

Gribam ideālo, bet cik paši esam ideāli?

Krista Kristiāna Ziediņa, ASTRAL Executive Search projektu direktore



Krista Kristiāna Ziediņa

Pēdējā laikā izteikti bieži dzirdu frāzi “*mēs meklējam ideālo kandidātu*”. Tas, protams, ir saprotams un loģiski, jo ikkatrs grib, lai labākie un atbilstošākie darbinieki strādā tieši pie mums. Organizācijas un tiešo vadītāju prasību saraksts ir precīzs: skaidri definēta nepieciešamā izglītība un sertifikāti, konkrēti pieredzes gadi, augsts dažādu valodu izmantošanas līmenis, “pareizās” vērtības un citas būtiskas personības un pieredzes kompetences. Toties aizvien biežāk man rodas jautājums: **cik bieži mēs – darba devēji, vadītāji un kolēģi – esam gatavi būt tikpat “ideāli”, kā to sagaidām no kandidātiem?**

Šis jautājums nav tikai filozofisks. Tas ir praktisks, jo tieši darba devēja prakse atlases procesā un darba attiecību laikā nosaka vai “ideālais” kandidāts vispār piekritīs darba piedāvājumam, kā arī cik ilgi viņš/viņa paliks uzņēmumā. Strādājot ar vadītāju atlasī, tiekoties ar dažādiem kandidātiem un sniedzot konsultācijas, esmu redzējusi abas puses. Un varu teikt, ka katrai ir sava taisnība.

Šobrīd ir izaicinošs laiks darba tirgū, jo Latvijā bezdarba līmenis ir zems, nodarbinātības rādītāji pieaug, atalgojums aug, mainās darba forma un veids, katrs darba devējs aizvien vairāk domā par saviem darbiniekiem un to labbūtību, kā arī ekonomiskā un ģeopolitiskā situācija samazina kandidātu vēlmi mainīt darba vietas.

Šajā sarežģītajā situācijā bieži vien ir jāsaprot, ka varbūt pats uzņēmums nav tik ideāls, lai varētu piesaistīt un noturēt to ideālo kandidātu. Ko tas nozīmē praksē? Kandidātiem saglabājas lielas izvēles iespējas kuru no darba devējiem izvēlēties, it sevišķi spēcīgiem profiliem un augstvērtīgām pieredzēm. Arvien lielāku lomu spēlē atlases process, tiešais vadītājs un darba vides kvalitāte, ne tikai alga kā daļa darba devējiem uzskata.

Pieci biežākie “ideālisma” paradoksi ar ko nācies saskarties:

1

Ideāls kandidāts vs. nepilnīgs darba apraksts

Tiek sagaidīts kristāldzidrs CV un dokumenti no kandidāta, bet pats uzņēmums publicē vispārīgu darba sludinājumu / aprakstu no kā nav iespējams noteikt, kas tiešām būs jādara un kādi mērķi būs jāsasniedz. Darba devējam iesaku izveidot konkrētu darba aprakstu un vizuāli pievilcīgu darba sludinājumu, tai pašā laikā nevērtēt kandidātus tikai un vienīgi pēc CV! Daudz praksē ir bijuši gadījumi, kad kandidāts kādu iemeslu dēļ nenorāda visu informāciju, jo vēlas to pastāstīt intervijās.

2

Augstas prasības kandidātam vs. zema procesu disciplīna pašiem

No kandidātiem bieži tiek sagaidīta precizitāte, termiņu ievērošana, atbildības uzņemšanās un konkrēta disciplīna. Tomēr praksē nereti tieši darba devēja pusē šie principi netiek ievēroti – interviju grafiki mainās pēdējā brīdī, atgriezeniskā saite kavējas nedēļām, bet darba piedāvājumā vai līgumā parādās neprecizitātes. Šāda prakse tieši ietekmē kandidāta interesi un uzticību uzņēmumam, jo atlases process ir pirmais iespaids par organizācijas kultūru un darba stilu.

3

Pieprasījums pēc eksperta konkrētajā jomā vs. attīstības iespējas

Organizācijas nereti vēlas piesaistīt “zvaigzni”, nevis “topošo zvaigzni”, taču ne vienmēr ir gatavas piedāvāt atbilstošu atalgojumu šādam pieredzes līmenim. Ja nav iespēju nolīgt augstas klases profesionāli ar atbilstošām finansiālām gaidām, vērtīgāka ilgtermiņa stratēģija ir izvēlēties cilvēku ar potenciālu un augstu motivāciju. Ne velti OECD dati apliecina, ka prasmes un kompetences visefektīvāk attīstās tieši darba procesā.



4

Elastība kā prasība kandidātam vs. elastības trūkums no darba devēja

No kandidāta bieži tiek sagaidīta spēja pielāgoties dažādām situācijām, efektīvi strādāt ar dažāda veida un apjoma uzdevumiem, labi organizēt savu darbu, būt elastīgam un mobilam. Taču nereti darba devēji paši neizrāda līdzīgu elastību – piemēram, nepieļaujot attālināto darbu pat vienu dienu nedēļā. Tikmēr Centrālās statistikas pārvaldes dati rāda, ka elastība un attālinātā darba iespējas jau kļuvušas par tirgus standartu. Tāpēc vērts meklēt kompromisu – veidot atklātu, konstruktīvu dialogu un skaidrot, kāpēc noteikumi pastāv abās pusēs. Tas palīdz abām pusēm saprasties un atrast līdzsvaru starp vajadzībām un iespējām.

5

Augsta motivācija vs. nedefinēts mērķis

No kandidātiem bieži tiek sagaidīta augsta motivācija un entuziasms, taču nereti trūkst skaidrības par to, kas tieši darbiniekam būs jādara un kādi būs īstermiņa un ilgtermiņa sasniežamie KPI. Kad mērķis nav saprotams, arī motivācija kļūst zemāka. Tieši tāpēc vadītāja uzdevums ir skaidri formulēt virzienu, parādīt darba nozīmi un sasaistīt individuālo ieguldījumu ar komandas vai organizācijas kopējo mērķi. Motivācija neveidojas no frāzēm, tā rodas no skaidrības, uzticēšanās un jēgpilnības sajūtas.

Darba tirgus šobrīd mainās abās pusēs — gan darba devēji, gan kandidāti mācās pielāgoties jaunām realitātēm. Jo vairāk spēsim skatīties viens uz otru kā partneri, nevis pretējas puses, jo vieglāk būs atrast līdzsvaru starp prasībām, iespējām un cilvēciskiem faktoriem.

Ideāls kandidāts un ideāls darba devējs neeksistē, bet ideāla sadarbība ir iespējama, ja abas puses ir atvērtas, godīgas un gatavas augt kopā.

