

# Procés de selecció

És un procés que posa en contacte persones que busquen feina amb l'organització o empresa que necessita cobrir una o més vacants. A través de diferents fases, els candidats/es poden presentar la seva sol·licitud i exposar els seus coneixements i competències professionals, i l'empresa pot seleccionar d'entre les candidatures, la persona que creu que serà més adequada per al lloc de treball.

## 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.

CANDIDAT/A	EMPRESA - ORGANITZACIÓ
<p><b>1. SELECCIÓ I ANÀLISI D'OFERTES DE FEINA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Cerca les ofertes adaptades al teu perfil.</b> Cal que identifiquis per on circulen les ofertes relacionades amb el teu perfil i els canals adients per trobar-les: portals d'ocupació genèrics o especialitzats, empreses intermediàries, borses de treball, directament a la web de l'organització, etc.</li> <li>✓ Llegeix l'oferta amb atenció i <b>analitza separatament</b> el que són requisits imprescindibles (de formació o experiència) del que són altres aspectes que es valoraran. Si el teu perfil s'ajusta als requeriments, pots presentar la teva candidatura.</li> <li>✓ <b>Busca informació sobre l'empresa</b> i dedica una mica de temps a pensar com encaixaries en termes generals. També podràs detectar altres possibilitats de feina dins l'empresa per si decideixes presentar una autocandidatura.</li> </ul>	<p><b>1. ANÀLISI DE NECESSITATS - RECLUTAMENT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>L'empresa identifica unes necessitats</b> i analitza les característiques del lloc de treball que necessita cobrir: es defineixen responsabilitats, funcions i tasques a desenvolupar.</li> <li>✓ <b>Es defineix el perfil professional adient pel lloc:</b> formació, experiència i competències que es consideren òptimes per a la realització de la feina.</li> <li>✓ <b>L'empresa descriu l'oferta i la publica</b> o difon mitjançant els canals de reclutament que considera adequats (portals d'ocupació, empreses intermediàries, borses de treball, directament a la web de l'organització, etc.).</li> </ul>
<p>Clarificar i definir el teu objectiu professional és molt important i t'ajudarà al llarg de tot el procés de selecció, especialment en la recerca de les ofertes adequades.</p>	

2. ENVIAMENT DE CARTA I CURRÍCULUM	2. RECEPCIÓ DE CANDIDATS/ES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Adapta la carta i el currículum a l'oferta:</b> t'han de servir per suscitar interès i destacar. Són el primer contacte amb l'empresa i és important cuidar l'ordre i presentació de la informació.</li> <li>✓ Escriu la teva <b>carta de motivació</b>, un cop t'hagis informat sobre l'empresa. Això t'ajudarà a presentar-te en sintonia.</li> </ul> <p><b>Segueix les instruccions</b> i fes l'enviament del CV dins del període establert i sense sobrepassar la data límit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Truca a l'empresa si no reps resposta</b>, per esbrinar quina és la situació. Mostra el teu interès i pregunta sobre el moment en què es troba el procés de selecció. Recorda que l'objectiu del currículum és que et truquin per a l'entrevista.</li> </ul> <p>Si han descartat la teva candidatura, revisa si l'oferta era realment adequada al teu perfil. Aprofita per revisar el teu CV, el teu perfil i en quin grau compleixes els requeriments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Si t'han preseleccionat</b>, mostra el teu interès en tot moment i pregunta com continua el procés de selecció (proves, entrevistes...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Es reben els currículums, que passen un <b>primer filtre</b> que té per objectiu descartar ràpidament aquells CV que no compleixen realment els requisits. D'aquesta primera revisió se'n deriven les primeres candidatures descartades.</li> <li>✓ En una segona revisió, els CV preseleccionats es classifiquen; en primer lloc els que més interessen, i d'altres que <b>es podran tenir en reserva</b>.</li> <li>✓ <b>L'empresa contacta amb els/les aspirants</b> que han quedat preseleccionats en aquesta primera fase. Habitualment ho fa telefònicament, però també ho podria fer a través del correu electrònic.</li> </ul> <p>Aquells que han estat descartats poden rebre notificació o no.</p>
<p>La carta és fonamental, tant per descartar una candidatura com per preseleccionar-la. Pots utilitzar en el redactat paraules clau relacionades amb el perfil i destacar els teus punts forts i valors. Explica perquè creus que encaixes bé en el lloc ofert.</p>	
3. ENTREVISTA TELEFÒNICA	3. ENTREVISTA TELEFÒNICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Si fas una entrevista telefònica</b>, i volen esbrinar alguna informació més sobre el teu currículum, tens l'oportunitat de fer valer la teva candidatura. Mostra el teu interès i motivació per l'oferta de feina i aprofita per destacar els teus punts forts. La fluïdesa i seguretat són importants.</li> <li>✓ Si truques per informar-te sobre el procés i l'estat de la teva candidatura és important <b>preparar la trucada</b> i fer-te un guió.</li> <li>✓ Pots aprofitar per <b>preguntar els dubtes</b> més genèrics que puguis tenir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Aquesta trucada telefònica pot tenir tres objectius diferents per al candidat/a:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realització d'una entrevista telefònica per decidir si continuarà amb el procés de selecció.</li> <li>Citació directa per a una entrevista personal.</li> <li>Citació per realitzar les proves de selecció pertinents.</li> </ul> </li> <li>✓ Per a l'empresa aquesta trucada telefònica és el <b>primer contacte directe</b> amb la persona candidata. La primera impressió tindrà pes i es prendrà en consideració durant tot el procés.</li> </ul>
<p>Tant si truques per informar-te com si et truquen per citar-te a una entrevista, mostra el teu interès i pren nota de la informació i dels detalls que et donin. Millor no haver de preguntar més endavant sobre qüestions que ja t'han comentat.</p>	

4. PROVES DE SELECCIÓ	4. PROVES DE SELECCIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>No sempre</b> els processos de selecció <b>inclouen proves.</b></li> <li>✓ Les proves de selecció poden ser bàsiques, amb l'objectiu de comprovar les competències essencials per al lloc de treball.  O poden consistir en <b>diverses proves</b>, algunes d'elles bastant estandarditzades i d'altres més específiques, per tal d'avaluar diferents aspectes del perfil professional.</li> <li>✓ <b>Explora i familiaritza't</b> amb els diferents tipus de proves de selecció i identifica aquelles que segons el teu perfil professional penses que et poden aplicar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'empresa determina les <b>àrees d'avaluació</b> i les proves específiques que vol realitzar, per assegurar-se que el candidat/a seleccionat finalment compleix amb solvència els requeriments del lloc de feina.</li> <li>✓ L'empresa té al seu abast aquests <b>tres grans grups de proves</b> per aplicar als candidats/es:  Proves professionals, proves psicotècniques i dinàmiques de grup. Aquestes proves pretenen avaluar competències clau concretes (habilitats, actituds i comportaments) que ha de presentar la persona candidata per desenvolupar les tasques pròpies de l'ocupació.</li> <li>✓ Les empreses decideixen <b>quan i com aplicar les proves</b>: abans de l'entrevista com a nou filtratge o durant l'entrevista. A cadascun per separat o simultàniament.</li> </ul>
<p>No et sentis intimidat/da per les proves. La clau pot ser l'entrenament, practica i preparar-se prèviament, tenint en compte què s'avalua en cada una de les proves.</p>	
5. ENTREVISTA DE SELECCIÓ	5. ENTREVISTA DE SELECCIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>L'entrevista final</b> serà decisòria i és imprescindible preparar-la bé. No deixis aquest moment tan important a la improvisació.</li> <li>✓ <b>Repassa tota la informació</b> que has anat recopilant durant el procés, respecte de l'empresa i el lloc de feina. Repassa el teu perfil a la llum d'aquesta informació i mira de sintonitzar-te.</li> <li>✓ <b>Prepara't i practica</b> per tal de poder expressar de forma fluida la informació necessària que demostris que ets el candidat/a adequat per al lloc, i el que et diferencia positivament respecte de la resta. Importen l'actitud, l'interès per l'empresa i la motivació per la feina.</li> <li>✓ <b>Aprofita</b> aquest moment <b>per preguntar</b> i demanar aclariments. També és una mostra d'implicació i d'interès.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'empresa determina quins aspectes <b>vol conèixer més en profunditat</b> de les persones candidates.</li> <li>✓ Els objectius de l'entrevistador/a són:  Fer-se una <b>impressió personal</b> d'aquests candidats/es, a partir de la forma de presentar el seu perfil professional.  <b>Contrastar la informació</b> del currículum i identificar el seu grau d'adequació i competència professional al lloc de feina ofert.  Comparar la candidatura amb altres sol·licitants preseleccionats, per explorar les similituds i diferències i <b>identificar el valor afegit</b> de la persona entrevistada.</li> <li>✓ <b>Valorar el grau d'encaix del perfil</b>, les possibilitats de sintonia amb altres persones treballadores o equips i amb la cultura organitzativa de l'empresa.</li> </ul>
<p>Sigues coherent amb el que exposes al currículum i la resta d'informació que aportes durant l'entrevista.</p>	

6. VALORACIÓ I DECISIÓ - CONTRACTACIÓ	6. VALORACIÓ I DECISIÓ - CONTRACTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Truca a l'empresa</b> en el cas de no rebre una resposta en el temps acordat a l'entrevista.</li> </ul> <p>Quan truquis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Mostra el teu interès</b> si encara no han pres una decisió. Si ets un/a dels finalistes, aquesta trucada pot ser clau en aquesta última fase.</li> <li>✓ <b>Pregunta</b> els motius en el cas que t'hagin descartat. La informació et serà d'utilitat per a pròxims processos de selecció.</li> <li>✓ <b>Aprofita</b> per oferir-te per a altres vacants en el futur.</li> <li>✓ És important <b>no desanimar-se</b>, sigui quin sigui el moment del procés de selecció en el qual han descartat la teva candidatura. Cal revisar com ho hem fet per poder millorar, però tingues present que no sempre es descarta per motius imputables a la persona.</li> </ul> <p>Si has estat seleccionat/da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Expressa la teva satisfacció</b> i confirma dades d'interès com ara la data d'incorporació i de signatura del contracte.</li> <li>✓ Aprofita <b>per confirmar, comprovar i contrastar</b> tota la informació que t'han donat sobre el lloc de feina, amb la redactada en el contracte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La valoració consisteix a <b>recopilar tota la informació</b> obtinguda en el procés de selecció de cadascun dels candidats/es, i <b>comparar-la amb la descripció inicial del perfil a cobrir</b>.</li> <li>✓ L'empresa <b>decideix</b> qui és el seleccionat/da i li <b>comunica</b>. Els/les aspirants descartats poden rebre o no comunicació escrita o telefònica.</li> <li>✓ L'empresa ha d'explicar els <b>detalls relatius a les condicions de treball</b>: salari, dedicació, horaris, etc.</li> </ul>
<p>No descartis la possibilitat que l'empresa recuperi la teva candidatura pel mateix o altres llocs de feina en el futur. Potser eventualment no troben a la persona adequada i recuperen els currículums en reserva. O inicien un nou procés de selecció. És important mantenir-se obert a noves possibilitats en la mateixa empresa.</p>	
TENDÈNCIES EN SELECCIÓ DE PERSONAL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ S'estén la utilització de les xarxes socials i professionals per a la recerca de candidats/es.</li> <li>✓ Augmenten les entrevistes telefòniques, les entrevistes via missatge de text, la utilització de Google Voice i les vídeo entrevistes en general. També els qüestionaris <i>online</i>.</li> <li>✓ Creixen les aplicacions i el <i>software</i> específic per a la selecció de personal, en totes les fases del procés, tant per a la captació de candidats/es, com per a la realització de proves específiques i/o d'entrevistes.</li> <li>✓ A més de la selecció per competències, es valora les possibilitats d'integració de la persona candidata en la cultura organitzativa de l'empresa. Es valora la seva motivació envers l'organització.</li> </ul>	