

Numerio tema: pretendentų į valstybės tarnybos konkursus bei atrankas pritraukimas

SVEIKI!

Mieli kolegos, valstybės tarnautojų centralizuota atranka vyksta nuo 2019-ųjų pradžios. Pirmieji dveji jos metai buvo nuolatinio mokymosi, geriausių sprendimų paieškos metai. Per šį laiką išryškėjo tam tikrų iššūkių, sukaupta nemažai žinių, ieškota sprendimų, kilo įvairių idėjų. Mąstėme, kaip galėtume jomis pasidalyti su Jumis – savo nuolatiniais partneriais ir kolegomis. Taip gimė šis naujienlaiškis. Tikimės, kad jis bus naudingas tiek Jums, tiek mums – pasidalykite su mumis jį skaitant kilusiomis mintimis, nuomone.

Vienas iš didžiausių šiuo metu centralizuotos atrankos iššūkių – tinkamų kandidatų į valstybės tarnybą pritraukimas. Ne paslaptis, kad didelė konkursų ir atrankų dalis neįvyksta – tenka juos skelbti pakartotinai. Kartais ne po vieną kartą. Tai reikalauja didesnių mūsų išteklių ir trukdo sklandžiai veikti Jūsų įstaigoms. 2019 m. neįvyko 44,4 proc. paskelbtų konkursų ir atrankų, 2020 m. (rugšėjo mėnesio duomenimis) – 46,5 proc. Dažniausias priežastys: negautas nė vienas prašymas; nė vienas pretendentas neatitiko reikalavimų; nė vienas pretendentas neatvyko į vertinimą komisijoje; nė vienas pretendentas nesurinko būtinų 6 balų; įstaiga atšaukė konkursą ar atranką.

Ar galime keisti šią situaciją? Nors neturime visų galimybių, kurias kandidatų pritraukimui naudoja verslas, visgi kai ką galime padaryti. Siekdami didinti informacijos apie laisvas darbo vietas valstybės tarnyboje sklaidą, bendradarbiaujame su didžiausiais darbo skelbimų portalais (cv.lt, CVmarket.lt ir CVonline.lt) – neseniai su jais pasirašytas [bendradarbiavimo memorandumas](#). Informaciją apie įsidarbinimo valstybės tarnyboje galimybes, darbo valstybės tarnyboje privalumus, atrankos procesą skelbiame savo „LinkedIn“ paskyroje, spaudoje, bendradarbiaujame su aukštosiomis mokyklomis – taip rūpinamės pretendentų pritraukimu į valstybės tarnybą bendrai. O kiekvienas įstaigos pareiga – rūpintis pretendentų pritraukimu į konkrety savo paskelbtą konkursą ar atranką. Tad šiuo naujienlaiškiu kviečiame kartu pagalvoti – ką kiekvienas galime padaryti, kad konkursai ir atrankos baigtųsi tinkamo pretendento įdarbinimu, kad reikalingų tarnautojų nereikėtų ilgai laukti, kad į valstybės tarnybą ateitų motyvuoti, talentingi žmonės.

Artimiausiu metu Valstybės tarnybos departamentas planuoja parengti pretendentų pritraukimo į valstybės tarnybos konkursus ir atrankas rekomendacijas, o dabar dalijamės keletu paprastų patarimų. Sėkmės!

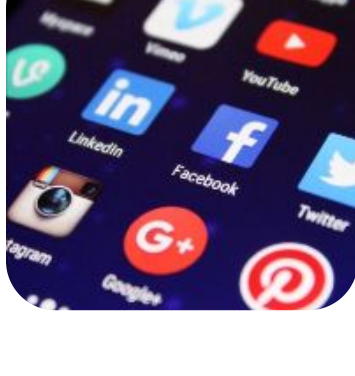


SKELBKITE INFORMACIJĄ APIE KONKURSA AR ATRANKĄ KUO PLAČIAU

Nereta įstaiga pateikia Valstybės tarnybos departamentui pareigybės aprašymą skelbti Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje (VATIS) ir skelbimo viešinimas tuo baigiasi. Kartais to visiškai pakanka, kad konkurse ar atrankoje dalyvautų pakankamai stiprių pretendentų. O kartais – ne. Ypač, jei ieškomo tarnautojo pareigybė mažiau patraukli, darbo vieta nutolusi nuo didžiųjų miestų, profesija paklausi ir gerai apmokama darbo rinkoje. Tada tiesiog būtina kuo didesnė skelbimo sklaida. O kanalų yra daugiau, nei gali atrodyti. Valstybės tarnybos portale skelbiamus konkursus mato žmonės, kurie tikslingai ieško darbo valstybės tarnyboje. O kitose informacijos sklaidos priemonėse paskelbta informacija gali pritraukti ir tokios karjeros neplanavusius, bet dėl to ne mažiau vertingus pretendentus. Pabandykite!

PRITRAUKIMĄ PLANUOKITE DAR PRIEŠ SKELBdami KONKURSA AR ATRANKĄ

Kur ir kaip viešinsite savo darbo skelbimą, suplanuokite dar prieš tai, kai jis atsidurs Valstybės tarnybos portale. Juk pretendentams pateikti dokumentus skiriama 10 darbo dienų nuo jo paskelbimo Valstybės tarnybos portale.



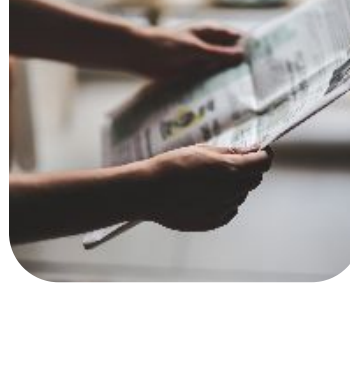
Istaigos svetainė ir socialiniai tinklai

Žinutės socialiniuose tinkluose gali pasiekti daugybę žmonių, tarp jų – ir potencialius pretendentus. Tad skelbkime, dalykimės ir prašykime savo darbuotojų pasidalyti, kad sklaida būtų kuo didesnė. Verta skelbimą įsidėti ir į įstaigos interneto svetainę – yra didelė tikimybė, kad ji pamatys žmonės, tikslingai ieškantys darbo būtent Jūsų įstaigoje. Paprastai tokie pretendentai būna ypač motyvuoti.

Regioniniai sklaidos kanalai: spauda ir skelbimų portalai

Esamė susidūrė su ne vienu atveju, kai net keletą kartų dėl pretendentų stokos neįvykęs konkursas pagaliau sulaukė tinkamų pretendentų apie jį paskelbus vietinėje spaudoje. Priemonė nebrangi ir dažnai duoda puikių rezultatų. Jei yra galimybė, neapsiribokite tik savo rajono spauda – skelbkite ir gretimų rajonų žiniasklaidoje. Atstumas tampa vis mažesne kliūtimi dirbti mėgstamą darbą, ypač, jei galite pasiūlyti lanksčias darbo sąlygas. Galbūt nėra gyvybiškai svarbu, kad kai kurių sričių specialistai visą darbo savaitę būtų fiziškai pas jus įstaigoje? Nuotolinio darbo galimybė gali tapti dideliu jūsų konkurenciniu pranašumu darbo rinkoje.

Išnaudokite ir regioninius specializuotus darbo skelbimų portalus (pvz., kaunas.cvzona.lt Kaune) bei regionų informacinius ar naujienų puslapius, turinčius darbo skelbimų skiltis (pvz., manoraseiniai.lt/naujienos/darbas Raseiniuose).



Tarnybinio kaitumo modulis

Paskelbkite apie laisvą pareigybę Valstybės tarnybos valdymo informacinės sistemos Tarnybinio kaitumo modulyje – čia jus ras specialistai, kurie norėtų pakeisti įstaigą tarnybinio kaitumo būdu. Taip pat čia skelbiama ir patys specialistai, kurie ieško tarnybinio kaitumo galimybių.

Profesinės organizacijos ir grupės

Darbo skelbimą persiųskite tam tikros profesijos specialistus ar studentus vienijančioms organizacijoms (asociacijoms ir pan.), platinkite per specialistų grupes socialiniuose tinkluose. Paprastai profesinės organizacijos mielai dalijasi tokia informacija su savo nariais. Tiesa, kartais darbo skelbimas tokios organizacijos riboja arba platina mokamai, bet kartais verta sumokėti, nes skelbimas pasieks tikslingą jus dominančią specialistų grupę.

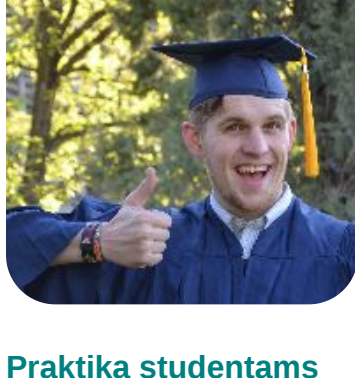


Jūsų įstaigos darbuotojai

Tai turėtų būti vienas pirmųjų pritraukimo žingsnių – informuoti savo darbuotojus, kad ieškote naujo komandos nario. Galbūt kuris nors jūsų įstaigos darbuotojas kaip tik svajoja apie karjeros pokytį? O jei pats nepretenduos, galbūt pakvies kandidatuoti savo pažįstamus? Nėra geresnės rekomendacijos pretendentui nei pažįstamų organizacijos darbuotojų geras žodis apie organizaciją, kolektyvą.

Skelbimų lentos

Taip, Jūsų akys nemeluoja. Iš pirmo žvilgsnio beviltiškai atgyvenusi priemonė gali būti naudinga net šiais visuotinės skaitmenizacijos laikais. Žinoma, tokiu būdu departamento direktoriaus gal ir „nesumedžiosite“, bet skelbimas jūsų ar susijusios įstaigos, aukštosios mokyklos, bendruomenės ir kt. skelbimų lentoje gali patraukti perspektyvių specialistų žvilgsnį. Informuoti galite ne tik apie šiuo metu laisvą pareigybę, bet ir apie tai, kokių tarnautojų Jums prireikia dažniausiai ir kur jūsų skelbiami yra skelbiami įstaigos svetainėje, Valstybės tarnybos portale, kt.).

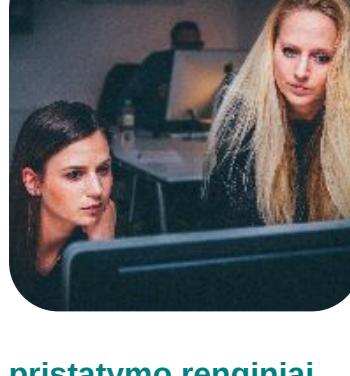


Švietimo įstaigos

Net jei šiuo metu jums nereikia naujų valstybės tarnautojų, greičiausiai jų prirėiks ateityje. Ruoškitės tam iš anksto. Bendradarbiaukite su universitetais ir kolegijomis, rengiančiais specialistus, kurių gali trūkti Jūsų organizacijai: skelbkite apie darbo galimybes jų karjeros centrų internete puslapiuose, dalyvaukite jų karjeros renginiuose, renkite savo įstaigos pristatymus.

Praktika studentams

Ruoškitės ateities konkursams – priimkite atlikti praktiką studentus. Supažindinkite juos su savo įstaigos veikla, kolektyvu, parodykite, kokius svarbius visuomenei ir įdomius darbus atliekate. Tada didelė tikimybė, kad baigęs studijas jaunas žmogus norės atėiti dirbti būtent pas jus. Puiki vieta skelbti apie praktiką jūsų įstaigoje – [Valstybės tarnybos portalas](#).



Karjeros jūsų įstaigoje pristatymo renginiai

Puiki potencialių pretendentų pritraukimo priemonė – įvairūs karjeros renginiai jūsų įstaigoje, kurių metu pristatomi pareigybių, į kurias planuojama vykdyti priėmimą, darbo pobūdis, darbo aplinka, sąlygos, įstaigos organizacinė kultūra ar karjeros galimybes apskritai. Tokie renginiai gali būti ir nuotoliniai.

PAREIGYBĖS APRAŠYMAS ≠ KONKURSO AR ATRANKOS SKELBIMAS

Kaip turi atrodyti pareigybės aprašymas, skelbiamas VATIS, nustato teisės aktai. O kokį skelbimą dešite į kitus šaltinius – tai visiška Jūsų kūrybinė laisvė. Darbo rinka keičiasi ir jai ne tik darbuotojas turi „parduoti“ save darbdaviui, bet ir darbdavys turi patraukliai prisistatyti, sudominti, suinteruoti būsimą darbuotoją. Ir vienas iš tokių būdų – patrauklus, nestandartinis darbo skelbimas.

Beje, skelbti apie būsimą konkursą ar atranką įvairiuose šaltiniuose galite anksčiau nei jis paskelbtas Valstybės tarnybos portale. Paraginkite potencialius pretendentus sekti informaciją portale. Atkreipkite jų dėmesį, kad paskelbus konkursą Valstybės tarnybos portale, pretenduoti galima nuotoliniu būdu 10 darbo dienų bet kuriuo paros metu prisijungus per sistemą.

Keletas patarimų:

- Tikrai verta investuoti šiek tiek laiko ir sukurti patraukli darbo skelbimą. Galbūt potencialus darbuotojas aktyviai neieško darbo, bet Jūsų įstaigos ar darbo vietos pristatymas jį taip sudomins, kad jis ryšis dalyvauti konkurse ar atrankoje? Be to, įdomiu skelbimu žmonės noriai išaugs tikimybė, kad skelbimas pasieks būtent tą žmogų, kurio ieškote.
- Gerai apgalvokite, kokio tarnautojo ieškote, ir prie jo pritaikykite skelbimo kalbą. Juk su kūrybingu komunikacijos specialistu kalbėsitės vienaip, o su būsimu apskaitos departamento vadovu kitai. Parinkite būsimam pretendentui geriausiai suprantamą kalbą, patraukli stilių.
- Užmegykite dialogą su pretendentu. „Užkabinkite“ jį. Nerašykite standartinėmis, biurokratinėmis frazėmis – kurkite gyvą, asmenišką kontaktą su pretendentu.
- Parodykite pretendentams, kamie įdomiausi darbai jį laukia. Kuo konkrečiau suformuluotos funkcijos, iššūkiai ar galimybės, tuo didesnė tikimybė sudominti pretendentus.
- Patraukliai pristatykite savo įstaigą. Parodykite, kuo esate išskirtiniai, kodėl dirbti su jumis būtų įdomu, kokias vertybes puoselėjate. Juk visur, taip pat ir darbe, veikia kokybių trauka: kokie esame patys, tokias žmones (taip pat ir bendradarbius) pritraukiame. Nepersistenkite. Atskleisti savo įstaigos ir siūlomąs pozicijas geriausias puses tikrai reikia, bet nerpylo pagrįžinti situacijos neverta. Moksliniai tyrimai rodo, kad geriausių rezultatų pasiekiami darbo skelbimuose sąžiningai ir realistiškai pristatant situaciją. Jei pateikta informacija neatitiks tiesos, nuvilnīs pretendentą ir greitai laiku Jums greičiausiai teks ieškoti naujo darbuotojo.