

Iz kuta stručnjaka:

Lana Načinović, Infobip

Prilog priručniku *Oснаživanje mladih za aktivan pristup tržištu rada*

(Volonterski centar Istra, 2020.)

Kako vidite današnje mlade i mogućnosti koje imaju za zapošljavanje?

Na mlade gledamo kao na ogroman „pool“ talenata, odnosno kao na dugoročno ulaganje u kompaniju. Iskustvo nam je do sada pokazalo da unose nove ideje, drugačiji i kreativan pogled na brojne izazove u poslu. Također, s lakoćom se prilagođavaju dinamici i promjenama u tehnologiji, brzo uče te se brzo prilagođavaju radnom mjestu.

Upravo se iz tog razloga i Infobip aktivno uključio te podržava mlade tako što surađuje s mnogim fakultetima i visokim učilištima, ne samo u Hrvatskoj, već u nekoliko regija u kojima smo prisutni. Već nekoliko godina organiziramo studentske prakse, a od 2018. do danas potpisani su ugovori s više od 20 fakulteta iz Hrvatske i još desetak tehničkih fakulteta iz Južne Amerike i Indije. U 2019. je Infobip Internship program bio u punom naletu snage, organizirali smo proljetni, ljetni i jesenski program koji je brojio ukupno 1200 sati predavanja uz 1023 zabilježene prijave. Internship program imao je 103 polaznika, a na kraju je njih 75 zaposleno u Infobipu.

Kroz ovakav rad s mladima, želimo im podijeliti svoja stručna znanja i bogato profesionalno iskustvo te omogućiti da steknu dojam kako stvari funkcioniraju u praksi, kako bi se bolje pripremili na profesionalnu karijeru te izlazak na tržište rada koje ih očekuje. Osim što aktivno radimo na povećanju kompetencija studenata te njihovoj budućoj konkurentnosti, trudimo se da istovremeno razvijaju proaktivnost, inovativnost, timski rad te da preuzimaju odgovornost i dijele znanje. Sve su to ključna obilježja pojedinca za ulazak na tržište rada.

Kako Infobip provodi postupak zapošljavanja? (ne trebate odavati „tajne“, važno nam je da čitatelji shvate postupak)

Većina pozicija u Infobipu ima sličan selekcijski postupak, radi li se o junior ili senior pozicijama, tehničkim ili više business orijentiranim pozicijama, svi kandidati moraju uložiti dovoljno vremena i truda da zaista dobiju priliku raditi u Infobipu. Selekcijski proces se najčešće sastoji od nekoliko koraka, svaki korak je eliminacijski te se unutar svakog koraka trudimo pronaći kandidata koji najbolje odgovara poziciji za koju zapošljavamo. Selekcija kreće pregledavanjem životopisa, zatim slijedi razgovor s Talent Acquisition Specialistom (hrv. Specijalistom za zapošljavanje) na kojem procjenjujemo motivaciju za prijavom na otvoreni natječaj i zašto se osoba baš prijavila u Infobip te koliko osoba odgovara uvjetima same pozicije. Nakon toga slijedi upoznavanje s voditeljem tima na kojem malo dublje ulazimo u procjenu znanja koja su potrebna za poziciju te se trudimo dati puno više detalja o nekim svakodnevnim zadacima te dinamici posla. Ovdje nam je cilj, bolje procijeniti koliko osoba svojim znanjima, iskustvom i osobinama ličnosti odgovara otvorenoj poziciji te kako bi se uklopila u tim. S druge strane, želimo dati priliku i samom kandidatu da ima dobar uvid te jasna očekivanja od pozicije.

Nakon toga slijedi selekcijski zadatak za dodatnu procjenu znanja koja su potrebna za posao i finalni razgovor gdje kandidat ima priliku još jednom se predstaviti Voditelju cijelog odjela.

Ukoliko osoba prođe sve korake, i odabrana je, može očekivati ponudu za posao. Selekcijski proces je gotov upravo kada kandidat pristane na ponudu za posao.

Na koji način procjenjujete kandidate za određene pozicije?

Tokom selekcije koristimo dvije metode procjene, selekcijski intervju i selekcijski zadatak.

Općenito govoreći, selekcijski intervju mogu biti stresni, posebno ako je to prvi razgovor za posao u životu. No, naši intervjui u Infobipu su u ugodnom okruženju, želimo dati priliku kandidatima da se predstave na najbolji mogući način. Najčešće koristimo pitanja koji se mogu pojaviti u različitim oblicima:

- Otvorena pitanja služe za prikupljanje informacija, otvaraju priču i ohrabruju sugovornika da daje opširnije odgovore, npr. Reci mi više o tvom radnom/studentском iskustvu?
- Situacijska pitanja služe za procjenu ponašanja u određenoj situaciji, npr. Što bi učinio/-la da si 6 mjeseci u kompaniji, a još uvijek nisi dobio/-la povratnu informaciju na svoj rad?
- Bihevioralna pitanja se koriste kada želimo čuti stvarne primjere iz vašeg iskustva, logika koja stoji iza toga je da su prošla ponašanja najbolji prediktor budućih ponašanja npr. "Možeš li mi dati primjer stresne situacije, na koji način si se nosio/-la sa situacijom?"
- Provjera znanja su pitanja u kojoj želimo vidjeti kako vladate znanjem koje ste stekli s faksa ili na prethodnom poslu, a koje će vam dobro doći na poziciji za koju vas razmatraju.

Druga metoda je selekcijski zadatak pomoću kojeg procjenjujemo znanja stečena iskustvom ili na fakultetu. Svaki zadatak je prilagođen poziciji za koju zapošljavamo. Primjerice za junior pozicije, najčešće ispitujemo znanje koje se očekuje da je osoba stekla na faksu ili na praksi/studentском poslu te želimo razumjeti kako osoba pristupa zadacima te kakvu logiku koristi prilikom rješavanja. To nam pomaže da procijenimo koliko osoba ima potencijal za posao.

Što vam je bitno da mlade osobe pokažu kod intervju za posao?

Upoznajte se s kompanijom i raspitajte se o kompaniji u koju idete na razgovor. Za početak proučite njihovu web stranicu, upoznajte se s „core“ businessom. Danas su nam sve informacije lako dostupne pa već prije prvog kontakta na razgovoru za posao, možete puno saznati o kompaniji kod koje idete na razgovor. S druge strane, osobe koje vode razgovor gledaju na vašu pripremljenost kao na odličan pokazatelj motivacije te jako cijene kad vide da su kandidati pripremljeni i upoznati s kompanijom

Dobro pročitajte oglas za posao, raspitajte se o poslu, priupitajte poznanike koji rade u toj kompaniji ili sličnoj branši, možda vam i oni mogu pomoći u pripremi, ali nemojte se opterećivati ako niste upoznati s previše detalja same pozicije. Što više informacija imate i razumijete poziciju na koju se javljate, lakše ćete i sami argumentirati zašto ste dobar kandidat.

Trudite se što je više moguće odgovarati na postavljena pitanja. Budite konkretni i specifični, koristite primjere prilikom odgovaranja, npr. ako navedete da ste analitičan tip osobe – potkrijepite to situacijom s faksa ili zadnjeg posla. Izbjegavajte odgovarati na pitanja samo sa „Da“ ili „Ne“. Potrudite se dovoljno detaljno objasniti odgovor na svako pitanje i držite se postavljene teme.

Slobodno postavljajte pitanja, pokažite na taj način da ste zainteresirani čuti više. Razgovor za intervju je dvosmjerna komunikacija pa ćete u jednom trenutku dobiti priliku da i vi postavite par pitanja. Pripremite pitanja koja želite postaviti vašem potencijalnom budućem poslodavcu. Stvorite pravu sliku o poziciji, saznajte sve što će vam pomoći u odluci. Upoznajte se s kulturom kompanije.

Molimo opišite neku neugodnu situaciju koja se dogodila na intervjuu.

Možda najneugodnija, a donekle simpatična situacija je definitivno kada kandidati naiđu na prepreku na pitanju čime se Infobip bavi. Puno članaka govore o našoj globalnoj prisutnosti, 70 + ureda, kampusu u Vodnjanu, no potrebno je više se potruditi naći odgovore na pitanja koji na jednostavan način mogu objasniti što točno radimo. Bude zaista simpatično, vidjeti kako se kandidati na tom pitanju krenu izmotavati, ili koriste samo „buzz“ riječi poput, međunarodna IT kompanije, ili čak paralelno, ako se radi o video intervju, krenu googlati odgovor. Pa se vidi promjena u svjetlosti na licu kandidata. Najčešće se u tim situacijama potrudimo izdvojiti par minuta da objasnimo na par primjera što točno radimo. Ako ništa drugo, na ovaj način osoba ipak nešto nauči tijekom intervjua.

Što ste primijetili gdje mladi najviše griješe na razgovoru za posao?

Mladi su ponekad u situaciji da se javljaju na više pozicija pa u trenutku razgovora više ne znaju o kojoj poziciji se radi te ponekad jasno ne mogu niti objasniti zašto su se javili upravo na određenu poziciju. Ako i jeste u intenzivnoj potrazi za poslom, potrudite se upoznati s kompanijom za koju se javljate i s konkretnom pozicijom prije nego se pojavite na razgovoru. Procijenite je li pozicija dobar fit i za vas. Jedna od najvećih grešaka s kojom se možete eliminirati je upravo neupućenost u poziciju te nejasna motivacija za prijavom.

Kakav savjet možete dati mladima ako ih odbiju za posao, ako ne prođu selekciju – što mogu napraviti?

Odbijenica je sastavni dio potrage za poslom. Sa psihološke strane može utjecati na samopouzdanje osobe, no definitivno ne bi trebala obeshrabriti osobu da dalje traži posao.

Uvijek je dobro promisliti i usmjeriti se na sebe, razmisliti pristupam li dobro potrazi za posao i razgovorima za posao te što mogu napraviti bolje. Ako ste uložili dovoljno vremena u jednoj od selekcija, odradili više faza selekcije, nije loše zamoliti za povratnu informaciju. Pritom možete jednostavno objasniti da bi vam povratna informacija koristila u pripremi za druge razgovore za posao te da želite doista čuti iskreno mišljenje. Nakon odbijenice, zahvalite se poslodavcu na vremenu koje vam je posvetio, bez obzira što na kraju niste dobili posao. Na taj način pokazujete profesionalnu zrelost za slučaj da se prijavite ponovno na neku drugu poziciju koja bi vam više odgovarala.

Kakva ponašanja očekujete od mladih ljudi kad počnu raditi kod vas?

Ono što zaista cijenimo je otvorenost za učenje. Svi naši novi zaposlenici prolaze kroz intenzivnu Akademiju, ponekad ju zovemo školicom ili povratkom u školske klupe jer svaka osoba, neovisno o

godinama iskustva, uči o našoj industriji te Infobip produktima i načinu poslovanja. Otvorenost i želja za učenjem je iznimno bitna upravo za mlade, jer upravo to će ih brže dovesti do razine samostalnosti u poslu i mogućnosti preuzimanja nekih kompleksnijih zadataka.

Zapošljavate li neiskusne mlade ljude? Kakav savjet im možete dati za intervju, a da im neiskustvo ne bude prepreka?

Zapošljavamo sve profile s tržišta. Rekla bih da je Infobip zaista dobar primjer kompanije koja daje prostor mladima u potrazi za poslom. Ako ste već pozvani na intervju, onda nas je nešto sigurno zainteresiralo u vašem životopisu da vas uključimo dalje. Iskoristite detalje svojeg životopisa, i probajte povući paralelu s traženim uvjetima pozicije na koju ste se javili. Prezentirajte svoje kvalitete na najbolji mogući način. Najčešće, za juniorske pozicije, neiskustvo nije faktor koji vas eliminira u selekciji.

Koja bi bila vaša poruka mladima u smislu zapošljavanja i prezentiranja sebe na tržištu rada?

Vjerujem da danas mladi zaista imaju na raspolaganju puno prilika da prvenstveno nauče nešto o sebi u radnom okruženju..

Savjetujem da, osim polaganja ispita, vrijeme na fakultetu iskoristite i za dodatno razvijanje vlastitih znanja i vještina. Slobodno vrijeme iskoristite za različite projekte na kojim možete raditi, odaberite diplomski rad s temom koja vas zanima, javite se na studentske poslove, studentske prakse, te studentska natjecanja. Volontirajte, otidite na sajam poslova, pristupite štandu kompanije koja vam se sviđa, povežite se s ljudima iz struke, povežite se s ljudima iz industrije koja vas zanima preko LinkedIn-a.

Nemojte čekati da vam prilika padne u krilo, budite proaktivni. Želite li stvarno posao o kojem sanjate ili karijeru, morat ćete dati sve od sebe kako biste uspjeli u tome i pokazali se u najboljem svjetlu. Potraga za poslom, samo da bi se zaposlili, nije najsretnije rješenje. No, sve je to proces učenja i stjecanja iskustva. Uostalom, kasnije ćete više cijeniti i sebe i svoj posao ako prođete sve stepenice na putu do cilja nego ako vam samo padne u krilo.

Biti sretan sa svojim odabirom ipak utječe na pozitivnu sliku o sebi, utječe na daljnji profesionalni razvoj, želju za učenjem i napretkom.

Danas vas izlazak na tržište rada, a da u životopisu imate samo fakultetsko obrazovanje, stavlja u nezahvalnu poziciju. Tako da iskoristite studentske dane na najbolji mogući način.