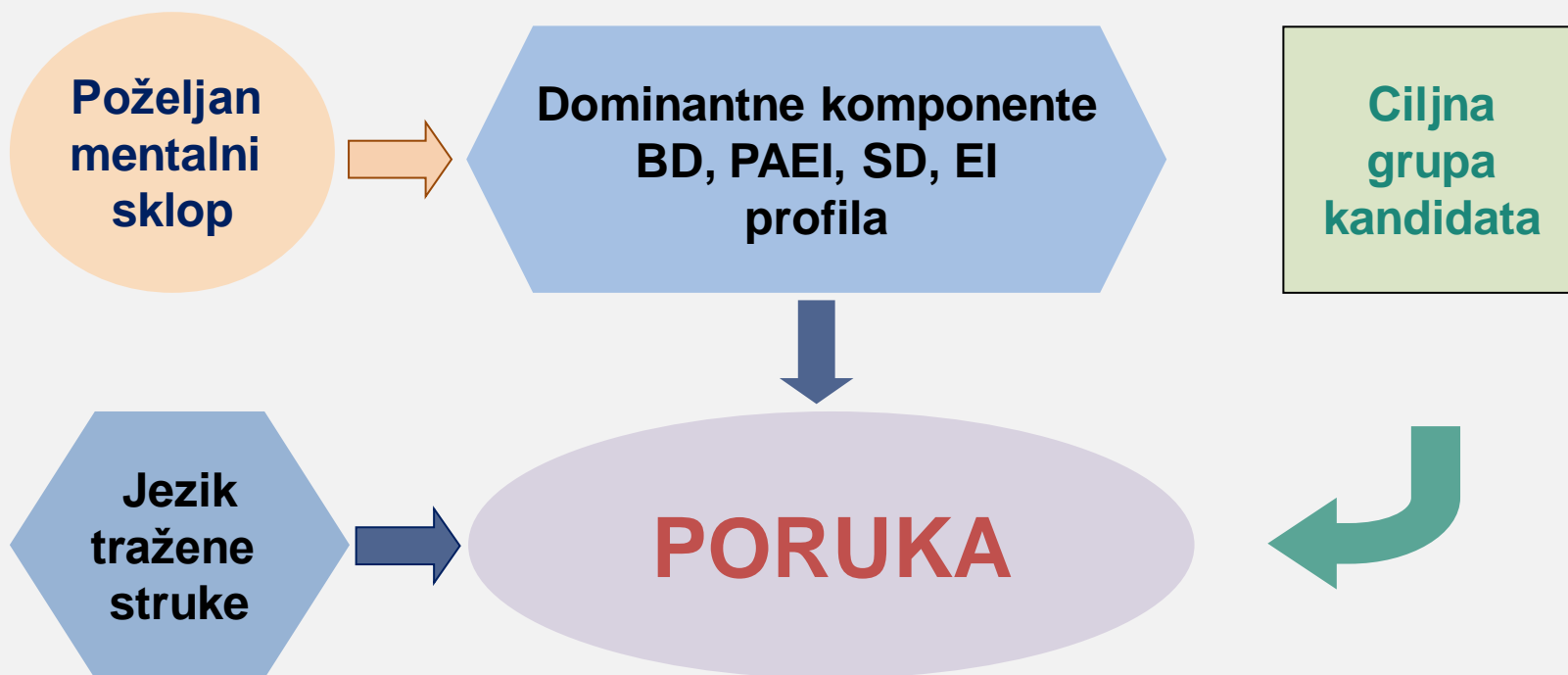


DIJAGNOSTIČKI NALAZI I KONSULTANTSKI SAVETI PREDSTAVLJAJU DODATNE KORISTI ZA KLIJENTE

Sve anomalije i
oslonci dobrog
rada koji se otkriju
tokom analize
posla, organizacije
i zahteva radnog
mesta se
elaboriraju i
obašnjavaju
klijentima!



KREIRANJE OGLASA



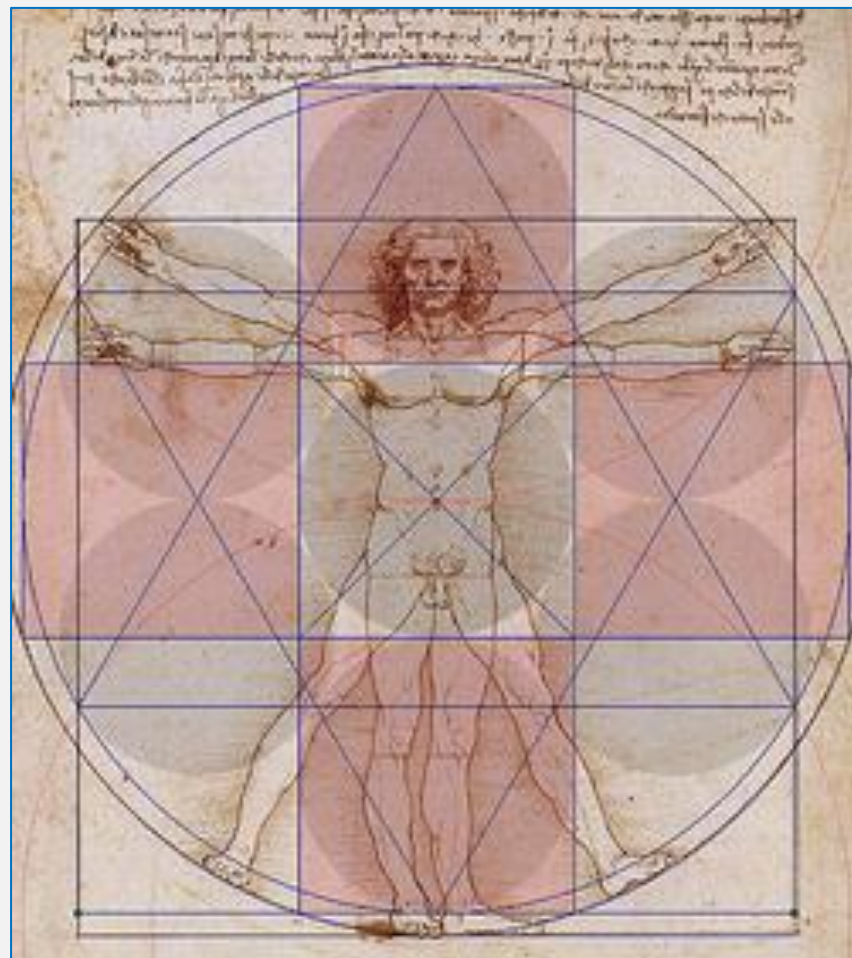
PROCENA OSOBINA LIČNOSTI



- Operativne inteligencije
- Karakterne vrline
- Struktura ličnosti
- Intelektualna snaga
- Komunikacione veštine

Leonardo da Vinci - idealne proporcije čoveka

Da li se mogu pronaći i predstaviti “unutrašnje nevidljive proporcije” čoveka koje odražavaju njegove psihosocijalne, duhovne i energetske profile i potencijale?



IDEALAN
BALANS
INTELEGENCIJA

(1) DUHOVNA
INTELEGENCIJA

(11)
OSTALO

(7) LOGIČKA
INTELEGENCIJA

(8) KREATIVNA
INTELEGENCIJA

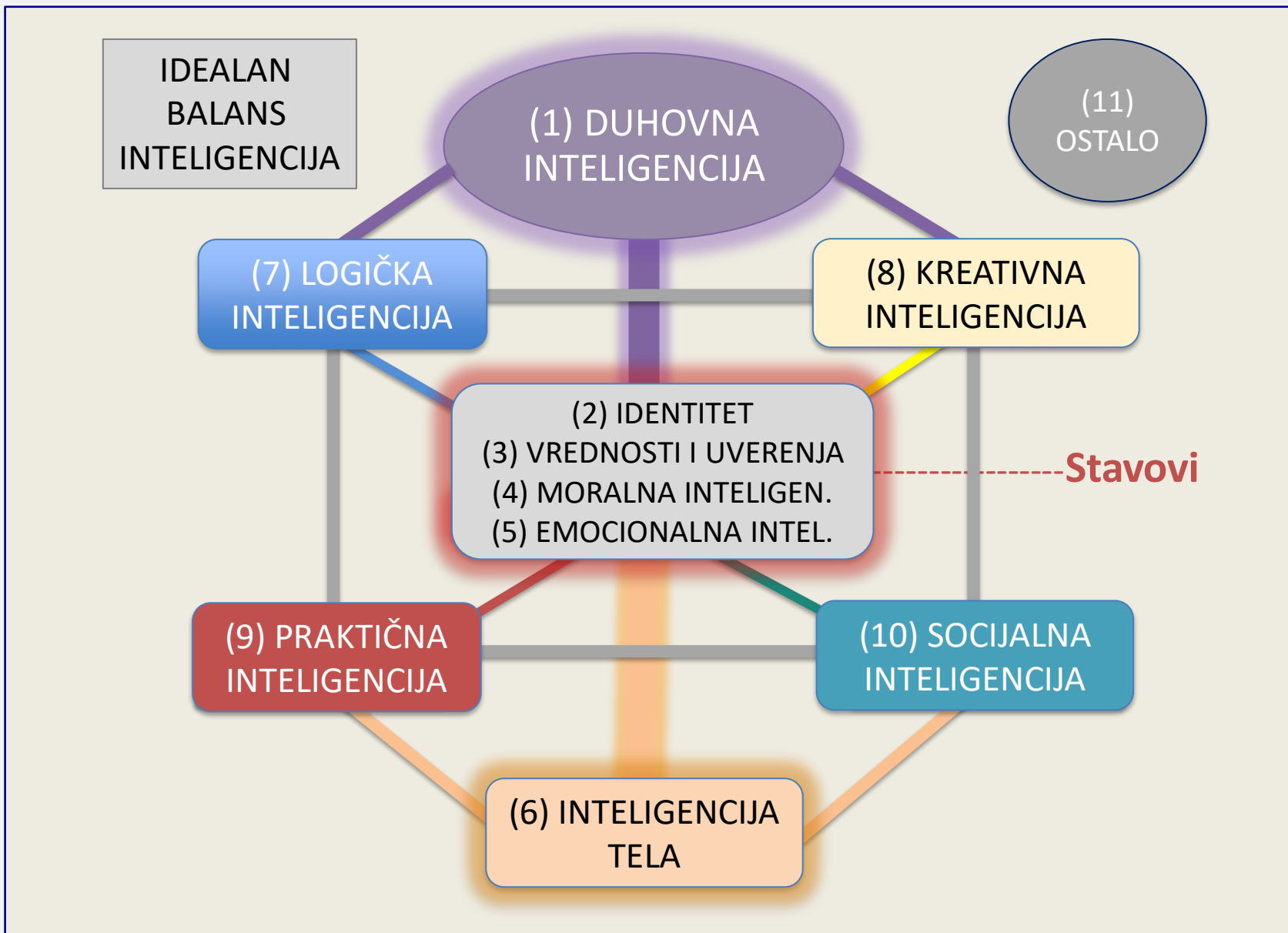
(2) IDENTITET
(3) VREDNOSTI I UVERENJA
(4) MORALNA INTELEGEN.
(5) EMOCIONALNA INTEL.

Stavovi

(9) PRAKTIČNA
INTELEGENCIJA

(10) SOCIJALNA
INTELEGENCIJA

(6) INTELEGENCIJA
TELA



ZAHTEVI I ULOGE FUNKCIONISANJA

KARAKTERISTIKE POJEDINCA

Proizvođenje, rad

(P)

efektivnost

Administriranje

(A)

efikasnost

Pr E duzetništvo

(E)

efektivnost

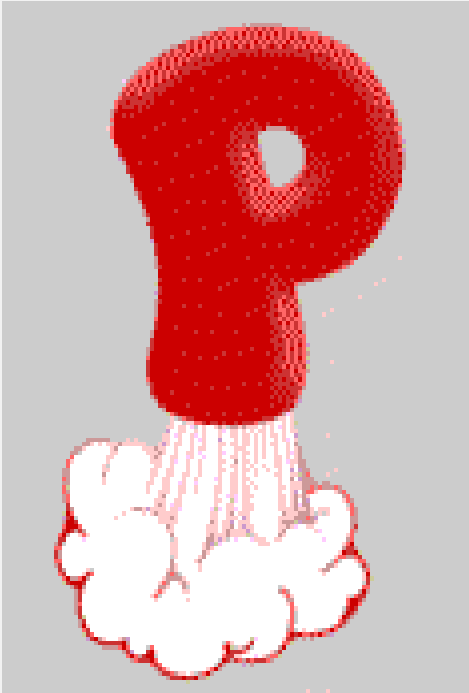
Integrisanje

(I)

efikasnost

} kratkoročna

} dugoročna

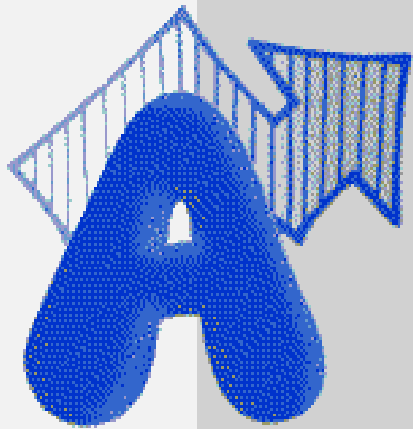


Znanje neophodno za vršenje posla

Usredsređenost na posao

Energičnost i istrajnost u dovršavanju posla





- Pedantnost i sistematičnost

- Sklonosti ka redu i disciplini

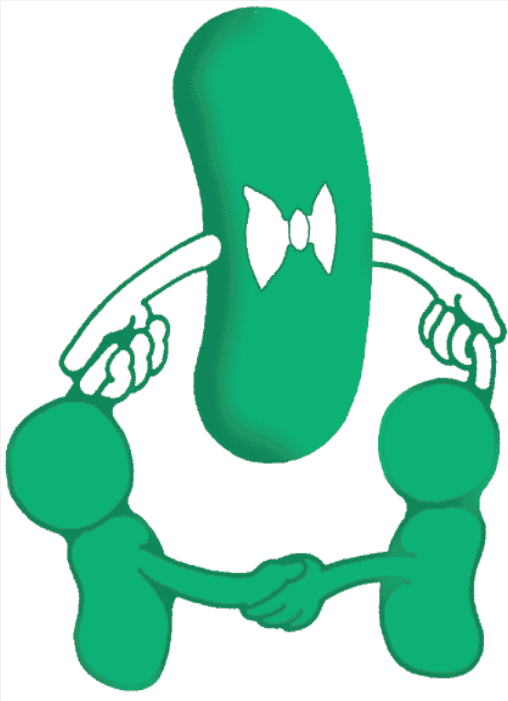
- Smisao za kontrolisanje



Intuicija i kreativnost

Spremnost na rizik

Optimizam i entuzijazam

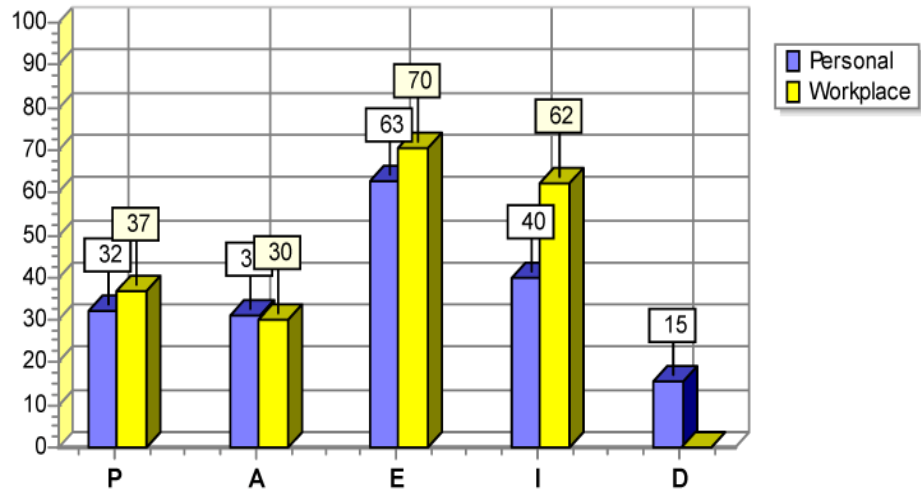


Osećaj za ljude, njihove potrebe i emocije

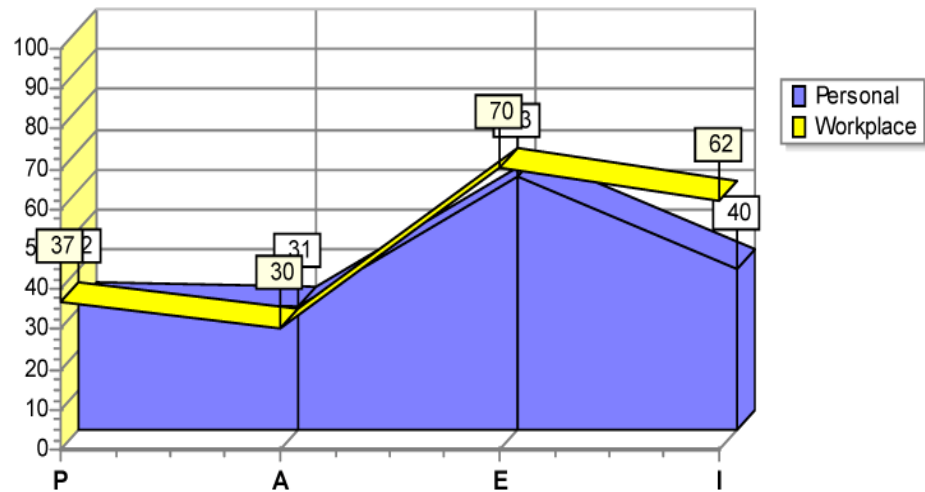
Smisao za zajedništvo

Sposobnost komuniciranja

PAEI Poređenje kandidata i posla

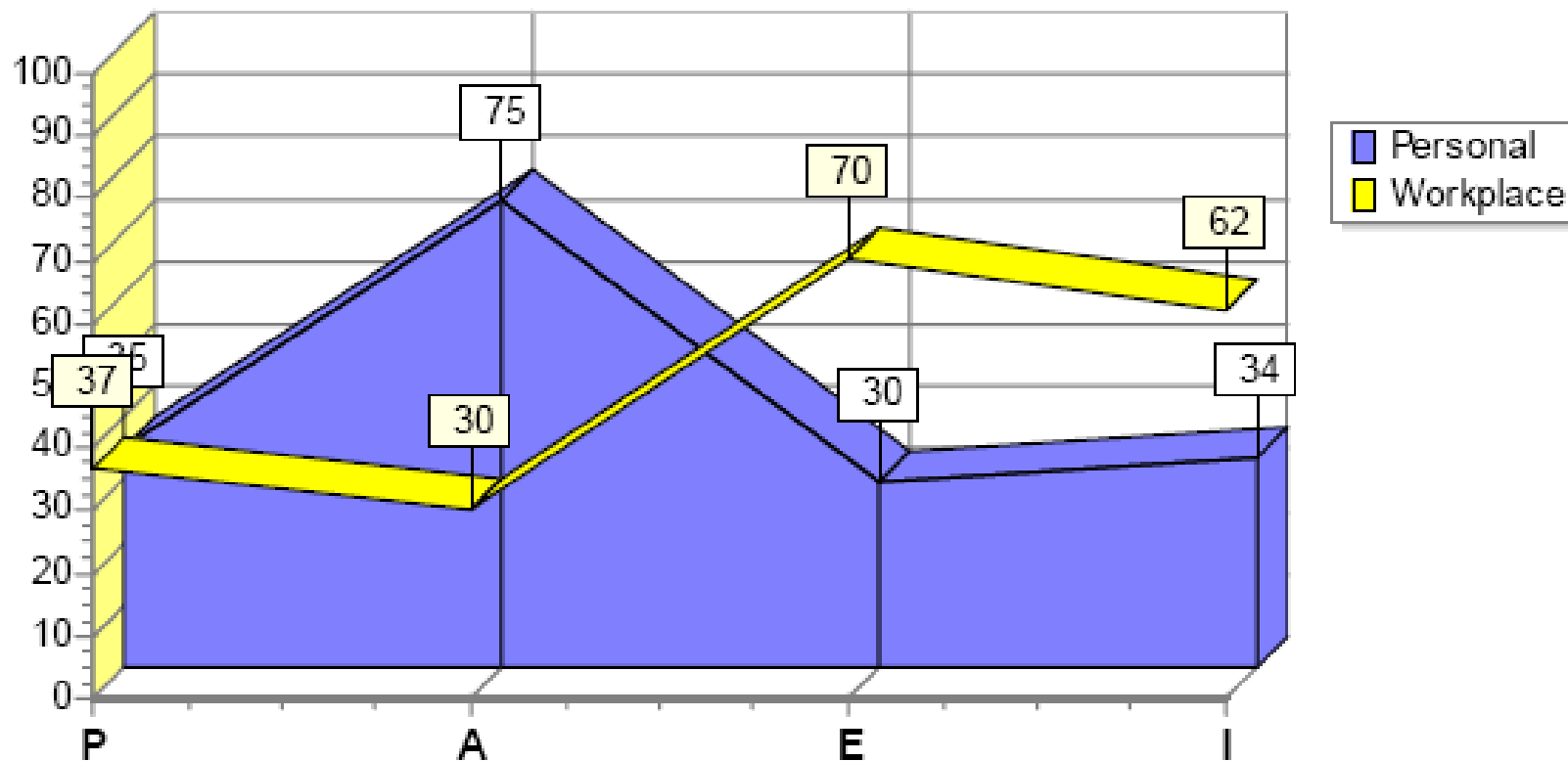


Similarity with workplace pattern	89%
Adjusted difference	39

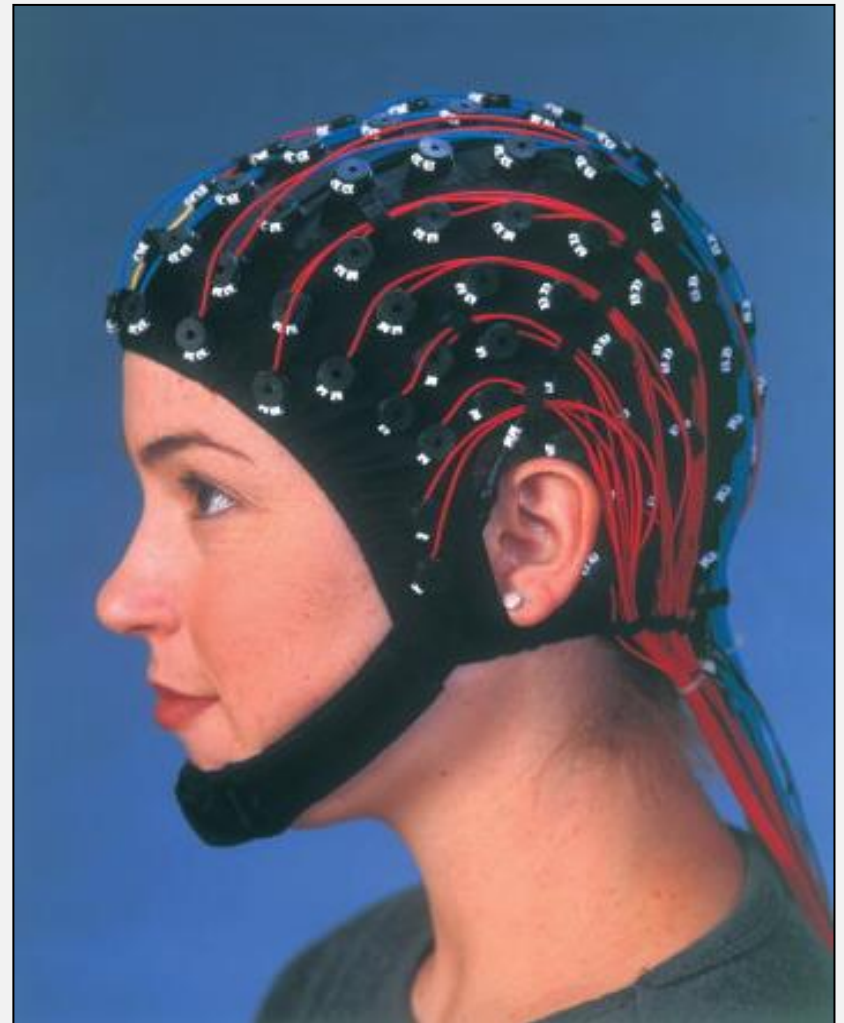
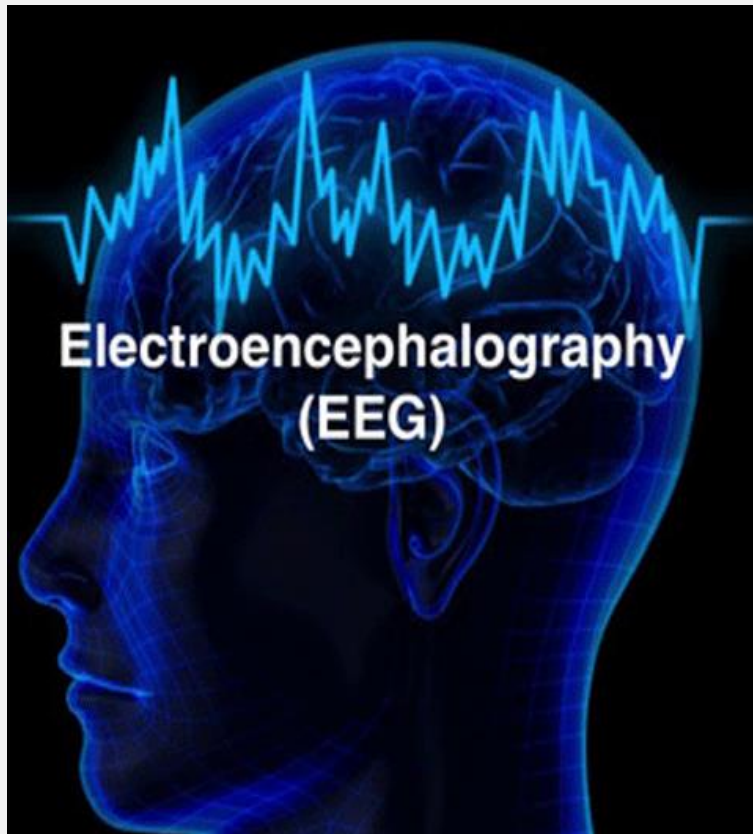


PAEI profili - loše uklapanje

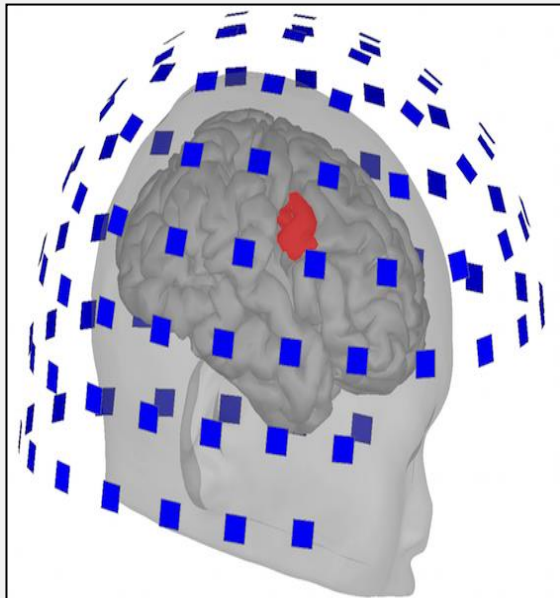
Similarity with workplace pattern	57%
Adjusted difference	165



Moždani talasi i hemisfere mozga

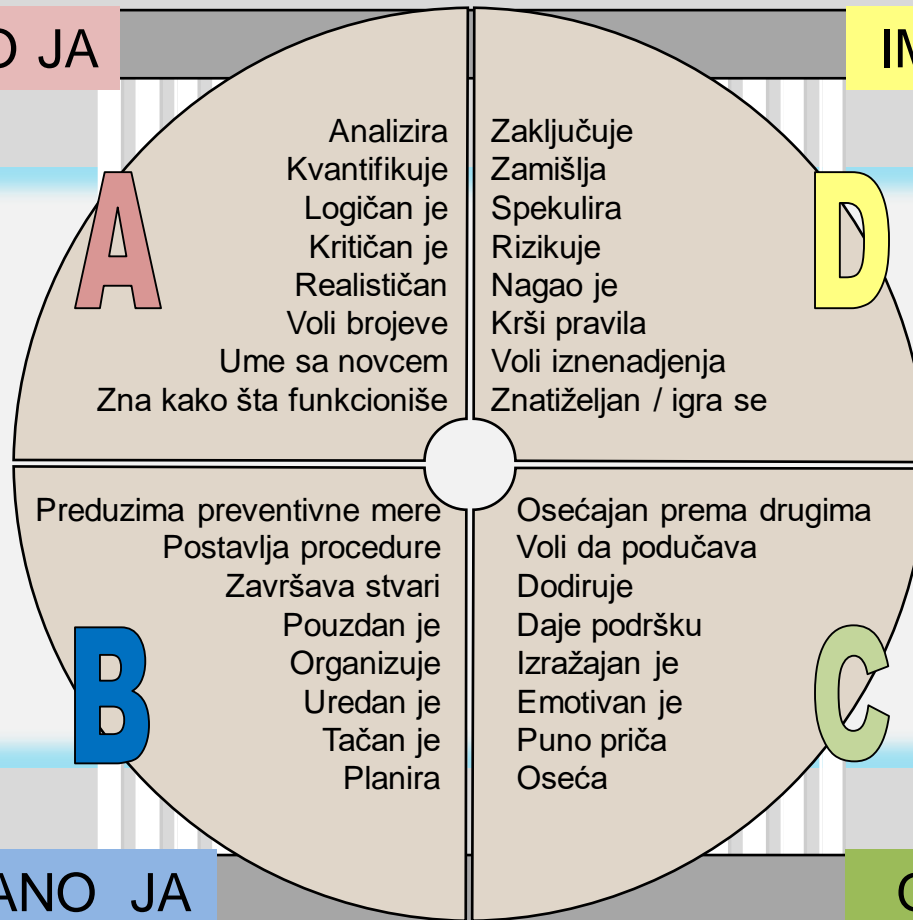


Aktivnosti u delovima mozga i transparentne manifestacije



RACIONALNO JA

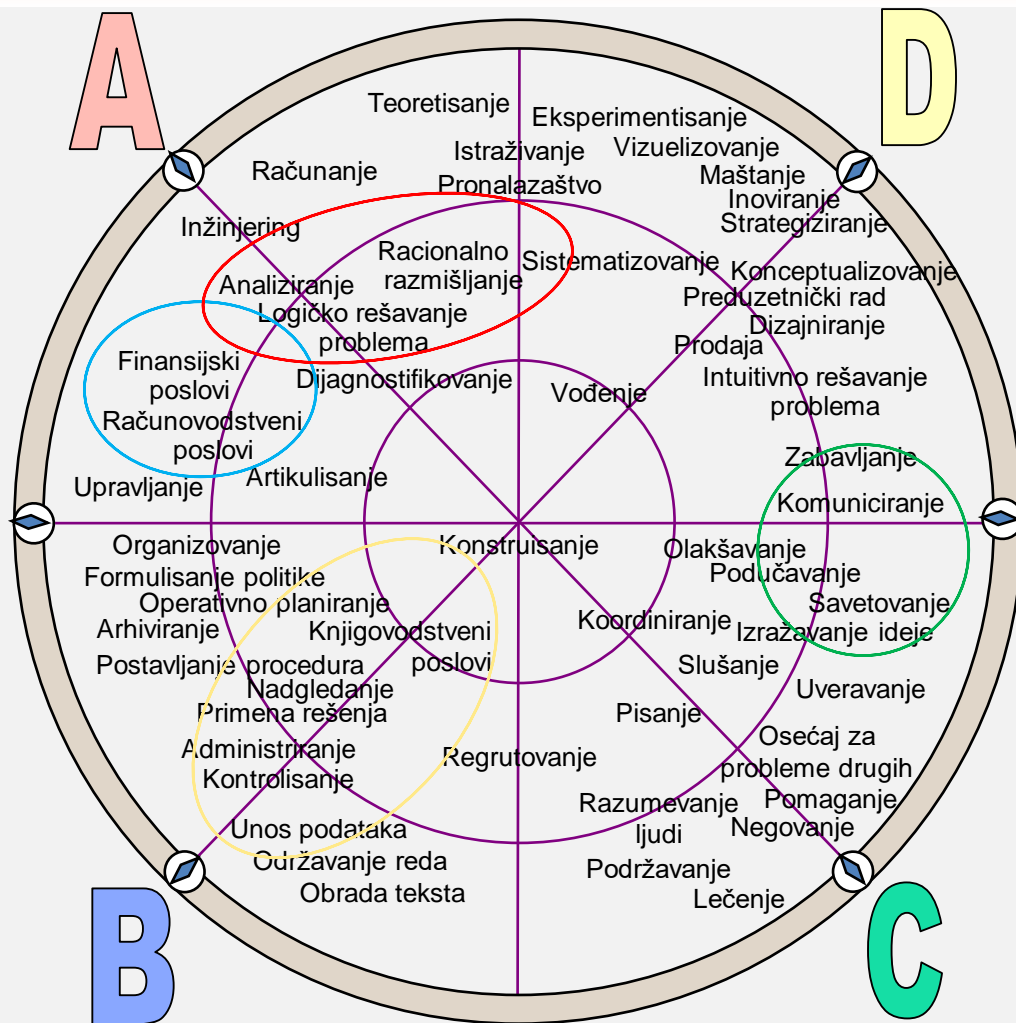
IMAGINATIVNO JA



ORGANIZOVANO JA

OSEĆAJNO JA

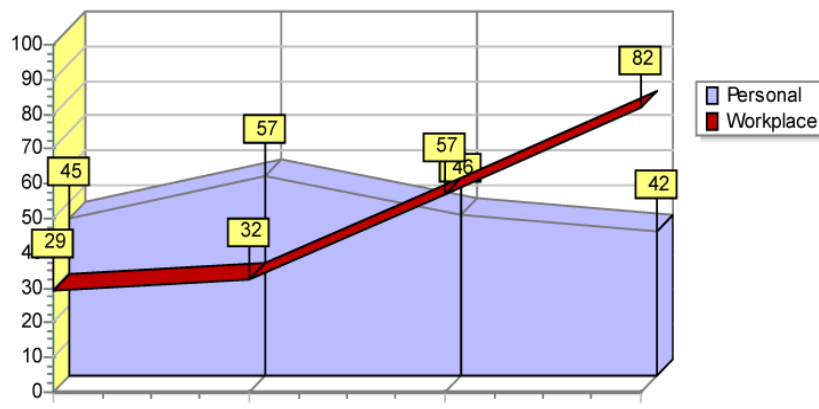
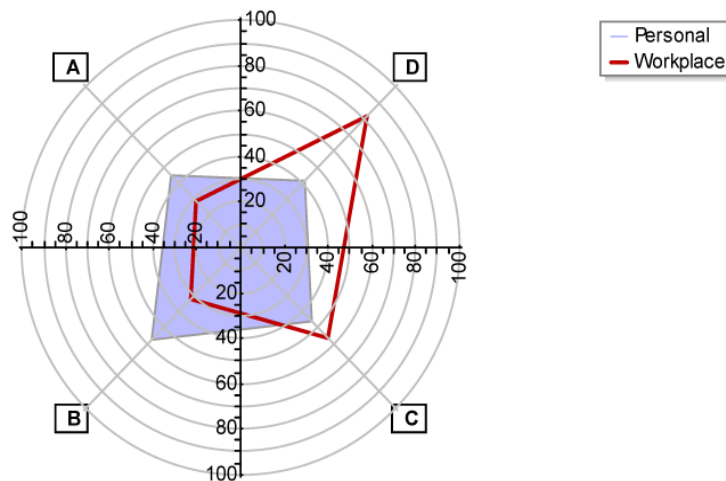
Zahtevi posla

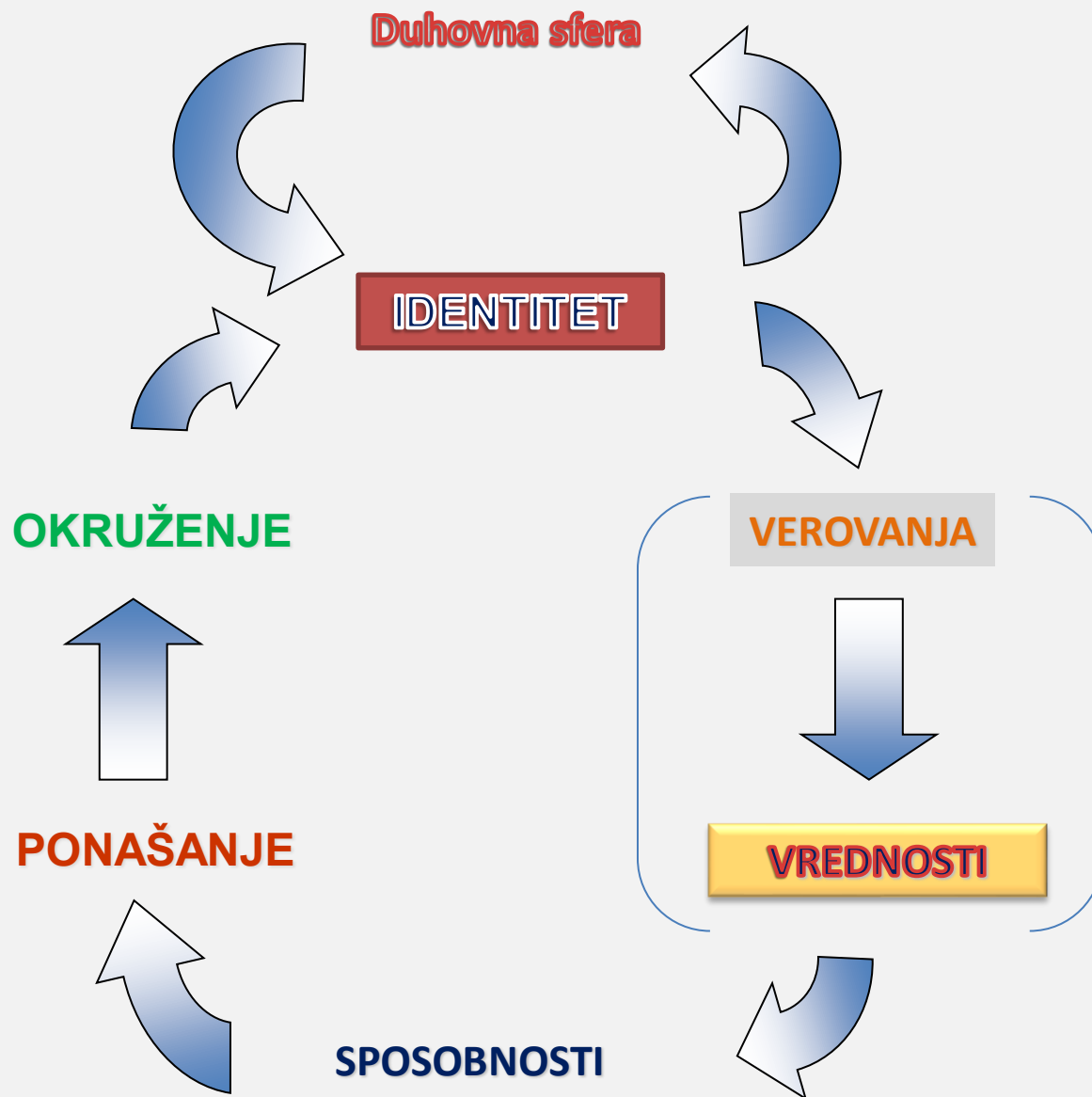


MAPA 3

**“Dominantne hemisphere mozga“
Poređenje kandidata i zahteva posla**

A	45.08	29.23	15.85
B	57.46	32.40	25.06
C	46.35	56.83	-10.48
D	41.59	81.77	-40.18
SUM			91.56





SPIRALA LJUDSKIH VREDNOSTI



ŠTA JE VAŽNO?



Be Preživljavanje

Ostati živ

Pu Rodbinski duh

Sigurnost i bezbednost

R Bogovi moći

Moć i akcija

Bl Snaga istine

Stabilnost i spas

O Takmičenje

Uspeh i materijalna postignuća

G Ljudske veze

Harmonija zajednice

Y Fleksibilni tokovi

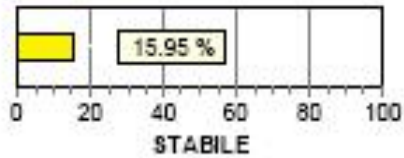
Kvalitet / odgovornost življenja

T Globalni pogled

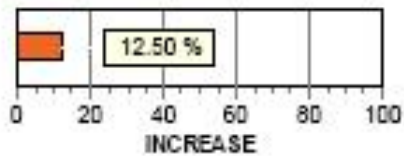
Harmonija sa životom na zemlji

Kolektivni sistem vrednosti organizacije

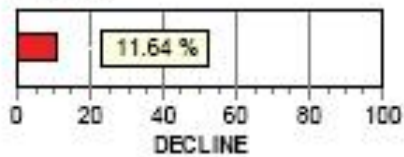
The Yellow



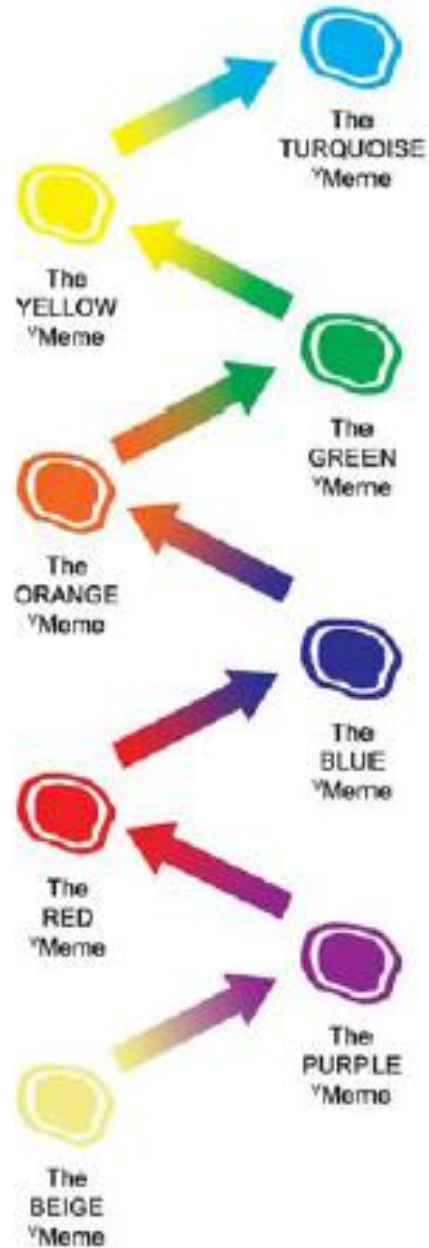
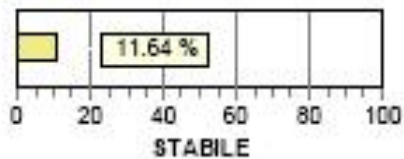
The Orange



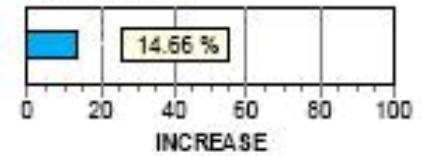
The Red



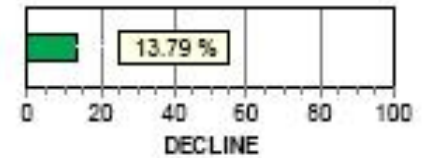
The Beige



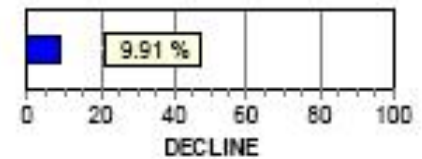
The Turquoise



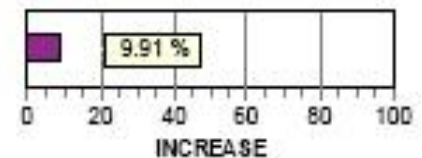
The Green



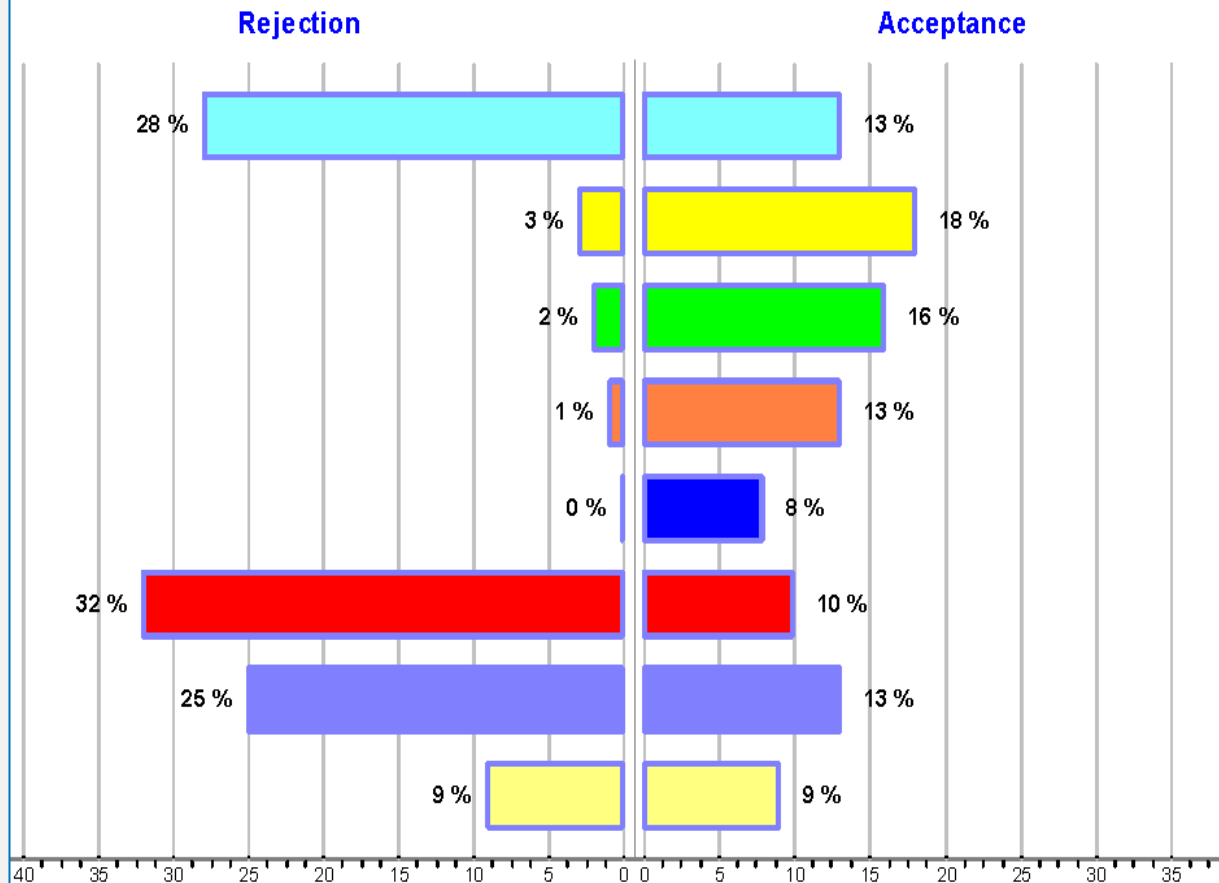
The Blue



The Purple

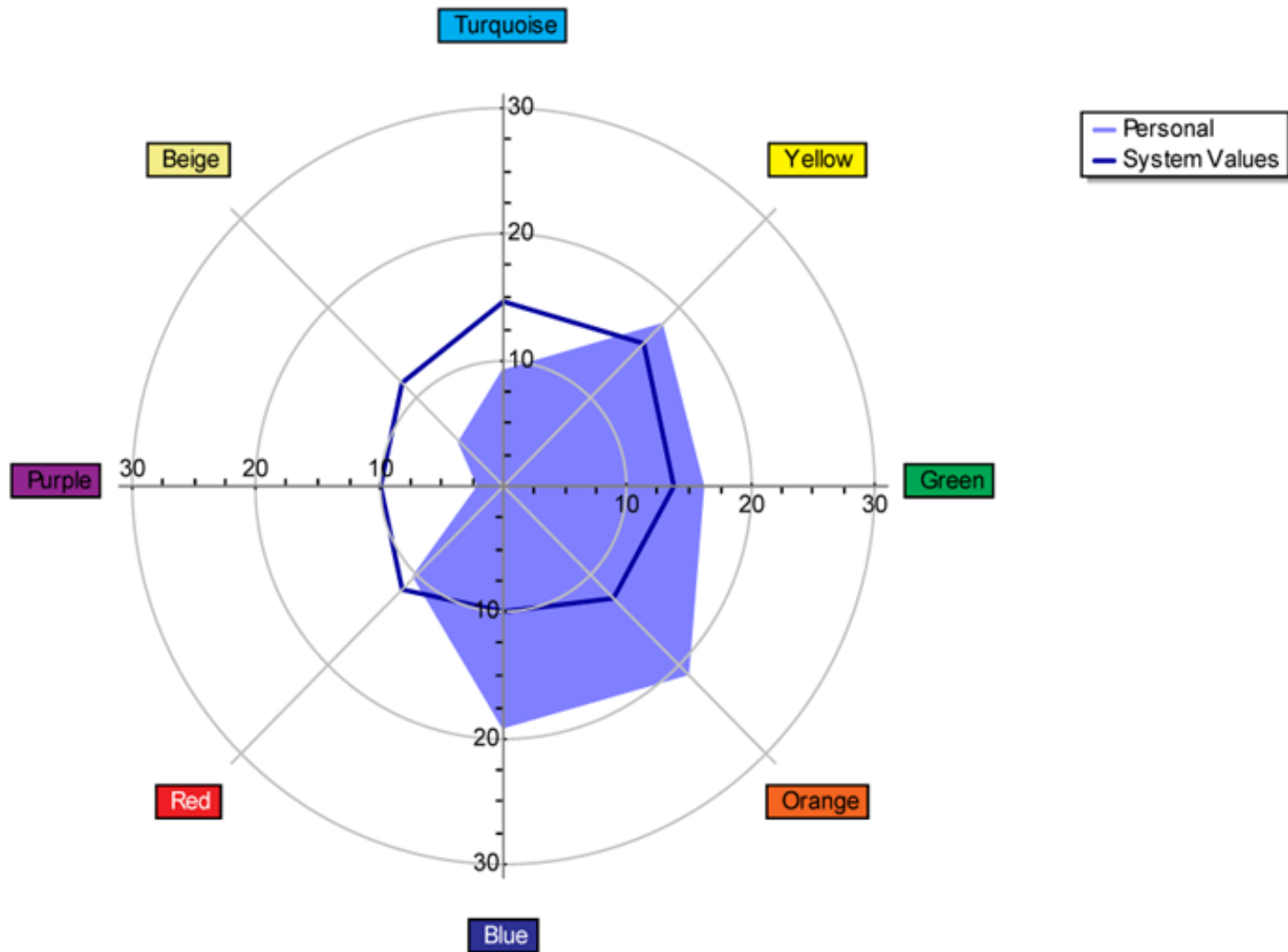


Generalni sistem vrednosti kandidata



GENERAL ORIENTATION	
'I' Orientation	50%
'WE' Orientation	50%

Poređenje kandidata i sistema vrednosti organizacije



Similarity with system values pattern	91.50
Adjusted difference	47.40

CIKLUSI PROMENA



JA:MENE:MOJE

Fokus na
pojedince i
elitu

MI:NAS:NAŠE

Fokus na
kolektiv i
zajednicu

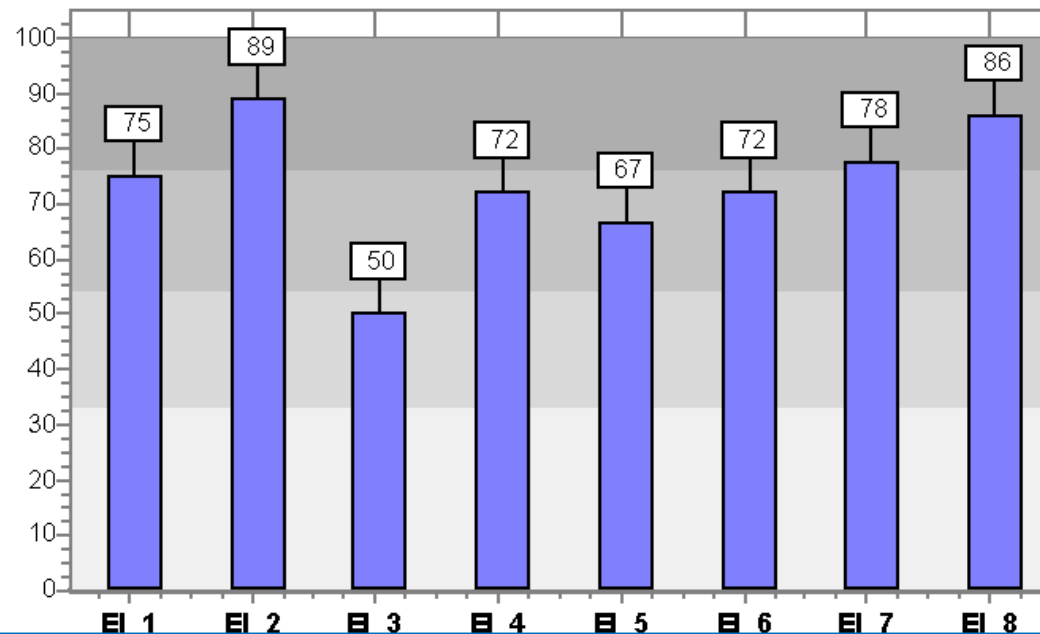
Rastuća složenost

Faktori Emocionalne Inteligencije

1. **El_1 Emocionalna pismenost**
2. **El_2 Slika o sebi**
3. **El_3 Balans ekstroverzije i introverzije**
4. **El_4 Intelektualna nezavisnost**
5. **El_5 Balans spontanost - ozbiljnost**
6. **El_6 Liderske predispozicije**
7. **El_7 Uživavanje u poslu**
8. **El_8 Mehanizam odbrane od negativnih emocija**

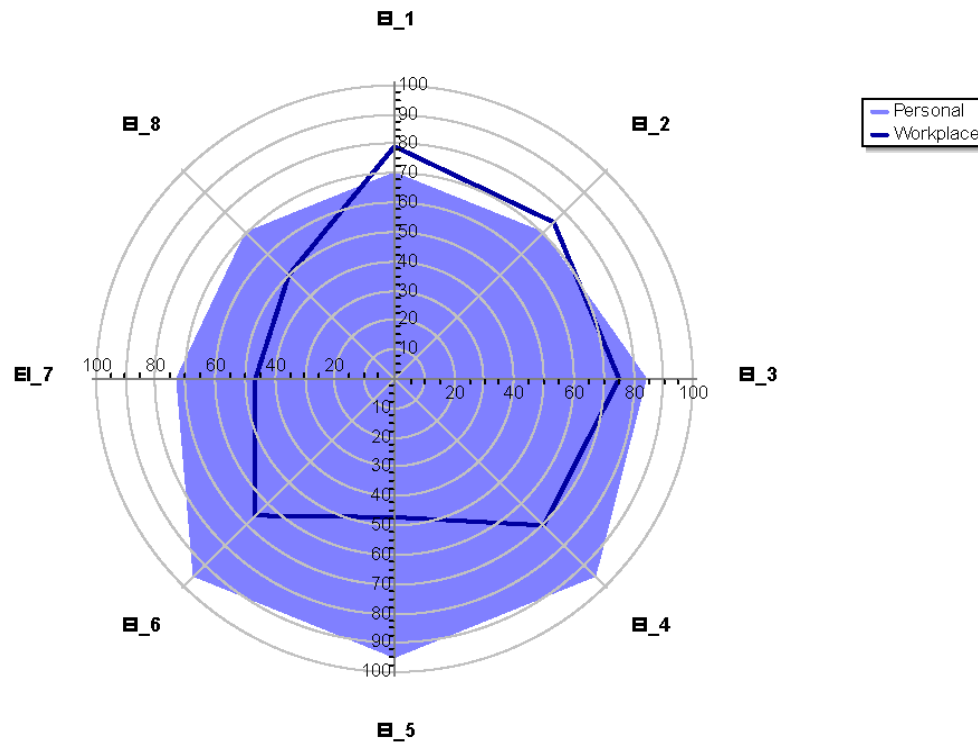
EI

	Basic Values
EI_1 Emotional literacy	75.00
EI_2 Self-image	88.89
EI_3 Extrovert-introvert balance	50.00
EI_4 Intellectual independence	72.22
EI_5 Child-adult balance	66.67
EI_6 Leadership predisposition	72.22
EI_7 Enjoyment of work	77.78
EI_8 Defense mechanisms towards those around	86.11



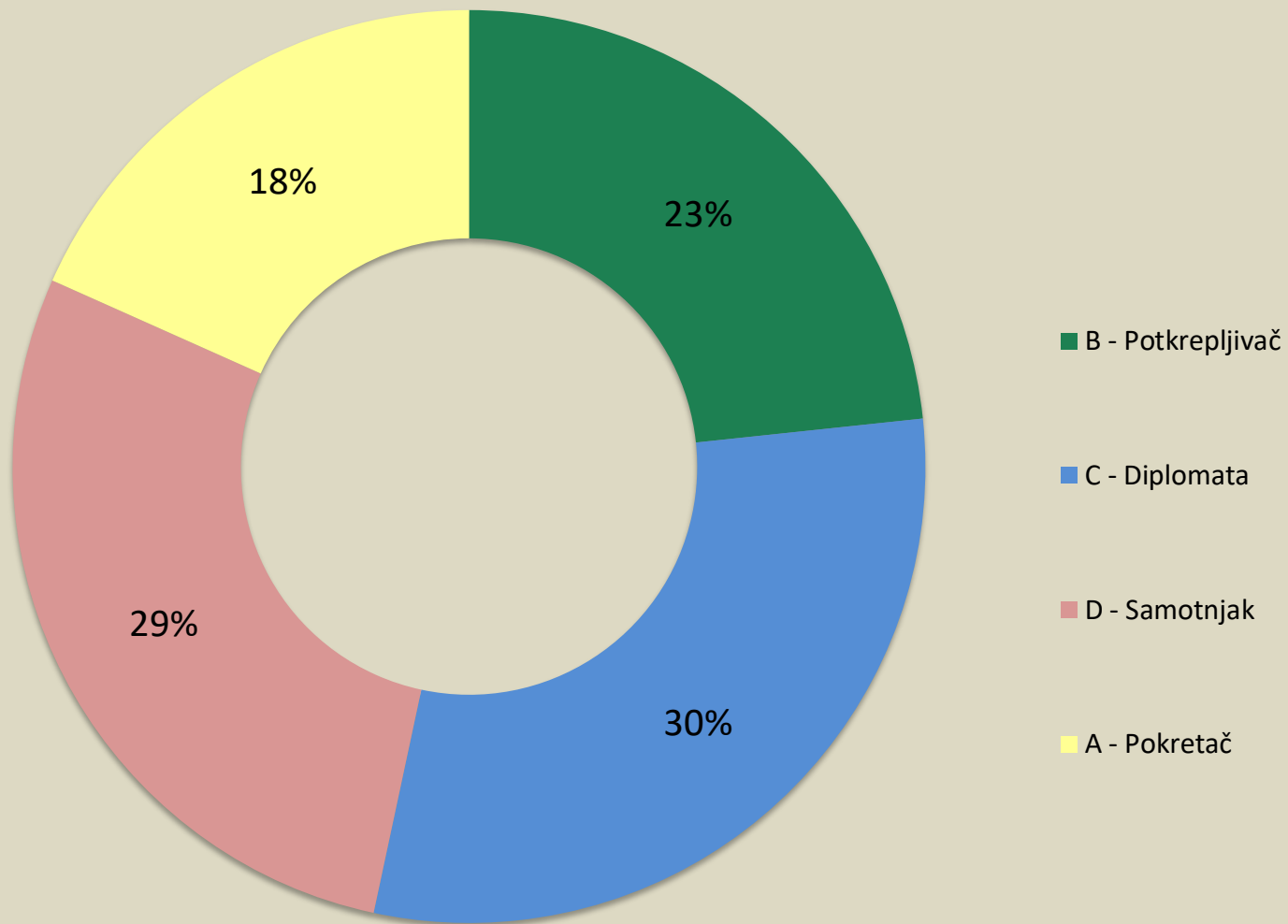
EMOCIONALNA INTELIGENCIJA

	Workplace	Personal	Difference
EI_1 Emotional literacy	79.17	69.44	9.72
EI_2 Self-image	75.00	69.44	5.56
EI_3 Extrovert-introvert balance	75.00	83.33	-8.33
EI_4 Intellectual independence	70.83	94.44	-23.61
EI_5 Child-adult balance	46.88	94.44	-47.57
EI_6 Leadership predisposition	65.91	94.44	-28.54
EI_7 Enjoyment of work	46.43	72.22	-25.79
EI_8 Defense mechanisms towards those around	50.00	69.44	-19.44
Sum of negative digression from profile			15.28



Similarity with workplace pattern	85.68
Adjusted difference	17.47

PROFIL SOCIJALNE INTELIGENCIJE - Kandidat Xxxx Yyyy



USMERAVANJE I TROŠENJE SOCIJALNE ENERGOJE

Niži nivo trošenja socijalne energije
(samostalno obavljanje zadataka i
"diplomacija")

58 %

Viši nivo trošenja socijalne energije
(pokretanje posla i pružanje podrške
saradnicima)

42 %

DOMINANTNI FOKUS PAŽNJE U SOCIJALNOJ INTERAKCIJI

Na zadatke

47 %

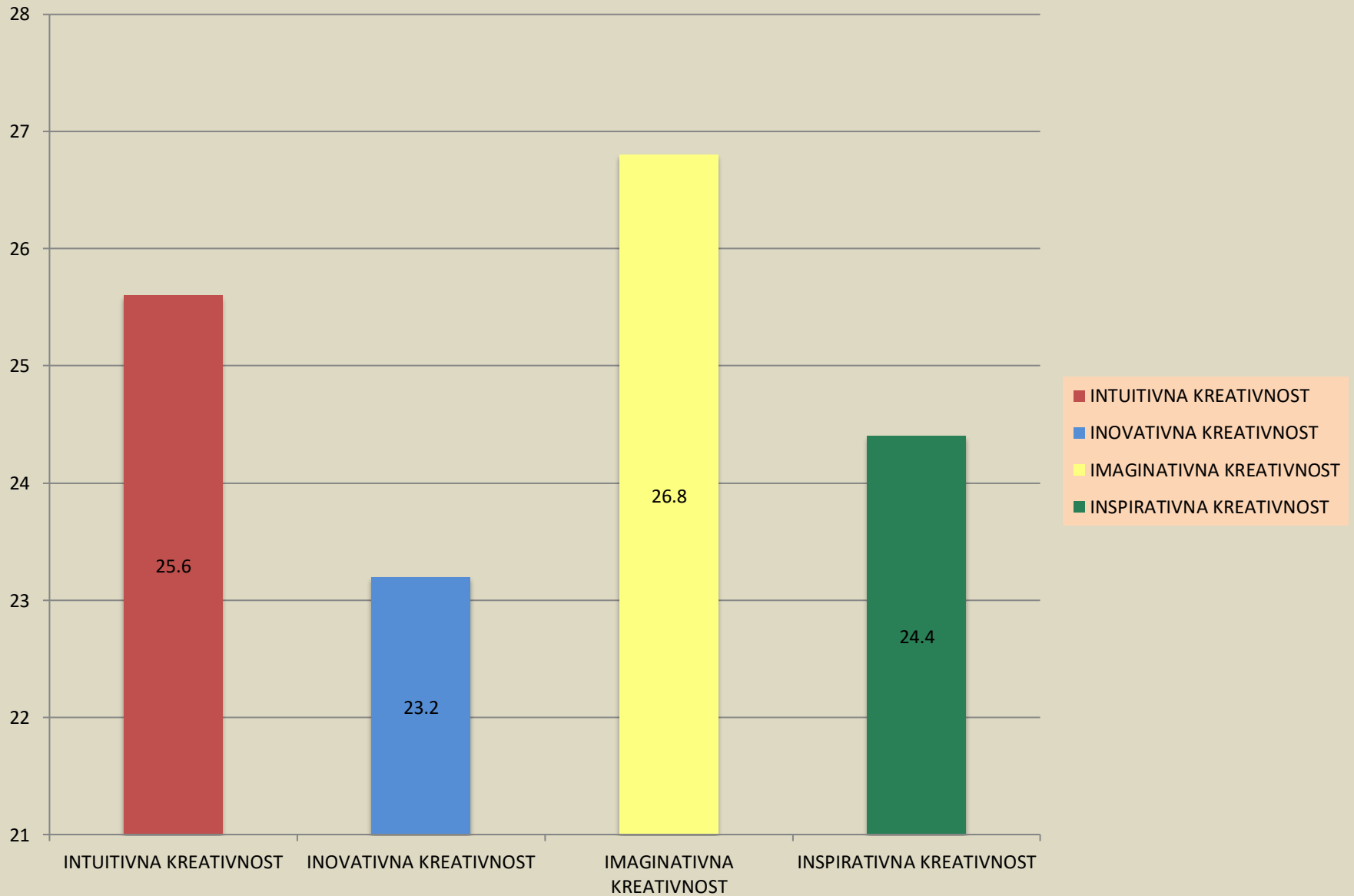
Na ljude

53 %

PREPOZNAVANJE GOVORA TELA DRUGIH LJUDI

39 %

PROFIL KREATIVNE INTELIGENCIJE - Kandidat Xxxx Yyyy



ON-LINE TESTIRANJE MOŽE DA SE OBAVI SA BILO KOG
MESTA PREKO MOBILNIH UREĐAJA U BILO KOJE VREME



SVI IZVEŠTAJI TESTIRANJA SE AUTOMATSKI GENERIŠU U KOMPAKTNOJ FORMI UZ UPUTSTVA ZA TUMAČENJE REZULTATA

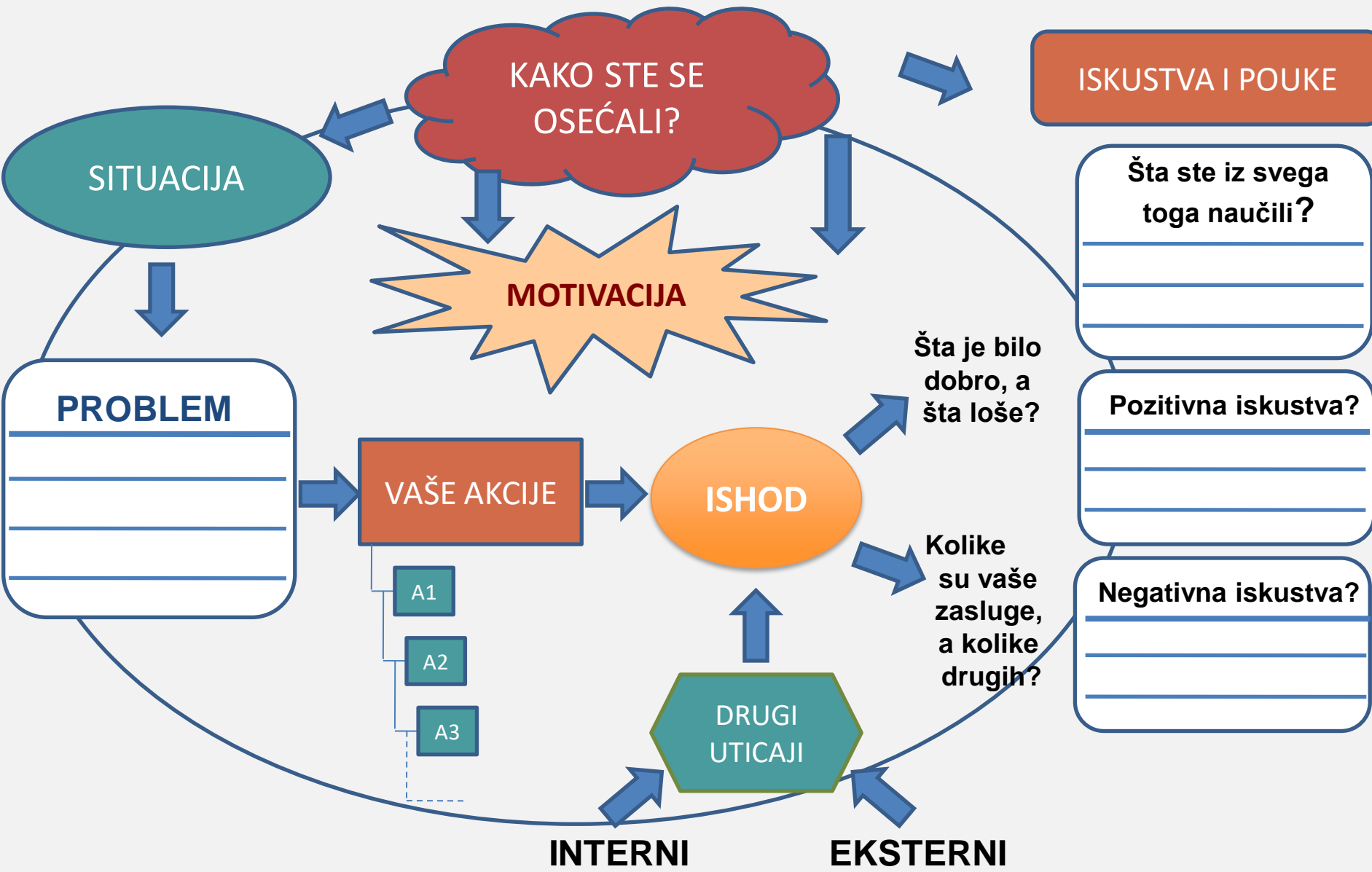


STRUKTURIRANI DIRIGOVANI INTERVJUI



- Komuniciranje
- Kompetencije
- Osobine ličnosti
- Energičnost

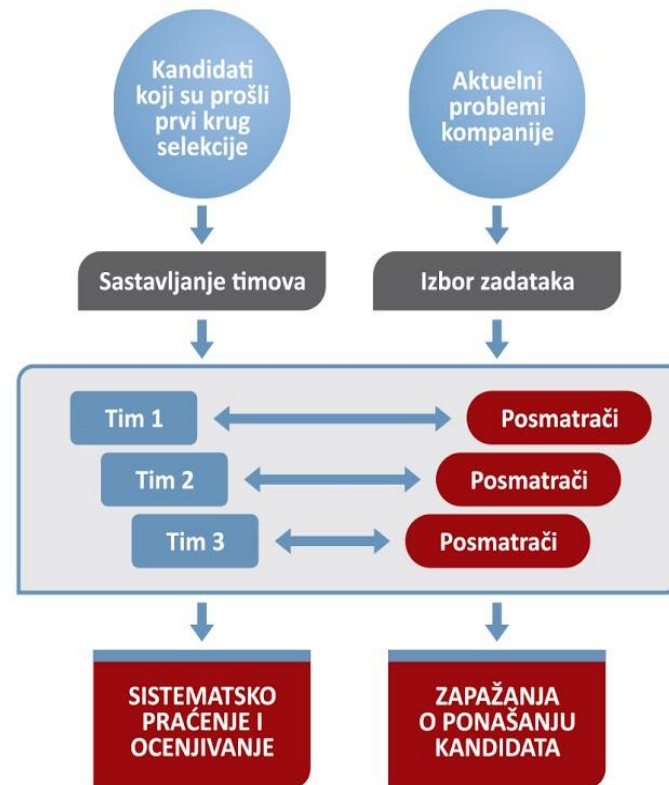
DIRIGOVANI INTERVJU - VISOKO STRUKTURIRANA PITANJA



SIMULACIJA TIMSKOG RADA SA REALNIM PROBLEMIMA



Simulacija timskog rada



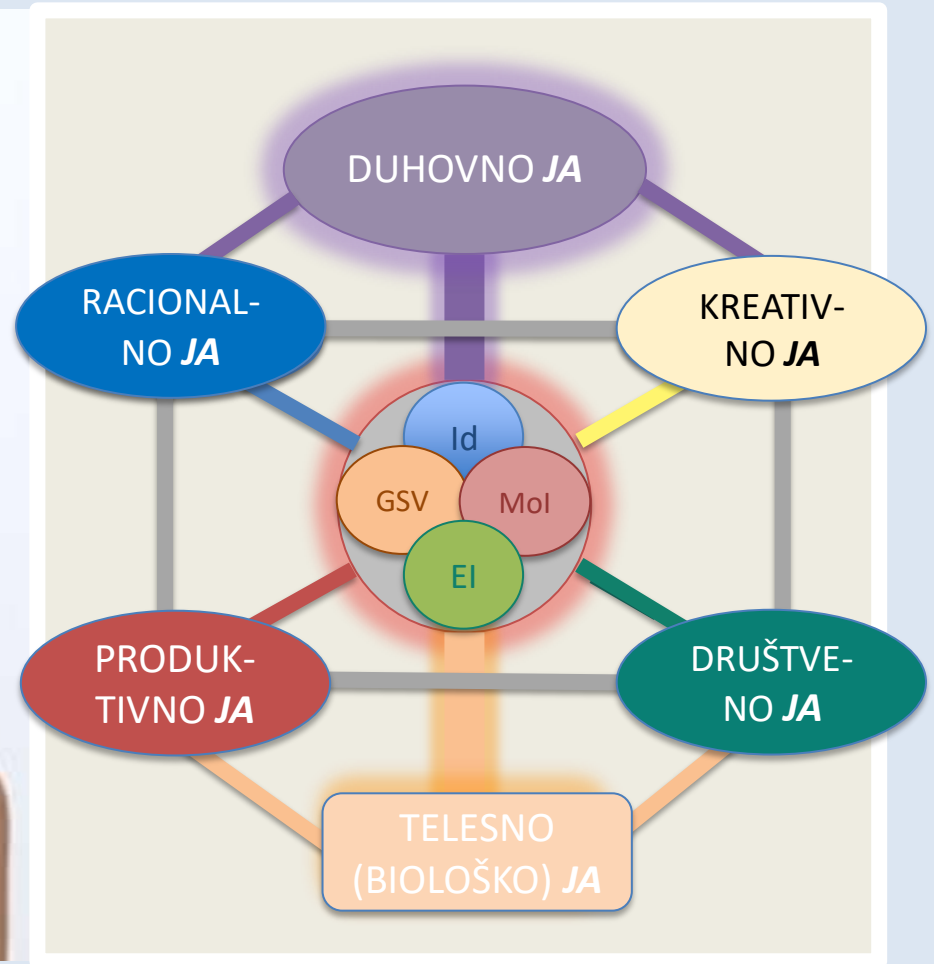
DAVANJE INSTRUKCIJA ZA SIMULACIJU TIMSKOG RADA



RAD GRUPE - SIMULACIJA TIMSKOG RADA



Primena 10-komponentnog modela za identifikaciju i analizu osobina ličnosti

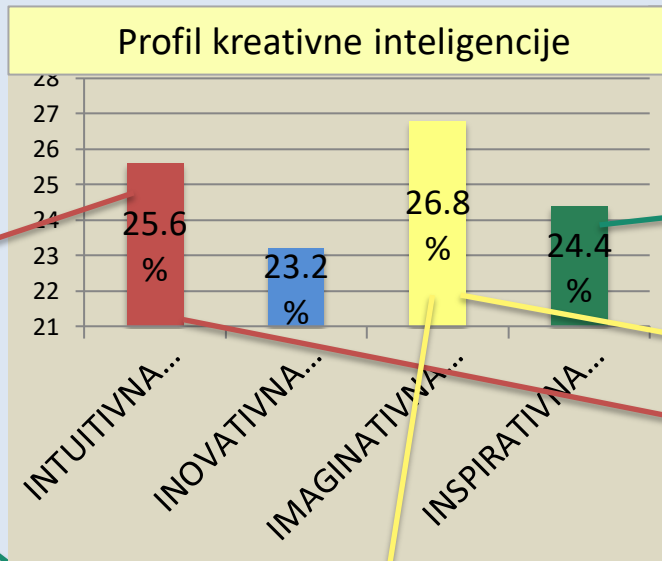
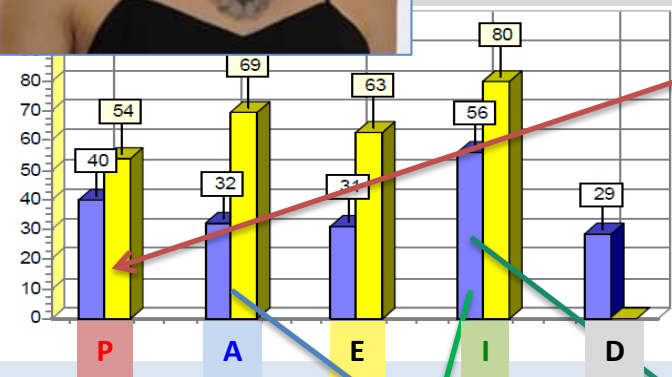




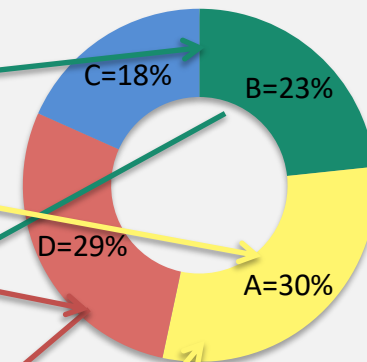
PROFILI RAZLIČITIH INTELIGENCIJA

- PROFILI RAZLIČITIH OSOBINA LIČNOSTI -

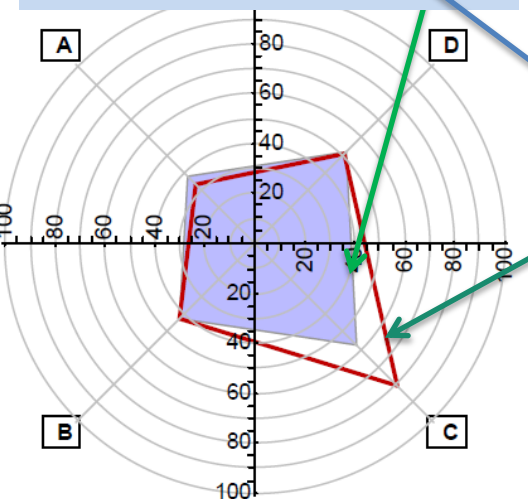
PAEI-D profil



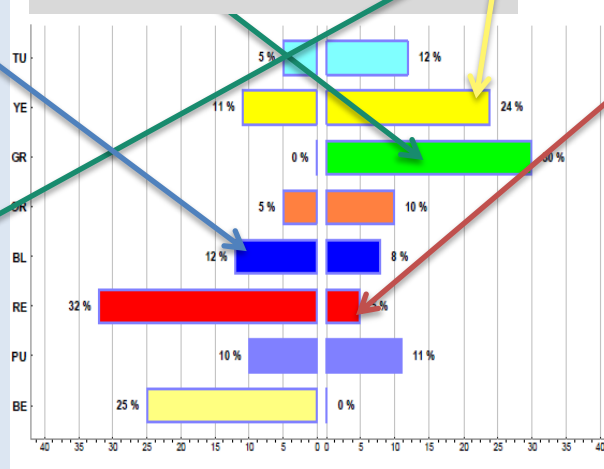
Profil socijalne inteligencije



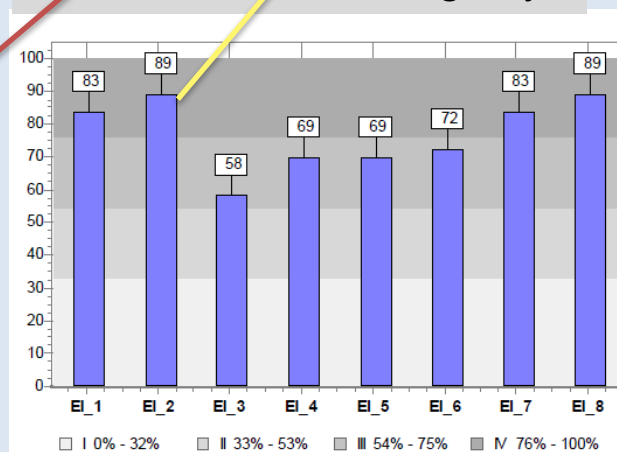
Profil hemisfera mozga



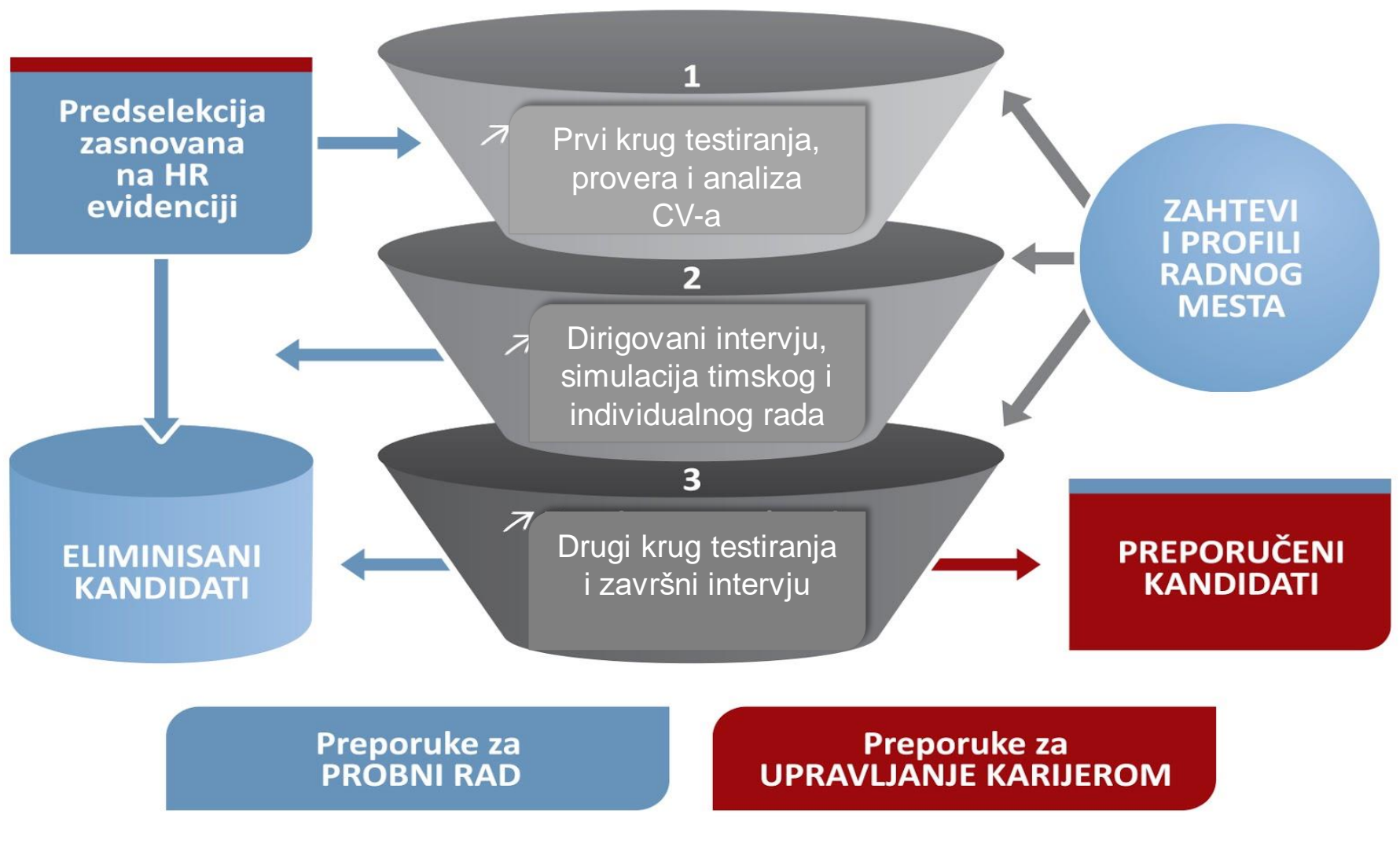
Profil sistema vrednosti



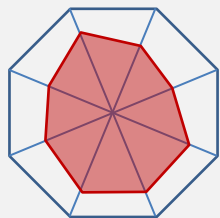
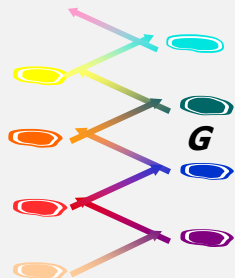
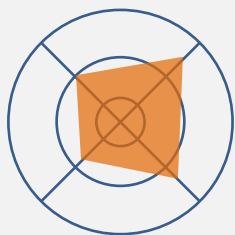
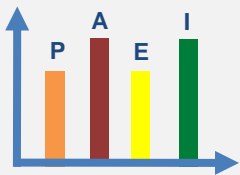
Profil emocionalne inteligencije



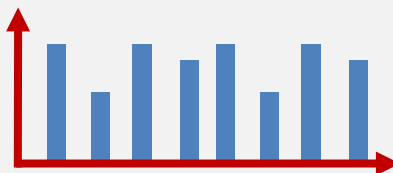
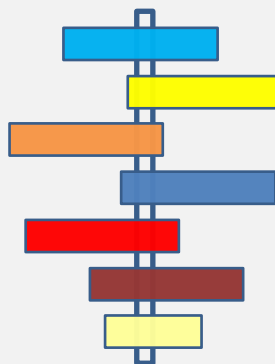
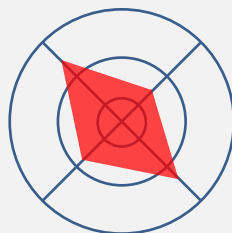
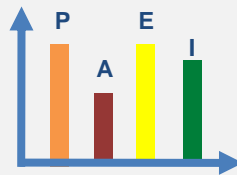
PRIKAZ **CCSS** SISTEMA



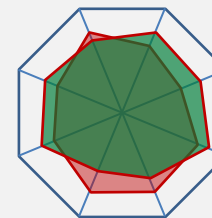
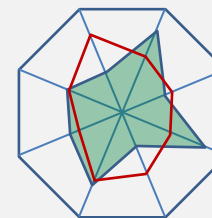
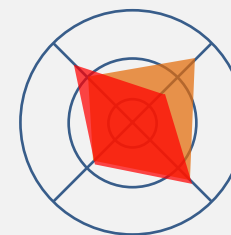
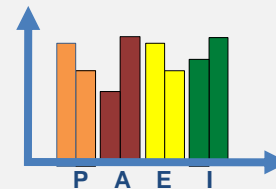
Zhatevi i profili radnog mesta



Lični profili kandidata

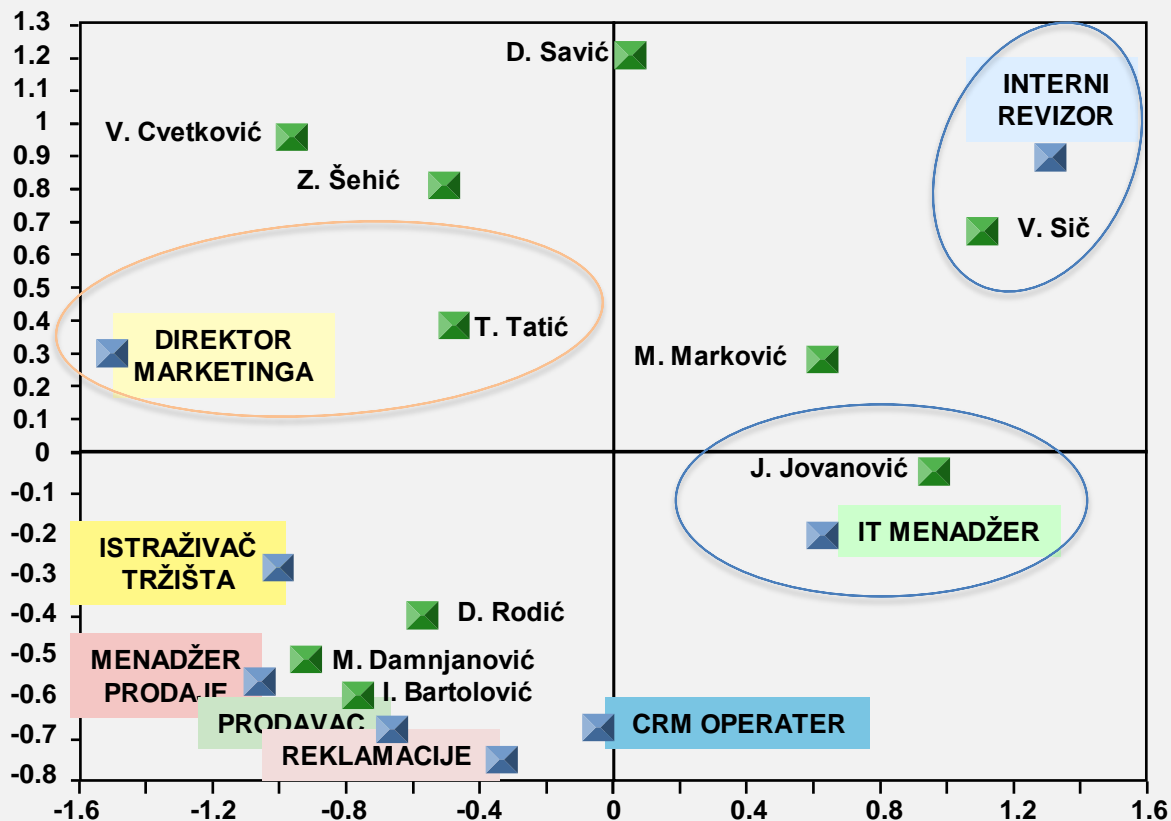


Razlike (-/+)



OPTIMIZACIJA RASPOREDA RADNIH MESTA – BLISKOST RADNIH MESTA I KANDIDATA –

MDS (2D) PRIKAZ 10 KANDIDATA I 8 RADNIH MESTA NA KOJA KONKURIŠU



NAŠ POSAO JE DA VAM POMOGNEMO U
STVARANJU VAŠEG USPEHA!



ZAŠTO JE OVAKAV PRISTUP SELEKCIJI JEDINSTVEN?

**OVAJ PRISTUP PREDSTAVLJA ZAOKRUŽEN SISTEM, A
NE SKUP NEUSKLAĐENIH ALATA I TEHNIKA!**

KORISTI OD PRIMENE OVOG SISTEMA

**90% DO SADA IZABRANIH KANDIDATA U RAZNIM
ORGANIZACIJAMA JE ZADOVOLJILO OČEKIVANJA!**

(KALKULACIJA NA OSNOVU POVRATNIH INFORMACIJA OD
KLIJENATA KOJE SE ODOSE NA IZBOR VIŠE OD 1.500
ZAPOSLENIH KANDIDATA PREPORUČENIH NA OSNOVU PRIMENE
CCSS METODOLOGIJE)



Vaša pitanja

Ukoliko imate nekih pitanja, nedoumica i dilema,
pišite nam na mejl ccss@sbs-c.com