

Experiența bate diploma la recrutarea candidaților

Autor: Oana Anton

Publicat: 8 August 2009

Vizionari: 4417;

Aproape 85% din românii chestionați într-un sondaj myjob.ro nu cred că diploma unei facultăți de stat îi poate ajuta să obțină mai ușor o slujbă.

Daniela Necefor
Director Total Business Solutions

Care sunt cele mai importante criterii de selectare a candidaților pentru o poziție în cadrul companiei sau al companiilor pe care le consiliați?

În momentul în care începem să căutam candidații, la bază stă fișa de post. Criteriile pe baza cărora facem selecția sunt: personalitatea, abilitățile tehnice, competența, experiența profesională. Cel mai important rol în decizia finală de selecție îl are competența. Principala sarcină a interviewerilor este aceea de a se asigura că dialoghează cu un profesionist, a cărui competență a fost deja recunoscută.

Cât de importantă este diploma universitară (reputația instituției, profilul și specializarea) în procesul de selectare a candidaților?

Diploma este importantă mai ales pentru poziții specializate, tehnice. În cazul persoanelor care nu profesează în domeniul în care s-au pregătit universitar, cântărește mai mult partea practică, și nu diploma. Dar, în cazul specializărilor tehnice și juridice, este obligatoriu ca studiile să fie din domeniul respectiv, în acest caz reputația instituției fiind un back-up al experienței.

Din experiența dumneavoastră, sunt de preferat absolvenții universităților de stat sau cei ai universităților private?

Practica a dovedit că, în general, absolvenții universităților de stat sunt mai bine pregătiți. Dar nu există, sub nicio formă, o preferință în procesul de recrutare. Nimeni nu ia un CV și se uită doar la facultatea absolvită, iar dacă nu este una anume, respinge CV-ul candidatului. Sub nicio formă, tipul facultății absolvite, de stat sau privat, nu este criteriul de selecție.

Adina Bigaș
HR Manager, Microsoft GTSC

Care sunt cele mai importante criterii de selectare a candidaților pentru o poziție în cadrul companiei sau al companiilor pe care le consiliați?

Depinde foarte mult de poziție, deoarece pot fi unele în care o experiență sau o pregătire anume sunt foarte necesare, și atunci ne focusăm pe aceste aspecte, iar pentru altele căutăm mai mult potențialul și capacitatea de dezvoltare pe viitor a candidatului. Indiferent de tipul de job, competențele de tip „soft skills“ și compatibilitatea cu valorile și cultura organizațională sunt luate în considerare de la început.

Cât de importantă este diploma universitară (reputația instituției, profilul și specializarea) în procesul de selectare a candidaților?

Selecția personalului la Microsoft se face în baza competențelor profesionale și a potrivirii cu cerințele specifice jobului. În practică, am observat că profilul și specializarea absolvite sunt în concordanță cu tipul de job desfășurat, mai ales la cele strict tehnice. Facultățile de Automatică-Calculatoare și Matematică-Informatică dau cei mai buni și mai mulți candidați pentru sectorul IT.

Din experiența dumneavoastră, sunt de preferat absolvenții universităților de stat sau cei ai universităților private?

În momentul scanării CV-urilor candidaților, facultatea absolvită, cu siguranță, nu este un criteriu de selecție pentru posibilul angajat. Însă, analizând volumul celor angajați în baza competențelor și, respectiv, pe cei mai performanți angajați, aceștia provin în majoritate din sistemul învățământului de stat.

Adela Jansen
Director Executiv Resurse Umane, BRD

Care sunt cele mai importante criterii de selectare a candidaților pentru o poziție în cadrul companiei sau al companiilor pe care le consiliați?

Procesul de selecție și recrutare se bazează pe un sistem de competențe-cheie specifice fiecărui post. Ideea de competență presupune, în concepția noastră, atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice ale candidatului și comportamentele care conduc spre performanță: capacitatea și interesul pentru învățarea continuă, inițiativă, implicare, dinamism, alături de spiritul de echipă.

Cât de importantă este diploma universitară (reputația instituției, profilul și specializarea) în procesul de selectare a candidaților?

Diploma unei instituții de învățământ superior poate fi un indicator al nivelului cunoștințelor dobândite și constituie o recomandare în momentul selecției. Atestările profesionale nu reușesc însă să redea o imagine fidelă a abilităților și comportamentelor candidaților, dar mai ales nu garantează adecvarea competențelor persoanei la cerințele specifice postului.

Din experiența dumneavoastră, sunt de preferat absolvenții universităților de stat sau cei ai universităților private?

BRD - Groupe Société Générale nu și-a stabilit drept criteriu de evaluare și departajare a candidaților apartenența instituției de învățământ la sistemul de stat sau privat. Operăm în procesul de selecție în baza propriului nostru sistem de competențe, asociate valorilor companiei, pentru a identifica și a atrage candidaturi valoroase, din arii diverse de activitate.

Alte articole despre: brd, adela jansen, microsoft gtsc , adina bigaș, procesul de recrutare, universistăți private, universistăți de stat, diploma universitară, fișa de post, myjob.ro, actualitatea