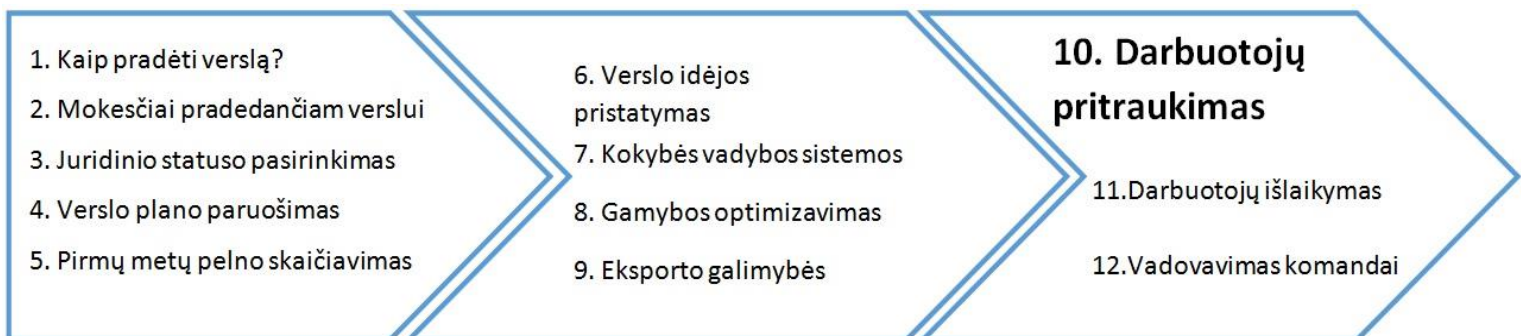


## Darbuotojų pritraukimas



Ieškant naujo darbuotojo, darbdaviams dažnai kyla klausimai, kaip ir kur surasti tinkamiausią žmogų užimti laisvą poziciją? Šiandieninėje darbo rinkoje vyrauja konkurencija siekiant pritraukti talentingiausius darbuotojus, tad svarbu ne tik gebėti surasti tinkamą darbuotoją, bet ir galėti pasiūlyti tai, ko negali pasiūlyti kitos kompanijos.

Dešimtajame mūsų straipsnyje apžvelgsime darbuotojų pritraukimo temą, paieškos būdus, kaip surasti tinkamą darbuotoją ir kaip išsiaiškinti, ar jis tinkamas.



Pirmiausia svarbu įvertinti, koks žmogus turėtų užimti laisvą darbo vietą, kokias konkrečias savybes asmeniui reikia turėti, ir tik po to pradėti darbuotojo paiešką. Egzistuoja labai daug darbuotojų paieškos būdų ir kiekviena organizacija turi rinktis, kuris yra tinkamiausias jai. Tuomet už personalo atranką atsakingi darbuotojai turėtų pasirinkti, kaip ieškos kandidatų. Keletas labiausiai paplitusių darbuotojų paieškos būdų:

1. **Naudojimas vidiniais organizacijos ištekliais.** Pasirenkant šį būdą leidžiama jau esamiems darbuotojams kilti karjeros laiptais. Kartu tai puikus būdas motyvuoti – žmogus jaučiasi įvertintas, gauna galimybę dar labiau tobulėti naujoje darbo vietoje, įgyti naujos patirties, žinių, įgūdžių, taip pat kyla atlyginimas.
2. **Atranka, naudojantis esamų darbuotojų rekomendacijomis.** Įprastai darbuotojai pažįsta laisvai pozicijai tinkamų žmonių, dažniausiai tai būna kolegos iš buvusių darboviečių. Taip pat esami darbuotojai jaučiasi atsakingi prieš darbdavį ir kolektyvą pasiūlydami kandidatą, tad toks darbuotojų paieškos kelias dažnai būna pakankamai patikimas. Toks darbuotojų paieškos būdas tampa vis populiariesnis, darbuotojai už

pasiūlytą tinkamą kandidatą gali būti apdovanoti pinigine premija ir taip paskatinti. Tačiau gali būti, jog darbuotojas, nepasirinkus jo siūlyto kandidato, gali nusivilti.

3. **Skelbimai laikraščiuose.** Tai paieškos būdas, kurio privalumas, jog pasiekiamas platus žmonių ratas ir pritraukiama daug kandidatų. Tačiau dažnai dauguma pagal skelbimą besikreipiančių žmonių neatitinka visų reikalavimų ir nebūna tinkami užimti laisvą poziciją. Ieškant darbuotojo naudojantis šiuo būdu, itin svarbu suformuluoti aiškius ir konkrečius reikalavimus.
4. **Paieška aukštosiose mokyklose.** Kreipiantis į aukštosiose mokyklose esančius karjeros centrus surandami jauni, veržlūs jaunuoliai, kurie dažniausiai būna labai motyvuoti, norintys siekti karjeros ir tobulėti. Tačiau jie neturi patirties, tad tokius jaunuolius įsidarbinanti įmonė turėtų atsižvelgti į tai, jog reikės skirti daugiau resursų apmokant naują darbuotoją. Taip pat įmonės, bendradarbiaudamos su aukštosiomis mokyklomis, gali priimti studentus atlikti praktiką. Įmonei naudinga, nes dalį laiko nereikia mokėti atlyginimo, studentui suteikiamos reikalingos žinios. Dažnai studentai būna motyvuoti pasilikti dirbti įmonėje, todėl stengiasi kuo greičiau mokytis ir kokybiškai dirbti.
5. **Įdarbinimo agentūrų paslaugos.** Dažniausiai į įdarbinimo agentūras kreipiamasi, kai ieškomi ypatingos kvalifikacijos darbuotojai, vidutinio ir aukšto lygio vadovai. Privačios įdarbinimo agentūros gali atlikti kandidatų paiešką ir atranką, organizuoti mokymus. Nors tokios paslaugos kainuoja, tačiau įmonė sutaupo daug laiko, taip pat įdarbinimo agentūros turi sukaupusios didelę patirtį bei duomenų bazes ir taip gali pasiekti daugiau potencialių darbuotojų bei greičiau surasti tinkamą kandidatą
6. **Internetiniai skelbimai.** Tai yra darbdaviams patraukli priemonė, kadangi skelbimą yra lengva patalpinti, jį gali pamatyti daug žmonių. Šio būdo trūkumas yra tas, jog įdėjus skelbimą, toliau darbdavys laukia vildamasis, kad atsiras tinkamas žmogus, t. y. kad tinkamas žmogus suras skelbimą ir kreipsis pagal jį. Yra įprasta, kad į skelbimą atsiliepia nuo 50 iki 200 žmonių. Susitikti su jais ir atrinkti užtrunka daug laiko.
7. **Valstybinių darbo biržų paslaugos.** Jomis yra įprasta naudotis, kai ieškomi žemesnės kvalifikacijos darbuotojai. Įmonėms yra finansiškai naudinga įdarbinti žmones per darbo biržą.

### CV atranka.

Atsirenkant potencialių darbuotojų gyvenimo aprašymus pirmiausia rekomenduojama nusistatyti keletą (3-4) atmetimo kriterijus pvz.:

- aukštasis išsilavinimas – ar reikalingas ir jei taip - kokios specialybės;
- užsienio kalbos – ar būtina kandidatui jas mokėti, jei taip – kokias;
- patirtis – kokia patirtis yra būtina, kokia svarbi, o gal būt užimamai darbo pozicijai patirties iš viso nereikia, nes darbuotojui tenka nedidelė atsakomybė ir naują žmogų galima greitai apmokyti.

Svarbiausia griežtai laikytis jūsų pačių nusistatytų kriterijų ir jais vadovaujantis atmesti bent kiek netinkamus. Savaiame suprantama, kad CV turi būti tvarkingas ir be klaidų.

### Susitikimas su potencialiu darbuotoju.

Susitikimo metu turite aiškiai suformuluotą tikslą – išsiaiškinti, ar kandidatas tinkamas į darbo poziciją. Keletas klausimų, padėsiančių atpažinti:

1. **Papasakoti apie save.** Nors ir prieštarinčiai vertinamas klausimas dėl to, kad kandidatas iš karto turi galimybę pristatyti savo stipriąsias puses, tačiau tai puiki pradžia pokalbiui pradėti ir leisti potencialiam darbuotojui pradėti kalbėti.

- 2. Ką reikėjo daryti buvusiose darbovietėse.** Paprašykite kandidato papasakoti, kaip klostėsi jo darbo savaitė nuo pirmadienio iki penktadienio ir kuo konkrečiau, taip sužinosite, ką kandidatas darė buvusiuose darbuose ir kaip struktūruotai įpratęs dirbti.
- 3. Už ką buvo atsakingas buvusiose darbovietėse.** Taip pat reikia išsiaiškinti ir atsakomybės pasekmes, kokios buvo motyvacinės priemonės, kokios buvo (jeigu buvo) baudmės. Šiuo klausimu sužinosite, kaip potencialus darbuotojas supranta atsakomybę.
- 4. Atlygis.** Aktuali tema ir nerekomenduojama nukelti pokalbio apie atlyginimą tolimesniems susitikimams, nes jei jūsų ir kandidato požiūriai šiuo klausimu kardinaliai skiriasi, tai nėra ko gaišti laiko.
- 5. Ko norėtumėte paklausti?** Šiuo klausimu pamatysite kaip kandidatas padarė namų darbus ir pasidomėjo jūsų įmone, tai rodo iniciatyvą ir atsakomybę.

Tai pagrindiniai klausimai kurių pagalba galima formuluoti kitus jums aktualius klausimus. Ieškant naujo darbuotojo yra du sunkumai: surasti tinkamą žmogų ir pasiūlyti tai, dėl ko pasirinktų būtent jūsų įmonę. Susitikimo metu yra svarbu aiškiai iškomunikuoti, ko tikimasi iš žmogaus, užimsiančio siūlomą poziciją, padėti susidaryti kuo aiškesnį vaizdą apie galimą darbą. Šiame etape yra abipusis sprendimas: darbdaviai sprendžia, ar pasiūlyti kandidatui laisvą poziciją, o kandidatas sprendžia, ar tokia darbo vieta atitinka jo lūkesčius ir ar jis norėtų dirbti tokioje kompanijoje, konkrečioje pozicijoje.

Priėmus naują darbuotoją prasideda jo mokymas ir socializacija, padedanti įsilieti į kolektyvą, geriau jaustis savo darbo vietoje. Socializacija apima šiuos aspektus:

- Informavimą apie kasdienę, bendrą tvarką įmonėje;
- Organizacijos tikslų, teikiamų paslaugų ar produktų pristatymą bei aptarimą, kaip naujas darbuotojas prisidės prie įmonės veiklos, tikslų siekimo;
- Darbo taisyklių, organizacijos politikos ir darbuotojų naudų detalių aptarimą.

Siekiant išlaikyti naują darbuotoją, svarbu pasirūpinti jo įsiliejimu į kolektyvą, skiriant dėmesio socializacijai, geros atmosferos kūrimui. Darbo pradžioje atsirandantys sutarimai ar nesutarimai su kitais darbuotojais, lūkesčių sutapimai ir nesutapimai turi įtakos darbuotojo pasitenkinimui darbu ir kartu – kiek ilgai bus dirbama toje darbovietėje. Apie darbuotojų išlaikymą skaitykite kitame mūsų straipsnyje.

## **Paulius ŠŪMAKARIS**

---

Straipsnių ciklas parengtas įgyvendinant projektą „Verslumo ir inovacijų paramos paslaugų plėtra – VIPPP“, finansuojamą Europos regioninės plėtros fondo.

### **Daugiau apie projektą:**

Įgyvendinant iš dalies ES Struktūrinių fondų finansuojamą projektą „Verslumo ir inovacijų paramos paslaugų plėtra – VIPPP“ sutarties Nr. VP2-2.2-ŪM-02-K-01-008, sukurtas straipsnių ciklas, skirtas verslumo skatinimui. Projektas vykdomas pagal Lietuvos 2007 – 2013 m. Ekonomikos augimo veiksmų programos 2 prioriteto „Verslo produktyvumo didinimas ir verslo aplinkos gerinimas“ priemonę „Asistentas – 4“ ir finansuojamas Europos regioninės plėtros fondo.

**Projekto vykdytojas:** asociacija „Lietuvos mediena“