



Hyrje në rekrutimet e bazuara në meritë

Shkurt 2020

Fasilitatorë:

Hugh Grant dhe Karen ëest

Seanca e parë: njoftimet



Punëtorja e sotme synon të:



- prezentoj parimet e rekrutimeve të bazuara në meritë, d.m.th si të rekrutohet personi më i mirë për pozitën, duke u bazuar vetëm në vlerësimin e shkathtësive, përvojës dhe sjelljeve (veprimeve) të tyre
- tregoj se si mund të aplikohen këto parime në shërbimin civil të Kosovës dhe në shërbimet publike, në kuadër të kornizës ligjore
- tregoj se si një proces intervistash mund t'u mundësojë anëtarëve të një komisioni rekrutimi që të identifikojnë kandidatin më të mirë duke vlerësuar karshi kompetencave të kërkuara për pozitën (rolin)
- ofrojë shembuj praktikë të shkathtësive efektive të intervistimit.



Njoftimet (prezentimet)



- **Emri juaj**
- **Pozita e juaj tani**
- **Përvoja juaj në rekrutim**



Pse të investohet në rekrutim të shëndoshë



- Rekrutimi është procesi i caktimit të personit të duhur në vendin e duhur, në kohën e duhur
- Rekrutimi i shëndoshë është ***thelbësor për:***
 - performancën e organizatës
 - realizimin e rezultateve për zyrtarët dhe bizneset e Kosovës
- Menaxherët dhe stafi i mirë nënkuptojnë:
 - ekipe më të forta, performancë më e lartë
 - lëvizje më e ulët e stafit
(punëtorët e motivuar ka më pak gjasa të largohen)



Projekti i Ambasadës Britanike

- Ambasada ka nënshkruar MM më Kryeministrin, Kryetarin e Kuvendit, Kryetarë të komunave
- Roli jonë:
 - Trajnimi i komisioneve për metodologjinë e bazuar në kompetenca
 - Përkrahja dhe monitorimi i secilit proces
 - Raportim me shkrim për Kryeministrin, Kryetarin e Kuvendit ose Kryetarin e Komunës
 - Publikimi i rezultateve
- Faza 2 (nga shtatori 2018):
 - 27 procese rekrutimi të përfunduara
 - Tani me fokus në trajnim dhe qëndrueshmëri

Synimet e projektit



- ◆ Zhvillimi i kapaciteteve për praktika të mira rekrutimi
- ◆ Të ndihmojë kthimin e besimit në në organet publike
- ◆ Të ndihmojë parandalimin e nepotizmit
- ◆ Forcimi i transparencës, meritokracisë, qeverisjes së mirë

Të gjitha këto janë faktor kritik për integrim në BE



Mësimet e nxjerra



- Proceset e mira të intervistave kërkojnë kohë
- Duhet definuar nevojat e vendit të punës dhe se cilat kompetenca janë kryesoret për performancë të mire në vendin e punës
- Përdorimi i tyre për të zhvilluar kriteret dhe pyetjet e intervistës
- Roli i kryesuesit është i rëndësishëm
- Secili anëtar i komisionit ka një rol për të luajtur
- Regjistrimi i saktë i intervistës ka rëndësi kritike



Parimet kryesore të rekrutimeve të bazuara në meritë



Parimi i parë: Vërtetë relevante për vendin e punës



- Specifikim i qartë dhe i saktë i kërkesave të përzgjedhjes
- **Vërtetë** të përfaqësojë aftësitë, shkathtësitë, njohuritë, dhe përvojën e nevojshme për performancë efektive në atë pozitë (rol)
- Metodatat e vlerësimit ofrojnë matje efektive dhe të saktë të kërkesave

Parimi i dytë: Konsistenca dhe saktësia



- Kriteret janë të qarta, të dokumentuara, ndërlidhen drejtpërdrejt me kërkesat e punës, dhe mund të aplikohen në mënyrë konsistente.
- Secilit kandidat i jepet mundësia e njëjte për të performuar dhe përvoja e njëjte. Informatat dhe koha e siguruar janë konsistente.
- Kriteret mund të maten në mënyrë objektive dhe t'i atribuohen sjelljes së kandidatit ose deklaratave, e jo interpretimit apo ekstrapolimit subjektiv.

Parimi i tretë: Trajtimi i drejtë i të gjithë kandidatëve



- Kandidatët vlerësohen vetëm sipas kërkesave relevante për vendin e punës. Faktorët tjerë nuk lejohet të ndikojnë në vlerësim (p.sh. përvoja jorelevante, profili publik, gjinia, përkatësia etnike, lidhjet politike, etj.).
- Rekrutuesit janë të njoftuar me animet e vetëdijshme dhe të pavetëdijshme – dhe ndërmarrin hapa për të shmangur ndikimin e këtyre.
- Kërkesat e përzgjedhjes të dakorduara për pozitën nuk parandalojnë dikë padrejtësisht që të aplikojë – dhe nuk janë të krijuara që të favorizojnë një apo më shumë individë me qëllim apo pa qëllim.
- Nivelet e vështirësisë dhe sfidat pasqyrojnë pozitën dhe nuk janë përpjekje për ta mashtruar kandidatin ose theksuar inteligjencën e rekrutues(ves).



Aplikimi i parimeve në praktikë



Llojet e ndryshme të kriterëve objektive



Kriteret e pranueshmërisë

Matur me po/jo

Shembujt:

Kualifikimet

Përvoja

Anëtarësia në organe profesionale

Dokumentacioni

Afatet kohore

Kriteret e sjelljes (veprimeve)

Matur në vazhdimësi

Shembujt:

Sjelljet/Kompetencat

Njohuritë

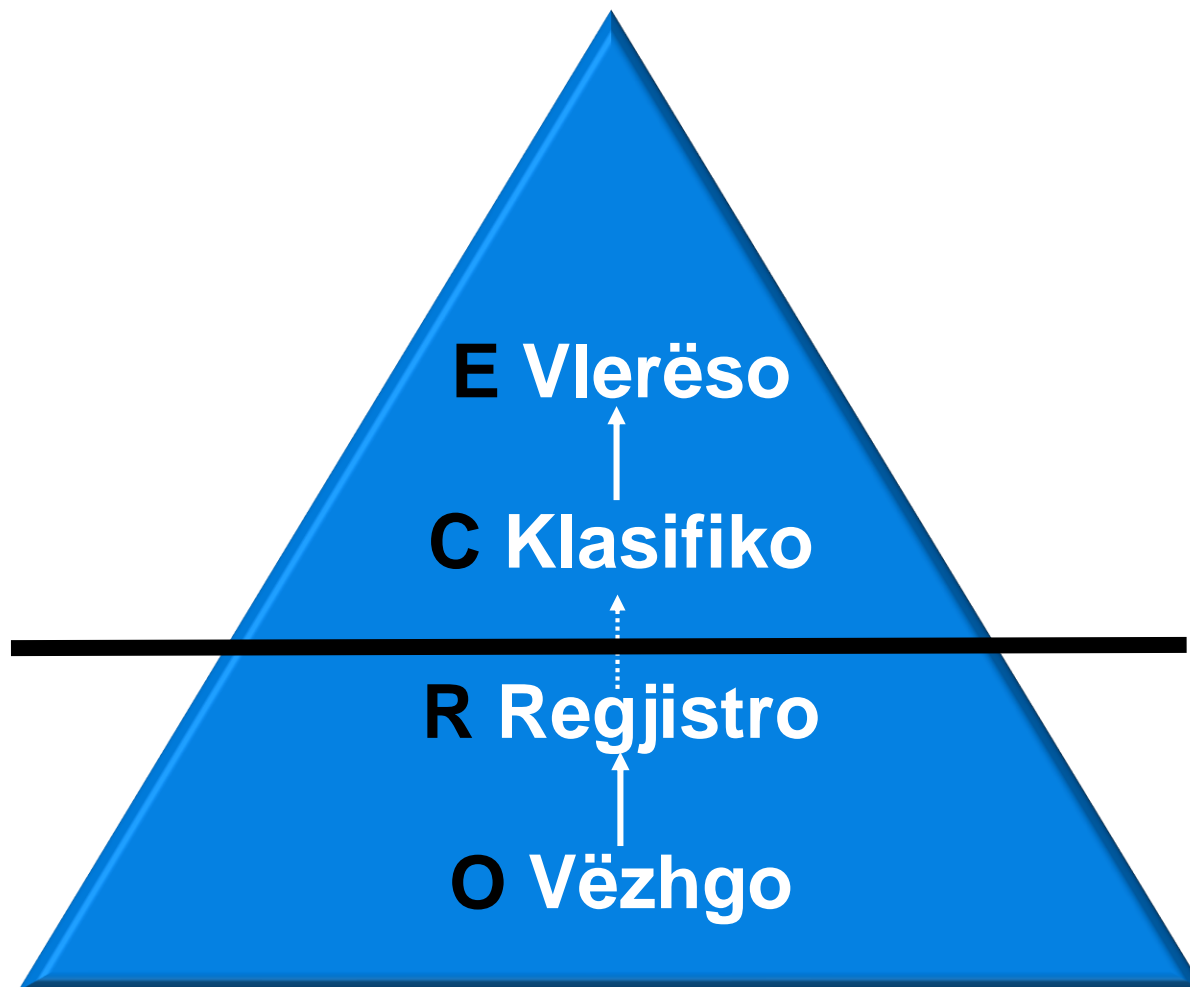
Shkathtësitë

Ushtrim: Llojet e kriterëve dhe përdorimi i tyre



1. “diplomë në ekonomi, auditim, financa ose fushë tjetër relevante”
2. ”5 vite përvojë ne nivel të lartë drejtues (menaxherial)”
3. “8 vite përvojë profesionale”
4. ”shkathtësi të avancuara në punë me kompjuter dhe gjuhë”
5. “të kuptojë ligjet lidhur me institucionin”
6. “përvojë në vendosjen e sistemeve qeverisëse organizative.”
7. ”shkathtësi në udhëheqje dhe menaxhim të ekipeve të mëdha”
8. “i motivuar dhe përcaktuar për sukses dhe realizim të përmirësimit”
9. ”aftësi për të balancuar rrezikun dhe inovacionin”
10. “komunikues efektiv me shkrim dhe me gojë”

Procesi i vlerësimit të sjelljes



Hyrje në pakon e mjeteve për rekrutimet e bazuara në meritë

