

## 3.2 Привличане и избор на кандидат членове и/или служители в социални предприятия



ReinFORCE SOCIAL Entrepreneurial Spirit through setting up Innovative Support Structures in the cross-border Territory  
“Social Forces”

4.9.2: Design and Development of the Training Material





# Съдържание

- ☐ Въведение
- ☐ Привличане на кандидат-членове или/и служители
- ☐ Привличане на вътрешен служител
- ☐ Advantages of Internal employee attraction
- ☐ Disadvantages of Internal employee attraction
- ☐ External employee attraction
- ☐ Advantages and disadvantages of External employee attraction
- ☐ Main sources of external employee attraction
- ☐ Human resources selection- interview

# Въведение

Социалните предприятия се различават по участието на различни партньори или категории участници:

- ◆ платени служители,
- ◆ доброволци,
- ◆ потребители,
- ◆ подкрепящи организации и местни власти

*Те често са партньори в едно и също предприятие, докато в традиционната социална икономика организациите се състоят от повече хомогенни социални групи.*

*Характеристика на социалните предприятия и по-специално на кооперациите е **готовността** на техните служители и членове да направят **краткосрочни жертви** като поемат всички щети, които могат да възникнат за да позволят **устойчивост** на предприятието.*

# Привличане на кандидат-членове или/и служители

**Привличането на служители** е процесът чрез който организациите идентифицират и **привличат** лица, които да запълнят свободните места.

Решаващи фактори как и колко ще продължи процесът са:

- ✿ **размерът** на предприятието,
- ✿ **секторът**, в който той работи,
- ✿ **типа** и **качеството** на човешките ресурси, които иска да привлече
- ✿ **административните практики**,
- ✿ **организационната бизнес култура**,
- ✿ **пазарът на труда**, към който е адресиран,
- ✿ **конкуrentната среда**



## Привличане на вътрешен служител



Привличането на вътрешни служители се отнася до попълване на свободни места от **съществуващия** персонал или от **препоръчани от него**.

Факт, който показва, че предприятието **има доверие** на някой, който познава, който може да попълни свободното място.

## Предимства на привличането на вътрешни служители

01

Познаване на уменията на служителите на предприятието, което увеличава шанса от успешно заемане на позицията.

02

Намаляване периода на обучение.

03

Създаване на чувство за сигурност и удовлетвореност за служителите.

04

Привличането на вътрешни служители е процес, който мотивира служителите да бъдат по-ефективни, защото имайки предвид, че могат да попълнят друга вътрешна позиция в бъдеще, те ще подобрят производителността си.

05

По-ниски разходи за привличане на служители.

06

Най-краткото време за заемане на позиция..

## Недостатъци на привличането на вътрешни служители

- 01 Заемането на свободно място в някои организации може да бъде процес, който отнема време поради бюрокрация.
- 02 Служителят, който заеме свободното място, напуска предишната си позиция, така че има ново свободно място, което също трябва да бъде заето.
- 03 Липса на гъвкавост.



## Привличане на външни служители



- ➡ Процес, чрез който предприятието търси хора, които нямат **връзка с него**, за попълване на свободните места.
- ➡ Този процес изисква **внимателно планиране** от служителите на „Човешки ресурси“.
- ➡ Това е необходима процедура когато позицията изисква познание и умения, на които съществуващите служители **не отговарят** и когато компанията се нуждае от служители с **нови идеи** и **различна квалификация**.



## *Предимства и недостатъци на привличането на външни служители*



Нови идеи, които могат въведат значителни промени в предприятието.



Спестяване на разходи за обучение поради опит на кандидата от неговата/нейната предишна работа.



Създаване на по-големи разходи за бизнеса от привличането на вътрешен служител.



Има риск от неуспешен избор на служител, който не отговаря на очакванията на предприятието.








Изисква повече време от привличането на вътрешен служител.



Възможна липса на удовлетворение от съществуващи служители, тъй като шансовете за повишение вътре в компанията се намаляват.

# Основни източници на привличане на външни служители



-  **Покани за предложения.** Метод, който се използва предимно от публичните власти, публичните органи и банките.
-  **Чрез службата по заетостта и офисите за търсене на работа/ Job Search Offices,** които са източници на квалифициран персонал.
-  **Job Search Offices в университетите и техническите институти,** които сближават студентите с предприятията.
-  **Чрез Интернет,** с реклами публикувани в уебсайтовете. С този метод предприятията получават директно CV чрез електронната поща или онлайн форми.
-  **Реклама в пресата.** Това е най-общият метод за привличане на служители. Някои специфични данни като описание на длъжността, квалификации, заплата и информация за бизнес контакти трябва да бъдат докладвани в рекламата.

## Избор на човешки ресурси - интервю



**Интервюто** е най-сигурният начин да се избере и постави кандидат/служител на работно място и най-**решаващата фаза** в целия процес, особено когато работната позиция засяга специфични изисквания.

Целта на интервюто е да се идентифицират **интересите, уменията, стимулите, ценностите, навиците, емоционалния статус** на кандидата, успешното положение в предприятието или неодобрението.

