

კონკურსი როგორც პერსონალის მოზიდვის ტექნოლოგია

ქეთევან კინძარიშვილი
სტუ ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

კონკურსი ესაა შეჯიბრი ორ ან მეტ კანდიდატს შორის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად. კონკურსის პარადიგმებია: შერჩევა – კანდიდატის დოკუმენტების ანალიზი, გასაუბრება და/ან ტესტირება, შედარება სხვა კანდიდატებთან, გადანყვეტილების მიღება. არჩევა – თვითნარდგინება კონკურსზე, კანდიდატის შეტყობინება, კენჭისყრა (უამრავლესობით – $2/3$) გადანყვეტილების მიღება. გადარჩევა – კანდიდატების ინდივიდუალური თავისებურებების გულმოდგინე და ყოველმხრივი შესწავლა, კანდიდატის წარმატებულობის პროგნოზი, გადანყვეტილების მიღება.

საკვანძო სიტყვები: როტაცია; შიდა და გარე კონკურსი; ინტერაქტიული უკუკავშირის არსებობა; შერჩევა, არჩევა, გადარჩევა.

შესავალი

კანდიდატების მოზიდვის მიზანია საკადრო რეზერვის შექმნა. ამ დროს მთავარია. პერსონალის ოპტიმალურ რაოდენობაზე კონტროლი, “ოქროს შუაღედის” დაცვა – არც მეტი, არც ნაკლები. ორგანიზაციის პერსონალის შემადგენლობის, მის საწარმოო მიზნებთან, ამოცანებთან, მთელ საკადრო პოლიტიკასთან შესაბამისობის კონტროლი.

ძირითადი ნაწილი

პერსონალის ფორმირებაზე მოქმედი ფაქტორები

გარემოს ფაქტორები:

- საკანონმდებლო შეზღუდვები;
- სიტუაცია სამუშაო ძალის ბაზარზე;
- სამუშაო ძალის შემადგენლობა ბაზარზე და ორგანიზაციის ადგილმდებარეობა.

შიდა გარემოს ფაქტორები:

- საკადრო პოლიტიკა (სტრატეგიული საკადრო გადამწყვეტილებები);

- ორგანიზაციის სახე (სამუშაო ადგილის მიმზიდველობა). ვინ ახდენს პერსონალის შერჩევას?

დაკვეთა შეიძლება შემოვიდეს ხაზის მენეჯერებისგან, ამოცანის რეალიზატორი შეიძლება იყოს მენეჯერი პერსონალის საკითხებში, პროფესიული ნიშნის მიხედვით შერჩევის სპეციალისტი, რეფრუტორი.

საწყისი ეტაპისთვის აუცილებელია:

- პერსონალზე მოთხოვნილების განსაზღვრა;

- თანამდებობრივი ინსტრუქციების შედგენა;

- თანამშრომლის იდეალური პროფილის აგება.

ძირითადი ფუნქციები კანდიდატის შერჩევის დროს:

- სამუშაო ძალის ბაზრის ანალიზი – მიზნების რეკონსტრუქცია, რისკენაც მიისწრაფის კანდიდატი;

- ინფორმაციის მიღების საშუალებების ანალიზი – წყაროს ადეკვატურობა, სადაც “მოთავსებულია” ინფორმაცია ვაკანსიის შესახებ;

- კონკურენტული წინადადებების ანალიზი – თანამშრომლის შენარჩუნების სტრატეგიული საკითხი, ორგანიზაციის მთავარი განსაკუთრებულობის (უპირატესობის) მოძიება;

- მოქნილობა კანდიდატთან მოლაპარაკებების დროს – მისი პერსპექტიულობის შეფასება, მისი კარიერის პროექტირება;

- კანდიდატების მოზიდვის წყარო შეიძლება იყოს როგორც შიდა, ისე გარე.

შიდა წყაროებია:

- შიდა კონკურსი – ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება ორგანიზაციის თანამშრომლებში, ასევე, მათი ნაცნობების და მეგობრებისთვის შესატყობინებლად. მიზანი – პერსონალის გადანაწილება, მათი რაოდენობის თავიდან აცილების მიზნით;

- პროფესიის შეთავსება, თუ სამუშაოს არ ჭირდება დიდი დრო ან თუ ვაკანსია იქმნება მცირე დროით;

• როტაცია – თანამდებობის მომატება (დანაწილება) / დაქვეითება, კვალიფიკაციის დონის ამაღლება, განსახილველი ამოცანების შეცვლა. შიდა წყაროების დადებითი მხარეებია – კარიერის დაგეგმვა და ფინანსური ხარჯების შემცირება. უარყოფითია – მორალური კლიმატის გართულება და “ოჯახური კლანების” წარმოშობის საფრთხე.

გარე წყაროები:

● დასაქმების ცენტრი – დაბალი კვალიფიკაციის პერსონალი, რომელიც ასრულებს რუტინულ სამუშაოს;

● შრომითი მოწყობის სააგენტოები – კრეფენ გადასახადს ფიზიკური პირებიდან;

● კადრების მომწვევი სააგენტოები – ორგანიზაციებს სთავაზობენ ფასიან მომსახურებას (არიან ფართო პროფილის და კონკრეტული სფეროს სპეციალისტები, როგორც დროებით ისე მუდმივი დასაქმების კუთხით);

● დამოუკიდებლად მოძიება მის (მასობრივი ინფორმაციის საშუალებების) მეშვეობით. გარე წყაროების დადებითი მხარეებია – პერსონალის შერჩევა ხდება დიდი რაოდენობის მსურველებისგან (ე.წ. “ახალი ნაკადი”). უარყოფითია – ახალი თანამშრომლის ადაპტაცია, მორალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატის მოსალოდნელი გაუარესება.

კანდიდატების მოძებნა შესაძლებელია განხორციელდეს რეკრუტინგული (კადრების მომწვევი) სააგენტოების სერვერების, დასკვნების ბაზის მონაცემების, უმაღლესი სასწავლებლების ბაზების საშუალებით.

კანდიდატის ეფექტურად მოძებნის ერთ-ერთი ძირითადი პარამეტრია ვაკანსიის რეკლამა (ასევე, პოტენციური კანდიდატებისთვის ვაკანსიის შესახებ მიწოდებული ინფორმაციის სიმარტივე და ხელმისაწვდომობა).

პერსონალის მოსაზიდად ინტერნეტის გამოყენების უპირატესობები:

● ხელმისაწვდომობა მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში და ნებისმიერ დროს;

● არქივების შენახვა ხანგრძლივი დროით;

- აუდიტორიის მუდმივი გაფართოება;
- სტატისტიკური გამოკვლევა; ვაკანსიების ნახვის კანდიდატების აქტივობის, ვაკანსიაზე მოთხოვნის რეიტინგის ელექტრონული კონტროლი და ა.შ.;
- ინტერაქტიული უკუკავშირის არსებობა;
- განთავსებული ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციაზე სწრაფი რეაგირება;
- სამუშაოს ბაზური ჩვევების ტესტირება საძიებო სისტემების გამოყენებით (ზოგიერთი კომპანიებისთვის);
- უმნიშვნელო ფინანსური ხარჯები სხვა მის-თან შედარებით.

ინტერნეტის გამოყენების ხარვეზები:

- არ არსებობს ხარისხის და დაქირავებულთა რაოდენობის კონტროლი;
- არ აქვს მასობრივი ხასიათი;
- ვერ უზრუნველყოფს კომპანიის უსაფრთხოებას და ინფორმაციის კონფიდენციალობას (ინფორმაცია არ არის დაცული არასანქცირებული გამჟღავნებისგან);
- შესაძლებელია კანდიდატების მოძებნა არა ნებისმიერ თანამდებობაზე.

კონკურსი ესაა შეჯიბრი ორ ან მეტ კანდიდატს შორის ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად. კონკურსის პარადიგმებია:

- შერჩევა – კანდიდატის დოკუმენტების ანალიზი გასაუბრება და/ან ტესტირება შედარება სხვა კანდიდატებთან გადაწყვეტილების მიღება;
- არჩევა – თვითნარდგინება კონკურსზე კანდიდატის შეტყობინება კენჭისყრა (უამრავლესობით – $2/3$) გადაწყვეტილების მიღება;
- გადარჩევა – კანდიდატების ინდივიდუალური თავისებურებების გულმოდგინე და ყოველმხრივი შესწავლა კანდიდატის წარმატებულობის პროგნოზი გადაწყვეტილების მიღება.

პრაქტიკული დავალება

კონკურსი სამუშაოზე მიღების დროს. კანდიდატის მოძებნა.

მიზანი. ჩამოვაცალიბოთ ის მთავარი შეცდომები, რასაც ადგილი აქვს ვაკანსიაზე მოთხოვნების განთავსების დროს.

ინსტრუქცია. მაგ. გვჭირდება გაზეთში განცხადების გაკეთება იმის შესახებ, რომ ჩვენს კომპანიას ესაჭიროება თანამშრომელი. ამ ტიპის განცხადებაში არ არის შეზღუდული არც სიტყვების რაოდენობა და არც შრიფტი. მისაღებია ნებისმიერი ფორმა. თქვენ შეგიძლიათ განცხადებაში ჩამოაყალიბოთ ყველა ის თვისება, რაც დასჭირდება კანდიდატს (ის ამ თვისებებს უნდა ფლობდეს), შეგიძლიათ დახატოთ მისი პორტრეტიც. შეგიძლიათ ისაუბროთ თქვენს შესახებ. ერთი სიტყვით, ისეთი განცხადება გააკეთეთ, როგორც თქვენ მოგწონთ, მაგრამ ერთი რამ გახსოვდეთ, განცხადებები იქნება ბევრი (ბევრი ეძებს სამსახურს), ამიტომ უნდა იზრუნოთ იმაზე, რომ სწორედ თქვენმა მიიქციოს ყურადღება.

მოსამზადებელი დრო – ათი წუთი.

ამ დროის გასვლის შემდეგ წამყვანი აცხადებს – შეგიძლიათ ფურცლები ჩამოკიდოთ კედლებზე. მათი ხელმოწერა არაა საჭირო. ჯგუფის მონაწილეები წყნარად კითხულობენ განცხადებებს. თითოეულს უფლება აქვს წითელი რგოლი დახატოს იმ განცხადებაზე, რომელმაც მიიქცია მისი ყურადღება და იგი მზადაა დაუკავშირდეს ამის მომტანს. შეიძლება შევზღუდოთ ასეთი განცხადებების არჩევა მაგ.სამით.

შემდეგ უკვე შეიძლება ეს განცხადებების ფურცლები ჩამოვხსნათ და ვნახოთ გამოეხმაურნენ თუ არა თქვენს განცხადებას. დაითვალოთ რამდენი წითელი რგოლია თქვენს ფურცელზე. შემდეგ თითოეულმა დაასახელოს რამდენჯერ იყავით თქვენ არჩეული.

ახლა დგება თამაშის ყველაზე მნიშვნელოვანი მომენტი. წამყვანი სთავაზობს შემდეგი კითხვების განხილვას:

- რით ხასიათდება განცხადება, რომელმაც მიიღო ყველაზე მეტი დაინტერესებული პასუხები?
- რამ შეგიშალათ თქვენ ხელი, რომ გამოეხმაურებოდით

სხვა განცხადებებს? (საუბარია განცხადებებზე, რომლებმაც ვერ მიიღო ვერც ერთი გამოსმაურება – თუ იქნება ასეთები).

ალბათ მოსალოდნელია, რომ ნითელი რგოლები ყველაზე ცოტა რაოდენობით იქნება იმ განცხადებებზე, რომლებზეც დაწერილებითაა ჩამოთვლილი ის მოთხოვნები, რაც წარედგინება მომავალ თანამშრომელს. ბუნებრივია, ძნელია აკმაყოფილებდე მაღალი დონის ყველა მოთხოვნას. ყველა ვერ ფლობს ისეთ შესანიშნავ თვისებებს, როგორიცაა ერთგულება, მზაობა მიატოვო ყველაფერი და გაეშურო სხვის დასახმარებლად, საიდუმლოს შენახვის უნარი, ან კარატეს და კუნ-ფუს ცოდნა.

დასკვნა

ფინანსური დანახარჯები კადრების შერჩევაზე, იცვლება სპეციალისტის ორკვირიანი ანაზღაურებით დაწყებული და ერთწლიანი შემოსავლით დამთავრებული და დამოკიდებულია მოთხოვნილი კვალიფიკაციის დონეზე. ამიტომ, შერჩევის დროს, მნიშვნელოვანია გონივრულად ჩამოვაყალიბოთ ტექნოლოგიები, პერსონალის შეფასების მეთოდები და მეთოდიკა. ერთი-ერთ ასეთ ინსტრუმენტს შეადგენს კონკურსი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. პაიჭაძე ნ., შრომის ეკონომიკა, სახელმძღვანელო, თბ. 2000 წ.
2. პაიჭაძე ნ., ჩოხელი ე., ფარესაშვილი ნ. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბ., 2011 წ.
3. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა. გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. М.: Аспект пресс, 2007.

REFERENCES:

1. Paichadze N., Labour Economics , Textbook, Tb. 2000 y.
2. Paichadze N., Chokheli E., Faresashvili N., Human Resources Management, Tb. 2011y.
3. Q. Kitsmarishvili. Management of Personnel. Ed: "Fair Georgia", 2013 y.
4. Human Resources Management: Textbook for High Educational Institutions / Ed. T.Y. Bazarov, B.L. Eremina. M.: UNITY-DANA 2001.
5. Bazarov T.Y. The Psychological Verge of the changing organization. M.: Aspect Press, 2007.

**THE COMPETITION AS THE ATTRACTING TECHNOLOGY
FOR PERSONNEL**

Ketevan Kitsmarishvili

GTU, Associate Professor

Resume

The contest is a competition between two or more candidates for applying the vacancy. The paradigms of the competition are the following: Selection - Self-representation at the competition, Notification for the Applicant, Voting (by Majority - 2/3) Decision-making; Re-Selection - diligent and comprehensive study of the specific individual features of the candidates, the prediction of the candidate's success, decision-making.

Keywords: Rotation; Internal and external competition; Existence of the Interactive Feedback; Selection.