

Jak prowadzić proces rekrutacji pracowników, aby służył poprawie infrastruktury etycznej urzędu?

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 18, kwiecień 2015 00:00

Katarzyna Liszka-Michałka

Odśloni: 1372

Odpowiedni system rekrutacji oraz selekcji pracowników jest jednym z najprostszych technik podniesienia poziomu etycznego urzędu.

Technika ta polega na przeprowadzaniu rekrutacji pracowników, w której bierze się pod uwagę nie tylko wykształcenie oraz zawodowe doświadczenie ale także wrażliwość pracownika na problemy etyczne. Można tego dokonać poprzez wprowadzenie do rozmowy rekrutacyjnej wątków natury etycznej lub nawet poprzez postawienie kandydata przed jakimś dylematem moralnym, prosząc o jego rozwiązanie. Innym sposobem uzyskania informacji o pracowniku jest prośba o dołączenie do składanych przez kandydata dokumentów odpowiednich referencji lub opinii z poprzedniego miejsca pracy.

Ważnym czynnikiem, który powinien być brany pod uwagę przy naborze pracowników jest osobowość wyrażająca łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi, stanowczość połączona z uprzejmością oraz poczucie taktu, kultura osobista i miłe usposobienie, które pozwolą uniknąć wielu problemów i kłopotów.

Narzędziem które może pomóc chociażby w rozwiązaniu problemu zatrudniania pracowników wrażliwych na problemy etyczne jest także test podatności na zjawiska nieetyczne, mający udzielić odpowiedzi na pytanie czy kandydat do pracy jest szczególnie podatny na sytuacje korupcyjne. Pytania postawione w teście nie muszą być wprost nakierowane na zjawisko korupcji wśród pracowników samorządowych ale mogą mieć charakter ogólnych zagadnień służących do wykazania jak dany kandydat na stanowisko urzędnicze w codziennym życiu radzi sobie z kwestiami etycznymi. Nie da się bowiem zaprzeczyć, że to jak człowiek postępuje w środowisku będzie miało ogromny wpływ i zostanie przeniesione na grunt zawodowy.

Dlatego już na etapie naboru można ustrzec się przed osobami, które charakteryzują się bagatelizującym podejściem do kwestii etycznych i poprosić podczas rozmowy kwalifikacyjnej o rozwiązanie krótkiego testu. Klucz odpowiedzi powinien być szczegółowo przygotowany, aby pozwolić w szybki i sprawny sposób na dokonanie oceny kandydata na pracownika urzędu.

Należy podkreślić, że test nie wskaże w sposób dosłowny postawy etycznej rozwiązującej go osoby, ale da obraz uwarunkowań etycznych. Tworząc taki test w urzędzie można jako jego klucz przyjąć przypisanie poszczególnym odpowiedziom odpowiednich wag punktowych, które po wypełnieniu testu należy zsumować. Na tej podstawie badany może zostać przyporządkowany do jednej z trzech grup, charakteryzujących się określonym stopniem odporności na zjawisko korupcji, to jest: osobowość stabilna, z dużym poczuciem własnej wartości, ściśle przestrzegająca zasad, odporna na zagrożenia korupcyjne; osobowość średnio stabilna, podatna na wpływ i manipulację, w określonych warunkach skłonna do wybierania prostych nie zawsze właściwych postaw i zachowań oraz osobowość niestabilna, skłonna do relatywizmu i usprawiedliwiania łamania zasad, podatna na zachowania korupcyjne.

Należy mieć na uwadze, że taki test stanowi wyłącznie element wspierający w procesie rekrutacji i nie może być jedyną determinantą wyboru kandydata.

Źródło: materiał powstał w ramach projektu "Innowacyjna i sprawna administracja źródłem sukcesu w gospodarce opartej na wiedzy" współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowanego przez Związek Powiatów Polskich