



## Talentų pritraukimo ir atrankų sistemos įvertinimo anketa

Šis trumpas įvertinimo įrankis padės Jums nustatyti kaip Jūsų organizacijai sekasi lyginant su gerosiomis praktikomis talentų pritraukimo ir atrankos srityje (turėkite omenyje, kad yra ir daugiau labai svarbių HR praktikų, kurios neįtrauktos į klausimyną). Šį klausimyną sukūrėme tam, kad padėtume Jums pasiekti sekančius tikslus:

- Identifikuoti kritinius talentų pritraukimo ir atrankos procesus Jūsų organizacijoje ir įvertinti kaip šie procesai atitinka gerosioms įmonių praktikoms;
- Identifikuoti procesus, kuriuos planuotumėte diegti organizacijoje ateityje;
- Suteikti trumpas rekomendacijas, kokie svarbiausi žingsniai turėtų būti daromi, kad su efektyvinti talentų pritraukimo ir atrankos procesus.

Instrukcija:

Žemiau pateikti teiginiai atspindintys skirtingus talentų pritraukimo ir atrankos aspektus. Įvertinkite kiek šie teiginiai atitinka situaciją Jūsų organizacijoje nuo 5 iki 1 (kai 5 reiškia „visiškai taip“ ir 1 reiškia „visiškai ne“). Jei nežinote kaip pažymėti teiginį ar nesate tikri dėl jo reikšmės, pažymėkite „Nežinau, negaliu pasakyti“.

Talentų pritraukimo ir atrankų sistema padeda organizacijoms į naujų darbuotojų atsirinkimą ir poreikio planavimą žiūrėti sistemingai ir priimti įrodymais grįstus sprendimus.

	Vertinimas balais 5-1	Nežinau, negaliu pasakyti
1. Esame apsibrėžę ir aktyviai komunikuojame savo darbdavio vertės pasiūlymą. Turime karjeros puslapį ar vietą, kur potencialūs įmonės darbuotojai gali rasti jiems aktualią informaciją.		
2. Ruošdami darbo skelbimus akcentuojame darbdavio vertės pasiūlymą, reikalavimus kandidatams keliame remiantis pozicijai keliamais tikslais.		
3. Mūsų turimas darbdavio įvaizdis padeda prisitraukti stipriausius rinkos talentus.		
4. Naudojame bent keletą kandidatų pritraukimo kanalų siekdami pritraukti ne tik aktyvius, bet ir pasyvius kandidatus.		
5. Gauname pakankamai tinkamų kandidatų CV iš kurių galime atsirinkti tinkamus kandidatus.		

6. Turime aiškų ir sistemiską atrankos procesą, su kuriuo supažindiname kandidatą atrankos pradžioje (kiek etapų ir kokie laiko terminai).		
7. Taikome kompleksinį kandidatų vertinimą: naudojame struktūruotą arba semi-struktūruotą interviu, psichologinius asmenybės savybių ir protinių gebėjimų testus, technines užduotis, rekomendacijas.		
8. Matuojame ir sekame bent keletą šios srities veiklos rodiklių (pvz. kandidatų patyrimas, pasiūlymų priėmimo rodiklis, samdos šaltiniai, samdos trukmė ar kokybė, atsiliepančių kandidatų skaičius ir kokybė).		
9. Po atrankos suteikiame grįžtamąjį ryšį visiems atrankoje dalyvavusiems kandidatams.		
10. Atrinkti kandidatai sėkmingai adaptuojasi ir demonstruoja gerus rezultatus.		
Viso:		

Ši anketa suteikia dviejų tipų informaciją, tai yra (1) greitas įsivertinimas kaip Jūsų organizacijos procesai atitinka gerąsias įmonių praktikas ir (2) leidžia suprasti, kiek Jūs žinote pagrindinius šios srities procesus.

**1 žingsnis:** sudėkite visus įrašytus balus ir žiūrėkite lentelę žemiau:

<b>50 - 45</b>	<b>Dirbate organizacijoje su išskirtinai pažangia talentų pritraukimo ir atrankų sistema!</b> Jei įvertinote savo organizaciją sąžiningai ir Jūsų vadovų komanda su tokiu vertinimu sutinka ir toliau tęskite tuo pačiu geru keliu vystydami procesus. Jūsų talentų pritraukimo ir atrankų sistemos stiprumas greičiausiai padeda Jūsų organizacijai sėkmingai siekti tikslų ir pritraukti stipriausias komandas rinkoje.
<b>44 - 35</b>	<b>Turite tvirtą pagrindą</b> nuo kurio atsispyrus ir sutelkus dėmesį į svarbiausius procesus ir naujausias tendencijas galite toliau sėkmingai efektyvinti sistemas ir taip pasiekti dar stipresnes pozicijas rinkoje pritraukiant geriausias rinkos talentus.
<b>34 - 25</b>	<b>Jūsų talentų pritraukimo ir atrankos sistemai reikia pastiprinimo.</b> Rekomenduojame pradėti stiprinti procesus nuo mažiausiai balų surinkusio

	proceso. Taip pat, tai puiki proga įsivesti veiklos vertinimo rodiklius, kurie padės džiaugtis gerėjančiais talentų pritraukimo ir atrankų rezultatais.
<b>25 ir mažiau</b>	<b>Jums tikrai reikia padirbėti.</b> Nesifokusuodami į bazinius talentų pritraukimo ir atrankų procesus, kurie yra būtini sėkmingai ir sistemiškai burti komandas, galite patirti įvairių nuostolių. Nesėkminga atranka organizacijai gali kainuoti nuo 6 mėn iki 2 metų ieškomos pozicijos darbo užmokesčio. Taip pat, tai yra puiki proga įsivesti veiklos vertinimo rodiklius, kurie padės džiaugtis gerėjančiais talentų pritraukimo ir atrankų rezultatais ateityje.

**2 žingsnis:** dabar suskaičiuokite, kiek kartų pažymėjote "Nežinau, negaliu pasakyti" ir žiūrėkite lentelę žemiau interpretacijai:

0	<b>Įspūdinga!</b> Puikios žinios. Akivaizdu, kad turite visa reikiamą informaciją ir žinias, reikalingą talentų pritraukimo ir atrankų procesams valdyti ir tokiu būdu didinti organizacijos rezultatyvumą.
1 arba 2	<b>Neblogai.</b> Turite kur praplėsti savo kompetenciją ir žinias, bet Jūsų bazinės žinios geros.
3 ir daugiau	<b>Dar neturite visos reikalingos informacijos</b> savarankiškai vadovauti talentų pritraukimo ir atrankų funkcijai. Tuo pačiu, tai puikios naujienos, nes turite kur augti.

Jei turite klausimų ar Jums reikia daugiau pagalbos įsivertinant ar vystant talentų pritraukimo ir atrankos procesus, drąsiai kreipkitės!

Visada Jūsų paslaugoms:

Jurgita Lemešiūtė, jurgita@peoplelink.lt, +370 614 65999

Vadovaujanti partnerė

Matas Martinkėnas, matas@peoplelink.lt, +370 696 09920

Technologinių sričių darbuotojų atrankų vadovas / Partneris

Rūta Ratavičiūtė, ruta@peoplelink.lt, +37061441440

Verslo vystymo ir finansų srities darbuotojų atrankų vadovė / Partnerė

Rimgailė Butkuvienė, rimgaile@peoplelink.lt, +370 665 20886

Personalo vertinimo ir tyrimų vadovė