

Valstybės tarnautojų atrankai – naujas praktinis vadovas

Valstybės tarnybos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos įgyvendinamo 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos 4 prioriteto „Administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas“ priemonės Nr. VP1-4.1-VRM-01-V-01-002 „Valstybės tarnybos sistemos stiprinimas“ projekto „Valstybės tarnautojų atrankos sistemos tobulinimas“ metu yra parengtas Praktinis vadovas valstybės tarnautojų atrankos komisijoms.

Praktiniu vadovu siekiama didinti valstybės tarnautojų atrankų sistemos efektyvumą užtikrinant valstybės tarnautojų atrankų dalies – egzamino žodžiu (pokalbio) – kokybę.

Atrankos pokalbis yra vienas iš populiariausių ir dažniausiai taikomų atrankos metodų. Ir ne veltui, nes tyrimai rodo, kad struktūruoto atrankos pokalbio validumo ir patikimumo rodikliai yra labai aukšti ir nusileidžia tik praktinių užduočių rodikliams. Užduotys sudaro galimybes patikrinti platų kompetencijų (ypač specialiųjų kompetencijų ir kompetencijų sudėtinių dalių – įgūdžių ir gebėjimų) diapazoną, nes yra labai panašios į tas, su kuriomis pretendentas susidurtų eidamas būsimas pareigas. Žinotina ir tai, kad tiek pokalbio, tiek praktinių užduočių patikimumas padidėja apie 24 proc., kai per atranką jie naudojami kartu su bendrųjų (mąstymo) gebėjimų testais.

Sėkminga atrankų vykdymo praktika ne tik ES šalyse ar JAV, bet ir Lietuvoje įrodo, kad atrankų efektyvumą užtikrina šie veiksniai: pažangių ir patikimų metodų naudojimas, žinios apie dažniausias atrankos pokalbio klaidas ir jų vengimas, tinkamai formuluojami klausimai ir objektyvus atsakymų vertinimas, komisijos narių mokymai ir jų gebėjimų stiprinimas metodinėmis priemonėmis.

Praktiniame vadove valstybės ir savivaldybių įstaigų personalo atrankos specialistai atras informacijos apie klausimų tipus ir kaip pasirinkti vertinimo kriterijus, pretendentų atsakymus į klausimus, ras praktinių užduočių rengimo principus ir kaip jas vertinti bei visą reikiamą informaciją apie pokalbio su pretendentu etapus – nuo pasirengimo jam iki pašnekovo gebėjimų skirtingo tipo darbo pozicijoms įvertinimo: analizės.

Praktinis vadovas asmenims, vykdančioms personalo atrankas, taps puikiausiu pagalbininku ir mokytoju. Juk organizacijos sėkmė priklauso tik nuo tinkamų darbuotojų.